



CAMUDASAL

CAJA MUTUAL DEL ABOGADO DE EL SALVADOR
INSTITUCIÓN AUTÓNOMA, DE CRÉDITO, DE DERECHO PÚBLICO

Instructivo para Asignación y Calificación de Remuneraciones por Incentivo al Desempeño en cada Puesto de Trabajo.

CAJA MUTUAL DEL ABOGADO DE EL SALVADOR.

Aprobado por medio de ACTA CD 39/2020, del trece de octubre del año dos mil veinte.



Instructivo para Asignación y Calificación de Remuneraciones por Incentivo al Desempeño en cada puesto de trabajo.

Con base en el artículo 16 lit. c) de la Ley del Régimen de Previsión y Seguridad Social del Abogado, y en el Art. 10 de las Normas Técnicas de Control Interno de CAMUDASAL y con la finalidad de agilizar la gestión administrativa de la Institución, ACUERDA: Aprobar: Instructivo para Asignación y Calificación de remuneraciones por incentivo al desempeño en cada puesto de trabajo.

OBJETIVOS: Garantizar estabilidad en el servicio de los empleados de la Caja basada en su desarrollo y crecimiento dentro de la Institución.

1. Establecer un sistema de incentivos para los funcionarios y empleados que les permita en base al mérito personal, incrementar sus niveles salariales en relación a su eficiencia, efectividad en el desempeño del cargo.
2. Analizar, clasificar y valorar las funciones y las actividades de los puestos.
3. Facilitar que la clasificación y calificación sirva de base para la correspondiente asignación de remuneraciones.
4. Estimular la superación permanente y la eficiencia de los empleados para los servicios de Previsión y Seguridad Social de los Abogados, mediante un sistema de calificación y valoración de los puestos que permita remunerarlos de acuerdo a sus niveles de formación, grado de dificultad del cargo y mérito.
5. Crear un programa permanente de capacitación y formación para el desarrollo y superación de los empleados.
6. Tomar como base el manual de funciones y que sirva para la selección de personal.
7. Crear el presente Instructivo para la evaluación y asignación de remuneración de cada puesto de trabajo.

Aprobado por medio de ACTA CD 39/2020, del trece de octubre del año dos mil veinte.

CAMPO DE APLICACIÓN.

I. ASIGNACION DE CATEGORIA SALARIAL PARA PERSONAL NUEVO

El Consejo Directivo y Gerencia asignara la categoría según evaluación del candidato a ocupar el puesto de trabajo, tomando como base el Manual de Puestos, requisitos del cargo, exigencias, capacidad calificada y otros.

CATEGORIA III	80% del salario base
CATEGORIA II	90% del salario base
CATEGORIA I	100% del salario base

Los aumentos de categorías se podrán otorgar según lo estime conveniente el Consejo Directivo a propuesta de la Gerencia General ya sea por méritos al buen desempeño o por calificación al desempeño anual, el cual solo podrá otorgarse después de un año de desempeño en el mismo puesto y sucesivamente al año hasta llegar al cien por ciento del salario base.

Posterior al otorgamiento del cien por ciento del salario base se podrá calificarse aumentos por evaluación al desempeño y mérito.

El consejo podrá otorgar la primera categoría a un nuevo candidato que por su evaluación y experiencia comprobada amerite otorgársela.

II. EVALUACION DEL DESEMPEÑO:

La evaluación se efectuará una vez al año en el tercer trimestre con el objetivo de proporcionar a la Unidad Financiera la asignación de los aumentos salariales, para incluirlo en la formulación del presupuesto de la Institución para el año subsiguiente.

EVALUACION POR CALIFICACION		AUMENTO A LA REMUNERACION POR INCENTIVO
excelente	9-10	5%
muy bueno	7-8	4%
bueno	5-6	2%

Aprobado por medio de ACTA CD 39/2020, del trece de octubre del año dos mil veinte.



III. REQUISITOS

La evaluación y calificación para el aumento salarial u optar a un cargo superior se tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Derecho por Antigüedad y buen desempeño.
- b) Nivel de conocimiento y nivel académico.
- c) Experiencia.
- d) Capacidad para desempeñar el grado de dificultad de un cargo.
- e) Responsabilidad demostrada.
- f) Calidad y eficiencia en el desarrollo de las tareas diarias.
- g) Compromiso, empoderamiento e identificación con el puesto de trabajo y con la Institución.
- h) Mérito personal para optar a un cargo superior de acuerdo a evaluación en la mayoría de los numerales anteriores con el objeto de promoverlo a un cargo superior o aumento a la remuneración.

IV. SALARIO BASE:

El Consejo Directivo cuando lo considere pertinente podrá evaluar en aumentar el valor de la plaza base, de acuerdo al criterio de actualización según indicadores económicos, aumento al salario mínimo u otros. El aumento al salario base no significará un aumento de salario al empleado que ya este ocupando la plaza.

V.- El empleado que le sean delegadas otras funciones a parte de las que ya tenga, se le asignará un incentivo que será fijado por el Consejo Directivo. El aumento de salario o asignación de remuneración o incentivo, dependerá exclusivamente del Consejo Directivo. -

Aprobado por medio de ACTA CD 39/2020, del trece de octubre del año dos mil veinte.

Aprobado por medio de ACTA CD 39/2020, del trece de octubre del año dos mil veinte.