



PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD
LIMITADA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA No. 018

22 OCT 2025

POR LA CUAL SE ACTUALIZAN, SE ADOPTAN MANUALES, POLITICAS, CODIGOS Y PLANES PARA LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN "MIPG" EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA.

La Gerente (e) de la Planta De Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada Empresa Industrial y Comercial del Estado (EICE) constituida por escritura pública número 6 del 04 de enero de 2005 otorgada por asamblea de constitución de Dosquebradas, registrado en esta cámara de comercio bajo el número 1004150 del libro ix del registro mercantil el 13 de enero de 2005, se inscribe: la constitución de persona jurídica denominada Planta De Tratamiento Villasantana S.A E.S.P.

Que por escritura pública número 1505 del 31 de mayo de 2010 otorgada por asamblea general de Dosquebradas, registrado en esta cámara de comercio bajo el número 1016804 del libro IX del registro mercantil el 28 de julio de 2010, la persona jurídica cambio su nombre de Planta De Tratamiento Villasantana S.A. E.S.P por Planta De Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Que por escritura pública número 2021 del 26 de julio de 2010 de la notaría única de Dosquebradas, inscrita en esta entidad el 28 de julio de 2010, en el libro IX bajo el número 1016805, se aclara la escritura número 1505 del 31 de mayo de 2010 de la transformación cuyo objeto social de la Planta de Tratamiento Villasantana es el arrendamiento de infraestructura para la producción y venta de agua tratada en bloque; así mismo podrá prestar servicios de análisis de laboratorio para medición de potabilización de agua y servicios complementarios de asesoría en procesos de potabilización de agua y en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales.

CONSIDERANDO:

1. Que el Decreto 1083 de 2015 reglamenta todo lo relacionado con el Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado; y el artículo 2.2.22.3.1 del mismo Decreto adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

0 9 8 2 2 OCT 2025

2. Que mediante el Decreto 1499 de 2017 se implementó el Modelo Integrado de planeación y Gestión MIPG, el cual integra los sistemas que se hayan adoptado en las entidades públicas, el cual busca dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas.
3. Que dentro de la estructura de la operación MIPG se encuentra con 7 dimensiones, las cuales incluye: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y de Planeación, Gestión con Valor para el Resultado, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación y Control Interno que busca dar cumplimiento a las metas institucionales de las entidades públicas con la elaboración y adopción de manuales, programas, políticas, planes, código, matrices, formatos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.
4. Que mediante la Resolución 0000025 del 27 diciembre de 2023 "Por la cual se reglamenta el modelo integrado de planeación y gestión y se definen lineamientos para su operación en la organización y se integra el comité institucional de gestión y desempeño" de la Planta de Tratamiento de Villasantana Sociedad Limitada.
5. Por medio de la resolución No. 006 de 2021 se adoptó el código de integridad del servicio público del servicio público del Departamento Administrativo de la Función Pública en la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Con fundamento en las anteriores consideraciones,

RESUELVE:

Artículo 1. Actualizar el Código de integridad de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Artículo 2. Adoptar el Manual de evaluación, seguimiento y auditoria interna de gestión de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.

Artículo 3. Adoptar la Política de Gobierno Digital para la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada y el Procedimiento de PQRS.

Artículo 4. Adoptar los siguientes planes y procedimientos de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada.; así:

1. Plan anticorrupción y de atención al ciudadano
2. Plan de bienestar social e incentivos
3. Plan estratégico de talento humano (PETH)

4. Plan institucional de gestión ambiental
5. Plan Institucional de capacitación
6. Plan de participación ciudadana
7. Plan estratégico de tecnología de la información y las comunicaciones (PETIC)
8. Plan estratégico de riesgo de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de vacantes y previsión de talento humano
11. PINAR

Artículo 5: La presente resolución rige a partir de la fecha de la expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los 22 OCT 2025


MARTHA LUCIA SARRIA COLON
Gerente (E)


Reviso: Olga Cecilia Arenas Forestieri
Asesora Jurídica


Reviso: Paula Andrea Benjumea Ramirez
Apoyo Control Interno


Elaboró: Cesar Echeverri Álvarez.
Contratista MIPG



**PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD
LIMITADA**
**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

Flecha de emisión
01-06-2025

Versión: 001

Página: 1 de 8

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCION	2
2.	REFERENTES ESTRATEGICOS	2
3.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD	3
4.	OBJETIVO GENERAL	3
5.	VALORES	3
6.	DEFINICIONES.....	4
7.	MARCO NORMATIVO	7
8.	ALCANCE	7
9.	ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL; ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
10.	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS	8
11.	RESPONSABLE Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	8

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 001
		Página: 2 de 8

1. INTRODUCCION

La Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada es una empresa industrial y comercial del estado que hace parte del mercado inmobiliario y que se dedica a la administración de bienes muebles e inmuebles en este caso para la operación de tratamiento y transformación de agua cruda en agua para el consumo humano, desde ese punto de vista la entidad asumiendo su responsabilidad de la administración de estos bienes tiene consigo la condición de garantizar la estabilidad de la infraestructura utilizada por sus arrendatarios y desarrollar las inversiones necesarias para el óptimo estado de operación y funcionamiento, garantizando con ello el óptimo estado de toda la infraestructura que conforma las instalaciones de la planta y de esa manera cumplir a cabalidad con su objeto social.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que busca fomentar en cada servidor público el compromiso de ejercer sus funciones con responsabilidad, conocimientos, actitudes y valores institucionales y fortalecer el talento humano bajo los principios de integridad y comprometidos con la entidad.

