



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

MANUAL DE INDUCCIÓN

MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

GRUPO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., 2020

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. PRIMERA PARTE – ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	5
1.1. Nuestro ministro.....	5
1.2. Creación del Ministerio	5
1.3. Misión	6
1.4. Visión	6
1.5. Objetivo del Ministerio.....	6
1.6. Funciones del Ministerio	6
1.7. Organigrama.....	8
1.8. Política de Calidad	9
1.8.1. Objetivos de Calidad.....	10
1.9. Mapa de Procesos	11
1.9.1. Procesos Estratégicos	11
1.9.2. Procesos Misionales	12
1.9.3. Procesos de Apoyo.....	12
1.9.4. Procesos de Evaluación.....	13
2. SEGUNDA PARTE - ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	14
2.1. VICEMINISTERIO DE VIVIENDA.....	14
2.1.1. Viceministro de Vivienda.....	14
2.1.2. Funciones del Viceministerio de Vivienda.....	14
2.1.3. Programas del Viceministerio de Vivienda.....	15
2.2. VICEMINISTERIO DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO.....	18
2.2.1. Viceministro de Agua y Saneamiento Básico.....	18
2.2.2. Funciones del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico.....	18
2.2.3. Programas del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico.....	19
3. TERCERA PARTE - GENERALIDADES DE INGRESO	22
3.1. Estructura de la planta física.....	22
3.2. Jornada Laboral.....	22
3.3. Situaciones administrativas.....	23
3.4. Prestaciones económicas y nómina.....	26
3.4.1. Prestaciones económicas	26
3.5. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP	29
4. CUARTA PARTE - CULTURA E INFORMACIÓN INTERNA	30
4.1. Valores de los Servidores Públicos.....	30
4.2. Deberes de los Servidores Públicos	31
4.3. Prohibiciones de los Servidores Públicos	31
4.4. Estímulos e incentivos	32
4.4.1. Plan de Bienestar social.....	32
4.4.2. Plan de Incentivos.....	33
4.4.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC	33

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

4.5.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST	34
4.6.	Teletrabajo	35
4.7.	Evaluación de Desempeño	35
4.7.1.	Funcionarios de Carrera Administrativa y en período de prueba	35
4.7.2.	Funcionarios de Libre nombramiento y Remoción	36
4.7.3.	Funcionarios en Provisionalidad	36
4.7.4.	Gerentes Públicos.....	36
4.8.	Clima Organizacional y riesgo psicosocial	37
4.9.	Política de Comunicación Pública	38
4.9.1.	Decálogo de Comunicación	38
4.10.	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	40
4.11.	Acciones Básicas para la construcción de una Política de No discriminación en el entorno laboral.....	41
4.12.	Inventarios	41
4.13.	Carné de identificación.....	42
4.14.	Entrenamiento en el puesto de trabajo	42
4.15.	Sintravivienda	42

	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se encarga de contribuir a mejorar la calidad de vida de los colombianos por medio de programas y proyectos de vivienda, agua y saneamiento básico.

A partir de este momento, usted entra a formar parte de la familia Minvivienda, por su perfil, conocimiento, experiencia y capacidad de trabajo en equipo. Seguramente, será clave en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

El Manual de Inducción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, constituye una herramienta de trabajo que le permitirá al nuevo funcionario público, tener información general, amplia y suficiente con respecto a los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación de la entidad, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia, adaptación y seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma, así como la responsabilidad que demanda como funcionario público.

Con este documento, el Ministerio le da la bienvenida a una Entidad estructurada, comprometida con sus funciones para el sector de vivienda, agua y saneamiento básico y ciudadanía en general.

Gracias por ser miembro del selecto equipo de trabajo de Minvivienda, que con espíritu de integración y colaboración se sienten orgullosos de servir a los colombianos a través de esta gran familia.

	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

1. PRIMERA PARTE – ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

1.1. Nuestro ministro

Jonathan Malagón González



Economista de la Universidad Nacional y Administrador de empresas de la Universidad de Londres, cuenta con maestría en política económica de la Universidad de Columbia, maestría en finanzas de la Universidad de Barcelona y también es PhD en Economía.

Es miembro de las juntas directivas del Fondo Nacional de Garantías, la Unión Latinoamericana para la Vivienda, la Federación Latinoamericana de Bancos, el Club de Banqueros y Empresarios y La Liga de Lucha contra el Cáncer. Y también ha estado en Fedesarrollo como director de análisis económico y en ANIF como investigador.

Fue el director de análisis macroeconómico de Fedesarrollo durante dos años, también asesor del MinTIC, investigador de ANIF, y consultor de la CAF, el Banco Mundial y el PNUD.

Ha sido profesor universitario durante 12 años, 10 de ellos en la Universidad Nacional y ha dictado más de 50 cursos de pregrado y maestría en universidades como la Javeriana, el Externado, los Andes y el CESA.

1.2. Creación del Ministerio

El Ministerio de Vivienda nace con el artículo 14 de la [Ley 1444 del 2011](#), por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Presidente de la República para modificar la estructura de la administración pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la nación y se dictan otras disposiciones.

Decreto 3571 de 2011, por medio del cual se establecen los objetivos, estructura, funciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se integra el Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Decreto 3576 de 2011, por medio del cual se establece la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Resolución 0035 de 2011, por medio de la cual se conforman los grupos internos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

1.3. Misión

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio contribuye a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, promoviendo el desarrollo territorial y urbano planificado del país y disminuyendo el déficit en vivienda urbana, agua potable y saneamiento básico, mediante la financiación, y el desarrollo de la política pública, programas y proyectos correspondientes, con servicios de calidad y recurso humano comprometido.

1.4. Visión

En el año 2021, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio habrá logrado disminuir el déficit de vivienda urbana del país y mejorar la cobertura de los servicios de Agua Potable y Saneamiento Básico urbano y rural, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y consolidando un mejor sistema de Ciudades amables y productivas, a través de políticas, programas y proyectos participativos y de Entidades modernas.

1.5. Objetivo del Ministerio

De acuerdo con lo establecido por el Decreto 3571 de 2011, tiene por objetivo primordial lograr, en el marco de la ley y sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública, planes y proyectos en materia del desarrollo territorial y urbano planificado del país, la consolidación del sistema de ciudades, con patrones de uso eficiente y sostenible del suelo, teniendo en cuenta las condiciones de acceso y financiación de vivienda, y de prestación de los servicios públicos de agua potable y saneamiento básico.

