



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

**FECHA DE ENTREGA DEL INFORME:** Octubre 6 de 2025

### **RESPONSABLES:**

Diego Fernando Tamayo Arias – Profesional Universitario  
Alexander Quintero Rojas - Técnico Operativo (e)

Proceso Gestión y Desarrollo Humano  
Subproceso de Desvinculación Laboral del Talento Humano

### **OBJETIVO DEL INFORME**

Realizar el seguimiento trimestral y el análisis detallado de las causas que originan la desvinculación laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

### **INTRODUCCIÓN**

El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, a través de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como finalidad liderar la gestión integral del talento humano durante las etapas de su ciclo de vida: Ingreso, Desarrollo y Retiro. Esta última etapa es responsabilidad del Proceso de Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso de Desvinculación Laboral del Talento Humano.

Los actos administrativos que formalizan la desvinculación de los servidores públicos (Decreto, Resolución o Acta), establecen la causal del retiro, la cual puede corresponder, entre otras, a renuncia regularmente aceptada, edad de retiro por pensión de vejez, retiro forzoso, vacancia definitiva o insubsistencia. En todos los casos donde haya una desvinculación definitiva de la entidad, se solicita al servidor público diligenciar una encuesta.

Dicha encuesta constituye un instrumento para la recolección de información, permitiendo el análisis estadístico de las causas y condiciones del retiro. Este instrumento recoge datos personales del servidor público, tipo y motivo de desvinculación, el nivel de satisfacción con la entidad, así como recomendaciones y observaciones que el servidor público considere pertinentes para contribuir al mejoramiento continuo del servicio, el ambiente laboral y la calidad de vida dentro de la entidad.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

Actualmente, la técnica utilizada para la recolección de esta información es el cuestionario, el cual se encuentra registrado bajo el formato denominado Encuesta de Retiro, con código MATH02.06.06 P004.F001 Versión 004, según la plataforma Daruma

Con el objetivo de facilitar su diligenciamiento y garantizar su correcta interpretación, la encuesta cuenta con un instructivo estructurado en cuatro secciones:

- a) Sección 1: Datos personales del servidor público que se desvincula de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.
- b) Sección 2:
  - Tipo de retiro, con única respuesta seleccionable entre once (11) opciones.
  - Percepción o condición que motivó el retiro (aplicable únicamente si el Tipo de Retiro fue por Renuncia), permitiendo seleccionar una o varias opciones entre nueve (9) posibles.
- c) Sección 3: Grado de satisfacción, en la cual se valoran doce (12) aspectos, con las opciones de respuesta: Satisfecho (S), Insatisfecho (I) o No responde (NR).
- d) Sección 4: Recomendaciones para el mejoramiento del servicio, y observaciones generales, en formato de respuesta abierta.

Con base en la información consignada tanto en los actos administrativos de retiro como en los formularios de encuesta diligenciados, se llevó a cabo la consolidación y análisis de los datos, con el propósito de identificar las principales causas de desvinculación laboral.

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

El presente informe tiene como propósito realizar un análisis detallado de los tipos de retiro laboral formalizados mediante actos administrativos de desvinculación, así como de la información recopilada a través de la Encuesta de Retiro, diligenciada por los servidores públicos en proceso de desvinculación de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

## **INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025**

Durante el tercer trimestre del año 2025 (julio, agosto y septiembre), el proceso de acompañamiento, orientación y recolección de información en el marco de la Ruta de Desvinculación Laboral del Talento Humano se realizó de manera presencial y virtual con ayuda de los medios tecnológicos (correos electrónicos, llamadas telefónicas y mensajes vía WhatsApp) lo que permitió dar seguimiento y apoyo a cada uno de los casos de retiro.

En este periodo, el Subproceso de Desvinculación del Talento Humano realizó el acompañamiento y seguimiento al retiro de cuarenta y nueve (49) servidores públicos que culminaron su vínculo laboral con la entidad.

