



Alcaldía de Envigado

PROYECTO DE ACUERDO N° 028
(Julio de 2026)

"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ACUERDO N°012 DE 2026 - ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONCEJO MUNICIPAL DE ENVIGADO – ANTIOQUIA, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, especialmente las conferidas por los artículos 313 numeral 6 y 315 numeral 7 de la Constitución Política, la Ley 136 de 1994, la Ley 909 de 2004, la Ley 1551 de 2012, el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Modifíquese el artículo primero del Acuerdo Municipal N° 012 del 26 de abril de 2026, el cual quedara de la siguiente manera:

ARTICULO PRIMERO: Actualizar la escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos del Municipio de Envigado, la cual para el año 2026 quedara con base en el Decreto 0323 del 25 de marzo de 2026 proferido por el Gobierno Nacional por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, así:

LIMITES 2026:	\$23.137.521	\$18.494.549	\$12.919.932	\$4.789.503	\$4.741.982
GRADO	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
01	\$9.242.740	\$8.553.364	\$5.870.968	\$4.574.042	\$3.371.472
02	\$10.106.498	\$10.691.706	\$6.451.614	\$4.784.180	\$3.515.352
03	\$10.691.706	\$12.830.047	\$7.123.070	\$4.789.172	\$3.623.712
04	\$11.512.366	\$14.752.382	\$7.758.992	\$4.789.250	\$3.703.646
05	\$14.752.382	\$18.487.748	\$8.288.336	\$4.789.350	\$3.945.224
06	\$18.759.766		\$8.632.944	\$4.789.466	\$4.483.448
07	\$23.123.108		\$9.332.818		\$4.671.740
08			\$10.204.990		\$4.709.044
09			\$10.691.706		\$4.736.726
10			\$11.512.366		\$4.740.998
11					\$4.741.200
12					\$4.741.500
13					\$4.741.982

ARTÍCULO SEGUNDO: Como consecuencia de la actualización de la escala de remuneración prevista en el artículo anterior, el Alcalde del Municipio de Envigado realizará los ajustes necesarios para la implementación de los nuevos grados



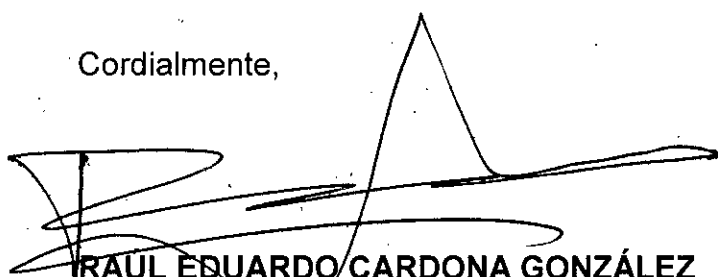
Alcaldía de Envigado

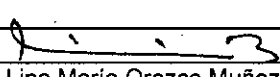
salariales, que resulten procedentes como consecuencia de la supresión, creación y reorganización de los grados en los niveles Directivo, Asesor y Profesional, de conformidad con el estudio técnico y viabilidad presupuestal que soportan la presente acuerdo.

ARTÍCULO TERCERO: Las demás disposiciones contenidas en el Acuerdo Municipal N° 012 del 26 de abril de 2026, que no fueron modificadas mediante en presente acto, permanecen vigentes.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su sanción y publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,


RAÚL EDUARDO CARDONA GONZÁLEZ
Alcalde

Elaboró: 	Aprobó: 
Nombre: Jhon Fredy Arango Ramirez	Nombre Lina María Orozco Muñoz
Cargo: Abogado CT	Cargo: Secretaria de Despacho
Dependencia: Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Dependencia Secretaría De Talento Humano y Desarrollo Organizacional



Presentado por:
Fecha:
Hora:
Recibido:

el Alcalde
julio 22 / 2026
5:00 p.m.



Envigado, julio de 2026

Doctor
JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO
Presidente del Honorable Concejo Municipal
Honorable Concejales
Municipio de Envigado
E.S.D.

Asunto: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Referencia: PROYECTO DE ACUERDO "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ACUERDO N°012 DE 2026 - ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Cordial saludo,

El presente documento expone las consideraciones técnicas, jurídicas y administrativas que sustentan el proyecto de acuerdo mediante el cual se actualiza la escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos del Municipio de Envigado, con el fin de fortalecer la coherencia y racionalidad de la estructura salarial vigente, promoviendo una mayor correspondencia entre los diferentes niveles jerárquicos, requisitos y responsabilidades de los empleos, bajo criterios de equidad interna, progresividad salarial, eficiencia administrativa y gestión estratégica del talento humano.

El artículo 313, numeral 6, de la Constitución Política atribuye a los concejos municipales la competencia para determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos del municipio, mientras que el artículo 315, numeral 7, faculta al alcalde para crear, suprimir o fusionar empleos y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos municipales, ello, dentro de los límites y condiciones establecidos por el Gobierno Nacional.



Alcaldía de Envigado

En consecuencia, la presente iniciativa no tiene por objeto decretar incrementos salariales, sino modificar la estructura de la escala de remuneración aplicable a los diferentes niveles de empleo de la Administración Municipal.

La propuesta surge como resultado del análisis efectuado a la estructura salarial actualmente vigente, identificándose oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la proporcionalidad entre los distintos grados salariales y a garantizar una progresión más armónica entre los diferentes niveles jerárquicos que conforman la planta de personal del Municipio.

La presente iniciativa encuentra fundamento en las disposiciones constitucionales y legales que regulan la organización administrativa y la gestión del empleo público en las entidades territoriales.

De igual manera, la Ley 909 de 2004 establece los principios que orientan la gestión del empleo público y del talento humano en las entidades estatales, promoviendo la eficiencia administrativa, la profesionalización del servicio público y el fortalecimiento de la gestión institucional.

Por su parte, el Decreto Ley 785 de 2005 define el sistema de nomenclatura, clasificación y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales, organizándolos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, los cuales deben mantener una estructura salarial coherente con las responsabilidades y competencias exigidas para cada uno de ellos.

Finalmente, la Ley 1780 de 2016 promueve la generación de empleo juvenil y la adopción de medidas encaminadas a eliminar barreras de acceso al mercado laboral para los jóvenes entre los 18 y 28 años, promoviendo mecanismos que faciliten su vinculación al sector productivo y al servicio público.

La actualización propuesta responde a criterios de equidad interna, progresividad salarial, racionalización de la estructura remuneratoria, movilidad laboral y fortalecimiento de las oportunidades de acceso al empleo público.

En materia de equidad interna, se busca que las diferencias salariales existentes entre los distintos grados y niveles jerárquicos guarden una relación razonable con



Alcaldía de Envigado

las exigencias de formación, experiencia, responsabilidad y complejidad funcional de los empleos, garantizando una distribución más coherente y proporcional dentro de la estructura organizacional.

Desde la perspectiva de la progresividad salarial, la Administración Municipal considera necesario consolidar una escala que permita una evolución gradual y armónica entre los diferentes grados, evitando brechas excesivas o escalones que no reflejen adecuadamente la progresión natural de las responsabilidades y competencias asociadas a cada empleo.

Así mismo, la iniciativa contribuye a la racionalización de la estructura remuneratoria, mediante la reorganización de algunos grados salariales cuya utilización resulta limitada o cuya diferenciación económica frente a grados contiguos no genera una distinción sustancial desde el punto de vista funcional, permitiendo una estructura más simple, eficiente y comprensible para la administración y para los servidores públicos.

De igual forma, la propuesta fortalece la movilidad laboral y las oportunidades de desarrollo dentro de la entidad, al facilitar una transición más coherente entre los diferentes niveles jerárquicos, particularmente entre los niveles técnico y profesional, favoreciendo trayectorias de crecimiento acordes con los principios de mérito, profesionalización y desarrollo institucional.

La actualización contempla la reorganización de algunos grados salariales del nivel directivo con el propósito de consolidar una estructura más homogénea y coherente con las funciones de dirección, orientación estratégica y formulación de políticas institucionales que caracterizan este nivel jerárquico.

La medida permite fortalecer la proporcionalidad entre los diferentes cargos directivos y favorecer una progresión salarial más consistente entre empleos con niveles similares de responsabilidad, mejorando la racionalidad de la estructura remuneratoria.

Se propone la reorganización de los primeros grados del nivel profesional con el fin de generar una trayectoria salarial más lógica y gradual dentro de este nivel.



Alcaldía de Envigado

Particularmente, la creación de un grado profesional de ingreso permite establecer una puerta de acceso adecuada para profesionales que inician su vida laboral, generando mayores oportunidades de vinculación al servicio público y fortaleciendo la renovación generacional del talento humano institucional.

Esta medida también favorece el cumplimiento de los objetivos de la Ley 1780 de 2016, al reducir barreras de acceso para jóvenes profesionales que aún no cuentan con experiencia laboral significativa, promoviendo condiciones más favorables para su incorporación al empleo público.

