

MUNICIPIO DE ENVIGADO

ACTA No.070
SESIÓN PLENARIA ORDINARIA
SALON OFICIAL DE SESIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL
FECHA: JUNIO 2 DE 2026
HORA: 8:21 A.M

ENVIGADO 2026.

	ACTA SUCINTA DE SESIÓN CONCEJO DE ENVIGADO.	Código: FO-ALA-017
		Versión: 02
		Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.

COPIA CONTROLADA

PRESIDENTE: JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Autorizada la Secretaria General del Concejo, comunica que están presentes los Honorables Concejales en el Salón Oficial de Sesiones del Concejo Municipal de Envigado.

JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

JUAN DIEGO ÁLVAREZ UPEGUI

PABLO ANDRÉS RESTREPO GARCÉS

EFRAÍN ECHEVERRY GIL

LEO ALEXANDER ALZATE SUÁREZ

SARA KATHERINE RINCÓN RUIZ

JUAN FERNANDO URIBE RESTREPO

DAVID LONDOÑO ARROYAVE

ALEJANDRO SÁNCHEZ GRAJALES

LUZ MARINA LÓPEZ PEÑA

BERNARDO MORA CALLE

GONZALO MESA OCHOA

MARÍA TERESA ÁLVAREZ MUÑOZ

JUAN CARLOS MONTOYA CASTAÑEDA

CARLOS MANUEL URIBE MESA

LUCAS GAVIRIA HENAO

JUAN CARLOS VELEZ MESA

FECHA DE LA SESIÓN: JUNIO 02 DE 2026.
HORA DE INICIO: 8:21 AM
TIPO DE SESIÓN: ORDINARIA.
NÚMERO DE ACTA: 070

Nota: Se elabora acta sucinta, de conformidad con lo establecido en la ley 1551 de 2012, Actas sucintas, que modifica en su art 16, el art 26 de la ley 136 de 1994, el cual quedara así: Art 26. Actas. De las sesiones de los Concejos y sus comisiones permanentes, el Secretario de la Corporación levantara actas que contendrán una relación sucinta de los temas debatidos, de las personas que hayan intervenido, los mensajes leídos, las proposiciones presentadas, las comisiones designadas, resultados de las votaciones y las decisiones adoptadas.

Todo lo actuado y expresado por los Corporados podrá ser escuchado y visto en el video y grabación emanada de la plataforma Facebook y YouTube, las cuales son de dominio público y se pueden bajar de la plataforma por la persona interesada.

Interviene el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Da un saludo especial a toda la mesa directiva, a los honorables Concejales, a Lina María Orozco Muñoz, Secretaria de Talento Humano, miembros de la administración, personas asistentes y comunidad.

- VERIFICAR EL QUÓRUM.

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO	Presente.
JUAN DIEGO ÁLVAREZ UPEGUI	Presente
PABLO ANDRÉS RESTREPO GARCÉS	Ausente
EFRAÍN ECHEVERRY GIL	Ausente
LEO ALEXANDER ALZATE SUÁREZ	Ausente
SARA KATHERINE RINCÓN RUIZ	Ausente
JUAN FERNANDO URIBE RESTREPO	Ausente
DAVID LONDOÑO ARROYAVE	Ausente
ALEJANDRO SÁNCHEZ GRAJALES	Ausente
LUZ MARINA LÓPEZ PEÑA	Presente
BERNARDO MORA CALLE	Presente



	ACTA SUCINTA DE SESIÓN DEL CONCEJO DE ENVIGADO	Código: FO-ALA-017
		Versión: 02
		Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.
		Página 2 de 14

COPIA CONTROLADA

GONZALO MESA OCHOA	Presente
MARÍA TERESA ÁLVAREZ MUÑOZ	Presente
JUAN PABLO MONTOYA CASTAÑEDA	Presente
CARLOS MANUEL URIBE MESA	Presente
LUCAS GAVIRIA HENAO	Ausente
JUAN CARLOS VELEZ MESA	Presente

9 Concejales se encuentran presentes en el recinto del Concejo. 8 Concejales ausentes.

ORDEN DEL DIA

- VERIFICACION DEL QUÓRUM.
1. CONVERSATORIO CON LINA MARÍA OROZCO MUÑOZ, SECRETARIA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO, QUIEN REALIZA UNA CONTEXTUALIZACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL CONCURSO ANTIOQUIA 3, EN ATENCIÓN A LA INVITACIÓN PREVIAMENTE REALIZADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL.
 2. OBSERVACIONES Y PROPOSICIONES
 3. LECTURA DE COMUNICACIONES

Leído el orden del día, señor presidente.

Interviene el Presidente JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Señora secretaria, ponga a consideración el orden del día de manera nominal.

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

Señor presidente, por el sí al orden del día de manera nominal, 10 votos de los Concejales. 7 Concejales ausentes.

El Concejal PABLO ANDRÉS RESTREPO GARCÉS se presenta y vota por el orden del día.

Interviene el Presidente JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Entonces, siendo aprobado el orden del día, señora secretaria, por favor dar inicio al mismo.