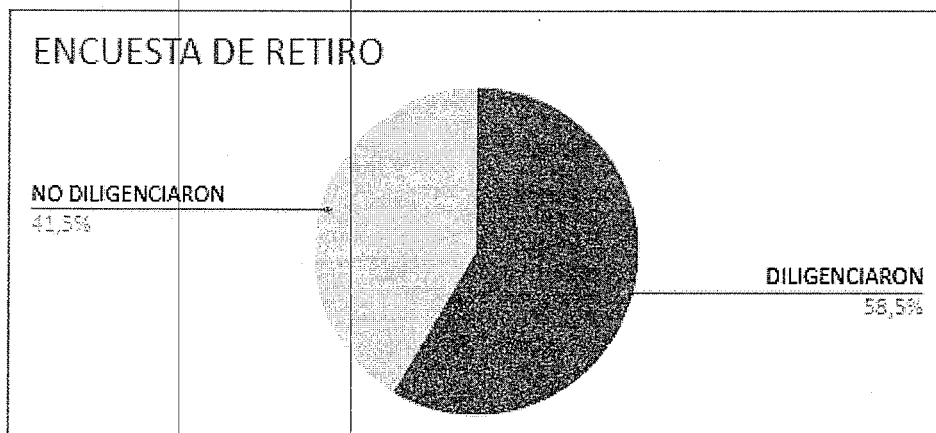
De ellos, veinticuatro (24) diligenciaron la encuesta y diecisiete (17) no lo hicieron. A ocho (8) no les aplica la encuesta, de ellos, cinco (5) volvieron a vincularse a la entidad, dos (2) fueron retirados por abandono del cargo y el otro caso por fallecimiento.

\*Personas desvinculadas tercer trimestre de 2025

<b>CONDICIÓN DEL SERVIDOR</b>	<b>CANTIDAD</b>
CONTESTARON LA ENCUESTA	24
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	17
NO APLICA PARA DILIGENCIAMIENTO	08
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

Del total de personas desvinculadas, 41 servidores estaban en condiciones de diligenciar la encuesta. De ellas, el 58,5% (24 servidores) diligenciaron y enviaron el documento; mientras que el 41,5% restante (17 servidores) no lo hicieron.

**Gráfico No.1 – Porcentaje de desvinculados que contestaron la encuesta**



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

Cabe destacar que la encuesta fue enviada a todos los servidores públicos desvinculados, y se les realizó recordatorios a través de correos electrónicos, incentivando su participación y diligenciamiento.

### a) Tipos de retiro:

Según la información contenida en los actos administrativos de desvinculación (Decreto, Resolución, Acta) los tipos de retiro registrados durante el trimestre, fueron los siguientes:

TIPO DE RETIRO	MESES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Renuncia	Julio	0	16
	Agosto	10	
	Septiembre	6	
Pensión Vejez	Julio	10	17
	Agosto	4	
	Septiembre	3	
Retiro Forzoso (70 años)	Julio	0	1
	Agosto	1	
	Septiembre	0	
Insubsistencia	Julio	1	2
	Agosto	1	
	Septiembre	0	
Pensión Invalidez	Julio	0	1
	Agosto	0	
	Septiembre	1	
Vacancia Definitiva	Julio	6	11
	Agosto	3	
	Septiembre	2	
Fallecimiento	Julio	0	1
	Agosto	1	
	Septiembre	0	

### b) Servidores públicos que presentaron renuncia:

Durante el trimestre, dieciséis (16) servidores públicos presentaron su renuncia. Dado que los actos administrativos no detallan las razones personales o profesionales que motivan este tipo de retiro, se hace indispensable el análisis de las respuestas consignadas en la Encuesta de Retiro.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

Veinticuatro (24) servidores públicos diligenciaron la encuesta, de los cuales cuatro (4), son de personas cuyo acto administrativo indica que presentaron renuncia.