Adicionalmente, la nueva configuración mantiene la diferenciación jerárquica entre los niveles técnico y profesional, conservando la lógica organizacional y la debida correspondencia entre requisitos, competencias y remuneración.

La propuesta incorpora nuevos grados salariales en el nivel asesor con el propósito de generar una progresión más equilibrada al interior de dicho nivel.

Con ello se busca reconocer de manera más adecuada las diferencias existentes en materia de especialización, experiencia, responsabilidad y apoyo estratégico a la alta dirección, garantizando una estructura salarial más gradual y evitando transiciones desproporcionadas entre grados consecutivos.

Las modificaciones planteadas no alteran la naturaleza de los niveles jerárquicos previstos por la ley ni modifican la estructura funcional de la Administración Municipal. Por el contrario, corresponden a un ejercicio de actualización técnica orientado a fortalecer la coherencia interna de la escala salarial y a mejorar su capacidad para responder a las necesidades actuales de gestión del talento humano.

En consecuencia, la propuesta busca consolidar una estructura remuneratoria más justa, proporcional, racional y alineada con los principios de eficiencia administrativa, sostenibilidad institucional, mérito, movilidad laboral y acceso equitativo al empleo público.

Por lo anterior, se somete a consideración del Honorable Concejo Municipal el presente Proyecto de Acuerdo, convencidos de que las modificaciones propuestas



Alcaldía de Envigado

contribuirán al fortalecimiento institucional y a una gestión más eficiente, equitativa y moderna del talento humano del Municipio de Envigado.

Cordialmente,

RAÚL EDUARDO CARDONA GONZÁLEZ

Alcalde

Elaboró:	Aprobó:
Nombre: Jhon Fredy Arango Ramírez	Nombre: Lina María Orozco Muñoz
Cargo: Abogado CT	Cargo: Secretaria de Despacho
Dependencia: Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Dependencia: Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional



Presentado por:
Fecha:
Hora:
Recibido:

el Alcalde
Julio 22/2026
5:00 p.m.



Alcaldía de Envigado

Oficina Asesora Jurídica

Envigado, julio de 2026

Doctor

JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Presidente del Honorable Concejo Municipal

Honorables Concejales

Municipio de Envigado

Asunto: CONCEPTO JURÍDICO

Referencia: PROYECTO DE ACUERDO "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ACUERDO N°012 DE 2026 - ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Presidente y demás H. Concejales, reciban un cordial saludo,

La iniciativa que se pone a consideración de la Honorable Corporación, obedece a la necesidad de actualizar y reorganizar la escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos que integran la planta de personal del Municipio de Envigado, con el propósito de fortalecer la coherencia interna de la estructura salarial, promover la progresividad remuneratoria, optimizar la administración del talento humano y garantizar una mayor correspondencia entre los distintos niveles jerárquicos previstos en el ordenamiento jurídico y la estructura salarial institucional.

En ese orden, es necesario indicar que la facultad para el señalamiento de las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos adscritos a las dependencias municipales fue atribuida por el Constituyente a los Concejos Municipales mediante el numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política, disposición que reconoce a dichas corporaciones públicas la competencia para determinar las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleos del respectivo ente territorial.

En relación con la distribución de competencias sobre la materia, la Corte Constitucional ha precisado que la determinación del régimen salarial de los



Alcaldía de Envigado

Oficina Asesora Jurídica

servidores públicos territoriales constituye una competencia concurrente entre el Congreso de la República, el Gobierno Nacional, las corporaciones públicas territoriales y los alcaldes y gobernadores, correspondiendo a los concejos municipales determinar las escalas de remuneración de los empleos de las entidades territoriales, dentro de los límites establecidos por la ley y por el Gobierno Nacional.

Así mismo, el Tribunal Administrativo de Antioquia ha señalado que la competencia atribuida a los concejos municipales por el artículo 313 numeral 6 de la Constitución debe ejercerse dentro del marco establecido por la Ley 4 de 1992 y con observancia de los límites salariales definidos por el Gobierno Nacional para las respectivas vigencias fiscales.

Ahora bien, resulta importante destacar que el objeto de la iniciativa sometida a consideración no corresponde a la fijación del incremento salarial anual de los servidores públicos del Municipio, entendiendo que dicha competencia se concreta mediante decreto expedido por el Alcalde Municipal de conformidad con los parámetros definidos por el Ejecutivo Nacional. Por el contrario, la finalidad del presente proyecto consiste en modificar y actualizar la estructura de la escala salarial institucional, reorganizando determinados grados remuneratorios con fundamento en criterios técnicos relacionados con la equidad interna, la progresividad salarial, la racionalización administrativa y la gestión estratégica del talento humano.

En este sentido, la propuesta encuentra igualmente soporte en la Ley 909 de 2004, mediante la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en las entidades estatales. Dicha normativa establece como principios orientadores de la gestión pública el mérito, la profesionalización del servicio público, la eficiencia administrativa y el fortalecimiento institucional, objetivos que guardan plena correspondencia con la reorganización de la estructura salarial propuesta.



Alcaldía de Envigado

Oficina Asesora Jurídica

De igual forma, el Decreto Ley 785 de 2005 establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales, organizándolos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Desde el punto de vista jurídico, resulta relevante precisar que la iniciativa objeto de estudio no modifica la clasificación legal de los empleos ni altera los niveles jerárquicos establecidos por dicha normativa, limitándose exclusivamente a reorganizar la estructura de grados salariales al interior de cada nivel, manteniendo intacto el sistema de clasificación previsto por el legislador extraordinario.

El estudio técnico elaborado por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional evidenció la existencia de oportunidades de mejora en la estructura salarial vigente, particularmente en aspectos asociados a la progresividad remuneratoria, la racionalización de determinados grados salariales y la necesidad de fortalecer la coherencia interna de la escala como instrumento de administración del talento humano.

Dicho estudio concluyó que algunos grados presentan una utilización limitada o diferencias salariales reducidas frente a grados contiguos, situación que afecta la funcionalidad de la escala remuneratoria y limita su capacidad para reflejar adecuadamente las diferencias relacionadas con formación académica, experiencia, responsabilidad funcional y complejidad de los cargos. En consecuencia, se identificó la conveniencia de adelantar una reorganización de la estructura de grados salariales que permita fortalecer la proporcionalidad entre los distintos niveles de empleo y consolidar una progresión remuneratoria más coherente.

De igual manera, el análisis técnico estableció la necesidad de fortalecer la movilidad laboral dentro de la organización y facilitar la construcción de trayectorias de crecimiento profesional más consistentes, especialmente entre los niveles Técnico y Profesional, objetivo que encuentra respaldo en los principios de desarrollo organizacional y gestión estratégica del talento humano reconocidos por la normativa de función pública.



Alcaldía de Envigado

Oficina Asesora Jurídica

Particularmente, la propuesta incorpora un grado inicial dentro del nivel Profesional, medida que encuentra sustento adicional en la Ley 1780 de 2016, norma cuyo objeto consiste en promover la generación de empleo para los jóvenes entre los dieciocho (18) y los veintiocho (28) años de edad, eliminando barreras de acceso al mercado laboral. La creación de un grado profesional de ingreso permite ampliar las oportunidades de vinculación al servicio público para jóvenes profesionales que inician su trayectoria laboral y contribuye a la renovación generacional del talento humano institucional.

En consecuencia, la iniciativa resulta compatible con los principios de sostenibilidad fiscal, eficiencia administrativa, responsabilidad en el gasto público, mérito, profesionalización del servicio público y modernización administrativa, principios que orientan el ejercicio de la función pública en las entidades territoriales.

Expuesto lo anterior, una vez analizados los supuestos fácticos, jurídicos y técnicos que soportan la iniciativa sometida a consideración del Honorable Concejo Municipal, se concluye que la misma se encuentra ajustada al ordenamiento constitucional y legal vigente, desarrolla competencias expresamente atribuidas a la Corporación Administrativa Municipal y constituye una medida razonable y proporcional orientada a fortalecer la gestión estratégica del talento humano del Municipio de Envigado.

Cordialmente,

MÓNICA MARTÍNEZ GÓMEZ

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Municipio de Envigado

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Ferney David García Serrano	Nombre: Dora Luz Gaviria Gallego	Nombre: Mónica Martínez Gómez
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Asesora	Cargo: Jefe de Oficina
Dependencia: Oficina Asesora Jurídica	Dependencia: Oficina Asesora Jurídica	Dependencia: Oficina Asesora Jurídica
"Los aquí firmantes manifestamos que hemos leído y revisado toda la información que obra en el documento, la cual se encuentra ajustada a la ley, por lo que se presenta para firma de la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica"		



Presentado por:
Fecha: julio 22/2025
Hora: 5:00 p.m.
Recibido:



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Hacienda

Envigado, julio 17 de 2026

Doctor

JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Presidente Honorable Concejo Municipal

Municipio de Envigado

ASUNTO: CONCEPTO FISCAL PROYECTO DE ACUERDO "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ACUERDO N°012 DE 2026 - ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Presidente y demás Honorables Concejales:

La Constitución Política, en el numeral 6 del artículo 313, establece la facultad otorgada a los concejos municipales para fijar las escalas de remuneración de la administración municipal, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 313. *Corresponde a los concejos:*

(...)

