



INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2025

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: enero 7 de 2026

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 CUARTO 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 CUARTO TRIMESTRE 2025

Durante el cuarto trimestre del año 2025 (octubre, noviembre y diciembre), 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 cincuenta y un (51) servidores públicos que culminaron su vínculo laboral con la entidad.

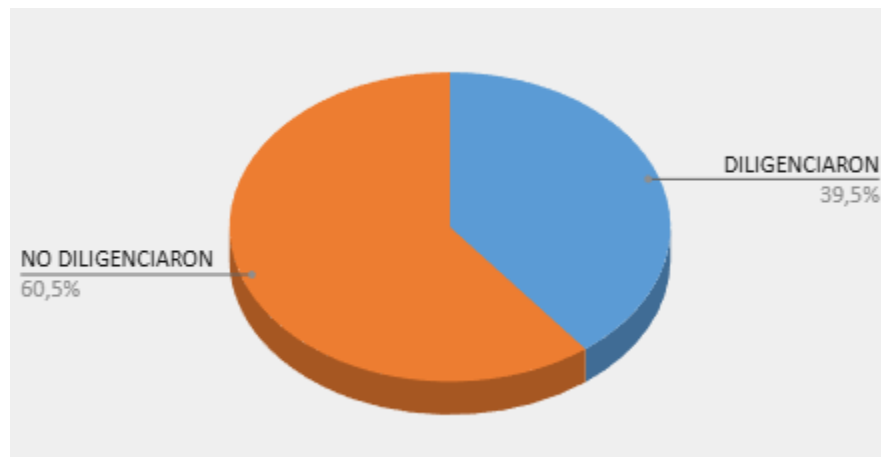
De ellos, quince (15) diligenciaron la encuesta y veintitrés (23) no lo hicieron. A trece (13) no les aplica la encuesta, de ellos, doce (12) volvieron a vincularse a la entidad y uno (1) fue retirado por abandono del cargo.

*Personas desvinculadas cuarto trimestre de 2025

CONDICIÓN DEL SERVIDOR	CANTIDAD
CONTESTARON LA ENCUESTA	15
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	23
NO APLICA PARA DILIGENCIAMIENTO	13
TOTAL	51

Del total de personas desvinculadas, 38 servidores estaban en condiciones de diligenciar la encuesta. De ellas, el 39,5% (15 servidores) diligenciaron y enviaron el documento; mientras que el 60,5% restante (23 servidores) no lo hicieron.

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



INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2025

Cabe destacar que la encuesta fue enviada a todos los servidores públicos desvinculados, 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	MES DEL RETIRO	CANTIDAD RETIROS	DE	TOTAL RETIROS
Renuncia	Octubre	12		30
	Noviembre	15		
	Diciembre	3		
Pensión Vejez	Octubre	0		10
	Noviembre	5		
	Diciembre	5		
Retiro Forzoso (70 años)	Octubre	1		8
	Noviembre	5		
	Diciembre	2		
Insubsistencia	Octubre	0		1
	Noviembre	1		
	Diciembre	0		
Pensión Invalidez	Octubre	1		1
	Noviembre	0		
	Diciembre	0		
Vacancia Definitiva	Octubre	0		1
	Noviembre	1		
	Diciembre	0		

b) Servidores públicos que presentaron renuncia:

Durante el trimestre, treinta (30) 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.

Quince (15) servidores públicos diligenciaron la encuesta, de los cuales siete (7), son de personas cuyo acto administrativo indica que presentaron renuncia.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2025

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

NATURALEZA DEL EMPLEO	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Libre Nombramiento y Remoción	Octubre	1	3
	Noviembre	2	
	Diciembre	0	
Carrera Administrativa	Octubre	3	4
	Noviembre	1	
	Diciembre	0	

Once (11) servidores públicos que presentaron su renuncia no diligenciaron la Encuesta de Retiro

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

NATURALEZA DEL EMPLEO	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Provisionalidad	Octubre	0	1
	Noviembre	1	
	Diciembre	0	
Libre Nombramiento y Remoción	Octubre	4	10
	Noviembre	4	
	Diciembre	2	