\*Servidores que presentaron renuncia y diligenciaron la Encuesta de Retiro:

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD RETIROS	DE	TOTAL RETIROS
Libre Nombramiento y Remoción		Julio	0	4	
		Agosto	3		
		Septiembre	1		

Siete (7) servidores públicos que presentaron su renuncia no diligenciaron la Encuesta de Retiro

\* Servidores que presentaron renuncia y No diligenciaron la Encuesta de Retiro:

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD RETIROS	DE	TOTAL RETIROS
Carrera Administrativa		Julio	0	3	
		Agosto	0		
		Septiembre	3		
Provisionalidad		Julio	0	1	
		Agosto	0		
		Septiembre	1		
Libre Nombramiento y Remoción		Julio	0	2	
		Agosto	1		
		Septiembre	1		
Temporalidad		Julio	0	1	
		Agosto	1		
		Septiembre	0		

Cinco (5) servidores públicos presentaron su renuncia, pero volvieron a ingresar a la entidad, por lo tanto, no aplica el diligenciamiento de la encuesta, ya que no se presentó retiro definitivo.

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD RETIROS	DE	TOTAL RETIROS
Libre Nombramiento y Remoción		Julio	0	5	
		Agosto	5		
		Septiembre	0		

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

- c) Percepción o condición que contribuyó al retiro de quienes presentaron renuncia (de acuerdo con el acto administrativo) y diligenciaron la encuesta:

\*Cuatro (4) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO (encuesta)	PERCEPCIÓN O CONDICIÓN	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Andrés Camilo Cervino Toro	Renuncia	Personal o Familiar	Libre Nombramiento
2	Flavio José Carabalí Erazo	Renuncia	No indica	Libre Nombramiento
3	Álvaro José Pretel Meneses	Renuncia	Estudio	Libre Nombramiento
4	Amanda Catalina Rojas Díaz	Renuncia	Personal o Familiar	Libre Nombramiento

- d) Características de los servidores que presentaron renuncia (de acuerdo con el acto administrativo), a los cuales les aplicaba la presentación de la encuesta pero que no la diligenciaron.

\* Siete (7) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO	CARACTERÍSTICAS
1	Fabio Angulo Mina	Renuncia	Temporalidad - Agente de Tránsito
2	Juan Manuel Caicedo Cardona	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
3	Claudia Esperanza Bastidas L.	Renuncia	Carrera Administrativa (edad de pensión)
4	Yahidy Pérez Tovar	Renuncia	Carrera Administrativa (edad de pensión)
5	León Enrique Arosamena Rivera	Renuncia	Carrera Administrativa (edad de pensión)
6	Marco Antonio Mosquera Galenano	Renuncia	Provisionalidad - Agente de Tránsito
7	Johnny Meneses Nieto	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción

### ANÁLISIS DE LOS RETIROS

Durante el tercer trimestre del año 2025, se registraron un total de cuarenta y nueve (49) desvinculaciones de servidores públicos en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. De estas, treinta y tres (33) corresponden a causales distintas a la renuncia regularmente aceptada, las cuales están debidamente motivadas en los respectivos actos administrativos. Las razones de estos retiros son las siguientes:

- Diecisiete (17) servidores finalizaron su vínculo laboral por cumplimiento de los requisitos de Edad de Pensión.
- Once (11) servidores se retiran por vacancia definitiva. Nueve (9) de ellos porque se posesionaron en otra entidades y dos (2) por abandono de cargo (agente de tránsito).

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

- Dos (2) servidores fueron declarados insubsistentes (un caso por baja calificación en la evaluación del desempeño y otro por ser de libre nombramiento y remoción)
- Un (1) servidor fue desvinculado por cumplir con edad de Retiro Forzoso.
- Un (1) caso de servidor público fallecido
- Un (1) caso por pensión por invalidez

Por otro lado, dieciséis (16) servidores presentaron renuncia a su cargo y tienen las siguientes características:

- Cuatro (4) diligenciaron la Encuesta de Retiro, todos ellos de Libre Nombramiento y Remoción.
- Siete (7) servidores no diligenciaron la encuesta. Dentro de este grupo, dos (2) eran de Libre Nombramiento y Remoción, tres (3) de Carrera Administrativa (quienes se retiraron por cumplir con la edad de pensión), un caso (1) de temporalidad y otro (1) de provisionalidad, ambos agentes de tránsito.
- Cinco (5) servidores de Libre Nombramiento y Remoción, se reincorporaron posteriormente a la entidad, ocupando nuevos cargos de la misma naturaleza. En estos casos no aplica el diligenciamiento de la encuesta de retiro, al no tratarse de un retiro definitivo.