1.6. Funciones del Ministerio

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p> <p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
		<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

Además de las funciones definidas en la Constitución Política, en el artículo 59 de la Ley 489 de 1998 y en las demás leyes, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio cumplirá, las siguientes funciones:

1. Formular, dirigir y coordinar las políticas, planes, programas y regulaciones en materia de vivienda y financiación de vivienda, desarrollo urbano, ordenamiento territorial y uso del suelo en el marco de sus competencias, agua potable y saneamiento básico, así como los instrumentos normativos para su implementación.
2. Formular las políticas sobre renovación urbana, mejoramiento integral de barrios, calidad de vivienda, urbanismo y construcción de vivienda sostenible, espacio público y equipamiento.
3. Adoptar los instrumentos administrativos necesarios para hacer el seguimiento a las entidades públicas y privadas encargadas de la producción de vivienda.
4. Determinar los mecanismos e instrumentos necesarios para orientar los procesos de desarrollo urbano y territorial en el orden nacional, regional y local, aplicando los principios rectores del ordenamiento territorial.
5. Formular, en coordinación con las entidades y organismos competentes, la política del Sistema Urbano de Ciudades y establecer los lineamientos del proceso de urbanización.
6. Preparar, conjuntamente con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y otras entidades competentes, estudios y establecer determinantes y orientaciones técnicas en materia de población para ser incorporadas en los procesos de planificación, ordenamiento y desarrollo territorial.
7. Promover operaciones urbanas integrales que garanticen la habilitación de suelo urbanizable.
8. Definir esquemas para la financiación de los subsidios en los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, vinculando los recursos que establezca la normativa vigente.
9. Diseñar y promover programas especiales de agua potable y saneamiento básico para el sector rural, en coordinación con las entidades competentes del orden nacional y territorial.
10. Realizar el monitoreo de los recursos del Sistema General de Participaciones - SGP para agua potable y saneamiento básico, y coordinar con la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios su armonización con el proceso de certificación de distritos y municipios.
11. Definir criterios de viabilidad y elegibilidad de proyectos de acueducto, alcantarillado y aseo y dar viabilidad a los mismos.
12. Contratar el seguimiento de los proyectos de acueducto, alcantarillado y aseo que cuenten con el apoyo financiero de la Nación.
13. Definir los requisitos técnicos que deben cumplir las obras, equipos y procedimientos que utilizan las empresas, cuando la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico haya resuelto por vía general que ese señalamiento es necesario para garantizar la calidad del servicio y que no implica restricción indebida a la competencia.

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha:30/01/2020
		Código: GTH-M-02

14. Articular las políticas de vivienda y financiación de vivienda con las de agua potable y saneamiento básico y, a su vez, armonizarlas con las políticas de ambiente, infraestructura, movilidad, salud y desarrollo rural.
15. Preparar, en coordinación con el Departamento Nacional de Planeación, las propuestas de política sectorial para ser sometidas a consideración, discusión y aprobación del Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES.
16. Prestar asistencia técnica a las entidades territoriales, a las autoridades ambientales y a los prestadores de servicios públicos domiciliarios, en el marco de las competencias del sector.
17. Promover y orientar la incorporación del componente de gestión del riesgo en las políticas, programas y proyectos del sector, en coordinación con las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Prevención y Atención de Desastres.
18. Definir las políticas de gestión de la información del Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio.
19. Orientar y dirigir, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, las negociaciones internacionales y los procesos de cooperación internacional, en materia de vivienda y financiación de vivienda, desarrollo urbano y territorial y agua potable y saneamiento básico.
20. Apoyar, dentro de su competencia, procesos asociativos entre entidades territoriales en los temas relacionados con vivienda, desarrollo urbano y territorial, agua potable y saneamiento básico.
21. Las demás funciones asignadas por la Constitución y la Ley.

1.7. Organigrama

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

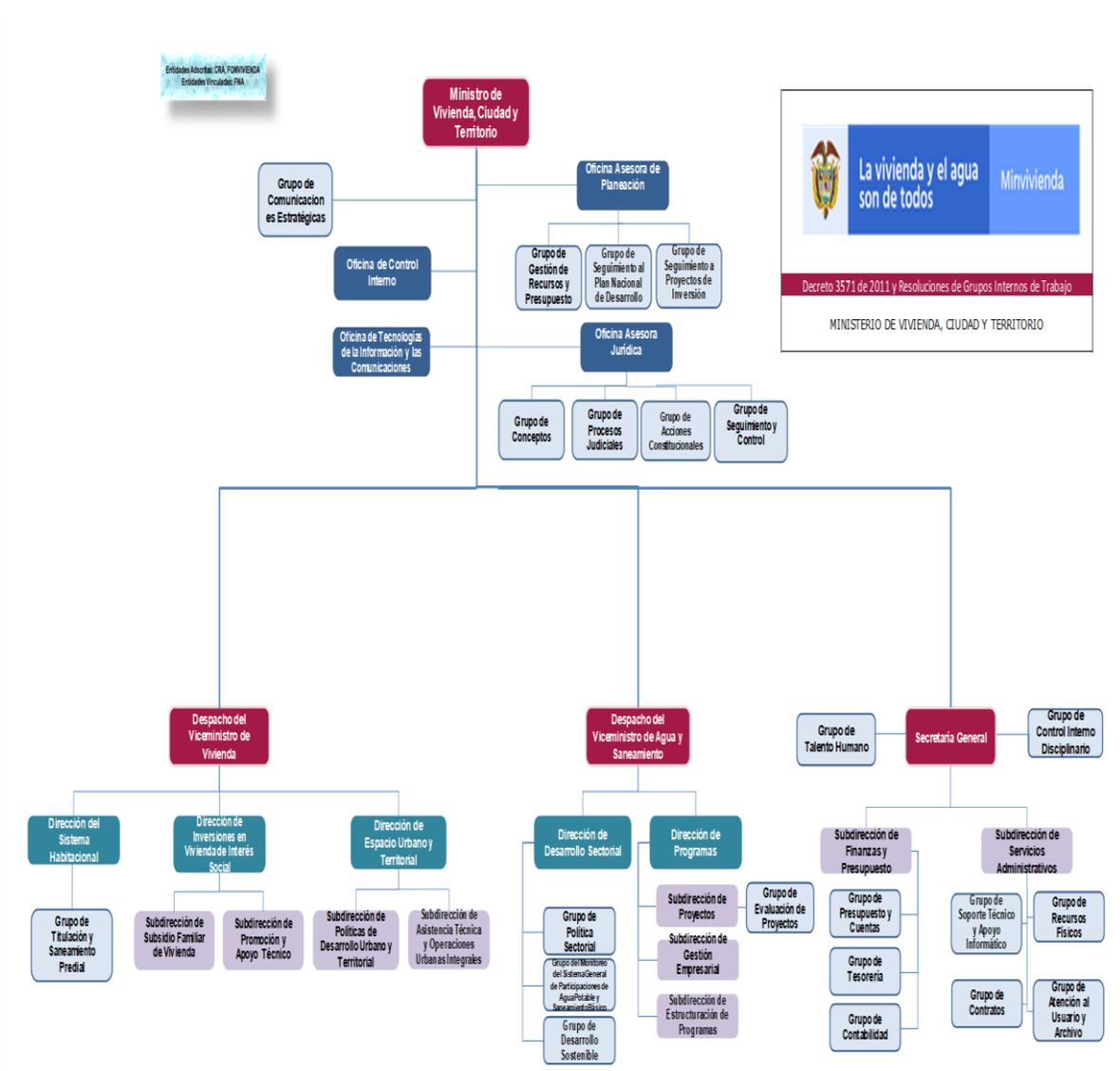


Imagen 1. Organigrama Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

1.8. Política de Calidad

Contribuir a la construcción de la equidad social y mejorar la calidad de vida de los colombianos, promoviendo el desarrollo territorial y urbano planificado del país y disminuyendo el déficit en vivienda urbana, agua potable y saneamiento básico, a través de la formulación, instrumentación, implementación y seguimiento de políticas en materia de vivienda, desarrollo urbano y territorial, agua potable y saneamiento básico, rigiéndose por los principios de la gestión pública, el uso eficiente de los

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

recursos humanos, físicos y financieros, la satisfacción de los derechos y necesidades de las partes interesadas, y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión.