Doce (12) 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 DEL EMPLEO	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Libre Nombramiento y Remoción	Octubre	4	11
	Noviembre	6	
	Diciembre	1	
Provisionalidad	Octubre	0	1
	Noviembre	1	
	Diciembre	0	

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

*Siete (7) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO (encuesta)	PERCEPCIÓN O CONDICIÓN	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Félix Emilio Rodríguez Moreno	Renuncia	Pensión	Carrera Administrativa
2	Sherly Catalina Zambrano	Renuncia	No indica	Libre Nombramiento

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2025

3	Lina Fernanda Gómez Dávila	Renuncia	Oferta Laboral	Carrera Administrativa
4	Mario Fernando Sudupe López	Renuncia	No indica	Libre Nombramiento
5	Sonia Patricia Pérez Barona	Renuncia	Personal o Familiar	Carrera Administrativa
6	Martha Cecilia Cala Hernández	Renuncia	No indica	Libre Nombramiento
7	Jorge Humberto Quintero Arenas	Renuncia	Pensión	Carrera Administrativa

- 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.

* Once (11) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO	CARACTERÍSTICAS
1	Walter Camilo Murcia Lozano	Renuncia	Libre Nombramiento
2	Daniel Alejandro Angrino	Renuncia	Libre Nombramiento
3	Diego Fernando Benavides	Renuncia	Libre Nombramiento
4	María Fernanda Victoria Arias	Renuncia	Libre Nombramiento
5	Alexander Montealegre Trujillo	Renuncia	Libre Nombramiento
6	Alberto Salazar Restrepo	Renuncia	Provisionalidad (agente de tránsito)
7	Andrés Felipe Camelo Ortiz	Renuncia	Libre Nombramiento
8	María Alexandra Pacheco Muñoz	Renuncia	Libre Nombramiento
9	Valentina Morales Ospina	Renuncia	Libre Nombramiento
10	Ana María Martínez Osorio	Renuncia	Libre Nombramiento
11	Diego Fernando Rodríguez	Renuncia	Libre Nombramiento

ANÁLISIS DE LOS RETIROS

Durante el cuarto trimestre del año 2025, se registraron un total de cincuenta y un (51) desvinculaciones de servidores públicos en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. De estas, veintiuna (21) corresponden a causales distintas a la renuncia regularmente aceptada, las cuales están debidamente motivadas en los respectivos actos administrativos

Las razones de estos retiros fueron las siguientes:

- Diez (10) servidores finalizaron su vínculo laboral por cumplimiento de los requisitos de Edad de Pensión.
- Un (1) servidor se retira por vacancia definitiva. Por abandono de cargo.
- Un (1) servidor fue declarado insubsistente (libre nombramiento y remoción)

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2025

- Ocho (8) servidores fueron desvinculados por cumplir con edad de Retiro Forzoso.
- Un (1) caso por pensión por invalidez

Por otro lado, treinta (30) servidores presentaron renuncia a su cargo y tienen las siguientes características:

- Siete (7) diligenciaron la Encuesta de Retiro, tres (3) de Libre Nombramiento y Remoción y cuatro (4) de Carrera Administrativa.
- Once (11) servidores no diligenciaron la encuesta. Dentro de este grupo, diez (10) eran de Libre Nombramiento y Remoción y un caso (1) de Provisionalidad, agente de tránsito.
- Doce (12) servidores públicos, once (11) servidores de Libre Nombramiento y Remoción y un (1) servidor en Provisionalidad, se reincorporaron nuevamente a la entidad, ocupando 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 treinta (30) servidores que presentaron la renuncia, veinticuatro (24) eran de Libre Nombramiento y Remoción. Cuatro (4) eran servidores de Carrera Administrativa, tres (3) diligenciaron la encuesta, uno de ellos indicó que se retira por pensión y el servidor que no lo hizo, se retiró de la entidad para disfrutar también de su pensión. Por último, dos (2) servidores estaban vinculados en provisionalidad, uno de ellos como agente de tránsito y el otro se reincorporó a la entidad como profesional especializado.