Con esta información se evidencia que de los dieciséis (16) servidores que presentaron la renuncia, once (11) eran de Libre Nombramiento y Remoción. Dos (2) servidores estaban vinculados a la Secretaría de Movilidad, uno perteneciente a la planta temporal de agentes de tránsito y el segundo servidor, también agente de tránsito de la planta provisional, ninguno de los dos diligenció la encuesta. Por último, tres (3) eran servidores de carrera administrativa que no diligenciaron la encuesta, pero que de acuerdo con su edad, el retiro se motiva por cumplir con la edad de pensión.

A partir de la consolidación de esta información, las validaciones de los actos administrativos, encuestas diligenciadas y la información de la planta de personal, se establece que las causales de retiro en el tercer trimestre de 2025 fueron las siguientes:

- 20 casos por cumplir Edad de Pensión
- 13 casos por Renuncia: 11 de Libre Nombramiento y Remoción (5 se reincorporaron posteriormente), 1 Provisional y 1 Temporal ambos agentes de tránsito de la secretaría de movilidad.
- 11 casos por declaratoria de Vacancia Definitiva (9 por posesionarse en otras

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

entidades y 2 por abandono de cargo).

- 2 casos por declaratoria de insubsistencia (libre nombramiento y remoción).
- 1 caso por cumplir Edad de Retiro Forzoso.
- 1 Fallecimiento
- 1 caso por Pensión de Invalidez

Esta información permite concluir que la renuncia como causal de retiro se presenta principalmente en servidores de Libre Nombramiento y Remoción, lo cual se relaciona con los cambios propios de la dinámica administrativa en la gestión pública y a la naturaleza del empleo. En el caso de los dos agentes de tránsito (provisional y temporal), la decisión de retiro está asociada a la búsqueda de mayor estabilidad laboral o nuevas oportunidades de empleo en otras entidades.

### GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Sección 3, de las 24 Encuestas de Retiro diligenciadas por los servidores públicos durante el tercer trimestre de 2025, centrada en la evaluación del grado de satisfacción con diversos aspectos de su experiencia laboral en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Opción	TOTAL NUMERO DE RESPUESTAS				% TRIMESTRAL			
	SATISFECHO	INSATISFECHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECHO	INSATISFECHO	NO RESPONDE	TOTAL
a	20	2	2	24	83%	8%	8%	100%
b	21	2	1	24	88%	8%	4%	100%
c	22	1	1	24	92%	4%	4%	100%
d	14	9	1	24	58%	38%	4%	100%
e	14	8	2	24	58%	33%	8%	100%
f	19	3	2	24	79%	13%	8%	100%
g	15	8	1	24	63%	33%	4%	100%
h	18	5	1	24	75%	21%	4%	100%
i	14	8	2	24	58%	33%	8%	100%
j	14	8	2	24	58%	33%	8%	100%
k	20	2	2	24	83%	8%	8%	100%
l	15	5	4	24	63%	21%	17%	100%
	206	61	21	288	72%	21%	7%	100%



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

Del total de respuestas obtenidas (288), 206 fueron calificadas como satisfactorias, lo que representa un 72% de satisfacción general respecto a los aspectos evaluados. Este resultado indica que, la mayoría de los servidores se desvinculan con una percepción positiva sobre su paso por la entidad.

### **Análisis por Aspecto Evaluado**

Los aspectos consultados se agruparon según el nivel de satisfacción identificando:

#### **1. Alta satisfacción (80% - 100%)**

En este periodo, cuatro (04) de los doce (12) aspectos evaluados estuvieron entre el 80% y el 100%, lo que indica que el nivel de satisfacción fue muy alto. Estuvieron representados de la siguiente manera:

- Con el horario de trabajo: 92%.
- Con el cargo que ocupó: 88%.
- Con la entidad y las relaciones interpersonales: 83%.