1.8.1. Objetivos de Calidad

1. Contribuir a la articulación de las Entidades del Sector, mediante el seguimiento y cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial, que garanticen su cumplimiento ante el Gobierno Nacional.
2. Asegurar que cada vez más colombianos tengan derecho a condiciones de habitabilidad dignas, a través de la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, agua potable, saneamiento básico, desarrollo urbano y territorial, con el fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida y la disminución de la pobreza de la población.
3. Formular la política pública de vivienda, agua potable, saneamiento básico y desarrollo urbano y territorial, así como los instrumentos normativos que la desarrollen, de acuerdo con las necesidades contempladas en el PND, los compromisos internacionales suscritos y la normatividad vigente, con el propósito de consolidar el sistema de ciudades, con patrones de uso eficiente y sostenible del suelo, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población colombiana.
4. Brindar información, orientación y asistencia, por medio de actividades de promoción y acompañamiento, para la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, APSB, desarrollo urbano y territorial a los públicos de interés, de manera oportuna y pertinente.
5. Fortalecer los estándares de transparencia de la entidad mediante la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), así como procesos contractuales transparentes, que permitan mejorar la participación y percepción de la ciudadanía.
6. Fortalecer la planeación presupuestal de la Entidad, bajo la metodología de presupuesto orientado a resultados, mediante la implementación de herramientas de programación, formulación y seguimiento de los proyectos de inversión, de tal forma que se pueda contar con los recursos necesarios, mejorar la eficiencia en su manejo y facilitar la toma de decisiones.
7. Dar a conocer a la ciudadanía, a las partes interesadas y a los servidores públicos, mediante canales y procedimientos efectivos, las políticas, programas, proyectos, planes y actuaciones del Ministerio, para lograr una divulgación de información suficiente y atención oportuna y pertinente.
8. Articular los modelos de gestión dentro del sistema Integrado de la entidad mediante estandarización de los procesos para cumplir los requisitos establecidos en la normatividad vigente.
9. Mejorar los procesos y la tecnología que usa la Entidad, mediante proyectos de modernización y mantenimiento tecnológico y administrativo, de tal forma que se

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

reduzcan los trámites y el consumo de papel, y se atienda oportunamente a funcionarios y públicos de interés.

10. Asesorar, acompañar, evaluar y verificar la conformidad del Sistema de Control Interno del Ministerio de Vivienda de Ciudad y Territorio y FONVIVIENDA, de forma Independiente, Objetiva y Oportuna.
11. Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal.

1.9. Mapa de Procesos

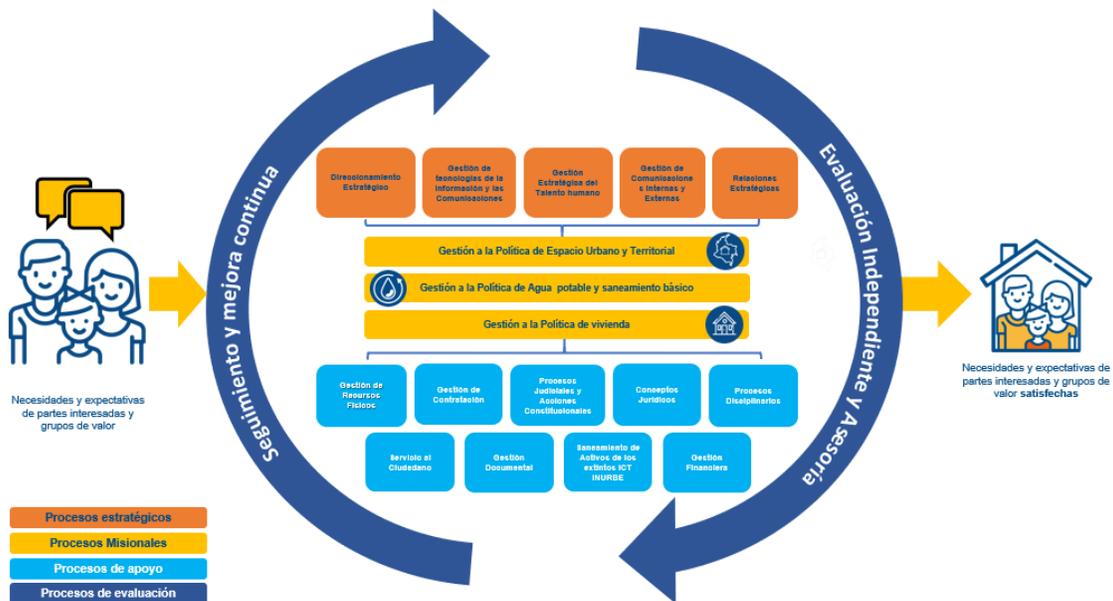


Imagen 2. Mapa de procesos Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

1.9.1. Procesos Estratégicos

1.9.1.1. Direccionamiento Estratégico

Área líder del Proceso: Oficina Asesora de Planeación.

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

1.9.1.2. Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Área líder del Proceso: Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

1.9.1.3. Gestión Estratégica del Talento Humano

Área líder del Proceso: Grupo de Talento Humano.

1.9.1.4. Gestión de Comunicaciones Internas y Externas

Área líder del Proceso: Grupo de Comunicaciones Estratégicas.

1.9.1.5. Relaciones Estratégicas

Área líder del Proceso: Despacho del Ministro.

1.9.2. Procesos Misionales

1.9.2.1. Gestión a la Política de Espacio Urbano y Territorial

Área líder del Proceso: Dirección de Espacio Urbano y Territorial.

1.9.2.2. Gestión a la Política de Agua Potable y Saneamiento Básico

Área líder del Proceso: Dirección de Programas, Dirección de Proyectos,

1.9.2.3. Gestión a la Política de Vivienda

Área líder del Proceso: Subdirección de Subsidio Familiar de Vivienda.

1.9.3. Procesos de Apoyo

1.9.3.1. Servicio al Ciudadano

Área líder del Proceso: Grupo de Atención al Usuario y Archivo.

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

1.9.3.2. Conceptos Jurídicos

Área líder del Proceso: Oficina Asesora Jurídica.

1.9.3.3. Procesos Judiciales y Acciones Constitucionales

Área líder del Proceso: Oficina Asesora Jurídica.

1.9.3.4. Procesos Disciplinarios

Área líder del Proceso: Oficina de Control Interno Disciplinario.

1.9.3.5. Gestión de Contratación

Área líder del Proceso: Grupo de Contratos.

1.9.3.6. Gestión de Recursos Físicos

Área líder del Proceso: Grupo de Recursos Físicos.

1.9.3.7. Gestión Documental

Área líder del Proceso: Grupo de Atención al Usuario y Archivo.

1.9.3.8. Gestión Financiera

Área líder del Proceso: Subdirección de Finanzas y Presupuesto.

1.9.3.9. Seguimiento de activos a los extintos ICT – INURBE

Área líder del Proceso: Subdirección de Servicios Administrativos.

1.9.4. Procesos de Evaluación

1.9.4.1. Evaluación independiente y Asesoría

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

Área líder del Proceso: Oficina de Control Interno.

1.9.4.2. Seguimiento y Mejora Continua

Área líder del Proceso: Oficina Asesora de Planeación.