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

1. CONVERSATORIO CON LINA MARÍA OROZCO MUÑOZ, SECRETARIA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL MUNICIPIO

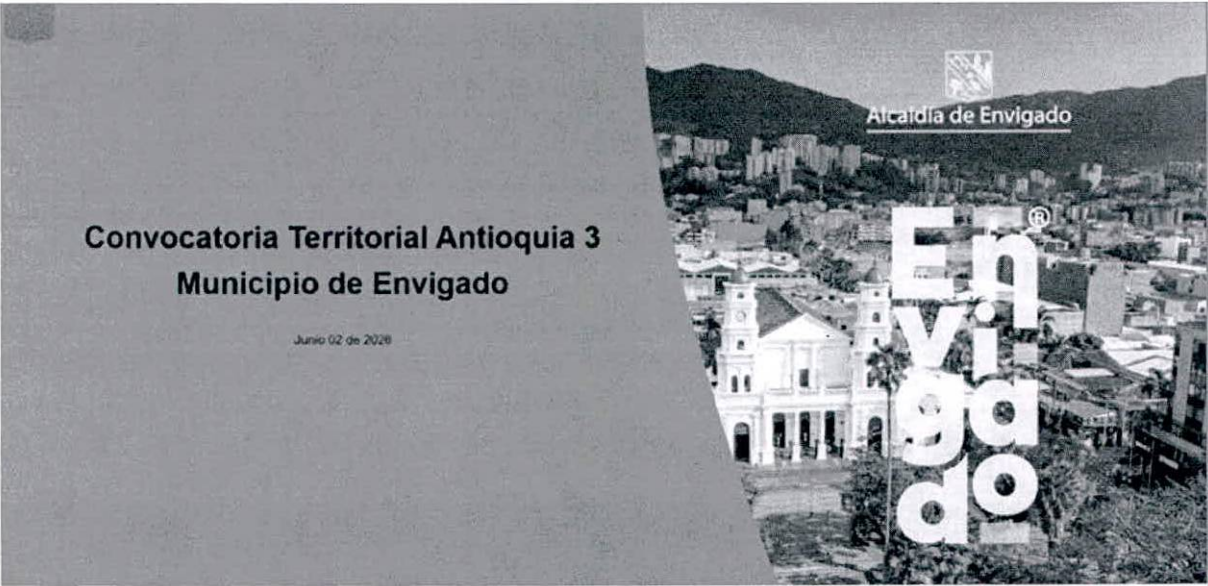
COPIA CONTROLADA

DE ENVIGADO, QUIEN REALIZA UNA CONTEXTUALIZACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL CONCURSO ANTIOQUIA 3, EN ATENCIÓN A LA INVITACIÓN PREVIAMENTE REALIZADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL.

Interviene el Presidente JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Bienvenida a la doctora Lina María Orozco Muñoz. Solicito dejar constancia de la presencia del Concejal Juan Uribe Restrepo y le concedo el uso de la palabra a la doctora Lina María Orozco Muñoz para que adelante su exposición.

Interviene Secretaria de Talento Humano LINA MARÍA OROZCO MUÑOZ.





Proceso de Selección Antioquia III

Normatividad

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia:

"(...) Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales, período y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público (...)"

De conformidad con lo anterior, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios Meritocrático y constituye uno de los ejes definitorios de la Constitución Política de 1991, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Constitución.

En consecuencia, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante el Acuerdo 142 de 2023, modificado por el Acuerdo 88 del 05 de junio de 2024 dio apertura al concurso de ascenso y abierto de méritos para la **provisión de empleos en vacancia definitiva de 162 empleos ofertados de la planta global de cargos del Municipio de Envigado, Convocatoria Territorial Antioquia III.**

Mediante el citado acuerdo, se establecieron las reglas del proceso de selección de méritos entre la CNSC, los aspirantes y el Municipio de Envigado, correspondiente a la Convocatoria Antioquia III.


Alcaldía de Envigado

Interviene el Presidente JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Solicito a la señora secretaria dejar constancia de la presencia de los Concejales Alejandro Sánchez Grajales, Efraín Echeverri y Leo Alexander Alzate Suárez y Sara Rincón Ruiz y David Londoño Arroyave

Interviene la Secretaria de Talento Humano LINA MARÍA OROZCO MUÑOZ

Un saludo para cada uno de ustedes, hoy vengo a rendirles informe sobre el proceso de selección Antioquia III.



Envigado

Proceso de Selección Antioquia III

Somos Talento

Acciones Previas Realizadas por la Secretaría de Talento Humano

Acciones	Población/ Funcionarios Impactados	Fecha
Talleres "Creo, innovo y transformo", enfocados en la gestión del cambio relacionada con el proceso de traslado y Antioquia 3	20 talleres 442 funcionarios	Año 2025
Atención psicosocial (etiología Antioquia 3)	8 funcionarios remitidos a EPS y fundación VID	Año 2026
Atención psicológica	35	Año 2026
Capacitación "Gestión del cambio y habilidades blandas"	4 Charlas de invitación abierta 454 funcionarios - Dr. Juan Camilo Cardenas	Año 2026
Experto externo		
Capsulas Antioquia 3	9 videos de información (ENVINET) - Todos los funcionarios de planta	Año 2026
ABC	- Preguntas y respuestas frecuentes frente al proceso Antioquia 3 (ENVINET) - Todos los funcionarios de planta	Año 2026
Correo a cada Secretario/Jefe de dependencia informando la OPEC y estado de esta.	23	Año 2026
Sensibilización grupos primarios	10 grupos primarios	Año 2026
Talleres de sensibilización frente al cambio (personal de la secretaría)	- Todos los funcionarios de planta y contratistas. 52 talleres (faltan 24)	Año 2026
Taller "Liderar en tiempos de cambio"	- Directores - Se han realizado 3 de 7 talleres programados, en los programados, en los cuales han participado 20 participado 20 directores.	
Talleres de desvinculación laboral, (entidades y profesionales externos, psicólogos experto en duelo, financieros, entre otros)	- Funcionarios en provisionalidad 35 funcionarios inscritos que realizaron el proceso	Año 2026
Jornada atención funcionarios en provisionalidad	21 funcionarios	Mayo 29-2026