#### **2. Satisfacción aceptable (50% - 79%)**

En este periodo, siete (07) de los doce (12) aspectos evaluados estuvieron entre el 50% y el 79%, lo que indica que el nivel de satisfacción se sitúa en un rango aceptable. Estuvieron representados de la siguiente manera:

- Con el salario: 79%.
- Con la carga laboral: 75%.
- Con las herramientas de trabajo y los beneficios sociales: 63%.
- Con las condiciones físicas, posibilidad de ascenso, reconocimientos y capacitaciones: 58%.

## RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES.

A continuación, se presenta la Sección 4 de la Encuesta de Retiro, la cual está diseñada como pregunta de respuesta abierta. En ella, los servidores públicos en proceso de desvinculación formulan recomendaciones y comparten observaciones dirigidas a la administración, en el marco de la mejora continua de la gestión institucional. Se relacionan los comentarios más representativos expresados en la encuesta:

### Recomendaciones

En este periodo (tercer trimestre del 2025) se presentaron las siguientes recomendaciones:

- Disminuir la sobrecarga laboral, personal directivo.
- Se requieren instancias de participación, evaluación, implementación, coordinación, monitoreo y seguimiento de las políticas públicas sociales, que garanticen una gestión articulada, transparente y orientada al impacto social.
- Se requieren ingenieros para el mantenimiento de las vías.
- Que se visibilicen las acciones realizadas por los técnicos del área de salud.
- Crear más cargos que permitan el fortalecimiento institucional de las inspecciones de policía.
- Prestar atención a las condiciones físicas de la entidad.
- Se requiere estudio de procesos para identificar cuellos de botella y cargas excesivas de trabajo.

## CONCLUSIONES

El análisis realizado sobre los retiros laborales en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali durante el tercer trimestre de 2025, permitió identificar las causas de desvinculación, así como el grado de satisfacción de los servidores públicos que participaron en la Encuesta de Retiro.

Principales hallazgos:

- Tipos de retiro: Predominaron las desvinculaciones por cumplir la edad de retiro (20 casos), la renuncia voluntaria (13 casos), principalmente en servidores de Libre Nombramiento y Remoción, asociada a oportunidades laborales externas o a la

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2025

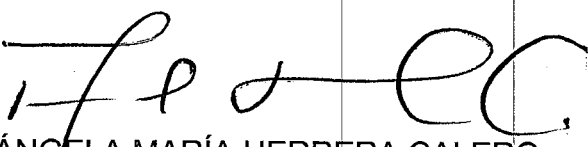
naturaleza flexible de su vinculación y la declaratoria de Vacancia Definitiva (11 casos). También se presentaron declaratorias de insubsistencias (2 casos), edad de retiro forzoso, fallecimiento y pensión por invalidez (1 caso cada uno)

- Participación en la encuesta: De las 24 encuestas por retiro presentadas, se destaca el alto grado de satisfacción con la entidad 72%.
- Reincorporaciones: Cinco (5) servidores se vincularon nuevamente a la entidad, lo que refleja rotación interna en cargos de libre nombramiento.

### Reflexiones finales:

- La dinámica de retiros evidencia patrones esperables en la administración pública, como la movilidad en cargos no permanentes, los retiros por edad y las vacancias definitivas, que en su gran mayoría se dan por nuevas oportunidades laborales en otras entidades.
- La alta satisfacción reportada es un indicador positivo de clima organizacional.
- Es fundamental tener en cuenta las recomendaciones presentadas por los servidores desvinculados, con el fin de mejorar el servicio prestado a la comunidad.

Atentamente,

  
ÁNGELA MARÍA HERRERA CALERO  
Profesional Especializado (e)  
Proceso de Gestión y Desarrollo Humano  
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano  
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Elaboró: Alexander Quintero Rojas – Técnico Operativo (E) 

Revisó: Diego Fernando Tamayo Arias - Profesional Universitario 