6. *Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; **las escalas de remuneración** correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta. (...)"* Negrillas fuera de texto original.

El anterior artículo, se complementa con el artículo 315 ibídem, que señala:

"ARTÍCULO 315. *Son atribuciones del alcalde:*

(...)

7. *Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y **fijar sus emolumentos** con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado. (...)"* Negrillas fuera de texto original.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Hacienda

Por su parte la Ley 4ª de 1992, indica:

"Artículo 12. El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad."

En cuanto a las atribuciones que en materia salarial tienen las diferentes instancias territoriales, en Sentencia C-510 de 1999, la Corte Constitucional dicta:

"4.3. En estos términos, para la Corte es claro que existe una competencia concurrente para determinar el **régimen salarial** de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los **límites máximos** en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las asambleas departamentales y concejos municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los gobernadores y alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los **límites máximos** determinados por el Gobierno Nacional."

El Gobierno Nacional expidió, para la vigencia 2026, el Decreto Nacional N° 0323 del 25 de marzo de 2026, "Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional", en el cual se establecieron los límites máximos de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2026, de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$23.137.521
ASESOR	\$18.494.549
PROFESIONAL	\$12.919.932
TÉCNICO	\$4.789.503
ASISTENCIAL	\$4.741.982



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Hacienda

Con fundamento en lo anterior a través del Acuerdo Municipal N° 012 del 26 de abril de 2026, el Honorable Concejo actualizó la escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos del Municipio de Envigado, la cual se encuentra de la siguiente manera:

ESCALA SALARIAL ACTUAL					
GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
1	\$7.054.316	\$10.691.706	\$6.451.614	\$4.574.042	\$3.371.472
2	\$7.684.104	\$14.752.382	\$7.085.764	\$4.784.180	\$3.515.352
3	\$8.549.620	\$18.487.748	\$7.123.070	\$4.789.172	\$3.623.712
4	\$9.242.740	\$0	\$7.758.992	\$4.789.250	\$3.703.646
5	\$10.106.498	\$0	\$8.288.336	\$4.789.350	\$3.945.224
6	\$10.691.706	\$0	\$8.632.944	\$4.789.466	\$4.483.448
7	\$11.512.366	\$0	\$9.332.818	\$0	\$4.671.740
8	\$14.752.382	\$0	\$10.204.990	\$0	\$4.709.044
9	\$15.656.712	\$0	\$10.691.706	\$0	\$4.736.726
10	\$18.759.766	\$0	\$11.512.366	\$0	\$4.740.998
11	\$0	\$0	\$0	\$0	\$4.741.200
12	\$0	\$0	\$0	\$0	\$4.741.500
13	\$0	\$0	\$0	\$0	\$4.741.982

Ahora bien, el presente proyecto de acuerdo tiene como finalidad actualizar la escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos del Municipio de Envigado, la cual para el año 2026 quedará definida con base en el Decreto Nacional N° 0323 de 2026, expedido por el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, así:

NUEVA ESCALA SALARIAL					
GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
1	\$9.242.740	\$8.553.364	\$5.870.968	\$4.574.042	\$3.371.472
2	\$10.106.498	\$10.691.706	\$6.451.614	\$4.784.180	\$3.515.352
3	\$10.691.706	\$12.830.047	\$7.123.070	\$4.789.172	\$3.623.712
4	\$11.512.366	\$14.752.382	\$7.758.992	\$4.789.250	\$3.703.646
5	\$14.752.382	\$18.487.748	\$8.288.336	\$4.789.350	\$3.945.224
6	\$18.759.766	\$0	\$8.632.944	\$4.789.466	\$4.483.448
7	\$23.123.108	\$0	\$9.332.818	\$0	\$4.671.740
8	\$0	\$0	\$10.204.990	\$0	\$4.709.044
9	\$0	\$0	\$10.691.706	\$0	\$4.736.726
10	\$0	\$0	\$11.512.366	\$0	\$4.740.998
11	\$0	\$0	\$0	\$0	\$4.741.200
12	\$0	\$0	\$0	\$0	\$4.741.500
13	\$0	\$0	\$0	\$0	\$4.741.982



Alcaldía de Envigado

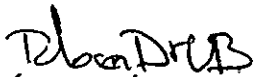
Secretaría de Hacienda

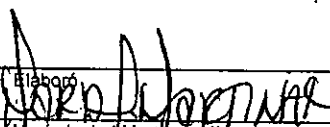
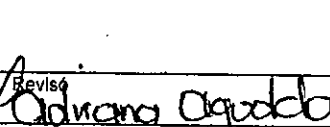
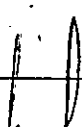
Desde el punto de vista presupuestal, la iniciativa no tiene como finalidad decretar incrementos salariales, sino modificar la estructura de la escala de remuneración aplicable a los diferentes niveles de empleo de la Administración Municipal. Los ajustes derivados de la reorganización, creación o supresión de grados salariales en los niveles Directivo, Asesor y Profesional se implementan con el propósito de garantizar la equidad interna, la progresividad salarial, la racionalización de la estructura remuneratoria, la movilidad laboral y el acceso equitativo al empleo público.

En pertinente señalar, que en caso de que la Administración Municipal adelante procesos de reorganización y/o vinculación de personal bajo la nueva escala de remuneración, deberá observar de manera estricta la disponibilidad existente en el presupuesto del Municipio de Envigado, garantizando que las apropiaciones aprobadas sean suficientes para cubrir las obligaciones derivadas de los procesos en mención.

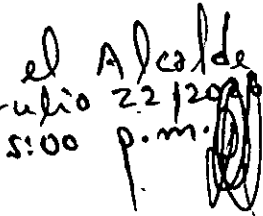
Es así Presidente y demás Honorables Concejales, que la Secretaría de Hacienda del Municipio de Envigado da concepto fiscal de manera positiva, bajo los anteriores parámetros y en cumplimiento de la normatividad vigente. Por lo tanto, considera que este proyecto de Acuerdo tiene viabilidad fiscal para su presentación.

Cordialmente,


RUBÉN DARÍO MUÑOZ BERRIO
Secretario de Hacienda (E)
Municipio de Envigado

 Elaboró María Isabel Martínez Miranda Asesora - Contratista Secretaría de Hacienda	 Revisó Adriana Patricia Agudelo Rivera Profesional Universitario Secretaría de Hacienda	 Aprobó Luisa Fernanda Gil López Directora de Presupuestos y Finanzas Públicas Secretaría de Hacienda
"Los aquí firmantes manifestamos que hemos leído y revisado toda la información que obra en el documento, la cual se encuentra ajustada a la ley, por lo que se presenta para firma."		



Presentado por: 
Fecha: julio 22/2020
Hora: 15:00 p.m.
Recibido: 



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

ESTUDIO TÉCNICO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, en ejercicio de sus competencias de administración y gestión del talento humano, realizó un análisis técnico de la estructura salarial vigente del Municipio de Envigado, con el fin de identificar oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la coherencia interna de la escala de remuneración, garantizar una mayor proporcionalidad entre los diferentes niveles jerárquicos y consolidar una estructura salarial alineada con las necesidades actuales de la Administración Municipal.

Como resultado de dicho análisis se evidenció la conveniencia de actualizar y reorganizar algunos grados salariales existentes, procurando una progresión más armónica entre los distintos niveles de empleo y una mejor correspondencia entre las exigencias de formación, experiencia, responsabilidad y complejidad funcional de los cargos.

La propuesta objeto del presente estudio no implica la creación de nuevos empleos, la supresión de cargos ni la modificación de la estructura administrativa de la entidad, sino la actualización de la escala salarial como instrumento de gestión del talento humano y organización administrativa.

2. MARCO NORMATIVO

La actualización de la escala de remuneración del Municipio de Envigado encuentra sustento en el marco constitucional y legal que regula la organización administrativa de las entidades territoriales, la gestión del empleo público y la administración del talento humano, disposiciones que otorgan a los concejos municipales y a los alcaldes competencias complementarias en materia de organización de cargos, determinación de escalas salariales y fijación de asignaciones básicas.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

2.1 Constitución Política de Colombia

El artículo 313, numeral 6, de la Constitución Política establece que corresponde a los concejos municipales determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias, así como fijar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos. Esta disposición constituye el fundamento constitucional que habilita al Concejo Municipal de Envigado para adoptar y modificar la escala salarial aplicable a los diferentes niveles de empleo de la entidad.