Alcaldía de Envigado

Envigado

Proceso de Selección Antioquia III

Somos Talento

Peticiones y acciones judiciales

Acciones	Población/ Funcionarios Impactados	Fecha
Derechos de petición	180 aprox - Funcionarios y ciudadanos interesados	Año 2025-2026
Tutelas	25 aprox - Funcionarios y ciudadanos interesados	Año 2025-2026

Envigado



Protección Laboral para los Provisionales

Somos Talento

La entidad deberá adoptar acciones afirmativas para procurar la reubicación de los servidores que se encuentren en las situaciones señaladas a continuación. Esta reubicación podrá hacerse en otros empleos de carrera administrativa equivalentes, siempre que el servidor cumpla los requisitos.

Nota: si el empleo es reclamado por equivalencia, siempre primará el mérito.

Las situaciones y el orden de priorización es el siguiente:

Situación y orden de priorización	N° de funcionarios en esta condición
1. Mujeres embarazadas	0
2. Asuntos de salud	
• Enfermedades catastróficas	1
• Discapacidad (certificada)	1
3. Madres o padres cabeza de familia	2
4. Prepensionados	5
5. Fuero sindical (mesa directiva)	0

Alcaldía de Envigado

Envigado

Nombramiento de funcionarios de Carrera en modalidad de ascenso y abierta

Somos Talento

Pasos para nombramientos

- Dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la lista de elegibles, la Comisión de Personal revisará los perfiles de los elegibles, donde se ratifican o se solicita la exclusión de la lista de elegibles a la CNSC.
- La CNSC habilitará uso de lista nuevamente en el caso de haber excluido un elegible.
- La CNSC comunicará a la entidad la firmeza de las listas por el medio que esta lo determine (2 años de vigencia).
- La Secretaría de Talento Humano y DD enviará el nombramiento al elegible, quien deberá aceptar o solicitar prórroga para programar la fecha de posesión (10 días hábiles).
- La Secretaría de Talento Humano y DD citará a posesión en el cargo durante los 10 días posteriores a la aceptación del nombramiento. La entidad tiene unas fechas de posesión por mes establecidas.
- Luego de ser posesionado el funcionario deberá pasar el periodo de prueba (6 meses). En caso de no obtener una calificación satisfactoria o no aceptar el nombramiento se procede a nombrar el siguiente en la lista.
- Todos los actos administrativos (nombramiento, posesiones, renunciaciones, prórrogas, entre otras) serán radicadas a través del SIMO, por la Secretaría de Talento Humano.

NOTA: La plataforma SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) es el portal oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil de Colombia (CNSC) para la vinculación al empleo público.

Alcaldía de Envigado

COPIA CONTROLADA

Ahora quiero referirme a la Comisión de Personal, una instancia que cumple una función muy importante dentro de la administración, ya que se encarga de resolver reclamaciones, velar por los procesos de incorporación y contribuir al mejoramiento de las condiciones de los cargos de carrera administrativa. En esencia, la comisión se centra en la protección y el acompañamiento de los servidores de carrera.

En nuestro caso, cada Comisión de Personal está conformada por dos representantes elegidos por los empleados y dos representantes del empleador. Quise traer esta información porque me parece importante que ustedes conozcan cómo mantenemos permanentemente informados a nuestros funcionarios sobre todo lo que realiza la entidad, tanto en materia normativa como en las diferentes actividades de bienestar e iniciativas institucionales.

Actualmente, la comisión está integrada por Hilda Rocío Montoya, de la Secretaría de Cultura; Sonia Chaverra, de la Secretaría de Medio Ambiente; Marcela Patiño, asesora del alcalde en representación del empleador; y la doctora Ana Misa, secretaria de Bienestar Social. Cada uno de ellos cuenta con un suplente, para un total de ocho integrantes. Por su parte, la Secretaría de Talento Humano ejerce la Secretaría Técnica de la Comisión de Personal.

¿Y qué hace la Comisión de Personal? Una de sus principales funciones es revisar las listas de elegibles que recibimos de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Cuando estas listas llegan a la entidad, las trabajamos conjuntamente con la comisión, que es la encargada de analizarlas y determinar si existe alguna causal que justifique solicitar exclusiones. Es importante aclarar que esta revisión no la realiza directamente la Secretaría de Talento Humano, sino la Comisión de Personal, que tiene la facultad de solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil las exclusiones que considere procedentes.

Desde la publicación de las listas de elegibles, la comisión dispone de cinco días hábiles para realizar dicha revisión y emitir el concepto correspondiente. Lo más importante en esta etapa es informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil que las listas fueron revisadas y, de ser necesario, presentar las solicitudes de exclusión.

Posteriormente, la Comisión Nacional del Servicio Civil adelanta el trámite correspondiente y, en caso de presentarse alguna exclusión, es la entidad encargada de habilitar nuevamente al elegible cuando corresponda.