Dando cumplimiento al artículo 17 de la Ley 909 de 2024 donde las entidades públicas deben contar con un plan de vacantes y de previsión de empleos; y de acuerdo con el manual de funciones aprobado por medio de la Resolución No. 004 del 02 de enero de 2023 "Por la cual se actualiza el Manual de funciones, requisitos y competencias laborales de los empleos públicos de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada y se dictan otras Disposiciones donde en su estructura cuenta con dos funcionarios: un GERENTE, código 039, grado 1 y un PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 001, grado 01.

2. REFERENTES ESTRATEGICOS

Misión: Somos una empresa dedicada a la administración de bienes muebles e inmuebles utilizados para la producción y venta de agua tratada en bloque a si mismo nos dedicamos a prestar servicios de análisis de laboratorio para medición de potabilización de agua y servicios complementarios de asesoría en procesos de potabilización de agua.

Visión: Para el año 2030, la empresa busca ser reconocida en el Eje Cafetero como una entidad líder en el arrendamiento de infraestructura para el tratamiento de agua potable en bloque; con unas instalaciones óptimas para la prestación de servicios de análisis de laboratorio para la medición de la potabilización del agua; siendo la



	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 001
		Página: 3 de 8

única Planta de tratamiento a nivel regional con un sistema de gestión de lodos buscando a si tener un impacto ambiental sobre las fuentes de agua, todo esto soportado en una cultura de calidad, competitividad y eficiencia que pueda generar beneficios y utilidades, mejorando progresivamente las condiciones de sostenibilidad de nuestra empresa.

3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

Administración de bienes muebles e inmuebles para la operación de tratamiento y transformación de agua cruda en agua para el consumo humano y garantizar la estabilidad de la infraestructura utilizada por sus arrendatarios.

4. OBJETIVO GENERAL

Administrar y actualizar la información sobre los empleos que se encuentran vacantes en la Entidad.

5. VALORES

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Trabajo en equipo: Trabajo en conjunto con mis compañeros, cada uno hace parte, pero todos tenemos un objetivo en común.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 001
		Página: 4 de 8

Profesionalidad: Desempeño mi trabajo con pericia, aplicación, seriedad, honradez y eficacia.

6. DEFINICIONES

Carrera administrativa: Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Competencias: "Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público". (Decreto 1083 de 2015, artículo 2°).

Educación informal: La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007).

[Handwritten signature]

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 001
		Página: 5 de 8

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

[Handwritten signature]

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 001
		Página: 6 de 8

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Talento Humano: MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).



	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 001
		Página: 7 de 8

7. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Tema
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Decreto Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Tabla 1 Normatividad

8. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes se articula con el Plan estratégico del talento humano con el objetivo de identificar los cargos que se encuentran en vacancia definitiva y cuyo propósito es proveer los cargos que se encuentran en vacancia definitiva dando cumplimiento a la ley 909 de 2004, al Decreto Ley 1960 de 2019 y a lo enmarcado por la CNSC.

9. PLAN DE VACANTES

De acuerdo con el manual de funciones aprobado por medio de la Resolución No. 004 del 02 de enero de 2023 "Por la cual se actualiza el Manual de funciones, requisitos y competencias laborales de los empleos públicos de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada y se dictan otras Disposiciones donde en su estructura cuenta con dos (2) funcionarios: un GERENTE, código 039, grado 1 y un PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 001, grado 01; por la cantidad de funcionarios no existen vacantes a la fecha; y en el caso que se presente se dará cumplimiento a la normatividad legal vigente que regula la materia.

Nivel	Planta Global
Gerencial	1
Profesional Universitario	1
TOTAL	2

Tabla 2 Estructura

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 001
		Página: 8 de 8

10. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Por lo que en la Planta de Tratamiento Villasantana no existe a la fecha personal en vacancia definitiva ya que de acuerdo con el manual de funciones aprobado por medio de la Resolución No. 004 del 02 de enero de 2023 "Por la cual se actualiza el Manual de funciones, requisitos y competencias laborales de los empleos públicos de la Planta de Tratamiento Villasantana Sociedad Limitada y se dictan otras Disposiciones donde en su estructura cuenta con dos (2) funcionarios: un GERENTE, código 039, grado 1 y un PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 001, grado 01.

11. RESPONSABLE Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El plan será revisado anualmente y actualizado conforme a cambios normativos, directrices institucionales por la Gerencia y el comité institucional de gestión y desempeño.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre y Cargo:  Cesar Augusto Echeverri Álvarez Profesional MIPG	Nombre y Cargo:  Olga Cecilia Arenas Forestieri Jurídica	Nombre y Cargo:  Martha Lucia Sarria Colon Gerente (E)