Por su parte, el artículo 315, numeral 7, dispone que corresponde al alcalde crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes y dentro de los límites presupuestales y legales vigentes. En consecuencia, la determinación de las escalas de remuneración constituye una competencia del Concejo Municipal, mientras que la fijación específica de las asignaciones salariales corresponde al Alcalde, en ejercicio de una competencia concurrente y complementaria.

2.2 Ley 136 de 1994

La Ley 136 de 1994, "Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios", desarrolla las competencias constitucionales de los concejos municipales y los alcaldes, estableciendo las reglas generales de organización administrativa de las entidades territoriales.

Dicha normativa reconoce la facultad de los concejos municipales para definir aspectos estructurales de la administración local, entre ellos la adopción de las escalas de remuneración de los empleos públicos municipales, constituyendo un soporte legal para la actualización de la escala salarial propuesta.

2.3 Ley 909 de 2004

La Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en las entidades estatales, estableciendo principios orientados al mérito, la profesionalización del servicio público, la eficiencia administrativa y el fortalecimiento institucional.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

En desarrollo de estos principios, la gestión del talento humano debe propender por estructuras organizacionales y salariales coherentes, que permitan reconocer adecuadamente los distintos niveles de responsabilidad, formación, experiencia y complejidad funcional de los empleos públicos.

La actualización de la escala salarial encuentra fundamento en dichos principios, al procurar una distribución más armónica y racional de los grados salariales existentes, fortaleciendo las oportunidades de desarrollo institucional y de crecimiento profesional dentro de la Administración Municipal.

2.4 Ley 1551 de 2012

La Ley 1551 de 2012, mediante la cual se moderniza la organización y el funcionamiento de los municipios, fortaleció la autonomía territorial y la capacidad de gestión de las entidades locales, permitiendo la adopción de mecanismos administrativos orientados a mejorar la eficiencia institucional y la gestión del recurso humano.

En este contexto, la actualización de la escala salarial constituye una medida de fortalecimiento institucional que busca optimizar la administración del talento humano y adecuar la estructura remuneratoria a las dinámicas actuales de la organización municipal.

2.5 Decreto Ley 785 de 2005

El Decreto Ley 785 de 2005 establece el sistema de nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

Dicha norma organiza los empleos públicos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, determinando las características generales de cada uno de ellos y permitiendo a las entidades territoriales estructurar sistemas salariales acordes con la naturaleza de las funciones, las competencias requeridas y el grado de responsabilidad inherente a cada nivel jerárquico.

La propuesta de actualización de la escala salarial se encuentra alineada con dicho sistema de clasificación, buscando fortalecer la correspondencia entre los diferentes niveles jerárquicos y la estructura de remuneración aplicable a cada uno de ellos.

2.6 Decreto 1083 de 2015



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, recopila y desarrolla las disposiciones relacionadas con la administración de personal, el empleo público y la gestión estratégica del talento humano.

Entre sus lineamientos se encuentra la necesidad de que las entidades públicas adopten mecanismos que favorezcan una gestión eficiente del talento humano, promuevan el desarrollo institucional y garanticen una adecuada planeación de los recursos humanos, objetivos que se ven fortalecidos mediante la implementación de una estructura salarial más racional, progresiva y coherente.

2.7 Ley 1780 de 2016

La Ley 1780 de 2016 tiene por objeto promover la generación de empleo para los jóvenes entre los 18 y 28 años de edad y, eliminar barreras que dificultan su acceso al mercado laboral.

En concordancia con esta finalidad, la presente propuesta contempla la creación de un grado inicial dentro del nivel profesional, permitiendo el acceso de jóvenes profesionales que aún no cuentan con experiencia laboral significativa y favoreciendo la renovación generacional del talento humano de la Administración Municipal.

Esta medida se encuentra alineada con los principios de inclusión laboral, acceso al empleo público y fortalecimiento de oportunidades para la población joven, contribuyendo al cumplimiento de la política pública nacional de promoción del empleo juvenil.

2.8 Conclusión del marco normativo

Las disposiciones constitucionales y legales expuestas otorgan pleno sustento jurídico a la actualización de la escala de remuneración propuesta para el Municipio de Envigado. Así mismo, evidencian que la modificación planteada no constituye un simple ajuste salarial, sino una medida orientada a fortalecer la equidad interna, la progresividad remuneratoria, la racionalización de la estructura salarial, la movilidad laboral y el acceso de nuevos profesionales al servicio público, en armonía con los principios de eficiencia administrativa, mérito, desarrollo institucional y gestión estratégica del talento humano.

3. OBJETIVOS DE LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

La actualización de la escala de remuneración del Municipio de Envigado constituye una medida de fortalecimiento institucional orientada a optimizar la gestión estratégica del talento humano, garantizar una mayor coherencia entre la estructura salarial y la organización administrativa de la entidad, así como promover condiciones que favorezcan la eficiencia, la equidad y la sostenibilidad de las decisiones relacionadas con la administración del empleo público.

En ese sentido, la propuesta persigue los siguientes objetivos:

3.1 Equidad interna

Garantizar que las diferencias salariales existentes entre los distintos grados y niveles jerárquicos respondan de manera razonable, objetiva y proporcional a las exigencias de formación académica, experiencia, responsabilidad funcional, complejidad técnica y alcance de las funciones asignadas a cada empleo.

La equidad interna constituye uno de los principios fundamentales de una adecuada administración del talento humano, en la medida en que permite que la estructura remuneratoria refleje las diferencias reales existentes entre los distintos cargos, evitando distorsiones salariales que puedan afectar la percepción de justicia organizacional o generar inconsistencias entre la responsabilidad atribuida a un empleo y la remuneración reconocida por su desempeño.

Bajo esta perspectiva, la propuesta busca fortalecer la correspondencia entre los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, garantizando una mayor armonía entre los distintos grados salariales y promoviendo una estructura más coherente con las exigencias de cada cargo.

3.2 Progresividad salarial

Consolidar una estructura de remuneración que permita una evolución gradual y coherente entre los diferentes grados salariales, evitando brechas excesivas o escalones que no reflejen adecuadamente las diferencias funcionales existentes entre los empleos.

La progresividad salarial constituye un mecanismo que facilita el reconocimiento gradual de mayores responsabilidades, competencias, niveles de especialización y experiencia dentro



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

de la organización, permitiendo que la escala salarial se convierta en una herramienta efectiva de desarrollo institucional y crecimiento profesional.

En este sentido, la propuesta busca que las variaciones salariales existentes entre los diferentes grados mantengan una relación lógica y proporcional, favoreciendo una transición ordenada entre los distintos niveles jerárquicos y permitiendo que la estructura remuneratoria responda a criterios técnicos y no exclusivamente históricos o coyunturales.

De esta manera, se fortalece la capacidad de la escala salarial para reflejar adecuadamente la evolución funcional de los empleos y el desarrollo de las competencias requeridas para el ejercicio de funciones de mayor complejidad.

3.3 Racionalización de la estructura remuneratoria

Optimizar la configuración de la escala salarial mediante la eliminación, reorganización o consolidación de grados cuya utilización resulta limitada o cuya diferenciación salarial no genera una variación significativa que justifique su permanencia dentro de la estructura.

La racionalización de la escala salarial busca simplificar su administración y fortalecer su funcionalidad como instrumento de gestión pública, eliminando fragmentaciones innecesarias y favoreciendo una estructura más organizada y comprensible para la entidad y sus servidores.

Así mismo, esta medida permite concentrar los esfuerzos institucionales en una estructura salarial más eficiente, con grados claramente diferenciados y con una progresión más consistente entre niveles, reduciendo dispersión y fortaleciendo la coherencia general de la escala.

La reorganización propuesta no implica una modificación de la planta de empleos ni de la estructura administrativa del Municipio, sino una optimización de los instrumentos de gestión del talento humano que sirven de soporte para la fijación de las asignaciones salariales.

3.4 Movilidad laboral

Fortalecer las posibilidades de crecimiento, promoción y desarrollo dentro de la Administración Municipal, generando una transición más lógica y armónica entre los



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

diferentes niveles jerárquicos y favoreciendo la construcción de trayectorias laborales acordes con los principios del mérito, la profesionalización del servicio público y el fortalecimiento institucional.

La movilidad laboral constituye un elemento esencial para el desarrollo organizacional, en tanto permite que los servidores públicos encuentren oportunidades de crecimiento asociadas a la adquisición de nuevas competencias, niveles de formación y experiencia profesional.

Una estructura salarial adecuadamente organizada facilita la planeación de carrera dentro de la entidad, mejora las expectativas de desarrollo profesional y contribuye a fortalecer los procesos de retención y consolidación del talento humano.

En consecuencia, la actualización propuesta busca generar una relación más efectiva entre los distintos niveles de empleo, especialmente entre los niveles Técnico y Profesional, favoreciendo procesos de movilidad y crecimiento acordes con las capacidades y el mérito de los servidores públicos.

3.5 Acceso de jóvenes al empleo público

Facilitar la vinculación de jóvenes profesionales al servicio público mediante la incorporación de un grado salarial de ingreso dentro del nivel Profesional, eliminando barreras asociadas a la exigencia de experiencia laboral y promoviendo condiciones más favorables para su incorporación a la Administración Municipal.

