



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: abril 10 de 2026

RESPONSABLES:

Ángela María Herrera Calero – Profesional Especializado (e)  
Diego Fernando Tamayo Arias – Profesional Universitario

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 pensión de vejez, declaración de insubsistencia, retiro forzoso y vacancia definitiva. No obstante, no en todos los casos de desvinculación definitiva de la entidad se solicita al servidor público el diligenciamiento de la encuesta. Para tal efecto, se exceptúan determinadas situaciones, como aquellas en las que el servidor retorna a la entidad en un cargo de naturaleza de libre nombramiento y remoción dentro de un plazo inferior a diez (10) días. Asimismo, por su naturaleza y condiciones particulares, no se tienen en cuenta para la aplicación de este instrumento los casos de retiro por declaración de insubsistencia, retiro forzoso y vacancia definitiva.

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 PRIMER TRIMESTRE 2026

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.

Durante el primer trimestre del año 2026 (enero, febrero y marzo), 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.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

En este periodo, el Subproceso de Desvinculación del Talento Humano realizó el acompañamiento y seguimiento al retiro de ochenta y siete (87) servidores públicos que culminaron su vínculo laboral con la entidad.

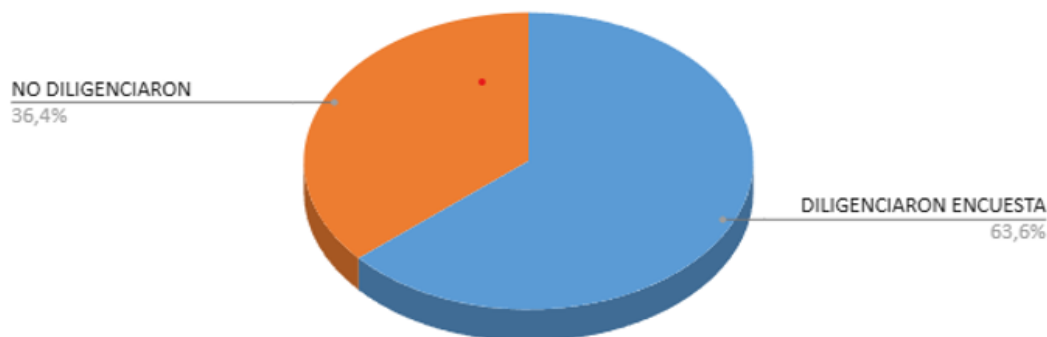
De ellos, veintiocho (28) diligenciaron la encuesta y dieciséis (16) no lo hicieron. A cuarenta y tres (43) no les aplica la encuesta, de ellos, cinco (5) volvieron a vincularse a la entidad, treinta y cuatro (34) fueron declarados insubsistentes (algunos no proroga planta temporal agentes de tránsito), dos (2) por retiro forzoso y dos (2) vacancia definitiva.

\*Personas desvinculadas primer trimestre de 2026

| CONDICIÓN DEL SERVIDOR          | CANTIDAD  |
|---------------------------------|-----------|
| CONTESTARON LA ENCUESTA         | 28        |
| NO CONTESTARON LA ENCUESTA      | 16        |
| NO APLICA PARA DILIGENCIAMIENTO | 43        |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>87</b> |

Del total de personas desvinculadas, 44 servidores estaban en condiciones de diligenciar la encuesta. De ellas, el 63,6% (28 servidores) diligenciaron y enviaron el documento; mientras que el 36,4% restante (16 servidores) no lo hicieron.