2. SEGUNDA PARTE - ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

2.1. VICEMINISTERIO DE VIVIENDA

2.1.1. Viceministro de Vivienda

Carlos Alberto Ruiz Martínez



Es oriundo de la ciudad de Ibagué. Economista de la Universidad Nacional de Colombia, con tres maestrías, Máster en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, Máster en Finanzas Corporativas de la Universidad de Barcelona y Master en Banca y Mercados Financieros de la Universidad Carlos III de Madrid.

Ha sido consultor en Fedesarrollo, experto en estudios Macroeconómicos y jefe de estudios Económicos en Asobancaria.

2.1.2. Funciones del Viceministerio de Vivienda

Además de las asignadas en la ley y las que por su naturaleza le correspondan, las siguientes son algunas de las funciones del Viceministerio de Vivienda:

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

- a. Asesorar al ministro en el proceso de formulación de políticas, planes, programas y regulaciones en materia de vivienda y financiación de vivienda, ordenamiento territorial en lo de su competencia, desarrollo urbano y territorial, así como los instrumentos normativos para su implementación.
- b. Elaborar propuestas para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, estrategias, programas y planes para el desarrollo del Sistema Nacional de Vivienda de Interés Social.
- c. Orientar el proceso de formulación de las políticas y regulaciones sobre zonificación y uso adecuado del suelo para adelantar procesos de urbanización, así como de urbanismo y construcción sostenible que incorporen las directrices de prevención, mitigación y adaptación al cambio climático fijadas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- d. Diseñar metodologías y elaborar estudios que establezcan directrices, determinantes y orientaciones técnicas para ser incorporadas en las políticas y en la normativa de los sectores de vivienda y financiación de vivienda, ordenamiento territorial en lo de su competencia, desarrollo urbano y territorial, así como los instrumentos normativos para su implementación.
- e. Proponer el presupuesto y los mecanismos de asignación de los recursos de la Nación para vivienda de interés social urbano y desarrollo urbano y territorial, entre otras.

2.1.3. Programas del Viceministerio de Vivienda

2.1.3.1. Semillero de Propietarios:



Es un programa de arriendo social que ayudará a colombianos que ganen menos de 2 salarios mínimos, es decir, \$1 millón 656 mil pesos para tener una vivienda digna y propia.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-vivienda/programas/semillero-de-propietarios>

2.1.3.2. Casa digna vida digna:

	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02



Es un programa de mejoramiento de vivienda y barrios lanzado por el presidente de la República, Iván Duque, el 07 de noviembre de 2018, y tiene como esencia responder a la imperiosa necesidad de reducir el déficit cualitativo de vivienda que aqueja a miles de hogares en Colombia.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-vivienda/programas/casa-digna-vida-digna>

2.1.3.3. Viviendas 100% subsidiadas:

El programa de las viviendas 100% subsidiadas nace como respuesta del Gobierno Nacional a la realidad de miles de hogares que viven en situación de extrema pobreza y, por lo tanto, no logran acceder a un crédito para obtener su vivienda por los mecanismos tradicionales que ofrece el mercado. Este programa pretende entregar 100 mil viviendas y tiene como objetivo central seguir avanzando en el cumplimiento de las metas del Gobierno de crear empleo y reducir la pobreza en Colombia.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-vivienda/programas/viviendas-100-por-ciento-subsidiadas>

2.1.3.4. Mi Casa Ya:



Programa del Gobierno Nacional que facilita la compra de vivienda nueva en zona urbana de cualquier municipio del país. Está dirigido a hogares con ingresos totales menores a \$6.624.928 (8 smmlv). El programa funciona por demanda, hasta que se agoten los cupos.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-vivienda/programas/mi-casa-ya>

2.1.3.5. Mi Casa Ya – Subsidio a la Tasa de Interés:

Es un subsidio que se entrega a la tasa de interés de los créditos hipotecarios y puede ser de 4 puntos porcentuales o 5 puntos porcentuales de acuerdo al nivel de ingresos del beneficiario.

El Gobierno Nacional, para el periodo 2019 destinó recursos para facilitar a los hogares colombianos con ingresos hasta de 8 smmlv (\$6.624.928), la financiación de viviendas nuevas urbanas cuyo valor no exceda los 135 smmlv (\$111.795.660).

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p> <p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
		<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

El subsidio a la tasa de interés del Gobierno Nacional le ayuda a los colombianos a pagar hasta el 30% de la cuota mensual de su crédito hipotecario.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-vivienda/programas/mi-casa-ya-subsidio-a-la-tasa-de-interes>

2.1.3.6. Mi Casa Ya – Ahorradores:

El programa Mi Casa Ya - Ahorradores (antes llamado VIPA) buscaba facilitar el acceso a una vivienda VIP a hogares que cumplieran con las siguientes condiciones:

- ✓ Demostrarán ingresos de hasta 2 SMLMV.
- ✓ No fueran propietarios de una vivienda en el territorio nacional.
- ✓ No hubieran sido beneficiarios de subsidios familiares de vivienda.
- ✓ Contaran con un ahorro mínimo del 5% del valor de la vivienda.
- ✓ Accedieran a un crédito hipotecario por el valor restante de la vivienda.

Si bien este programa está finalizado, aún existen muchos beneficios ofrecidos por el Gobierno Nacional para compra de vivienda.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-vivienda/programas/mi-casa-ya-ahorradores>

2.1.3.7. Arriendo Social:

Es un producto exclusivo del Fondo Nacional del Ahorro acompañado del Ministerio de Vivienda. Es una nueva línea para los afiliados por Cesantías y Ahorro Voluntario Contractual que contempla cánones mensuales desde \$180 mil pesos y está dirigida a personas que ganan entre uno y cuatro salarios mínimos (\$689.454 a \$2.757.816).

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-vivienda/programas/arriendo-social>

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

2.2. VICEMINISTERIO DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO

2.2.1. Viceministro de Agua y Saneamiento Básico

José Luis Acero



Nació en la ciudad de Cúcuta. Tiene estudios de Maestría en Administración Pública y Practica del Desarrollo de la Universidad de Columbia en Nueva York, Maestría en Economía y pregrado en Ingeniería Industrial de la Universidad de Los Andes en Bogotá.

Fue consultor en desarrollo urbano del Banco Mundial en Washington, investigador en la Universidad de Columbia, coordinador de operaciones en el Centro de Desarrollo Regional de Naciones Unidas, entre otros.

Su experiencia técnica incluye liderar y apoyar diálogos de política, operaciones de préstamo, asistencia técnica y publicaciones en las áreas de desarrollo urbano, desarrollo regional, acceso y financiamiento de vivienda, financiamiento de infraestructura urbana, renovación urbana, instrumentos de captura del valor del suelo, competitividad de las ciudades y finanzas municipales.

Su experiencia internacional incluye Argentina, Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Jordania, México, Marruecos, Nicaragua, Panamá y Paraguay.

2.2.2. Funciones del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico

Además de las asignadas en la ley y las que por su naturaleza le correspondan, las siguientes son algunas de las funciones del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico:

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

- a. Coordinar con el Departamento Nacional de Planeación y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, la definición y aplicación de las variables y criterios para la distribución de los recursos del Sistema General de Participaciones - SGP para Agua Potable y Saneamiento Básico.
- b. Presentar propuestas relacionadas con la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, estrategias, programas y planes de agua potable y saneamiento básico.
- c. Proponer los lineamientos para la identificación de las fuentes de financiamiento para el sector de agua potable y saneamiento básico y coordinar la asignación de los recursos provenientes de dichas fuentes.
- d. Articular, con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, las políticas relacionadas con la gestión integral de residuos sólidos, en los aspectos relacionados con el servicio público de aseo y el aprovechamiento asociado al mismo.
- e. Coordinar y articular con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural las políticas relacionadas con agua potable y saneamiento básico para zonas rurales.