Una vez las listas quedan en firme, la Secretaría de Talento Humano asume una responsabilidad fundamental: realizar el nombramiento de la persona elegible. Para ello contamos con un plazo de diez días hábiles. El acto de nombramiento se envía al correo electrónico que el aspirante registró durante el proceso de selección, y la persona dispone igualmente de diez días hábiles para aceptar el nombramiento.

Después de la aceptación, la Secretaría de Talento Humano tiene otros diez días hábiles para llevar a cabo la posesión del nuevo servidor público, de acuerdo con la programación institucional. Es importante recordar que la incorporación de un funcionario no solo implica el inicio de su carrera administrativa, sino también la articulación de múltiples procesos transversales como nómina, afiliaciones a seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, entre otros procedimientos administrativos necesarios para su vinculación.

Una vez posesionado, el funcionario debe cumplir un período de prueba de seis meses, tal como ocurre en todas las entidades públicas. Si al finalizar este período obtiene una evaluación de desempeño satisfactoria, adquiere los derechos de carrera administrativa y se formaliza su titularidad en el empleo correspondiente.



Finalmente, todos los actos administrativos relacionados con nombramientos, posesiones, renunciaciones, prórrogas y demás actuaciones son registrados a través de la plataforma SIMO por parte de nuestra Secretaría.

De esta manera se consolida el proceso de vinculación y formalización del funcionario de carrera administrativa dentro de la entidad.

Hasta aquí llega mi presentación general. Quedo atenta a sus inquietudes, observaciones o preguntas. Muchas gracias.

Interviene el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO

Gracias, doctora Lina, por la información brindada. Considero que fue una exposición muy completa y que respondió ampliamente a los requerimientos de esta sesión del Concejo en el día de hoy.

En este momento, concedo el uso de la palabra a los honorables Concejales. Tiene el uso de la palabra el Concejal Pablo Andrés Restrepo Garcés. Bien pueda, Concejal.

Interviene el Concejal PABLO ANDRÉS RESTREPO GARCÉS

Saludo a los funcionarios de la Oficina Asesora de Talento Humano y los felicito por las nuevas instalaciones del Centro Administrativo Municipal, una obra que fue posible gracias al apoyo del Concejo Municipal y que representa un gran avance para el municipio.

Solicité esta sesión porque muchos funcionarios nos han expresado inquietudes frente al concurso Antioquia 3. Por ello, considero importante brindar claridad sobre este proceso, especialmente porque ha avanzado con mayor rapidez que convocatorias anteriores.

Quisiera conocer cómo funciona el proceso de equivalencias y de qué manera las personas que hacen parte de las listas de elegibles pueden acceder a cargos creados después de la convocatoria. También me preocupa la situación de los funcionarios con estabilidad laboral reforzada y de quienes están próximos a pensionarse, por lo que solicito orientación sobre las garantías y mecanismos de protección existentes para estos casos.

Igualmente, considero importante informar cuántos de los actuales funcionarios permanecerán en sus cargos y cuántos deberán salir de la administración como resultado del concurso, así como conocer la procedencia de las personas que ingresarán a ocupar estas vacantes.

De manera particular, solicito claridad sobre la situación de los siete agentes de tránsito vinculados en provisionalidad, para establecer si podrían verse afectados por el proceso de equivalencias o si harán parte de una futura convocatoria.

También me interesa conocer cuántos cargos permanecen actualmente en provisionalidad, cuántos fueron creados después del concurso y cuáles podrían ser ocupados por personas que integran las listas de elegibles.

Finalmente, agradezco la disposición y el acompañamiento permanente del equipo de Talento Humano. Reconozco que este proceso genera incertidumbre para muchos funcionarios que llevan varios años al servicio del municipio; sin embargo, entiendo que se trata de un concurso basado en el mérito y regulado por la ley. Por ello, considero fundamental brindar información clara y oportuna a todos los servidores públicos y a la comunidad.

	ACTA SUCINTA DE SESIÓN DEL CONCEJO DE ENVIGADO	Código: FO-ALA-017
		Versión: 02
		Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.
		Página 7 de 14

COPIA CONTROLADA

Interviene el Concejal CARLOS MANUEL URIBE MESA

Saludo a la doctora Lina, a su equipo de trabajo y a las personas que nos acompañan en las barras.

Quiero hacer una reflexión sobre la importancia del mérito en el servicio público. Considero que debemos avanzar hacia administraciones donde cada vez más cargos sean ocupados por personas que accedan a ellos gracias a sus conocimientos, capacidades, experiencia y competencias, y no por recomendaciones o intereses políticos.

Me parece fundamental fortalecer la carrera administrativa, porque garantiza que quienes llegan al sector público lo hagan por sus méritos y tengan la oportunidad de aportar al desarrollo de la ciudad desde su conocimiento y profesionalismo. También considero importante que existan más concursos públicos para que un mayor número de funcionarios pueda acceder a la estabilidad laboral mediante procesos transparentes y competitivos.

Al mismo tiempo, me genera preocupación la situación de muchas personas que durante años han trabajado en las administraciones públicas como contratistas o en provisionalidad y que viven con incertidumbre frente a su futuro laboral. Son profesionales que han demostrado capacidades y compromiso, pero que muchas veces deben enfrentar períodos de inestabilidad que afectan sus proyectos de vida y su seguridad económica.

Por eso invito a reflexionar sobre la necesidad de seguir fortaleciendo los mecanismos que permitan valorar el talento humano, reconocer la experiencia adquirida y garantizar oportunidades basadas en el mérito. Quienes logran ingresar mediante concurso tienen la responsabilidad de aportar lo mejor de sí para continuar construyendo una ciudad cada vez mejor.