La creación de un grado inicial profesional responde a la necesidad de generar oportunidades de acceso para personas que culminan sus estudios universitarios y que, pese a contar con la idoneidad académica requerida, encuentran limitaciones para acceder al empleo público debido a la falta de experiencia profesional previa.

Esta medida se encuentra alineada con los propósitos de la Ley 1780 de 2016, orientada a promover el empleo juvenil y a facilitar la inserción laboral de jóvenes entre los 18 y 28 años, contribuyendo al fortalecimiento de las oportunidades de acceso al servicio público bajo criterios de igualdad, mérito y democratización del empleo estatal.

De igual manera, la incorporación de nuevos profesionales favorece la renovación generacional del talento humano institucional, promueve la transferencia de conocimiento



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

y contribuye a fortalecer las capacidades organizacionales de la Administración Municipal para enfrentar los desafíos actuales de la gestión pública.

3.6 Fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano

De manera transversal, la actualización de la escala salarial busca consolidar una herramienta moderna de administración del empleo público que permita articular de manera más eficiente los procesos de planeación, gestión, desarrollo y permanencia del talento humano.

Una estructura salarial técnicamente diseñada contribuye a mejorar la toma de decisiones relacionadas con la organización institucional, facilita los procesos de administración de personal y permite una mejor alineación entre los objetivos estratégicos de la entidad y las políticas de gestión humana.

Por lo anterior, la propuesta no debe entenderse únicamente como una modificación de valores salariales o grados de remuneración, sino como una medida de fortalecimiento institucional orientada a consolidar una estructura salarial más equitativa, coherente, sostenible y compatible con los principios que orientan la función pública y la gestión moderna del talento humano.

4. DIAGNÓSTICO DE LA ESCALA SALARIAL VIGENTE

En cumplimiento de las funciones de planeación y administración del talento humano, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional realizó un análisis de la estructura salarial vigente del Municipio de Envigado, evaluando la distribución de los grados salariales, su utilización dentro de la planta de personal, la progresión existente entre niveles jerárquicos y la correspondencia entre la estructura remuneratoria y los principios que orientan la gestión moderna del empleo público.

Como resultado de dicho análisis se evidenció que la escala salarial vigente ha permitido históricamente la administración de las asignaciones básicas de los diferentes empleos de



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

la entidad; sin embargo, la evolución de la estructura organizacional, los cambios en las dinámicas de gestión institucional y la necesidad de fortalecer la gestión estratégica del talento humano hacen aconsejable adelantar un proceso de actualización que permita optimizar su funcionamiento y mejorar su coherencia interna.

4.1 Necesidad de fortalecer la coherencia y proporcionalidad de la estructura salarial

El análisis realizado permitió identificar que algunos grados salariales presentan diferencias económicas reducidas frente a los grados inmediatamente superiores o inferiores, situación que limita la capacidad de la escala para reflejar de manera clara y objetiva las diferencias existentes en materia de formación académica, experiencia, complejidad funcional y nivel de responsabilidad de los distintos empleos.

Bajo esta circunstancia, la estructura salarial pierde capacidad para actuar como un instrumento efectivo de diferenciación y reconocimiento institucional, dado que la existencia de múltiples grados con variaciones económicas mínimas no genera una verdadera progresión salarial y dificulta la comprensión integral de la estructura remuneratoria.

En consecuencia, se considera necesario reorganizar algunos grados salariales para fortalecer la proporcionalidad entre los diferentes niveles jerárquicos y garantizar que las diferencias salariales respondan efectivamente a criterios técnicos de responsabilidad, complejidad y especialización.

4.2 Oportunidad de racionalización administrativa

El estudio efectuado evidenció igualmente la existencia de grados salariales cuya utilización dentro de la planta de personal resulta inexistente, marginal o limitada, circunstancia que reduce su funcionalidad como herramienta de administración del talento humano y genera una fragmentación innecesaria de la escala salarial.

Desde la perspectiva de la gestión pública moderna, una estructura salarial eficiente debe propender por la simplicidad, claridad y funcionalidad administrativa, permitiendo una adecuada correlación entre los diferentes niveles de empleo y facilitando la gestión de los procesos de administración de personal.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Por tal razón, la propuesta contempla la reorganización de algunos grados existentes y la consolidación de una estructura más racional y equilibrada, orientada a fortalecer la eficiencia administrativa y la capacidad de gestión institucional.

4.3 Fortalecimiento de la progresión salarial en los niveles Directivo, Asesor y Profesional

Durante el proceso de revisión se identificó la necesidad de fortalecer la progresión salarial existente en los niveles Directivo, Asesor y Profesional, con el propósito de garantizar una mayor correspondencia entre la evolución de las responsabilidades institucionales y la estructura de remuneración.

En el nivel Directivo se observó la conveniencia de consolidar una estructura salarial que refleje de manera más clara las diferencias asociadas a la dirección estratégica, la toma de decisiones y la conducción de procesos institucionales de alta complejidad.

Respecto del nivel Asesor, se evidenció la necesidad de incorporar mecanismos que permitan una graduación más progresiva de la remuneración, teniendo en cuenta las diferencias existentes en materia de experiencia, especialización y responsabilidad asociadas a los distintos empleos que apoyan la alta dirección de la Administración Municipal.

Frente al nivel Profesional, se identificó la conveniencia de reorganizar los grados existentes para garantizar una progresión más gradual y armónica, permitiendo que la evolución salarial responda efectivamente a los mayores niveles de experiencia, responsabilidad y complejidad funcional que se adquieren a medida que se avanza dentro de dicho nivel jerárquico.

4.4 Barreras de acceso al empleo público para jóvenes profesionales

Uno de los hallazgos más relevantes del análisis realizado corresponde a la inexistencia de un grado salarial de ingreso dentro del nivel Profesional que facilite la vinculación de personas que se encuentran iniciando su trayectoria laboral.

La estructura actual concentra los grados profesionales en niveles que, en la práctica, requieren experiencia previa para acceder a los empleos correspondientes, situación que puede constituir una barrera de entrada para jóvenes recién graduados que cuentan con la



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

formación académica requerida pero aún no han acumulado experiencia profesional significativa.

Esta circunstancia resulta especialmente relevante si se considera la necesidad de promover la renovación generacional del talento humano y de crear condiciones que faciliten el acceso de jóvenes profesionales al servicio público en condiciones de igualdad y mérito.

En tal sentido, se identificó la conveniencia de incorporar un grado inicial dentro del nivel Profesional que permita ampliar las oportunidades de vinculación laboral para jóvenes entre los 18 y 28 años, en armonía con los lineamientos de la Ley 1780 de 2016 y con los principios de democratización del acceso al empleo público.

4.5 Fortalecimiento de la movilidad y el desarrollo de carrera

El análisis técnico permitió establecer igualmente que la estructura salarial vigente ofrece oportunidades de mejora en materia de movilidad y desarrollo profesional dentro de la entidad.

La existencia de una progresión salarial más clara y organizada favorece la construcción de trayectorias laborales coherentes, incentiva el desarrollo de competencias, fortalece los mecanismos de promoción y contribuye a la permanencia del talento humano calificado dentro de la organización.

En consecuencia, la actualización de la escala salarial se concibe también como una herramienta de gestión estratégica orientada a fortalecer las oportunidades de crecimiento institucional, promoviendo una relación más armónica entre los niveles Técnico, Profesional, Asesor y Directivo y facilitando la planeación del desarrollo del talento humano en el mediano y largo plazo.

4.6 Conclusión del diagnóstico

De acuerdo con el análisis efectuado, se concluye que la escala salarial vigente presenta oportunidades de mejora relacionadas con la proporcionalidad entre grados, la racionalización de la estructura remuneratoria, la progresividad salarial, la movilidad laboral y la generación de oportunidades de acceso al empleo público para nuevos profesionales.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Por lo anterior, se considera técnicamente procedente adelantar una actualización de la escala de remuneración que permita consolidar una estructura más simple, coherente y funcional, alineada con los principios de equidad interna, eficiencia administrativa, mérito, profesionalización del servicio público y gestión estratégica del talento humano, garantizando al mismo tiempo la sostenibilidad institucional y la adecuada administración de los recursos públicos.

5. ANÁLISIS TÉCNICO DE LA PROPUESTA

La propuesta de actualización de la escala salarial surge como resultado del análisis efectuado sobre la estructura remuneratoria vigente, en el cual se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la progresividad de los grados salariales, la racionalidad de la estructura, la movilidad laboral y la necesidad de fortalecer la equidad interna entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Las modificaciones planteadas se orientan a consolidar una escala salarial más coherente con las funciones, responsabilidades y requisitos exigidos para cada nivel de empleo, garantizando una mejor articulación entre la gestión del talento humano y los objetivos institucionales del Municipio de Envigado.