2.2.3. Programas del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico

2.2.3.1. Agua al Campo



Es un programa del Gobierno Nacional que busca, a través del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, cerrar las brechas en materia de cobertura, continuidad y calidad en las zonas rurales del país.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/agua-al-campo>

2.2.3.2. Conexiones Intradomiciliarias

Fomentar el acceso a los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado, mediante la construcción o mejoramiento de las conexiones intradomiciliarias y domiciliarias cuando técnicamente se requieran de los servicios de acueducto y alcantarillado, por medio de aportes presupuestales de la Nación y/o de

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

las entidades territoriales en calidad de contrapartida que cubran sus costos, en los inmuebles objeto del programa.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/conexiones-intradomiciliarias>

2.2.3.3. Cultura del agua

Construir una cultura orientada al cuidado, protección y uso racional del recurso, desarrollando procesos educativos de carácter permanente, a través de los cuales las comunidades tengan la posibilidad de reflexionar sobre su realidad local, analizar las consecuencias de sus comportamientos y prácticas individuales y colectivas sobre el entorno y asuman su capacidad para tomar decisiones orientadas a transformar dichos comportamientos en la búsqueda de un desarrollo humano sostenible.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/cultura-del-agua>

2.2.3.4. Guajira Azul



Es un programa para aumentar la cobertura y calidad del agua potable y saneamiento en el departamento de La Guajira. Este programa tiene por objetivo aumentar la continuidad del agua en zonas urbanas de 9 horas al día a 16, y aumentar la cobertura del 4% al 70% en zonas rurales. Guajira Azul es agua limpia, siempre y para todos.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/guajira-azul>

2.2.3.5. Planes Departamentales de Agua



 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

Lograr la armonización integral de los recursos y la implementación de esquemas eficientes y sostenibles en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de agua potable y saneamiento básico, teniendo en cuenta las características locales, la capacidad institucional de las entidades territoriales y personas prestadoras de los servicios públicos y la implementación efectiva de esquemas de regionalización.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/planes-departamentales-de-agua>

2.2.3.6. Programa Rural



Contemplar un especial enfoque a la atención del abastecimiento de agua y el saneamiento básico en las zonas rurales, con el fin de reducir la brecha existente frente a las zonas urbanas.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/proyectos-rurales>

2.2.3.7. Residuos Sólidos



Adelantar procesos para aumentar la eficiencia del servicio público de aseo en el marco de la gestión integral de residuos, para controlar y reducir los impactos ambientales, generar economías de escala promoviendo soluciones integrales y regionales; en coordinación con las demás entidades competentes a nivel nacional, regional y municipal.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/residuos-solidos>

2.2.3.8. Todos por el Pacífico

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>



Construir sistemas de acueducto y alcantarillado en los municipios vinculados al programa y aseguramiento en la prestación de los servicios que garanticen la sostenibilidad de la inversión.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/todos-por-el-pac%C3%ADfico>

2.2.3.9. Saneamiento y manejo de vertimientos



Estructurar de sistemas integrales sostenibles para el tratamiento de aguas residuales que incluyan componentes de innovación aportando al incremento de los porcentajes de cobertura de tratamiento de aguas residuales.

<http://www.minvivienda.gov.co/viceministerios/viceministerio-de-agua/programas/saneamiento-y-manejo-de-vertimientos>

3. TERCERA PARTE - GENERALIDADES DE INGRESO

3.1. Estructura de la planta física

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio cuenta con cuatro (4) sedes:

- Sede Botica – Casa Imprenta: Carrera 6 # 8-77
- Sede Calle 18: Calle 18 No. 7-59
- Sede Palma: Carrera 13 # 28-01 piso 7
- Sede la Fragua:

3.2. Jornada Laboral

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

Según Resolución No. 0404 del 21 de junio de 2019, por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución No. 0309 del 28 de mayo de 2019, el horario de trabajo de los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio será en jornada continua, de lunes a viernes como se indica a continuación, salvo disposición especial para determinados cargos en razón de sus funciones:

- a). De lunes a jueves: 7:00 a.m. a 4:30 p.m.; los días viernes de 7:00 a.m. a 4:00 pm.
- b). De lunes a jueves: 8:00 a.m. a 5:30 p.m.; los días viernes de 8:00 a.m. a 5:00 pm.
- c). De lunes a jueves: 9:00 a.m. a 6:30 p.m.; los días viernes de 9:00 a.m. a 6:00 pm.

Así mismo, los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio dispondrán de una (1) hora diaria para almuerzo en dos turnos: de 12:00 m a 1:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 2:00 p.m., coordinados por el jefe de cada dependencia, de tal forma que siempre permanezca en el sitio de trabajo personal disponible para atender los asuntos de la oficina y así garantizar la continua prestación del servicio

3.3. Situaciones administrativas

Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral.

Las situaciones administrativas se encuentran fundamentadas en los Decretos ley 2400 y 3074 de 1968, Decreto 1045 de 1978, el Decreto 1083 de 2015 cuyo Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 fue modificado por el Decreto 648 de 2017. Algunas situaciones tienen su origen en el Decreto ley 1228 de 1995 y las Leyes 1635 de 2013 y 1822 de 2017.

Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

1. **En servicio activo:** Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.
2. **En licencia:** Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad. Lo autoriza únicamente el ministro, por un máximo de sesenta (60) días, prorrogable hasta por treinta (30) días más y por una única vez; esta afecta salarios y prestaciones del funcionario.
3. **En 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 (Licencia por Luto – Ley 1635 de 2013).
4. **En comisión:** El empleado se encuentra en comisión cuando por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p> <p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
		<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo al que es titular.

Las comisiones pueden ser de las siguientes clases:

- a. De servicios
- b. Para adelantar estudios
- c. Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo, cuando el nombramiento recaiga en un empleado con derechos de carrera administrativa.
- d. Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros o de organismos internacionales (Art. 2.2.5.5.21 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2017).

5. **En ejercicio de funciones de otro empleo por 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 (Art. 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2017).

6. **Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones:** La suspensión en el ejercicio de funciones es una situación administrativa originada en una orden de una autoridad fiscal o judicial, o por una sanción o suspensión impuesta al empleado dentro de un proceso disciplinario. Durante esta situación, no hay lugar al reconocimiento y pago de salarios ni prestaciones sociales al empleado.

7. **En periodo de prueba en empleos de carrera:** El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba.

8. **En vacaciones:** Las vacaciones son una situación administrativa, constituyen un derecho del que gozan todos los empleados públicos y es una prestación social.

Los empleados tienen derecho a disfrutar de un descanso que les permita cesar en su actividad por un período de tiempo, y que tiene como fines, entre otros, recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeñan, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como personas e integrantes de un grupo familiar.

9. **En descanso compensado:** Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p> <p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
		<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

- 10. Prestando servicio militar:** Todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan para defender la independencia nacional y las instituciones públicas. La Ley determinará las condiciones que en todo tiempo eximen del servicio militar y las prerrogativas por la prestación del mismo.