Finalmente, quisiera conocer cómo se ha comportado la estructura de contratistas de la administración durante los últimos tres años. Me interesa saber qué impacto tiene el ingreso de nuevos funcionarios de carrera administrativa sobre el número de contratistas y cómo se está gestionando este proceso para garantizar la eficiencia administrativa, el uso adecuado de los recursos públicos y el fortalecimiento institucional del municipio. Muchas gracias, señor presidente.

Interviene el Concejal JUAN PABLO MONTOYA CASTAÑEDA

Un saludo muy especial para la mesa directiva, mis compañeros Concejales, los funcionarios de la Secretaría de Talento Humano y todas las personas que nos siguen a través de los diferentes medios de comunicación.

Quiero comenzar señalando que la experiencia nacional demuestra que no todas las personas que ganan un concurso público terminan posesionándose, y que algunas de las que ingresan posteriormente renuncian por razones familiares, económicas, de movilidad, oportunidades laborales o porque el cargo no cumple sus expectativas.

Por ello, quisiera formular algunas inquietudes. En primer lugar, me gustaría conocer cuántos funcionarios que actualmente ocupan cargos en la administración municipal lograron ganar este concurso. Esta información permitiría identificar qué tan competitivos han sido nuestros servidores públicos frente a aspirantes provenientes de otros territorios.

También quisiera saber, con base en concursos anteriores, cuántas personas ingresaron a la administración municipal, cuántas permanecen vinculadas y cuántas se retiraron, así como las razones que motivaron su salida. Siempre hemos considerado que la Alcaldía de Envigado es



una entidad atractiva para trabajar, por lo que resulta importante entender por qué algunas personas deciden no continuar.

Adicionalmente, me interesa conocer cuántos funcionarios que ingresaron mediante concursos anteriores siguen hoy vinculados al municipio. Esto es relevante porque uno de los mayores activos de cualquier organización es el conocimiento institucional acumulado a lo largo de los años.

En ese sentido, quisiera conocer cuál es la estrategia o plan de transferencia de conocimiento que tiene la administración para garantizar que la experiencia y los aprendizajes adquiridos por quienes salen de la entidad no se pierdan, sino que puedan ser transmitidos a quienes ingresan. Igualmente, qué mecanismos existen para evitar la pérdida de experiencia en áreas estratégicas o sensibles de la administración.

No se trata de cuestionar el mérito ni los concursos públicos, sino de garantizar que los procesos de relevo institucional no afecten la continuidad de programas sociales, educativos, ambientales, de seguridad y de atención a la ciudadanía.

Asimismo, considero importante conocer si la administración cuenta con un diagnóstico sobre el riesgo de rotación derivado de estas convocatorias. Muchas de las personas elegibles provienen de otros municipios o departamentos, situación que puede influir tanto en su permanencia laboral como en su proceso de adaptación a la dinámica institucional del municipio.

Finalmente, considero fundamental que el Concejo pueda recibir información periódica sobre los efectos y resultados de estos procesos, el clima laboral y el impacto que tiene el ingreso de nuevos funcionarios en la administración municipal.

Quiero concluir resaltando que Envigado es un municipio organizado, comprometido con la calidad de vida de sus ciudadanos. Espero que, así como se trabaja por el bienestar de la comunidad, también se continúe fortaleciendo la calidad de vida y las condiciones de quienes hacen parte de la administración municipal.

Interviene el Concejal JUAN FERNANDO URIBE RESTREPO

Un saludo muy especial y cordial para la doctora Lina, para todo su equipo de trabajo y para quienes hoy nos acompañan tanto en el recinto como desde sus oficinas.

Quiero comenzar resaltando y valorando el trabajo que vienen realizando desde la Dirección de Talento Humano. Hemos visto cómo han acompañado este proceso desde el inicio, atendiendo cada una de sus etapas con responsabilidad, compromiso y cercanía hacia los funcionarios. Más allá de los aspectos administrativos, considero muy importante el acompañamiento emocional y psicológico que han brindado a quienes atraviesan este momento de incertidumbre laboral. Desde mi labor como Concejal siempre he priorizado el componente humano, y por eso considero valioso reconocer ese esfuerzo.

Tengo algunas inquietudes. La primera tiene que ver con el cierre de esta etapa y la llegada de los nuevos funcionarios. Me gustaría conocer qué tiene previsto la administración municipal, y particularmente el señor alcalde, para despedir y reconocer a quienes durante años han servido al municipio. Creo que es importante agradecerles por su aporte, su compromiso y todo lo que significaron para la administración y para Envigado. Incluso considero que este Concejo podría sumarse a ese reconocimiento mediante un mensaje institucional de gratitud.

COPIA CONTROLADA

De igual manera, quisiera saber cómo se tiene planeado recibir a los nuevos funcionarios para que se integren adecuadamente, se apropien de la cultura organizacional y desarrollen sentido de pertenencia por nuestro municipio.

También quisiera profundizar en el tema de la revisión de las listas de elegibles. Usted nos explicó que existe una comisión encargada de realizar este proceso y que, en algunos casos, se presentan exclusiones. Mi pregunta es si las personas excluidas son notificadas oportunamente y cuentan con las garantías necesarias para ejercer recursos, apelaciones o mecanismos de defensa que les permitan controvertir esa decisión.

