



RESOLUCIÓN DE GERENCIA No. 016

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.

078 22 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 auditoría 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)



1918

1. The Commission on the Administration of Justice, created by the Executive Order of the President of the United States, on the 1st day of January, 1918, has the honor to submit to the President the following report:

2. The Commission has the honor to acknowledge the receipt of the report of the Honorable Mr. Justice Brandeis, dated the 1st day of January, 1918, and to express its appreciation of the valuable information and suggestions contained therein.

3. The Commission has the honor to acknowledge the receipt of the report of the Honorable Mr. Justice Brandeis, dated the 1st day of January, 1918, and to express its appreciation of the valuable information and suggestions contained therein.

4. The Commission has the honor to acknowledge the receipt of the report of the Honorable Mr. Justice Brandeis, dated the 1st day of January, 1918, and to express its appreciation of the valuable information and suggestions contained therein.

5. The Commission has the honor to acknowledge the receipt of the report of the Honorable Mr. Justice Brandeis, dated the 1st day of January, 1918, and to express its appreciation of the valuable information and suggestions contained therein.

Attest: The President of the United States, who has approved the foregoing report.

GOVERNMENT OF THE UNITED STATES

Date of Report: 1st day of January, 1918.

MARTIN LUCIA GARCIA COLON
Secretary

Martin Lucia Garcia Colon
Secretary

Martin Lucia Garcia Colon
Secretary

Martin Lucia Garcia Colon
Secretary



LIMITADA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Fecha de emisión
01-06-2025

Versión: 001

Página: 1 de 9

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION.....	2
2. OBJETIVO.....	3
3. PROPOSITO	3
4. ALCANCE.....	3
5. VALORES.....	3
6. MARCO NORMATIVO	4
7. RESPONSABLES	5
8. DEFINICIONES	5
9. EJES TEMATICOS.....	6
10. METODOLOGÍA.....	6
11. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR	7
12. PLAN DE INCENTIVOS	7
13. INDICADORES.....	8
14. RESPONSABLE Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN.....	8

1. INTRODUCCION

De acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas y teniendo en cuenta que el pilar fundamental de Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional.

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha proporcionado lineamientos para la implementación del sistema de estímulos, ya que estos no solo promueven el desarrollo integral del empleado y la mejora de su calidad de vida, sino que también exaltan la labor del servidor público.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos cuyo objetivo es establecer las condiciones laborales óptimas que impulsen la creatividad, identidad y participación de los servidores públicos a través de programas, acciones y procesos que elevan el nivel de competencias funcionales y comportamentales, mejorando el bienestar y calidad de vida de los empleados públicos.

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

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. OBJETIVO

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal, a través del diseño e implementación de un plan de bienestar social e incentivos que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida.

Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos que permitan atender las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional de los servidores públicos.

3. PROPOSITO

Ejecutar actividades de acuerdo con las necesidades e intereses de los servidores públicos de la Planta de Tratamiento Villasantana.

4. ALCANCE

El Plan de bienestar social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos y su grupo familiar, el cual inicia con la identificación de necesidades de bienestar y finaliza con la evaluación y seguimiento.

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

6. MARCO NORMATIVO

- Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".
- Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- Decreto ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

7. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Gerencia, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos.

8. DEFINICIONES

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Cambio Organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

(Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

9. EJES TEMATICOS

- **Eje 1: Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, al cambio y a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- **Eje 2: Salud Mental:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud visual y auditiva, entre otros.
- **Eje 3: Convivencia social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

10. METODOLOGÍA

La metodología para la identificación de las necesidades de bienestar se realizaría mediante una encuesta virtual a los servidores públicos o en comité de gerencia.

Nota: Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos se gestionará con las diferentes secretarías de Deportes y Cultura de la Alcaldía de Dosquebradas, Pereira, Gobernación de Risaralda, ARL y Serviciudad para capacitación, recreación, pausas activas, rumbo terapias y apoyo logístico para la realización de las actividades de bienestar.

11. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR

El cronograma del plan de Bienestar.

ACTIVIDADES / MES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Conmemoración día de la secretaria				X								
Conmemoración día de la madre					X							
Conmemoración día del padre						X						
Conmemoración día de Halloween										X		
Conmemoración de la navidad												X
Rumba terapias								X	X	X	X	X
Celebración mes de amor y amistad									X			
Celebración de cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Tabla 1 cronograma

12. PLAN DE INCENTIVOS

Introducción: Los incentivos se han convertido en un factor clave para lograr el crecimiento y desarrollo personal con el objetivo de lograr una mayor productividad y compromiso con la entidad.

Objetivo: Propiciar la cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad; mediante el reconocimiento a los servidores de carrera y libre nombramiento y remoción de la Planta de Tratamiento Villasantana.

Beneficiarios: Empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

Tipos de incentivos:

- Incentivos no pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como: Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Incentivos pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos por su alto desempeño; Tales como Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo.



- Pregrado: El cincuenta (50%) por ciento del valor de la matrícula del semestre o periodo académico.
- Postgrados: Especializaciones, doctorados y maestrías: El ochenta (80%) por ciento del valor de la matrícula del semestre o periodo académico.
- Foros, Seminarios, Cursos y Diplomados: El cien (100%) por ciento del valor.

El valor del periodo académico para el cual se solicita apoyo no podrá ser superior a 10 SMMLV dentro de la misma vigencia fiscal.

Requisitos para participar en el plan anual de incentivos: Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan de incentivos:

1. Acreditar mínimo un año de tiempo de servicio continuo en la Planta de Tratamiento de Villasantana.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión.

13. INDICADORES

El cumplimiento del presente plan se hará con base al siguiente indicador:

$$\left(\frac{\text{Número de actividades realizadas del plan bienestar}}{\text{Número de actividades planeadas del plan bienestar}} \right) * 100$$

14. 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.



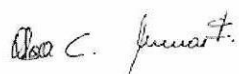
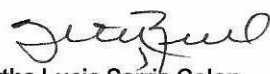
LIMITADA

01-06-2025

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 001

Página: 9 de 9

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)

ESTADO DEL	ESTADO DEL	ESTADO DEL
Proyecto y Carga	Proyecto y Carga	Proyecto y Carga
Proyecto y Carga Proyecto y Carga Proyecto y Carga	Proyecto y Carga Proyecto y Carga Proyecto y Carga	Proyecto y Carga Proyecto y Carga Proyecto y Carga