Cuando un empleado del servicio civil es llamado a prestar el servicio militar obligatorio, sus condiciones como empleado en el momento de ser llamado a filas no sufrirán ninguna alteración, quedará exento de todas las obligaciones anexas al servicio civil y no tendrá derecho a recibir remuneración. Terminado el servicio militar será reintegrado a su empleo.

Incapacidades:

Pasos:

1. Informar del hecho al jefe inmediato y al Grupo de Talento Humano.
2. Radicar ante el Grupo de Talento Humano el certificado de incapacidad de la EPS junto con el formato establecido en el SIG TH-F- 19 Novedades de Personal.
3. Para el respectivo trámite y legalización el plazo máximo es de tres (3) días contados a partir de la expedición de la incapacidad.

Nota: toda incapacidad debe ser expedida por la EPS a la cual se encuentra afiliado el funcionario.

Liquidación y reconocimiento por:

Enfermedad general:

LOS DOS (2) PRIMEROS DÍAS: son reconocidos por el empleador al 100% del ingreso base de liquidación del mes anterior al cual se causa la incapacidad.

A PARTIR DEL TERCER (3) DÍA: lo reconoce la EPS a las 2/3 partes (66,66%) del ingreso base de liquidación del mes anterior al cual se causa la incapacidad.

DECRETO 2943 DE 2013

Por Maternidad:

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

CIENTO VEINTISEIS DÍAS (126) – Ley 1822 de 04 de enero del 2017. Son reconocidos por la EPS al 100% del ingreso base de liquidación del mes anterior a partir del inicio de la incapacidad.

Por Paternidad o Ley María:

OCHO (8) DÍAS – Ley 755 del 23 de julio de 2002: son reconocidos por la EPS al 100% del ingreso base de liquidación del mes anterior a partir del inicio de la incapacidad. Después de pasado treinta (30) días, no será reconocida por la EPS.

Por Accidente de trabajo:

Son reconocidos por la ARL al 100% del ingreso base de liquidación del mes anterior al cual se causa la incapacidad.

3.4. Prestaciones económicas y nómina

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, cancela mensualmente (todos los veinte de cada mes) al funcionario la asignación básica que establece el Decreto anual de salarios, de acuerdo al nivel, cargo y grado que desempeñe.

3.4.1. Prestaciones económicas

Sin solución de continuidad: cuando un funcionario pasa de una entidad a otra y no deja trascurrir quince (15) días hábiles entre el retiro de la anterior entidad y la posesión en la nueva entidad.

Cierre de novedades: las novedades que afectan la nómina se reciben dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes. Las novedades que se presenten después de la fecha señalada serán procesadas en el mes siguiente.

Ingresos Mensuales:

- **Asignación Básica (AB):** reglamentado por Decreto 1042/78. Se reajusta anualmente de acuerdo con el Decreto Salarial.
- **Gastos de Representación (GR):** lo reciben únicamente los cargos del Ministro y Viceministros.
- **Prima por Dirección (PD):** únicamente para el Ministro.
- **Bonificación por Dirección (BD):** Ministro, Viceministros, Secretario General y Directores Técnicos.

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

- **Auxilio de Transporte (AT):** que corresponden a un máximo de Dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- **Subsidio de Alimentación (SA):** Decreto Anual de salarios.

Prima Técnica

- Prima Técnica Ordinaria (PT): no constituye factor salarial. Asignada al cargo 50% asignación básica.
- Prima Técnica Extraordinaria (PTS): constituye factor salarial, asignada por el nominador (Ministro), máximo el 50% de la asignación básica. De acuerdo con lo establecido en los Decretos 1336 de 2003 y 2177 de 2006. Previo estudio del cumplimiento de requisitos y del CDP.

Ingresos Anuales

- Bonificación por Servicios (BS): proporcional al tiempo laborado según fecha de ingreso.

$$BS = (AB + GR + PTS) * (\text{entre } 50\% \text{ y } 35\% \text{ de acuerdo con decreto salarial})$$

- Prima de Servicios (PS): cada año se paga la primera quincena de julio; se causa entre el 1° de junio del año anterior al 30 de junio del presente año, mínimo 6 meses de servicio para su causación y pago proporcional, se liquida por días trabajados en el período delimitado.

$$PS = (AB + SA + AT + GR(1/1285)) / 720 * (\text{días laborados, máximo } 360)$$

- Prima de Navidad (PN): cada año se paga dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre; se causa del 1° de enero al 31 de diciembre del presente año, para su causación y pago proporcional, se liquida por días trabajados en el período delimitado. Base salario al 30 de noviembre de cada año.

$$PN = (AB + SA + AT + GR + PTS + ((1/1285 + 1/12PV + 1/12PS))) * (\text{días laborados, máximo } 360)$$

- Vacaciones (SV): cada año de servicio da derecho a 15 días hábiles de descanso remunerado. Se podrán acumular vacaciones hasta por dos períodos, el derecho a disfrute o pago prescribe a los cuatro años a partir de la fecha de causación del derecho.

$$SV = (AB + SA + AT + GR + PTS + ((1/1285 + 1/12PS))) / 30 * (\text{Días calendario de disfrute})$$

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

- Prima de Vacaciones (PV): corresponde a quince días de la base.

$$PV = (AB + SA + AT + GR + PTS + (1/1285 + 1/12PS)) / 30 * 15$$

- Bonificación Recreación (BR): corresponde a dos días de la asignación básica.

$$BR = (AB/30) * 2$$

- Cesantías (CS): por cada año de servicio aproximadamente un mes de salario. Se causa del 1 de enero al 31 de diciembre del presente año, se consignan al Fondo Nacional del Ahorro mensualmente y se concilia dentro de los 15 primeros días del mes de enero del siguiente año.

$$CS = (AB + SA + AT + GR + PTS + HE + (BS 1/12) + (PV 1/12) + (PN 1/12)) / 360 * (\text{Días laborados, máximo 360})$$

- Intereses Cesantías (IC): artículo 12 de la Ley 432 de 1998. (Días laborados, Max. 360) los paga el Fondo Nacional del Ahorro por año vencido.

Egresos

Aporte Salud (E.G.M.A): Medicina Familiar. Total 12,5%: funcionario 1/3 parte correspondiente al 4%. Cubrimiento familiar.

Los traslados entre entidades EPS permiten una vez cada doce meses de pagos continuos, artículo 25 Ley 1122 de 2007. Esta movilidad aplica también para los beneficiarios SALVO el recién nacido.

Aporte Fondo Solidaridad Pensional: total 1% a cargo del funcionario, con un salario igual o superior a 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Aporte Pensión (I.V.M): total 16% funcionario ¼ parte correspondiente al 4%. Ley 797 de 2002.

Traslados entre fondos privados cada seis meses y entre regímenes (COLPENSIONES) cada tres años, efectivo a partir del primer día del segundo mes siguiente a la afiliación.

Retención en la Fuente

Método 1: para los ingresos nuevos. Se calcula porcentaje mensualmente.

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

Método 2: por acumulados anuales. Se calcula porcentaje en diciembre y junio, se aplica respectivamente en el primer semestre y en el segundo semestre.