Finalmente, quiero compartir una situación particular que conocí. Se trató de una funcionaria que fue excluida del proceso debido a que una certificación expedida por la administración no cumplía con los requisitos de forma exigidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Aunque la persona agotó todos los recursos disponibles, no logró ser admitida y perdió la oportunidad de participar en el concurso.

Por ello, respetuosamente solicito que este tipo de situaciones sean revisadas internamente para evitar que en futuras convocatorias algún funcionario vea afectado su derecho a participar por dificultades relacionadas con la expedición o validación de documentos. Estoy seguro de que este es un tema que merece especial atención para brindar mayores garantías a todos los servidores públicos. Muchas gracias, presidente, por el uso de la palabra. Les deseo a todos unos felices días.

Interviene el Concejal DAVID LONDOÑO ARROYAVE

Un saludo para usted, señor presidente, para mis compañeros y compañeras Concejales, para el equipo del Concejo y para la doctora Lina junto a todo su equipo de trabajo.

Quiero agradecer la realización de esta sesión porque es muy importante hacer seguimiento a un proceso que genera un impacto significativo en la administración municipal, en su talento humano, en la organización institucional y en el conocimiento acumulado por nuestros funcionarios.

Deseo dividir mi intervención en dos partes. La primera es para resaltar aspectos positivos de la gestión realizada por la Secretaría de Talento Humano. Considero muy valioso que la administración municipal no haya asumido una posición pasiva frente al concurso. Aunque este es un proceso externo, reglado y obligatorio, liderado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, ustedes decidieron acompañar activamente a los funcionarios durante todas sus etapas.

Valoro especialmente las estrategias implementadas, como los espacios de formación, las alianzas académicas, los talleres, las jornadas de sensibilización y el acompañamiento psicológico. Todo ello demuestra un enfoque humano frente a una situación que, además de implicaciones administrativas, tiene importantes efectos personales y familiares para los servidores públicos.

También quiero reconocer el interés que ha tenido la administración por conservar, dentro de las posibilidades legales, el talento humano que durante años ha contribuido al desarrollo de Envigado. Los buenos indicadores y la calidad de vida que hoy tiene nuestro municipio son, en gran medida, resultado del compromiso, la experiencia y el conocimiento de nuestros funcionarios.

En segundo lugar, quisiera presentar algunas propuestas complementarias.



	Código: FO-ALA-017	
	Versión: 02	
	Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.	
	Página 10 de 14	
	ACTA SUCINTA DE SESIÓN DEL CONCEJO DE ENVIGADO	

COPIA CONTROLADA

La primera es la creación de un programa municipal de transición laboral para los funcionarios que deban salir de la administración. Este programa podría incluir capacitación en herramientas de búsqueda de empleo, fortalecimiento de perfiles profesionales en plataformas como LinkedIn, actualización de hojas de vida, simulación de entrevistas laborales y orientación para afrontar procesos de selección en el sector privado.

Igualmente, propongo fortalecer la conexión con el sector empresarial mediante alianzas con entidades como la Cámara de Comercio y las principales empresas del municipio, con el fin de recomendar y visibilizar a aquellos funcionarios que cuentan con amplia experiencia y valiosas competencias profesionales.

Como segunda propuesta, considero importante crear un banco interno de vacantes laborales que permita tener en cuenta a las personas que salen de la administración para futuras oportunidades relacionadas con reemplazos temporales, licencias, incapacidades, proyectos especiales o nuevas necesidades institucionales.

Adicionalmente, sugiero ampliar los criterios de protección diferencial. Más allá de los prepensionados, madres cabeza de hogar y demás grupos protegidos por la ley, sería importante identificar casos de personas con responsabilidades de cuidado sobre adultos mayores, dependientes económicos o núcleos familiares que dependan exclusivamente de sus ingresos, para brindarles acompañamiento prioritario.

También propongo impulsar nuevas rutas de empleabilidad y programas de emprendimiento que permitan a quienes salen de la administración desarrollar proyectos personales o empresariales que han pospuesto durante años. Esto debe ir acompañado de asesoría financiera para orientar adecuadamente el manejo de las liquidaciones, la reorganización de las finanzas familiares y la construcción de nuevos proyectos de vida.

Finalmente, considero muy valioso invitar a exempleados de la administración que hoy sean empresarios o profesionales exitosos para que compartan sus experiencias. Sus testimonios pueden transmitir un mensaje de esperanza y demostrar que el cierre de una etapa laboral también puede convertirse en una oportunidad de crecimiento personal y profesional.

Quiero terminar reconociendo nuevamente el trabajo de la doctora Lina y de todo su equipo. Han asumido este proceso con compromiso, sensibilidad humana y respeto por la Constitución y la ley, procurando siempre acompañar y apoyar a nuestros funcionarios. Espero que estas propuestas puedan aportar al fortalecimiento de ese trabajo y al bienestar de nuestra gente. Muchas gracias.

Interviene el Vicepresidente Primero JUAN DIEGO ÁLVAREZ UPEGUI

Muy buenos días a todas las personas que nos siguen a través de las redes y un saludo muy especial para la doctora Lina y todo su equipo de trabajo.

Quiero reconocer nuevamente la labor que vienen realizando en el marco de este proceso del concurso, no solo por la gestión técnica sino también por el acompañamiento al bienestar de los funcionarios del municipio, procurando un buen clima laboral y condiciones adecuadas para la prestación del servicio público.

Adicionalmente, quiero trasladar algunas inquietudes que han surgido en redes sociales y que considero importante que sean respondidas en esta sesión.

