



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.

010 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)



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 Forestiery
Asesora Jurídica

Reviso: Paula Andrea Benjumea Ramírez
Apoyo Control Interno

Elaboró: Cesar Echeverri Álvarez.
Contratista MIPG



Tabla de contenido

1.	INTRODUCCION	2
3.	OBJETIVOS	3
4.	VALORES	4
5.	ALCANCE	4
6.	MARCO NORMATIVO	5
7.	RESPONSABLES	8
8.	DEFINICIONES.....	8
9.	DESARROLLO DEL PLAN	10
10.	RESPONSABLE Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	21



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.

Conforme a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado", se realiza presentación de los planes estratégicos de la Planta de Tratamiento Villasantana

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.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 3 de 21

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 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

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.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Fortalecer las capacidades, competencias, bienestar e integridad del talento humano de la Planta de Tratamiento Villasantana, gestionando acciones que permitan mejorar la productividad y el sentido de pertenencia del servidor público.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN

- Mejorar las competencias, conocimientos, habilidades, destrezas y desempeño laboral de los servidores públicos a través del plan de capacitación – PIC
- Prevenir y proteger la salud de los colaboradores y el riesgo psicosocial en el entorno laboral y personal a través de la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer la apropiación de los valores del servicio público (Código de Integridad).
- Realizar un control de la gestión documental de la historia laboral de los servidores público de la Planta de Tratamiento Villasantana.
- Mantener actualizado permanentemente el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 4 de 21

4. 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: Cumpló 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.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH está dirigido al Gerente, Profesional Universitario y Contratistas; en las diferentes situaciones administrativas, según corresponda de acuerdo con la normatividad legal vigente establecida.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 5 de 21

6. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Tema
Decreto Ley 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Ley 115 del 08 de febrero de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley 190 del 06 de junio de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 del 29 de diciembre de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
Ley 715 Del 21 de diciembre de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros
Ley 776 del 17 de diciembre de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 909 del 23 de septiembre 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)
Ley 931 del 30 de diciembre de 2004	Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad debido a la edad.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1071 del 31 de julio de 2006	por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación
Ley 1221 Del 16 de julio de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1437 del 18 de enero de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1474 del 12 de julio de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 6 de 21

Normatividad	Tema
Ley 1752 del 03 de junio de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad
Ley 1755 del 30 de junio de 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Ley 2016 del 27 de febrero de 2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Ley 2195 del 18 de enero de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1581 del 17 de octubre de 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
Ley 1712 del 06 de marzo de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2177 de 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta Parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
Decreto 4906 del 16 de diciembre de 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 019 del 10 de enero de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015



**PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD
LIMITADA**

Fecha de emisión
01-06-2025

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

Versión: 001

Página: 7 de 21

Normatividad	Tema
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto 051 del 16 de enero de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 del 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado.
Decreto 815 del 08 de mayo de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1800 del 07 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 2106 del 22 de noviembre de 2019	Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
Decreto 473 del 29 de marzo de 2022	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018 - DAFP	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 – Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución 104 del 04 de marzo de 2020 – DAFP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030.
Resolución 3461 de 2025 – Ministerio de trabajo	Por la cual derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y estableció un nuevo marco normativo para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas
Circular Externa 100-024 del 23 de diciembre de 2021 – DAFP	Por medio del cual se brinda lineamiento sobre la formulación y publicación del plan estratégico del talento humano.
Circular Externa 100-010 del 21 de noviembre de 2014 – DAFP	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Tabla 1 Normatividad

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 8 de 21

7. RESPONSABLES

- **Comité de Gestión y Desempeño:** Quien revisa y aprueba los diferentes programas elaborados en el plan de talento humano.
- **Gerencia:** Quien gestiona los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas de los diferentes planes, así como velar por su debido cumplimiento.

8. DEFINICIONES

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998).

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).

Clima organizacional: Es el ambiente percibido directo o indirectamente por los colaboradores, en el sentido de las políticas, prácticas y medidas de tiene la organización y que influye en la motivación y comportamiento de estos.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 9 de 21

Código de Integridad: Es una estrategia pedagógica publica diseñada con el fin de prevenir acciones contrarias a la norma y que orienta a los servidores públicos en sus actuaciones y comportamientos.

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°).