Este valor se puede deducir con:

- Certificado de pago por deuda hipotecaria (año anterior).
- Certificados de pago de medicina prepagada año anterior (estos deben ser entregados antes del 15 de abril de cada año).
- Ahorro voluntario a Pensión.
- Ahorro en cuenta AFC.

Nota: estos documentos deberán ser actualizados cada año.

Anualmente el Gobierno Nacional expide el decreto fijando el valor de la UVT (Unidad de Valor Tributario).

3.5. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

El **SIGEP** es una herramienta tecnológica que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y la gestión del recurso humano al servicio del Estado.



- Los funcionarios deben registrarse y actualizar los documentos de su hoja de vida y diligenciar su Declaración de Bienes y Rentas en los siguientes casos: Ingreso a la entidad, actualización a más tardar el 31 de marzo de cada año y al momento del Retiro de la entidad.
- Los instructivos y formatos para la Actualización de la Hoja de Vida y la Declaración de Bienes y Rentas, se pueden consultar en el link:

<http://www.sigep.gov.co/instructivos>

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

4. CUARTA PARTE - CULTURA E INFORMACION INTERNA

4.1. Valores de los Servidores Públicos

La planeación estratégica de Talento Humano tiene como soporte los estándares de integridad que deben guiar todas las actuaciones en el ejercicio de la función pública establecidos en la Constitución Política y en Código Único Disciplinario, así como en los valores del servicio público - Código de Integridad¹ del MVCT, aprobado mediante Acta No. 6 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

Honestidad. Actuó 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. Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

Pertenencia. Considero como propios e importantes los éxitos y las adversidades, como un compromiso personal de satisfacción y mejora continua en los procesos institucionales.

Solidaridad. Trabajo en equipo en un ambiente de respeto y colaboración, respondiendo a mi condición como servidor público al manifestar sociabilidad y cooperación con la ciudadanía y los compañeros de la entidad.

1

[http://nuestranet.minvivienda.local/Minvivienda/Biblioteca%20de%20videos/Forms/Vídeo\(613721600\)/videoplayerpage.aspx?ID=139&FolderCTID=0x0120D520A80800AF62179FF3222141B67612A5C74A47C3&List=bc62282d-fda0-4efb-aa06-5a9897b35f4b&RootFolder=%2FMinvivienda%2FBiblioteca%20de%20videos%2FValores%2FAdditional%20Content&RecSrc=%2FMinvivienda%2FBiblioteca%20de%20videos%2FValores](http://nuestranet.minvivienda.local/Minvivienda/Biblioteca%20de%20videos/Forms/Vídeo(613721600)/videoplayerpage.aspx?ID=139&FolderCTID=0x0120D520A80800AF62179FF3222141B67612A5C74A47C3&List=bc62282d-fda0-4efb-aa06-5a9897b35f4b&RootFolder=%2FMinvivienda%2FBiblioteca%20de%20videos%2FValores%2FAdditional%20Content&RecSrc=%2FMinvivienda%2FBiblioteca%20de%20videos%2FValores)

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p> <p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
		<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

4.2. Deberes de los Servidores Públicos

1. Cumplir con lo dispuesto en la Constitución Política, las leyes y los reglamentos.
2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial o que implique abuso indebido del cargo o función.
3. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
4. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
5. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
6. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.
7. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
8. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento.
9. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.
10. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.

4.3. Prohibiciones de los Servidores Públicos

1. Incumplir con cualquiera de los deberes determinados en la Constitución Política, la ley o los reglamentos.
2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
3. Solicitar, directa o indirectamente dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.
4. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos, injuriosos o calumniarlos.
5. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderado,

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p> <p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
		<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de su conyugue o compañero o compañera permanente.

6. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o administrativas o admitidas en diligencia de conciliación.
7. Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
8. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
9. Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o las personas que intervienen en los mismos.
10. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no esté facultado para hacerlo.
11. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviera su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

4.4. Estímulos e incentivos

Este sistema estará conformado por las políticas, los planes y los programas de bienestar social e incentivos.

Para tal fin, la Secretaría General a través del Coordinador del Grupo de Talento Humano elaborará para su adopción, los planes y programas anuales de bienestar social e incentivos institucionales que se desarrollarán internamente, de acuerdo con la ley, los reglamentos y las metodologías que se establezcan para su desarrollo e implementación.

4.4.1. Plan de Bienestar social

Objetivo: lograr la plena satisfacción de las necesidades de todos los funcionarios, con el propósito de involucrar en actividades y programas bajo este marco.

Propósito: mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio a través de la implementación de actividades lúdicas, deportivas, culturales y recreativas que promuevan la integración y participación de todos.

Beneficiarios: los empleados públicos y sus familias.

Áreas de Intervención:

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

De protección y servicios sociales:

- Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos
- Educativos
- Prevención y Promoción en Salud

De calidad de vida laboral:

- Medición del Clima Laboral
- Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional
- Cultura Organizacional
- Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos
- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20Institucional%20de%20Capacitacion/Paginas/default.aspx>

4.4.2. Plan de Incentivos

Objetivo: orientar, motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño individual de los empleados y de los mejores equipos de trabajo, que aporten de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad.

Beneficiarios: empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20Institucional%20de%20Capacitacion/Paginas/default.aspx>

4.4.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC

Objetivo: desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias relacionadas con **el SABER** (conocimientos), **el HACER** (habilidades) y **el SER** (comportamientos).

Características:

- Ejes temáticos priorizados.
- Aprendizaje organizacional.
- Uso de metodologías pedagógicas diversificadas.
- Uso de las tecnologías de información y las comunicaciones (TIC), lo cual permite optimizar los recursos y aplicar programas de aprendizaje para mayor número de personas que tendrán acceso.

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

Beneficiarios: funcionarios con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20Institucional%20de%20Capacitacion/Paginas/default.aspx>

4.5. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST

Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los requisitos legales normativos.

Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Diseñar, documentar, planificar, implementar y evaluar el desarrollo del sistema para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgos inherentes al desarrollo de las actividades y procesos de la entidad, determinando la causalidad asociada al trabajo de los servidores en las diferentes sedes de la entidad.
- Establecer el diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del perfil de condiciones de trabajo y de salud, con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente al riesgo laboral.
- Mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los funcionarios fomentando actividades para generar cultura de autocuidado y sensibilización de sus riesgos.

Subprogramas:

- Medicina Preventiva.
- Seguridad Industrial.
- Emergencias.
- Seguridad Vial.

¿QUE HACER EN CASO DE ACCIDENTE?

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>



4.6. Teletrabajo

- Forma de organización laboral.
- Permite desarrollar actividades, funciones y operaciones, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación.
- No requiere de presencia física de los trabajadores en el sitio de trabajo al interior de la entidad.

Regulación Interna:

- Resolución 0175 de 2017.
- Modalidad suplementaria 3 días en domicilio y 2 días en la oficina.

4.7. Evaluación de Desempeño

4.7.1. Funcionarios de Carrera Administrativa y en período de prueba

La evaluación se realiza atendiendo los lineamientos del Acuerdo No. 617 de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Las responsabilidades de cada uno de los actores del proceso de EDL se encuentran establecidas en el Anexo Técnico del Acuerdo anteriormente citado.

La evaluación se realiza anualmente de la siguiente manera:

 La vivienda y el agua son de todos · Minvivienda	MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2020
		Código: GTH-M-02

Del 01 de febrero al 31 de enero de la siguiente vigencia con seguimiento semestral.