5.1 Nivel Directivo

Se propone la reorganización de la escala salarial del nivel Directivo mediante la concentración de los grados existentes en una estructura más simple, funcional y coherente con la realidad organizacional de la entidad.

Durante el análisis técnico se evidenció que algunos grados presentaban escasa o nula utilización dentro de la planta de personal, situación que generaba una fragmentación innecesaria de la escala y limitaba su capacidad como instrumento de administración del talento humano. Así mismo, se observó la conveniencia de fortalecer la progresión existente entre los diferentes cargos directivos, garantizando una mejor correspondencia entre la remuneración y el nivel de responsabilidad asociado a la dirección, coordinación y formulación de políticas institucionales.

Esta modificación permite:

- Fortalecer la proporcionalidad entre los diferentes cargos directivos.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

- Generar una progresión salarial más consistente y técnicamente sustentada.
- Evitar la dispersión innecesaria de grados salariales.
- Simplificar la administración de la estructura remuneratoria.
- Mejorar la correspondencia entre las funciones estratégicas y la remuneración de los empleos.
- Favorecer la equidad interna dentro del nivel directivo.
- Consolidar una estructura salarial más racional y funcional.

La nueva estructura facilita una relación más armónica entre las funciones de dirección, formulación de políticas, liderazgo institucional y toma de decisiones estratégicas que caracterizan este nivel jerárquico, permitiendo que las diferencias salariales respondan de manera más clara a las diferencias de responsabilidad y alcance funcional de los cargos.

5.2 Nivel Asesor

Se propone la incorporación de dos nuevos grados salariales en el nivel Asesor, con el propósito de fortalecer la progresividad interna de este nivel y generar una estructura remuneratoria más equilibrada.

El análisis realizado permitió identificar que la escala vigente presenta saltos salariales significativos entre algunos grados, situación que dificulta una adecuada diferenciación entre empleos cuya complejidad, nivel de especialización y responsabilidad estratégica son distintos.

La creación de nuevos grados salariales permite mejorar la gradualidad de la progresión remuneratoria y fortalecer los mecanismos de reconocimiento de diferentes niveles de experiencia, conocimiento técnico y apoyo estratégico a la alta dirección.

Dicha modificación busca:

- Generar una progresión salarial gradual al interior del nivel.
- Reconocer de manera diferenciada distintos niveles de especialización y experiencia.
- Garantizar una transición proporcional entre grados.
- Evitar incrementos excesivos entre escalas consecutivas.
- Fortalecer la equidad interna entre empleos asesores.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

- Mejorar la capacidad de la escala para reflejar diferencias funcionales y estratégicas.
- Facilitar los procesos de desarrollo y movilidad dentro del nivel.

La medida fortalece la coherencia interna de este nivel y permite una mejor diferenciación de los empleos que prestan apoyo estratégico a la alta dirección, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión institucional y de la capacidad técnica de la entidad.

5.3 Nivel Profesional

Se propone la creación de un grado profesional de ingreso y la reorganización de los grados subsiguientes, con el fin de generar una escala salarial más coherente, inclusiva y alineada con los principios de mérito y acceso al empleo público.

El análisis efectuado evidenció que la estructura vigente no contempla un grado profesional orientado a facilitar la vinculación de personas que inician su trayectoria laboral, situación que puede constituir una barrera de acceso para jóvenes profesionales que cuentan con la formación académica requerida, pero no con experiencia profesional significativa.

En este sentido, la propuesta busca fortalecer las oportunidades de acceso al empleo público para nuevos profesionales y favorecer la renovación generacional del talento humano de la Administración Municipal, en armonía con los objetivos previstos en la Ley 1780 de 2016.

La medida permite:

- Crear una ruta de acceso al servicio público para profesionales que inician su experiencia laboral.
- Facilitar la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años.
- Fortalecer los objetivos de promoción del empleo juvenil.
- Generar una progresión salarial más ordenada y gradual dentro del nivel profesional.
- Mejorar la movilidad entre los niveles Técnico y Profesional.
- Fortalecer la planeación de carrera y el desarrollo profesional dentro de la entidad.
- Ampliar las oportunidades de acceso al empleo público bajo criterios de mérito e igualdad.
- Contribuir a la renovación generacional del talento humano institucional.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

La nueva estructura conserva el principio de jerarquía salarial, ubicando el grado inicial profesional por encima del grado máximo previsto para el nivel Técnico, garantizando así la diferenciación propia de cada nivel jerárquico y la correspondencia entre los requisitos exigidos y la remuneración asociada.

5.4 Nivel Técnico y Asistencial

Para los niveles Técnico y Asistencial se mantiene la estructura general actualmente vigente, considerando que el análisis realizado no evidenció la necesidad de modificaciones sustanciales en la configuración de sus grados salariales.

No obstante, la permanencia de estos niveles dentro de la nueva escala responde a la necesidad de garantizar la armonización de toda la estructura remuneratoria municipal y preservar la coherencia entre los diferentes niveles jerárquicos definidos por el régimen legal aplicable a las entidades territoriales.

Los ajustes que se incorporan corresponden exclusivamente a aquellos necesarios para asegurar la adecuada articulación con la nueva estructura general de remuneración y con los límites salariales fijados por el Gobierno Nacional para la respectiva vigencia fiscal.

La permanencia de la estructura de estos niveles permite:

- Mantener la estabilidad de la organización salarial existente.
- Preservar la diferenciación funcional entre niveles jerárquicos.
- Garantizar la continuidad de los criterios de clasificación y remuneración actualmente aplicados.
- Facilitar la movilidad progresiva hacia niveles superiores de empleo.
- Mantener la coherencia global de la escala salarial municipal.
- Asegurar la compatibilidad de la estructura remuneratoria con las disposiciones nacionales vigentes.

5.5 Resultado esperado de la propuesta

En conjunto, las modificaciones propuestas buscan consolidar una escala salarial más equilibrada, progresiva y funcional, capaz de responder a las necesidades actuales de gestión del talento humano del Municipio de Envigado.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

La nueva estructura pretende fortalecer los principios de equidad interna, mérito, movilidad laboral, eficiencia administrativa y racionalización de la gestión pública, generando una herramienta más adecuada para la administración del empleo público y para la planificación del desarrollo institucional en el mediano y largo plazo.

De esta manera, la actualización de la escala salarial no constituye únicamente una modificación de grados o denominaciones, sino una medida de fortalecimiento institucional orientada a modernizar la gestión del talento humano, promover la profesionalización del servicio público y garantizar una estructura remuneratoria más coherente con las responsabilidades, competencias y desafíos de la Administración Municipal.

6. IMPACTO ORGANIZACIONAL

La actualización de la escala de remuneración propuesta trasciende una simple modificación de grados salariales y constituye una herramienta de fortalecimiento institucional orientada a mejorar la administración del talento humano, la gestión organizacional y la coherencia integral de la estructura de empleos del Municipio de Envigado.

La propuesta permitirá consolidar una estructura remuneratoria más adecuada a las necesidades actuales de la Administración Municipal, fortaleciendo la relación entre las responsabilidades de los empleos, los requisitos exigidos para su desempeño y el reconocimiento económico asociado a cada nivel jerárquico.

En este sentido, la actualización de la escala salarial genera los siguientes beneficios organizacionales:

6.1 Mayor coherencia interna de la estructura remuneratoria

La reorganización de los grados salariales permitirá contar con una escala más ordenada, equilibrada y consistente, en la que las diferencias económicas entre los distintos grados y niveles jerárquicos respondan efectivamente a criterios de responsabilidad, complejidad funcional, experiencia y formación académica.

De esta manera, la estructura salarial se convierte en una herramienta más efectiva para la gestión del recurso humano, fortaleciendo la lógica interna de la organización y evitando distorsiones o fragmentaciones que dificulten su comprensión y aplicación.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

6.2 Mejor correspondencia entre salario, formación, experiencia y responsabilidad

La nueva escala busca fortalecer la relación entre los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos y la remuneración asociada a cada uno de ellos, permitiendo una diferenciación más clara entre cargos con distintos niveles de especialización, experiencia y responsabilidad institucional.

Lo anterior contribuye a que la escala salarial refleje de manera más adecuada las características de los empleos y facilite una gestión más técnica de las compensaciones dentro de la entidad.

6.3 Fortalecimiento de la movilidad laboral y del desarrollo profesional

Una de las principales ventajas de la actualización propuesta consiste en la construcción de una progresión más gradual entre los distintos niveles y grados salariales.

Esto favorece la definición de trayectorias laborales más claras dentro de la organización, permitiendo que los servidores públicos visualicen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional asociadas a la adquisición de competencias, experiencia y formación adicional.

Así mismo, se fortalecen las posibilidades de movilidad entre niveles jerárquicos, especialmente entre los niveles Técnico y Profesional, favoreciendo procesos de promoción interna y desarrollo del talento humano institucional.

