

 CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!	SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	Código: 115.17 Versión: 001 Fecha :30.11.2022
--	--	---

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas que tienen contrato laboral directo con la Cámara de Comercio de Sevilla. Si son nuevos ingresos, para hacer parte del público objetivo de la evaluación de desempeño y pago de bonificación, han debido ingresar máximo el 30 de agosto del año en curso. Si el ingreso fue posterior, se evaluará al empleado con el fin de tener datos de su desempeño durante el tiempo registrado, pero no será sujeto a pago de dicha bonificación.

OBJETIVO

Reconocer el cumplimiento de los objetivos de cada área, así como la ejecución de los planes de acción anuales y el satisfactorio desempeño de los colaboradores de la Cámara de Comercio de Sevilla.

DEFINICIONES

Indicadores: Unidad de medida que permite mostrar los cambios y progresos que se están generando para el logro de objetivos específicos.

Competencias: Son las habilidades, aptitudes, comportamientos observables que permiten desarrollar una labor.

Evaluación de desempeño: Medición periódica de cumplimiento de indicadores y/o competencias de colaboradores en una empresa.

Brecha: Es la distancia existente entre la situación actual y la ideal.

Bonificación: Pago aplicado a un colaborador por el cumplimiento de sus objetivos reflejados en el plan de acción y de la evaluación de desempeño.

Plan de cierre de brechas: Plan estructurado para mejorar las habilidades de los colaboradores de una organización, con el objetivo de seguir el crecimiento de esta.

REFERENCIAS NORMATIVAS

De conformidad a los criterios emitidos por la Contraloría General de la República, y la Superintendencia de Industria y Comercio:

- (i) *Concepto 229 de 2021 de la CGR: El incremento salarial no constituye un daño fiscal, pues para ello deben darse todos los elementos establecidos en la Ley 610 de 2000, modificada por la Ley 1474 de 2011 y el Decreto Ley 403 de 2020. Y este se configura cuando los servidores públicos o particulares han realizado una gestión fiscal ineficiente, e ineficaz. Y por ello como elemento esencial del mismo se tiene la existencia de un daño patrimonial al Estado y que ese daño se haya producido como consecuencia del desarrollo de la gestión fiscal.*

 CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!	SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	Código: 115.17 Versión: 001 Fecha :30.11.2022
--	---	--

Respecto del control fiscal recae primordialmente sobre los recursos públicos que maneja la Cámara de Comercio en ejercicio de su función de registro público y demás funciones públicas atribuidas por la ley, y la verificación consistente en que estos, de acuerdo con el numeral 12 de artículo 86 del Código de Comercio, el artículo 166 del Decreto Ley 019 de 2012 y el artículo 82 de la Ley 1607 de 2012, continúen afectos a dicha función y a las funciones atribuidas a las Cámaras de Comercio por la ley o por el Gobierno Nacional.

- (ii) *Concepto de la SIC radicado 16-234408-1-0: las Cámaras de Comercio como entidades corporativas gremiales de carácter privado les resulta plenamente aplicable el principio de la autonomía de la voluntad, conforme con el cual, en el marco de las limitaciones impuestas por el orden público, la ley y por el derecho ajeno, los particulares pueden adoptar directamente sus propias políticas y directrices.*

Bajo el principio de la autonomía de la voluntad privada, las Cámaras de Comercio pueden organizarse interna y administrativamente y establecer sus políticas de administración del talento humano y reglamentos de trabajo en donde podrán prever la remuneración a sus empleados, y el otorgamiento o no de primas extralegales, bonificaciones, etc., respetando en cualquier caso las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

CONDICIONES GENERALES:

- La bonificación obedece a la política de gestión de desempeño aprobada y/o ratificada por la Junta Directiva cada año.
- La Cámara de Comercio de Sevilla otorgará a sus trabajadores el pago de una bonificación no constitutiva de salario, por mera liberalidad del empleador, este reconocimiento es único y por una sola vez en el año.
- El pago de esta bonificación se hace proporcional al porcentaje total obtenido por el colaborador en su evaluación.
- En ningún caso el monto que se reciba podrá exceder la remuneración total anual que reciba el beneficiario.
- Las asignaciones de indicadores de gestión y metas guardan relación con el plan estratégico, el plan de trabajo y el plan de acción de cada área, pudiéndose demostrar que se cumplió de acuerdo con los objetivos, costos y tiempos.
- Con el fin de garantizar la correcta y adecuada administración de los recursos, se observarán y cumplirán con los principios de legalidad, economía, eficiencia, eficacia y transparencia, entre otros.
- El pago de esta bonificación guarda los conceptos de razonabilidad y racionalidad, sin generar despilfarros ni gastos no justificados.
- La Cámara de Comercio a través de su presidente ejecutivo reglamentará las condiciones generales para la aplicación de la presente política.

 CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA ¡QUEREMOS LO NUESTRO!	SUBPROCESO: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	Código: 115.17 Versión: 001 Fecha :30.11.2022
--	--	---

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
MÓNICA VIVIANA AGUIRRE CASTAÑO DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y CONTABLE	HELENA BEDOYA GÓMEZ AUXILIAR SERVICIOS ADMINISTRATIVOS (GESTIÓN DOCUMENTAL).	ISABEL CRISTINA ARIAS AGUILERA PRESIDENTA EJECUTIVA

Nº. VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE CAMBIO
001	30/11/2022	SE SOLICITA LA CREACIÓN DEL DOCUMENTO, DEBIDO A QUE SE EVIDENCIA LA NECESIDAD DE TENER ESTE PROCEDIMIENTO DOCUMENTADO Y EL CUAL FUE APROBADO MEDIANTE ACTA DE JUNTA DIRECTIVA # 617 DEL DÍA 30 DE NOVIEMBRE DEL 2022	MÓNICA VIVIANA AGUIRRE CASTAÑO