4.7.2. Funcionarios de Libre nombramiento y Remoción

De acuerdo con la Resolución No. 0070 del 2019, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio estableció los parámetros de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

La evaluación para el periodo anual se realiza de la siguiente manera:

Del periodo entre el 01 de febrero y el 31 de enero de la siguiente vigencia, correspondiendo a la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales.

Fase Primera	Concertación de compromisos
Fase Segunda	Seguimiento
Fase Tercera	Evaluaciones Parciales
Fase Cuarta	Calificación Definitiva

4.7.3. Funcionarios en Provisionalidad

Mediante Resolución No. 0796 del 2014, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, estableció el Sistema de Medición Laboral para los funcionarios vinculados en provisionalidad, en el cual se establecen los componentes de medición, los instrumentos, las clases y los períodos de evaluación.

La evaluación se realiza semestralmente de la siguiente manera:

- a). Primer Periodo de evaluación: inicia el 01 de febrero al 31 de julio de la vigencia.
- b). Segundo Periodo de evaluación: inicia el 01 de agosto al 31 de enero de la siguiente vigencia.

4.7.4. Gerentes Públicos

Ley 909 de 2004, en los artículos 47 y 48, la Gerencia Pública hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva. Estos cargos son ocupados por gerentes públicos, que son servidores de libre nombramiento y remoción.

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

Mediante circular externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, se encuentran las fases de concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del Gerente Público.

Los Gerentes Públicos con esta responsabilidad en la Entidad, corresponden a los empleos que se indican a continuación:

- Directores Técnicos.
- Subdirectores Técnicos.
- Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio adopta la metodología e instrumentos para la Gestión del Rendimiento con base en las directrices y lineamientos de la Guía Metodológica del DAFP, indicada anteriormente, para lo cual expidió la Resolución No. 0195 del 10 de abril de 2017, documentos que se encuentra publicado en Nuestranet.

La evaluación se realiza anualmente de la siguiente manera:

Del al 01 de enero al 31 de diciembre de cada año, tiene corte semestral al 30 de junio y ocasionalmente cuando se requiera.

4.8. Clima Organizacional y riesgo psicosocial

Conforme con la normatividad relacionada, la entidad deberá realizar mediciones de clima organizacional al menos una vez cada dos años y de acuerdo con los resultados obtenidos y en los resultados de los autodiagnósticos, interviene de manera positiva la cultura organizacional y el ambiente laboral.

El Grupo de Talento Humano cuenta con profesionales especializados en las áreas de:

- Psicología
- Salud Ocupacional
- Tramites Pensionales, etc.

Los cuales están dispuestos para asesorar a todos los funcionarios de forma confidencial en los temas que ellos requieran, con el propósito de contribuir con el mejoramiento constante del Clima Organizacional y disminuir el Riesgo Psicosocial. Así mismo se adelantan mediciones periódicas para evaluar y analizar los datos frente a estos dos temas.

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

4.9. Política de Comunicación Pública



4.9.1. Decálogo de Comunicación



Informamos al público externo:

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

Página Web



Comunicados de Prensa



TWITTER



INSTAGRAM



GOOGLE +



FACEBOOK



MINVIENDA

GOBIERNO DE COLOMBIA

Informamos al público interno:

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

Reporte Noticias



Nuestranet



ESCALAin



Canales de atención:

CANALES DE ATENCIÓN MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO



Ver Canales de atención

1

ATENCIÓN SOLICITUDES FÍSICAS

Calle 18 No. 7 - 59 Horario de Atención
Lunes a Viernes
8:00 a.m. A 4:00 p.m.
Jornada Continúa.

<http://www.minvivienda.gov.co/atencion-al-ciudadano/canales-de-atencion>

4.10. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

Para el Ministerio los hechos de corrupción son acciones inaceptables e intolerables dentro de la administración pública y trabaja en este sentido por prevenir y evitar su materialización.

Este componente implementa acciones referentes a:

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

- Política de Administración de Riesgos de Corrupción
- Construcción del Mapa de Riesgos de Corrupción
- Consulta y divulgación
- Monitoreo y revisión
- Seguimiento

Es importante anotar que la gestión del riesgo de corrupción se concreta en el mapa de riesgos de corrupción, el cual consolida los riesgos identificados en los procesos del Sistema Integrado de Gestión - SIG.

<http://www.minvivienda.gov.co/PlanAnticorrupcion/Documento%20Explicativo%20PAA%20C%202019.pdf>

4.11. Acciones Básicas para la construcción de una Política de No discriminación en el entorno laboral

El Gobierno Nacional insta a las entidades del Estado, a adoptar medidas que eviten la discriminación, en puestos de trabajo, por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, religión, situación de discapacidad física o mental o de edad.



4.12. Inventarios

Los bienes de los cuales hará uso cada funcionario estarán a su cargo.

La entrega de inventario del puesto de trabajo (escritorio, silla, apoya pies y teléfono) los maneja el Grupo de Recursos Físicos, quien realiza el cargue de cada bien a nombre del funcionario.

La entrega de los demás elementos de trabajo como esferos, lápices, cosedoras, etc., las entrega el área donde desempeñara las funciones el funcionario.

Para realizar cambios o modificaciones en dichos inventarios, el trámite se debe solicitar al grupo en mención para el diligenciamiento de los formatos respectivos.

 <p>La vivienda y el agua son de todos</p> <p>Minvivienda</p>	<p>MANUAL DE INDUCCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO</p>	<p>Versión: 1.0</p>
	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 30/01/2020</p>
		<p>Código: GTH-M-02</p>

4.13. Carné de identificación

Por razones de seguridad y con el fin de tener acceso a las instalaciones de la Entidad, es obligatorio portar el carné institucional y de identificación, el cual lo entrega el Grupo de Recursos Físicos.

4.14. Entrenamiento en el puesto de trabajo

Encargado: jefe inmediato del nuevo funcionario.

Pasos:

- Presentación de los integrantes del área o dependencia.
- Conocimiento específico de las metas del área.
- Conocimiento específico del manual de funciones del cargo.
- Asignación de temas y actividades a desarrollar de acuerdo a las funciones del cargo.
- Suministro de información necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.
- Evaluación del proceso de inducción adelantado.

4.15. Sintravivienda

El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio SINTRAVIVIENDA y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio firmó ACUERDO COLECTIVO a los 6 días del mes de mayo de 2019 del Pliego de Peticiones 2019 presentado por SINTRAVIVIENDA.



Logo Sintravivienda.



Jonathan T. Malagón, Ministro de Vivienda y Gladys Lucia Daza, presidente Sintravivienda.

¡BIENVENIDO(A)!
A LA GRAN FAMILIA MIN VIVIENDA

USTED ES PARTE IMPORTANTE DE NUESTRO MINISTERIO...

¡Gracias por servir a los colombianos y hacerlo con orgullo!

ELABORÓ, REVISÓ Y APROBÓ

Elaboró: Stephanie Terreros Carrera	Revisó: Luisa Gomez	Algarra	Aprobó: Wilber Hernandez	Jimenez
Cargo: Contratista.	Cargo: Profesional Especializado		Cargo: Coordinador Grupo de Talento Humano	
Firma:	Firma:		Firma:	
Fecha: 13/12/2019	Fecha: 18/12/2019		Fecha: 30/01/2020	