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 cuarto trimestre de 2025 fueron las siguientes:

- 12 casos por cumplir Edad de Pensión: 10 casos se evidencian en el acto administrativo, y los otros 2 se evidencian en las encuestas de retiro.
- 28 casos por Renuncia: 24 de Libre Nombramiento y Remoción (11 se reincorporaron posteriormente), 2 de Carrera Administrativa (los otros dos casos ya no hacen parte de las renunciaciones ya que gracias a la validación se determina que son por pensión) y 2 de Provisionalidad.
- 1 caso por declaratoria de Vacancia Definitiva (abandono del cargo).
- 1 caso por declaratoria de insubsistencia (libre nombramiento y remoción).
- 8 casos por cumplir Edad de Retiro Forzoso.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2025

- 1 caso por Pensión de Invalidez

Esta información muestra 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 servidores en Provisionalidad, la decisión de retiro de uno de ellos está asociada a la búsqueda de mayor estabilidad laboral o nuevas oportunidades de empleo en otras entidades y el otro servidor se reincorporó a la entidad. Por su parte, la renuncia de los dos servidores públicos de Carrera Administrativa, se debió a temas familiares y propuestas laborales.

GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Sección 3, de las 15 Encuestas de Retiro diligenciadas por los servidores públicos durante el cuarto 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	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	TOTAL
a	14	1	0	15	93%	7%	0%	100%
b	15	0	0	15	100%	0%	0%	100%
c	14	0	1	15	93%	0%	7%	100%
d	14	1	0	15	93%	7%	0%	100%
e	12	1	2	15	80%	7%	13%	100%
f	15	0	0	15	100%	0%	0%	100%
g	13	2	0	15	87%	13%	0%	100%
h	14	1	0	15	93%	7%	0%	100%
i	13	0	2	15	87%	0%	13%	100%
j	12	0	3	15	80%	0%	20%	100%
k	14	1	0	15	93%	7%	0%	100%
l	13	1	1	15	87%	7%	7%	100%
	163	8	9	180	91%	4%	5%	100%

Del total de respuestas obtenidas (180), 163 fueron calificadas como satisfactorias, lo que representa un 91% 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, 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 cargo que ocupó y el salario: 100%.
- Con la entidad, el horario de trabajo, las condiciones físicas, la carga laboral y las relaciones interpersonales: 93%.
- Herramientas de trabajo, reconocimientos y beneficios sociales: 87%
- Posibilidad de ascenso y capacitaciones: 80%

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 (cuarto trimestre del 2025) se presentaron las siguientes recomendaciones:

- Que todo el personal sea vinculado por medio de carrera administrativa.
- Mejorar las condiciones de infraestructura.
- Nombrar mas personal en el área de mantenimiento.
- Fortalecer las herramientas tecnológicas de la entidad y a los servidores públicos en su uso.

CONCLUSIONES

El análisis del cuarto trimestre de 2025 sobre las desvinculaciones en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali permite concluir que el proceso de retiro laboral estuvo dominado por dos dinámicas principales y claramente diferenciadas.

En primer lugar, se evidencia una rotación alta y característica de los cargos de confianza o libre nombramiento, siendo la renuncia la causal del 58.8% de los retiros. Este fenómeno se concentra en dichos cargos, destacándose que un 40% de estas renunciaciones no fueron definitivas, ya que los servidores se reincorporaron posteriormente. Esto sugiere que una parte significativa de las desvinculaciones responde más a reestructuraciones administrativas internas o cambios políticos que a una salida permanente del talento de la entidad.

En segundo lugar, existe un grupo previsible de retiros por causas normativas relacionadas con el ciclo de vida laboral, como pensiones de vejez y retiro forzoso, que en conjunto representan el 35.3% de las desvinculaciones. Estos casos son estructurales y gestionados conforme a la ley.

Paradójicamente, y a pesar de la salida de personal, la percepción de quienes respondieron la Encuesta de Retiro es abrumadoramente positiva (91% de satisfacción general), lo que indica que la mayoría de los servidores que se van lo hacen con una imagen favorable de la entidad. Sin embargo, este dato debe interpretarse con cautela debido a la baja tasa de respuesta de la encuesta (39.5%), que limita la representatividad de los hallazgos y señala un desafío en la recolección de información para la mejora continua.

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