La primera tiene que ver con si se han creado nuevos cargos de carácter asistencial o profesional para ampliar la planta de personal. En segundo lugar, se pregunta cómo se está

	ACTA SUCINTA DE SESIÓN DEL CONCEJO DE ENVIGADO	
	Código: FO-ALA-017	
	Versión: 02	
	Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.	
		Página 11 de 14

COPIA CONTROLADA

manejando la situación de los cargos que no fueron ofertados en el proceso inicial y que actualmente se encuentran en vacancia definitiva o provisional.

También se consulta si la administración hará uso de las listas de elegibles para proveer cargos que no fueron ofertados inicialmente dentro del concurso.

Otra inquietud se refiere a cuáles fueron las OPEC que finalmente fueron declaradas desiertas dentro del proceso.

Por último, aunque no es propiamente una pregunta sino una observación técnica, se menciona el proceso de ingreso de los elegibles al periodo de prueba de seis meses, posterior a la superación de las evaluaciones correspondientes de conocimientos, competencias funcionales y comportamentales, así como la verificación de antecedentes por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Solicita también información sobre cuántos funcionarios actuales ganaron el concurso, cuántos permanecen, cuántos han salido y las razones de su retiro, así como el efecto de la rotación en la estabilidad del talento humano. También por el manejo de las listas de elegibles, el uso de equivalencias, las OPEC declaradas desiertas y la posibilidad de proveer cargos no ofertados inicialmente.

De igual forma, inquietudes sobre los cargos en provisionalidad creados después del concurso y el tratamiento de casos de estabilidad laboral reforzada y prepensionados, buscando claridad sobre las garantías para estos servidores.

También diagnóstico sobre el riesgo de rotación del personal derivado del concurso, especialmente por el ingreso de personas de otros territorios, y cómo esto puede afectar la continuidad del conocimiento institucional. En esa línea, pedí información sobre estrategias de transferencia de conocimiento y la identificación de áreas críticas dentro de la administración.

Por ahora, estas serían las inquietudes que se han recogido. Nuevamente, reitero el agradecimiento y la felicitación a la Secretaría de Talento Humano y a todo su equipo por el trabajo realizado en este proceso. Muchas gracias.

Interviene Secretaria de Talento Humano LINA MARÍA OROZCO MUÑOZ

Me dirijo a las preguntas formuladas por el doctor Pablo y otros Concejales. Informo que en el proceso de selección de Antioquia 3 participan 64 entidades con una oferta de 5.280 empleos. Sobre la próxima convocatoria, aclaro que no tengo fecha oficial ni información formal, solo especulaciones.

En cuanto a las equivalencias, explico que un empleo es equivalente cuando tiene funciones similares, requisitos de estudio y experiencia iguales o comparables, y una asignación salarial igual o superior. Indico que reviso estos casos conforme a las solicitudes y la normativa vigente.

Respecto a los provisionales, informo que tengo 209 funcionarios en provisionalidad, de los cuales 110 plazas están incluidas en la oferta pública. Señalo que aproximadamente el 80% podría verse afectado, aunque aún no tengo un dato exacto debido a que el proceso está en curso y depende de decisiones individuales de los funcionarios.

Sobre los agentes de tránsito, aclaro que los 7 ingresos recientes no salen de la entidad y que actualmente no existe lista de elegibles ni nueva oferta pública para esos cargos. También



	Código: FO-ALA-017	
	Versión: 02	
	Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.	
	Página 12 de 14	

ACTA SUCINTA DE SESIÓN DEL
 CONCEJO DE ENVIGADO

COPIA CONTROLADA

informo que 79 cargos no salieron en este concurso, incluyendo 11 de tránsito, y que serán tenidos en cuenta en futuras convocatorias.

En relación con la estabilidad de los provisionales, explico que reviso cada caso conforme a la ley, priorizando reubicaciones cuando existen empleos de equivalencia. Si no es posible reubicarlos, se aplican las disposiciones legales correspondientes.

Frente al proceso de exclusiones, informo que en el concurso de ascenso no se han excluido personas en lista uno, pero sí dos casos en lista dos, uno por requisitos académicos y otro por validación de experiencia, los cuales son remitidos a la Comisión Nacional del Servicio Civil para decisión.

En cuanto al ingreso de nuevos funcionarios, explico que implemento un proceso de bienvenida estructurado, humano y organizado, donde cada dependencia se prepara para recibir al nuevo servidor, garantizando puesto, herramientas, acceso a sistemas e inducción completa. También trabajo en promover un ambiente de respeto para evitar situaciones de maltrato o “bullying”.

Sobre la despedida de funcionarios, indico que estoy diseñando, junto con la administración, un proceso de desvinculación asistida y de reconocimiento, aunque reconozco que es un proceso emocionalmente complejo y aún en construcción.

Finalmente, sobre la retención del conocimiento, explico que el municipio implementa la política de gestión del conocimiento dentro del modelo MIPG, con una calificación del 99%, equipos interdisciplinarios, 37 gestores del conocimiento y un plan trienal 2025–2027. Este sistema permite identificar conocimientos críticos, documentarlos y transferirlos para evitar su pérdida institucional.

Interviene la Concejala MARÍA TERESA ÁLVAREZ MUÑOZ

Expreso mi agradecimiento a la doctora Lina y a todo el equipo de Talento Humano, porque reconozco el esfuerzo que realizan para que este proceso salga bien. Ha sido una tarea ardua en la que cada uno pone lo mejor de sí.