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)

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)

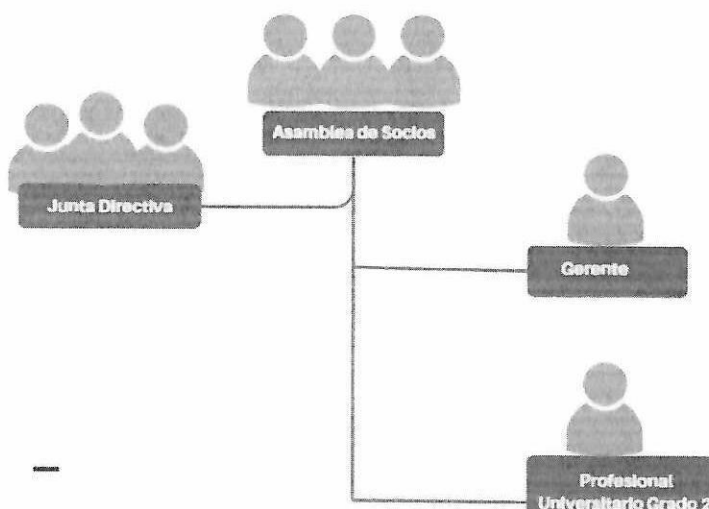
Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema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

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.

9. DESARROLLO DEL PLAN

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga los insumos necesarios para su desarrollo.

Estructura Organizacional y caracterización de empleos: 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.



	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 11 de 21

Nivel	Planta Global
Gerencial	1
Profesional Universitario	1
TOTAL	2

Tabla 2 Cargos

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, se cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio aprobado mediante Resolución 004 del 02 de enero de 2023.

El Plan Estratégico de Gestión Humana se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de actividades efectivas que se asocian con cada una de las 5 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

ACTIVIDADES	ESTADO
Actualizar anualmente el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Planeación - Desarrollo
Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores y contratistas.	Planeación - Desarrollo
Identificación de peligros y riesgos	Planeación - Desarrollo
Programar y ejecutar simulacros en las instalaciones de la entidad	Planeación - Desarrollo
Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento	Planeación - Desarrollo
Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable:	Planeación - Desarrollo
Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Planeación - Desarrollo
Gestionar el plan de bienestar e incentivos	Planeación - Desarrollo
Socializar el código de Integridad	Planeación - Desarrollo
Cumplir y gestionar el plan de capacitación e inducción	Planeación - Desarrollo
Seguimiento al plan de vacantes	Planeación - Desarrollo
Verificar la conformación del comité de convivencia laboral	Planeación - Desarrollo

Tabla 3 Actividades

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 12 de 21

PLANES, POLITICAS, MANUALES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

- Plan de capacitación
- Plan de Bienestar social e Incentivos
- Plan de vacantes
- Código de Integridad
- Sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de emergencia
- Comité de convivencia

INDICADORES

- Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación

(Número de actividades de capacitación realizadas/ Numero de actividades de capacitación programadas) * 100

- Cumplimiento sistema de seguridad y salud en el trabajo

(Número de actividades cumplidas del plan de seguridad y salud en el trabajo/ Numero de actividades planeadas del plan de seguridad y salud en el trabajo) * 100

- Cumplimiento Plan de bienestar social e incentivos

(Número de actividades realizadas del plan bienestar / Numero de actividades planeadas del plan bienestar) * 100

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Dado cumplimiento a la ley 909 de 2004 en los Artículos 38 y 40, la evaluación de desempeño se realizará a los dos funcionarios: Gerencia y Profesional Universitario de la Planta de Tratamiento Villasantana bajo los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC".

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 13 de 21

COMISIÓN DE PERSONAL

La Ley 909 de 2004 en el Artículo 16. Las Comisiones de Personal. 1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

La Comisión elegirá de su seno un presidente.

Por lo que en la Planta de Tratamiento Villasantana no existe comisión de personal 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; y por la cantidad de funcionarios no permitiría constituir la Comisión de Personal.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 14 de 21

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 definitivas a la fecha; y en el caso que se presente se dará cumplimiento a la normatividad legal vigente que regula la materia y a las directrices enmarcadas por la CNSC.

- **Retiro del funcionario:**

Las causales de retiro de un funcionario de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción están enlistadas en la Ley 909 de 2004 en el ARTÍCULO 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) Literal INEXEQUIBLE
- d) Por renuncia regularmente aceptada;
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 15 de 21

- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el Artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- k) Por orden o decisión judicial;
- l) Por supresión del empleo;
- m) Por muerte;
- n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PARÁGRAFO 1. Parágrafo INEXEQUIBLE

PARÁGRAFO 2. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

- **Selección de Personal:**

En el caso que se presente la vacante definitiva del PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 001, grado 01, se realizara cumpliendo los requisitos exigidos en el manual de funciones, la ley 909 de 2004 y los lineamientos de la CNSC.