6.4 Facilitación del acceso de jóvenes profesionales al empleo público

La incorporación de un grado inicial en el nivel Profesional constituye una medida orientada a ampliar las oportunidades de acceso al servicio público para personas que culminan sus estudios superiores y no cuentan con experiencia profesional significativa.

Esta decisión permite disminuir barreras de entrada al empleo público, facilitar la vinculación de nuevos profesionales y contribuir a la renovación generacional del talento humano de la Administración Municipal.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Con ello se promueve igualmente la incorporación de nuevas capacidades, conocimientos y competencias al servicio de la gestión pública local, fortaleciendo la innovación y la modernización institucional.

6.5 Simplificación y racionalización de la administración salarial

La reorganización de la escala permitirá reducir la dispersión de grados salariales y consolidar una estructura más funcional y de más fácil administración.

Una escala salarial racionalizada facilita la aplicación de las políticas de talento humano, mejora los procesos de gestión administrativa y contribuye a una mayor claridad en los procesos de planeación, provisión y administración de los empleos públicos.

Así mismo, reduce la complejidad asociada a la gestión de escalas excesivamente fragmentadas y fortalece la capacidad institucional para administrar de manera eficiente los recursos humanos.

6.6 Fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano

La actualización propuesta se encuentra alineada con los principios modernos de gestión estratégica del talento humano, en la medida en que dota a la Administración Municipal de una herramienta más adecuada para planificar, desarrollar y administrar su recurso humano.

La nueva estructura salarial permitirá articular de mejor manera los procesos de selección, vinculación, desarrollo, capacitación, permanencia y crecimiento profesional de los servidores públicos, favoreciendo una gestión integral del talento humano orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

6.7 Mejora de los procesos de planeación de personal

Una estructura salarial técnicamente organizada facilita la toma de decisiones relacionadas con la planeación de la planta de personal, la identificación de necesidades futuras de talento humano y la definición de estrategias de fortalecimiento institucional.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

La actualización permite contar con una herramienta más flexible y coherente para atender los cambios organizacionales, las nuevas exigencias de la gestión pública y las necesidades futuras de la Administración Municipal.

6.8 Fortalecimiento de los principios de mérito, eficiencia y modernización administrativa

La propuesta contribuye al fortalecimiento de los principios que orientan la función pública, en particular aquellos relacionados con el mérito, la profesionalización del servicio público, la eficiencia administrativa y la modernización de las entidades territoriales.

Una escala salarial estructurada bajo criterios de progresividad, equidad y racionalidad favorece condiciones más transparentes para el desarrollo de la carrera administrativa y fortalece la capacidad institucional para atraer, desarrollar y retener talento humano calificado.

6.9 Conclusión del impacto organizacional

En consecuencia, la actualización de la escala salarial genera un impacto organizacional positivo para el Municipio de Envigado, al fortalecer la coherencia interna de la estructura remuneratoria, mejorar las oportunidades de desarrollo profesional, facilitar el acceso de nuevos talentos al servicio público, optimizar la administración del recurso humano y consolidar una herramienta de gestión alineada con los principios de eficiencia, mérito, modernización administrativa y fortalecimiento institucional.

La propuesta constituye, por tanto, una medida de mejora organizacional que contribuye al desarrollo de una Administración Pública más eficiente, equitativa, sostenible y orientada a la gestión estratégica del talento humano.

7. IMPACTO PRESUPUESTAL

La actualización de la escala de remuneración propuesta no genera impacto presupuestal adicional para el Municipio de Envigado ni implica un incremento automático de los gastos de funcionamiento asociados a la nómina de personal.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

La presente iniciativa tiene por objeto modificar y reorganizar la estructura de grados salariales de los diferentes niveles jerárquicos de la Administración Municipal, con el fin de fortalecer la coherencia, progresividad y racionalidad de la escala de remuneración, sin comportar por sí misma la creación de nuevos empleos, el aumento de la planta de personal o la asignación automática de nuevas remuneraciones a los servidores públicos.

En consecuencia, la modificación de la escala salarial constituye una medida de carácter organizacional y técnico orientada a optimizar la administración del talento humano y a adecuar la estructura remuneratoria a criterios de equidad interna, movilidad laboral y gestión estratégica del talento humano.

Los ajustes que eventualmente deban efectuarse como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura de grados se realizarán mediante los actos administrativos correspondientes y conforme a las competencias constitucionales y legales del Alcalde Municipal, observando en todo momento los límites máximos salariales fijados por el Gobierno Nacional, las disponibilidades presupuestales existentes y los principios de sostenibilidad fiscal y responsabilidad en el gasto público.

Así mismo, la propuesta resulta compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, el presupuesto municipal vigente y las disposiciones que regulan el control y racionalización del gasto público, en la medida en que su finalidad es optimizar la estructura de la escala salarial y no generar nuevas obligaciones presupuestales para la Administración Municipal.

Conclusión financiera

Del análisis efectuado por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional se concluye que la actualización de la escala de remuneración propuesta es financieramente viable, no genera impacto fiscal adicional ni compromete recursos nuevos para el Municipio, constituyéndose en una medida de fortalecimiento institucional orientada a mejorar la gestión del talento humano y la coherencia de la estructura salarial vigente.

Cuadro Comparativo – Escala Salarial Vigente vs. Escala Propuesta



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Nivel	Escala Vigente 2026	Escala Propuesta	Modificación
Directivo	Grados 01 al 10	Grados 01 al 07	Se reorganizan los grados del nivel, suprimiendo los grados con menor utilización y consolidando una estructura más homogénea y funcional.
Asesor	Grados 01 al 03	Grados 01 al 05	Se crean dos nuevos grados salariales que permiten una progresión más gradual y equilibrada dentro del nivel.
Profesional	Grados 01 al 10	Grados 01 al 10 (con creación de grado inicial de ingreso)	Se incorpora un grado profesional de entrada y se reorganiza la escala para facilitar el acceso de jóvenes profesionales y mejorar la progresividad salarial y se suprime un grado llevando a los empleados al grado siguiente con la finalidad de equilibrar la escala de remuneración para este nivel.

Nota: La modificación no implica creación ni supresión de empleos, sino la actualización y reorganización de la escala de remuneración aplicable a los distintos niveles jerárquicos del Municipio.

Comparativo de cambios estructurales

Nivel Directivo

Vigente	Propuesta
10 grados salariales.	7 grados salariales
Existencia de grados con baja o nula utilización	Estructura consolidada
Diferencias salariales que no siempre reflejan diferencias funcionales significativas	Mayor coherencia entre responsabilidad y remuneración



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Justificación técnica: La reorganización fortalece la proporcionalidad entre cargos directivos y mejora la relación entre responsabilidad institucional, toma de decisiones y estructura remuneratoria.

Nivel Asesor

Vigente	Propuesta
3 grados salariales	5 grados salariales
Salto salariales amplios	Escalones de progresión más graduales
Menor diferenciación interna	Mejor reconocimiento de experiencia y especialización

Justificación técnica: Los nuevos grados permiten una evolución salarial más progresiva y una mejor diferenciación entre empleos que asesoran directamente a la alta dirección.

Nivel Profesional

Vigente	Propuesta
No existe grado profesional de ingreso	Se crea grado profesional inicial
Acceso concentrado en profesionales con experiencia	Mayor posibilidad de ingreso para nuevos profesionales
Menor articulación con empleo juvenil	Armonización con la Ley 1780 de 2016
Se racionaliza esta escala	Se suprime un grado

Justificación técnica: Se fortalece la vinculación de jóvenes profesionales y se mejora la transición entre los niveles Técnico y Profesional, favoreciendo la movilidad laboral y la renovación del talento humano.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Síntesis de los cambios propuestos

Aspecto	Situación actual	Situación propuesta
Equidad interna	Diferencias salariales con oportunidades de mejora	Mayor proporcionalidad entre grados y niveles
Progresividad salarial	Salto salariales en algunos niveles	Evolución gradual y homogénea
Empleo juvenil	No existe grado profesional de ingreso	Se crea grado profesional inicial
Movilidad laboral	Limitada por la configuración actual	Fortalecida mediante una progresión más lógica
Administración salarial	Escala con grados de baja utilización	Estructura más simple y funcional
Impacto presupuestal	No aplica	No genera impacto presupuestal adicional

Análisis comparativo de la escala salarial vigente y la propuesta

Del análisis efectuado entre la escala de remuneración vigente, adoptada mediante el Acuerdo Municipal No. 012 de 2026, y la propuesta de actualización presentada, se evidencia que la modificación no obedece a un incremento generalizado de la estructura salarial ni a la creación de nuevos empleos, sino a un proceso de reorganización técnica de los grados existentes, orientado a fortalecer la coherencia interna de la escala remuneratoria y su funcionalidad como instrumento de gestión del talento humano.

a. Reorganización del nivel Directivo

La escala vigente contempla diez (10) grados salariales para el nivel Directivo, mientras que la propuesta consolida dicho nivel en siete (07) grados.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Esta modificación responde a la necesidad de racionalizar la estructura salarial, eliminando grados cuya utilización dentro de la planta resulta inexistente o limitada y fortaleciendo la relación entre los distintos niveles de responsabilidad asignados a los cargos de dirección.