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



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:

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

| CAUSA DE DESVINCULACION  | MES DEL RETIRO | CANTIDAD DE RETIROS | TOTAL RETIROS |
|--|----------------|---------------------|---------------|
| Renuncia regularmente aceptada   | Enero          | 11                  | 18            |
|  | Febrero        | 5                   |               |
|  | Marzo          | 2                   |               |
| Edad de Pensión de Vejez   | Enero          | 15                  | 23            |
|  | Febrero        | 4                   |               |
|  | Marzo          | 4                   |               |
| Retiro Forzoso<br>(Edad 70 años)                                       | Enero          | 0                   | 2             |
|  | Febrero        | 2                   |               |
|  | Marzo          | 0                   |               |
| Declaración de Insubsistencia (Incluye la No prorroga planta temporal) | Enero          | 31                  | 39            |
|  | Febrero        | 6                   |               |
|  | Marzo          | 2                   |               |
| Pensión de Invalidez   | Enero          | 0                   | 1             |
|  | Febrero        | 1                   |               |
|  | Marzo          | 0                   |               |
| Vacancia Definitiva  | Enero          | 1                   | 3             |
|  | Febrero        | 0                   |               |
|  | Marzo          | 2                   |               |
| Terminación de Periodo Fijo  | Enero          | 1                   | 1             |
|  | Febrero        | 0                   |               |
|  | Marzo          | 0                   |               |

b) Servidores públicos que presentaron renuncia:

Durante el trimestre, dieciocho (18) 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.

Veintiocho (28) servidores públicos diligenciaron la encuesta, de los cuales ocho (8), son de personas cuyo acto administrativo indica que presentaron renuncia.

\*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 | Enero          | 3                   | 4             |
|                               | Febrero        | 0                   |               |
|                               | Marzo          | 1                   |               |
| Carrera Administrativa        | Enero          | 2                   | 4             |
|                               | Febrero        | 0                   |               |
|                               | Marzo          | 2                   |               |

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

Cinco (5) 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 |
|-------------------------------|----------------|---------------------|---------------|
| Libre Nombramiento y Remoción | Enero          | 2                   | 4             |
|                               | Febrero        | 1                   |               |
|                               | Marzo          | 1                   |               |
| Carrera Administrativa        | Enero          | 0                   | 1             |
|                               | Febrero        | 0                   |               |
|                               | Marzo          | 1                   |               |

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 DEL EMPLEO         | MES DEL RETIRO | CANTIDAD DE RETIROS | TOTAL RETIROS |
|-------------------------------|----------------|---------------------|---------------|
| Libre Nombramiento y Remoción | Enero          | 4                   | 5             |
|                               | Febrero        | 1                   |               |
|                               | Marzo          | 0                   |               |

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

\*Ocho (8) servidores públicos

|   | NOMBRE DEL SERVIDOR            | PERCEPCIÓN O CONDICIÓN | NATURALEZA DEL EMPLEO  |
|---|--------------------------------|------------------------|------------------------|
| 1 | Gloria Milene Murillas Lozano  | Pensión                | Carrera Administrativa |
| 2 | José Luis García Collazos      | Pensión                | Carrera Administrativa |
| 3 | Jairo García Guerrero          | Otra: Nuevo Proyectos  | Libre Nombramiento     |
| 4 | Jocelyn Danna Carrillo         | Personal o Familiar    | Libre Nombramiento     |
| 5 | Osiel de Jesús Villada Trejos  | Personal o Familiar    | Libre Nombramiento     |
| 6 | Jesús Alonso Mejía Millan      | Pensión                | Carrera Administrativa |
| 7 | Ferney Pinto Cardona           | Pensión                | Trabajador Oficial     |
| 8 | Francisco Javier Acosta Suarez | 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.

\* Cinco (5) servidores públicos

|   | NOMBRE DEL SERVIDOR                | DENOMINACION DEL EMPLEO                    | NATURALEZA DEL EMPLEO  |
|---|------------------------------------|--|------------------------|
| 1 | Gustavo Alberto Orozco Lince       | Secretario de Despacho                     | Libre Nombramiento     |
| 2 | Mario Duque Carvajal               | Subdirector de Departamento Administrativo | Libre Nombramiento     |
| 3 | María Alejandra Pedraza Orduz      | Jefe de Oficina                            | Libre Nombramiento     |
| 4 | Lilia del Socorro Castaño González | Agente de Transito                         | Carrera Administrativa |
| 5 | Alejandra María Puentes Saiz       | Asesor                                     | Libre Nombramiento     |