- **Actualización de la información en el SIGEP:**

Dando cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004 se realiza la actualización de la Hoja de vida y la Declaración de bienes y rentas de los dos (2) funcionarios de la Planta de Tratamiento Villasantana de manera, el GERENTE, código 039, grado 1 y el PROFESIONAL UNIVERSITARIO de manera periódica y según necesidad.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 16 de 21

La verificación de la Hoja de vida y la Declaración de bienes y rentas de los contratistas de prestación de servicios se realizará por parte de la Profesional Universitario al momento de la Contratación.

COMISION Y ENCARGO

Comisión: El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

Clases de comisión. Las comisiones pueden ser:

1. De servicios.
2. Para adelantar estudios.
3. Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo, cuando el nombramiento recaiga en un empleado con derechos de carrera administrativa.
4. Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros o de organismos internacionales.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 17 de 21

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingresos señalado para el empleo que desempeña temporalmente siempre que no deba ser percibido por su titular.

VACACIONES

Los servidores públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, por cada año de servicio.

Las vacaciones deben concederse por el Gerente o quien haga sus veces o su delegado, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas, mediante acto motivado.

El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado”, el monto de estas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

El disfrute de las vacaciones de interrumpirá cuando se configure algunas de las siguientes causales mediante resolución motivada:

- 1) Las necesidades del servicio.
- 2) La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, por maternidad o aborto, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la Empresa Promotora de Salud “EPS” a la cual está afiliado el empleado.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 18 de 21

PERMISOS Y LICENCIAS

- **Permiso.** El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos.
- **Permiso sindical.** El empleado puede solicitar los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión, en los términos establecidos en el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.
- **Permiso académico compensado.** Al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley.

Los empleados tienen derecho a licencias renunciables sin sueldo hasta por sesenta (60) días al año, continuos o divididos. Si concurre justa causa, a juicio de la autoridad nominadora, la licencia puede prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, la autoridad nominadora decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Flecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 19 de 21

Durante la licencia los empleados no podrán ocupar otros cargos dentro de la administración Pública.

Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

1. No remuneradas: Ordinaria y No remunerada para adelantar estudios.
2. Remuneradas: Para actividades deportivas. Enfermedad. Maternidad. Paternidad. Luto.

COMITÉ DE CONVIVENCIA

De acuerdo con ley 1010 de 2006 y la Resolución No. 3461 de 2025 por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y en empresas privadas, y se dictan otras disposiciones en el Artículo 3. Conformación.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En las entidades públicas y las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.

El manual de funciones aprobado por medio de la Resolución No. 004 del 02 de enero de 2023 donde en su estructura organizacional se cuenta con dos funcionarios: un GERENTE, código 039, grado 1 y un PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 001, grado 01

De acuerdo con lo anterior, la entidad está analizando a la luz de la norma y a la cantidad de funcionarios existentes en la Planta de Tratamiento Villasantana, la

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA		Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)		Versión: 001
			Página: 20 de 21

conformación o no del comité de convivencia ya que el número de trabajadores es mucho inferior a lo establecido por la norma.

VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

De acuerdo con el Decreto 2011 de 2017 en el ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma: Tamaño de la Plantas entre 1 y 1000 empleos el, porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2027 es del 4%.

Una vez revisada la normatividad 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, al momento no se cuenta en la Planta de Tratamiento de Villasantana con personal con discapacidad por la cantidad de funcionarios existente en la planta de personal, pero se dará estricto cumplimiento a la normatividad legal vigente que regula la materia.

	PLANTA DE TRATAMIENTO VILLASANTANA SOCIEDAD LIMITADA	Fecha de emisión 01-06-2025
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	Versión: 001
		Página: 21 de 21

HORARIO LABORAL

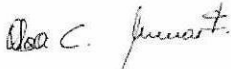
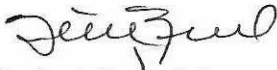
Por lo que el horario de entrada y salida de los funcionarios de la Planta de Tratamiento Villasantana, se ajustará de acuerdo con la necesidad del servicio, existiendo dentro de este lapso variedad de horarios, sin exceder la jornada máxima legal de conformidad a la Ley 2101 de 2021.

La jornada laboral del personal está establecida así:

- Lunes a jueves de 07:30 hasta las 16:00 en jornada continua
- Viernes de 07:30 a.m. a 15:30 p.m jornada continua

10. 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)