La consolidación de los grados directivos permite una lectura más clara de la jerarquía institucional, evita la fragmentación innecesaria de la escala y favorece una progresión salarial más consistente entre los responsables de formular políticas, dirigir dependencias y liderar procesos estratégicos dentro de la Administración Municipal.

Desde el punto de vista organizacional, la nueva estructura contribuye a que la remuneración guarde una mayor correspondencia con el nivel real de responsabilidad y liderazgo institucional que caracteriza este nivel jerárquico.

b. Fortalecimiento de la progresividad en el nivel Asesor

La escala vigente contempla únicamente tres (3) grados salariales para el nivel Asesor.

La propuesta incorpora dos grados adicionales, pasando a cinco (5) grados salariales, con el propósito de construir una progresión más gradual dentro de este nivel.

El análisis efectuado permitió identificar que la estructura actual genera saltos salariales significativos entre grados consecutivos, situación que dificulta reconocer adecuadamente las diferencias existentes entre empleos asesores con distintos niveles de especialización, experiencia y complejidad estratégica.

La creación de nuevos grados fortalece la equidad interna del nivel, permite una mejor diferenciación de responsabilidades y genera una evolución salarial más armónica, adecuada a las características propias de los empleos que prestan apoyo directo a la alta dirección de la entidad.

c. Incorporación de un grado de ingreso en el nivel Profesional

Uno de los cambios más relevantes corresponde a la reorganización del nivel Profesional mediante la creación de un grado inicial de ingreso.

La escala vigente inicia en el grado profesional 01 con una configuración que dificulta la incorporación de profesionales que se encuentran iniciando su experiencia laboral.



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

La propuesta busca corregir esta situación mediante la incorporación de un grado profesional de entrada que permita ampliar las oportunidades de acceso al servicio público para jóvenes recién graduados o con escasa experiencia profesional.

Esta medida tiene especial relevancia porque contribuye a eliminar barreras de ingreso al empleo público, favorece la renovación generacional del talento humano y armoniza la estructura salarial con los objetivos de promoción del empleo juvenil previstos por la Ley 1780 de 2016.

Adicionalmente, la nueva configuración mejora la transición entre los niveles Técnico y Profesional, fortaleciendo las posibilidades de movilidad laboral y desarrollo de carrera dentro de la organización.

d. Equidad, progresividad y racionalización de la escala

La comparación entre la estructura vigente y la propuesta evidencia que la actualización no se fundamenta únicamente en la modificación de valores salariales, sino en la necesidad de construir una escala más eficiente, equilibrada y funcional.

En términos generales, la propuesta:

- Reduce la dispersión de grados que presentan baja utilización.
- Fortalece la progresividad salarial en los niveles Directivo, Asesor y Profesional.
- Mejora la correspondencia entre remuneración y responsabilidad funcional.
- Facilita los procesos de movilidad laboral y desarrollo profesional.
- Amplía las oportunidades de acceso para nuevos profesionales.
- Simplifica la administración de la estructura salarial.
- Fortalece la gestión estratégica del talento humano.
- Mantiene la sostenibilidad financiera de la entidad, al no generar impacto presupuestal adicional derivado de la modificación de la escala.

Conclusión del análisis comparativo

El análisis comparativo permite concluir que la escala propuesta presenta mayores niveles de coherencia interna, racionalidad administrativa y progresividad salarial respecto de la



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

estructura actualmente vigente. La modificación fortalece la capacidad de la escala salarial para cumplir su función como instrumento de gestión del talento humano, contribuyendo al mejoramiento de la organización administrativa, al desarrollo de carrera de los servidores públicos y al fortalecimiento institucional del Municipio de Envigado, sin generar cargas presupuestales adicionales para la entidad.

9. CONCLUSIONES

Con fundamento en el análisis técnico, jurídico, organizacional y funcional desarrollado en el presente estudio, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional concluye que la actualización de la escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos del Municipio de Envigado resulta plenamente procedente, conveniente y consistente con los principios que orientan la función pública, la gestión estratégica del talento humano y la modernización administrativa de las entidades territoriales.

La evaluación realizada permitió evidenciar oportunidades de mejora en la estructura salarial vigente, particularmente en aspectos relacionados con la progresividad remuneratoria, la racionalización de algunos grados salariales, la movilidad laboral, la coherencia entre niveles jerárquicos y la generación de mecanismos que favorezcan el acceso de nuevos profesionales al empleo público.

En tal sentido, la propuesta presentada constituye una medida de fortalecimiento institucional orientada a optimizar la estructura remuneratoria del Municipio de Envigado, garantizando una mayor correspondencia entre los requisitos, responsabilidades y competencias exigidas para los distintos empleos que integran la planta de personal.

De manera específica, se concluye que la actualización propuesta:

1. Fortalece los principios de equidad interna y progresividad salarial, al consolidar una estructura remuneratoria más coherente y proporcional frente a los niveles de responsabilidad, formación, experiencia y complejidad funcional de los empleos.
2. Racionaliza y simplifica la escala salarial vigente, mediante la reorganización de grados cuya utilización resulta limitada o cuya diferenciación salarial no genera una variación significativa en términos de gestión del talento humano, permitiendo una estructura más funcional y eficiente.
3. Mejora la articulación entre los diferentes niveles jerárquicos previstos para las entidades territoriales, fortaleciendo la correspondencia entre los niveles Directivo,



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial y sus respectivas escalas de remuneración.

4. Favorece la movilidad laboral y el desarrollo profesional dentro de la entidad, al establecer una progresión salarial más clara y gradual, que facilita la construcción de trayectorias laborales acordes con los principios de mérito, profesionalización y fortalecimiento institucional.
5. Facilita el acceso de jóvenes profesionales al empleo público, mediante la creación de un grado inicial en el nivel Profesional que contribuye a disminuir barreras de acceso asociadas a la ausencia de experiencia laboral previa, en armonía con los objetivos de promoción del empleo juvenil previstos en la Ley 1780 de 2016.
6. Fortalece la capacidad institucional para atraer, desarrollar y retener talento humano calificado, al disponer de una estructura salarial más organizada, comprensible y ajustada a las necesidades actuales de la Administración Municipal.
7. Contribuye al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano, facilitando los procesos de planeación de personal, administración salarial, desarrollo organizacional y gestión del conocimiento institucional.
8. Promueve la modernización administrativa y la mejora continua de la gestión pública, mediante la adopción de una herramienta de administración salarial alineada con criterios técnicos de eficiencia, racionalidad y sostenibilidad institucional.
9. No implica la creación ni la supresión de empleos, ni modifica la estructura administrativa, la planta de personal o la naturaleza jurídica de los cargos existentes, por cuanto su alcance se limita a la actualización y reorganización de la escala de remuneración aplicable a los distintos niveles de empleo.
10. No genera impacto presupuestal adicional para la Administración Municipal, toda vez que la propuesta corresponde a una reorganización técnica de la estructura de grados salariales y no comporta, por sí misma, incrementos automáticos de asignaciones salariales, creación de empleos o ampliación de la planta de personal.
11. Resulta compatible con los principios de sostenibilidad fiscal, eficiencia administrativa y responsabilidad en el gasto público, así como con los límites salariales establecidos por el Gobierno Nacional para las entidades territoriales.

En consecuencia, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional considera que la actualización de la escala de remuneración propuesta constituye una medida técnicamente adecuada, jurídicamente viable y administrativamente conveniente para el Municipio de Envigado, por cuanto contribuye al fortalecimiento de la gestión institucional,



Alcaldía de Envigado

Secretaría de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

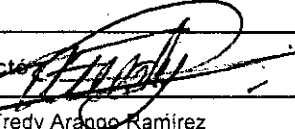
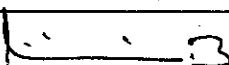
optimiza la administración del talento humano y consolida una estructura salarial más equitativa, racional, progresiva y acorde con las necesidades actuales de la organización.

Por lo anterior, se recomienda al Honorable Concejo Municipal la adopción de la modificación y actualización de la escala de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos del Municipio de Envigado, como una herramienta de fortalecimiento institucional orientada a mejorar la gestión del talento humano, promover la equidad interna, facilitar la movilidad laboral y garantizar una estructura remuneratoria más coherente con los principios de mérito, eficiencia y modernización de la administración pública.

LINA MARIA OROZCO MUÑOZ

Secretaria de Despacho

Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Proyectó 	Aprobó 
Jhon Fredy Arango Ramirez	Lina Maria Orozco Muñoz
Abogado CT	Secretaria de Despacho
Secretaría de Talento Humano y D.O	Secretaría de Talento Humano y D.O



Presentado por:
Fecha:
Hora:
Recibido:

el Alcalde
julio 22/2020
5:00 p.m.