## ANÁLISIS DE LOS RETIROS

Durante el primer trimestre del año 2026, se registraron un total de ochenta y siete (87) desvinculaciones de servidores públicos en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. De estas, sesenta y nueve (69) 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:

- Treinta y nueve (39) servidores públicos fueron declarados insubsistentes (incluye la no prorrogación de planta temporal), de los cuales nueve (9) provisionales a consecuencia de los resultados de la Convocatoria Territorial No 10 y treinta (30) a los cuales no les fue prorrogada su vinculación en la planta temporal de Agentes de Tránsito por discrecionalidad de la entidad.
- Veintitrés (23) servidores finalizaron su vínculo laboral por cumplimiento de los requisitos para la edad de pensión de vejez.
- Tres (3) servidores se retiran por vacancia definitiva, de los cuales dos (2) por superar periodo de prueba en otra entidad y uno (1) por abandono de cargo.
- Dos (2) servidores fueron desvinculados por cumplir con la edad de retiro forzoso.
- Uno (1) por terminación de periodo fijo como Director del Departamento de Control Interno.
- Un (1) caso por pensión por invalidez

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

Por otro lado, dieciocho (18) servidores presentaron renuncia a su cargo y tienen las siguientes características:

- Ocho (8) diligenciaron la Encuesta de Retiro, cuatro (4) de Libre Nombramiento y Remoción y cuatro (4) de Carrera Administrativa.
- Cinco (5) servidores no diligenciaron la encuesta, cuatro (4) eran de Libre Nombramiento y Remoción y un caso (1) de Carrera Administrativa.
- Cinco (5) servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción que 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 dieciocho (18) servidores que presentaron la renuncia, trece (13) eran de Libre Nombramiento y Remoción. Cinco (5) eran servidores de Carrera Administrativa, cuatro (4) diligenciaron la encuesta, y todos indicaron que se retiran por pensión y el servidor que no lo hizo, también se retiró de la entidad para disfrutar de su 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 primer trimestre de 2026 fueron las siguientes:

- 28 casos por cumplir la Edad de Pensión de Vejez: 23 casos se evidencian en el acto administrativo, y los otros cinco casos se evidencian en las encuestas de retiro y en la información de la planta de personal.
- 13 casos por Renuncia Regularmente Aceptada: 13 de Libre Nombramiento y Remoción (5 se reincorporaron posteriormente). Los 5 de Carrera Administrativa ya no hacen parte de las renunciaciones en consecuencia a la validación de las encuestas de retiro y a la información de la planta de personal se determina que es por pensión de vejez.
- 3 casos por Declaratoria de Vacancia Definitiva: 2 por superar periodo de prueba en otra entidad y otro por abandono del cargo.
- 39 casos por Declaratoria de Insubsistencia (incluye la no prórroga de la planta temporal): 9 provisionales y 30 a los cuales no les fue prórroga su vinculación en la planta temporal de Agentes de Tránsito
- 2 casos por cumplir la Edad de Retiro Forzoso.
- 1 caso por Pensión de Invalidez.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

- 1 caso por Terminación de Periodo Fijo.

Esta información muestra que la declaratoria insubsistencia (incluye la no prorrogación de planta temporal), como causal de retiro, se presenta principalmente en servidores provisionales a consecuencia de los resultados de la Convocatoria Territorial No 10 y temporales a los cuales no les fue prorrogada su vinculación en la planta temporal de Agentes de Tránsito por discrecionalidad de la entidad. Se observa un número importante de retiros por alcanzar la edad de pensión de vejez, en consecuencia, a que un 24% del total de personal vinculado a la planta (aproximadamente 465 personas) ya cuentan con la edad para solicitar su reconocimiento de pensión.

También es relevante el número de retiros del personal 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.

### GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Sección 3, de las 28 Encuestas de Retiro diligenciadas por los servidores públicos durante el primer trimestre de 2026, 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 |              |             | TOTAL |
|--------|----------------------------|--------------|-------------|------------------|--------------|--------------|-------------|-------|
|        | SATISFECHO                 | INSATISFECHO | NO RESPONDE | TOTAL RESPUESTAS | SATISFECHO   | INSATISFECHO | NO RESPONDE |       |
| a      | 28                         |              |             | 28               | 100%         | 0%           | 0%          | 100%  |
| b      | 26                         | 2            |             | 28               | 93%          | 7%           | 0%          | 100%  |
| c      | 28                         |              |             | 28               | 100%         | 0%           | 0%          | 100%  |
| d      | 27                         | 1            |             | 28               | 96%          | 4%           | 0%          | 100%  |
| e      | 18                         | 6            | 4           | 28               | 64%          | 21%          | 14%         | 100%  |
| f      | 27                         | 1            |             | 28               | 96%          | 4%           | 0%          | 100%  |
| g      | 25                         | 2            | 1           | 28               | 89%          | 7%           | 4%          | 100%  |
| h      | 24                         | 3            | 1           | 28               | 86%          | 11%          | 4%          | 100%  |
| i      | 18                         | 6            | 4           | 28               | 64%          | 21%          | 14%         | 100%  |
| j      | 23                         | 4            | 1           | 28               | 82%          | 14%          | 4%          | 100%  |
| k      | 24                         | 1            | 3           | 28               | 86%          | 4%           | 11%         | 100%  |
| l      | 24                         | 2            | 2           | 28               | 86%          | 7%           | 7%          | 100%  |
|        | 292                        | 28           | 16          | 336              | 87%          | 8%           | 5%          | 100%  |

Del total de respuestas obtenidas (336), 292 fueron calificadas como satisfactorias, lo que representa un 87% 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, diez (10) 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 la entidad y el horario de trabajo: 100%
- Las condiciones físicas y el salario: 96%,
- Con el cargo que ocupó: 93%.
- Herramientas de trabajo: 89%
- La carga laboral, las relaciones interpersonales y beneficios sociales: 86%
- Capacitaciones: 82%

2. Satisfacción aceptable (60% - 79%)

En este periodo, dos (2) de los doce (12) aspectos evaluados estuvieron entre el 60% y el 79%, lo que indica que el nivel de satisfacción se sitúa en un rango aceptable. Estuvieron representados de la siguiente manera:

- Posibilidad de ascenso y reconocimientos: 64%

### **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:

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

En este periodo (primer trimestre del 2026) se presentaron las siguientes recomendaciones y observaciones:

- Reforma administrativa para la creación de cargos de carrera administrativa en la planta de personal, lo cual va interconectado con las posibilidades de ascenso.
- Fortalecer las herramientas tecnológicas (incluye equipos de cómputo) de la entidad y a los servidores públicos en su uso.
- Capacitaciones y talleres de apoyo en salud mental.
- Reconocimiento al personal.
- Mejorar las condiciones de infraestructura.

### CONCLUSIONES

El análisis evidencia que la mayoría de las desvinculaciones en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali durante el primer trimestre de 2026, obedecen principalmente a causales estructurales y normativas, como la insubsistencia, el cumplimiento de la edad de pensión y el retiro forzoso, más que a factores asociados a la insatisfacción laboral. En este sentido, la rotación del personal responde en gran medida a dinámicas propias del empleo público y a decisiones administrativas, lo cual se ve reforzado por la alta incidencia de la no prórroga de cargos temporales y provisionales.

De igual forma, se identifica un riesgo relevante asociado al envejecimiento de la planta de personal, dado el número significativo de servidores en edad de pensión, lo que plantea la necesidad de fortalecer estrategias de relevo generacional y gestión del conocimiento. No obstante, pese a estas dinámicas de retiro, el nivel de satisfacción laboral reportado es alto, lo que indica una percepción positiva de la entidad; sin embargo, persisten oportunidades de mejora en aspectos relacionados con el desarrollo profesional, el reconocimiento y las posibilidades de ascenso, elementos clave para el fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Atentamente,



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



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN  
INSTITUCIONAL

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2026

Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Elaboró: Diego Fernando Tamayo Arias - Profesional Universitario