Reconozco que es doloroso ver salir a personas que han trabajado durante muchos años en el municipio y que han entregado lo mejor de su labor, pero también entiendo que es un proceso legal que debemos cumplir. Al mismo tiempo, recibo y acompaño a quienes llegan, porque también traen su conocimiento y disposición para aportar.

Espero que se den las mejores condiciones para su adaptación y que los procesos del municipio no se interrumpan, como se ha señalado, ya que no nos conviene que ninguna gestión se vea afectada.

Finalmente, agradezco a todo el equipo de la Secretaría de Talento Humano por su compromiso diario, por su disposición y por las ganas constantes de hacer lo mejor por los funcionarios del municipio.

Interviene Secretaria de Talento Humano LINA MARÍA OROZCO MUÑOZ

No se han creado nuevos cargos de nivel asistencial ni nuevas plazas desde el 8 de noviembre, en cumplimiento de la ley de garantías. Mantengo únicamente los cargos ya existentes y los que se encuentran reportados en el proceso de Antioquia 3.

	Código: FO-ALA-017	
	Versión: 02	
	Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.	
	Página 13 de 14	

ACTA SUCINTA DE SESIÓN DEL
CONCEJO DE ENVIGADO

COPIA CONTROLADA

Frente a los cargos que no se ofertan y están en vacancia definitiva o temporal, explico que estoy a la espera de finalizar el proceso de selección para tomar decisiones sobre la planta de personal. Señalo que este es un movimiento significativo y que también debo considerar a quienes aún no han definido su situación por haber ganado en otras entidades.

Indico que, en caso de no poder proveer algunos cargos de carrera, evalúo alternativas como convocatorias internas, revisión de la planta o verificación de perfiles para posibles reubicaciones, siempre conforme a la normativa vigente.

Sobre las OPEC desiertas, informo que inicialmente se reportan cuatro de ascenso y ocho abiertas, pero aclaro que el proceso está en revisión y que algunos datos pueden cambiar conforme avanza la verificación de las listas de elegibles. Por eso, solicito tiempo para consolidar información precisa antes de dar cifras definitivas.

Frente a las inquietudes sobre el bullying, manifiesto que es un tema que debo abordar de manera integral con todo el equipo, promoviendo el respeto por el mérito y una adecuada actitud en los procesos de recibimiento de nuevos funcionarios.

Finalmente, agradezco la citación, el acompañamiento del equipo de Talento Humano y reitero que los resultados del proceso no son individuales, sino producto del trabajo conjunto de toda la Secretaría.

Interviene el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO.

Señora secretaria, por favor, continúe con el orden del día.

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

2. OBSERVACIONES Y PROPOSICIONES.

Interviene el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO.

¿Tenemos alguna observación o proposición?

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

No, señor presidente.

Interviene el vicepresidente primero JUAN DIEGO ÁLVAREZ UPEGUI

Extiendo la invitación a la Oficina de Talento Humano y a todos los Envigadeños para que participen este jueves a las 4 de la tarde en el evento “Encuentros que transforman”, que realizamos desde el Concejo Municipal.

Es un espacio en el que inicio la participación con la comunidad en temas relevantes y de interés general, donde se resuelven dudas importantes. En esta ocasión contamos con la participación de entidades como fondos de pensiones y Protección, que orientan a los asistentes sobre temas pensionales y otras inquietudes.

Informo que el cupo es limitado, por lo cual invito a quienes estén interesados a acercarse y participar.



	Código: FO-ALA-017	
	Versión: 02	
	Fecha de Aprobación: Octubre de 2023.	
	Página 14 de 14	

ACTA SUCINTA DE SESIÓN DEL
CONCEJO DE ENVIGADO

COPIA CONTROLADA

Interviene el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO.

Señora secretaria, por favor, continúe con el orden del día.

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

3. LECTURA DE COMUNICACIONES.

Intervienen el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO.

¿Tenemos alguna comunicación en el despacho, señora secretaria?

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

No, señor presidente.

Interviene el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO.

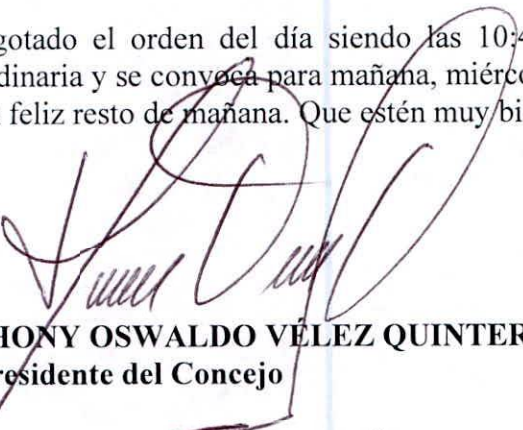
Solicito a la señora secretaria continuar con el orden del día.

Interviene la Secretaria General DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR.

Está agotado el orden del día, señor presidente.

Interviene el Presidente del Concejo JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO.

Agotado el orden del día siendo las 10:47 de la mañana, se da por concluida la sesión ordinaria y se convoca para mañana, miércoles 3 de junio de 2026, a las 08:00 a.m. Les deseo un feliz resto de mañana. Que estén muy bien. Hasta luego.


JHONY OSWALDO VÉLEZ QUINTERO
Presidente del Concejo


DOLLY MARIA QUINTERO BETANCUR
Secretaria General.

Transcribió: Juliana Murillo Hoyos*
Contratista de apoyo.