



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA  
DESPACHO DEL MINISTRO  
OFICINA DE GESTION HUMANA

DIRECTIVA GENERAL N° MPPD-DM-OGH- 0001-2015  
FECHA: 02MARZO2015

**ASUNTO:** Normas y Procedimientos para el otorgamiento del incentivo anual (Compensaciones por Evaluación semestral) del personal de funcionarios públicos de carrera, trabajadores y trabajadoras dependientes, pertenecientes al Ministerio del Poder Popular para la Defensa, quedan exceptuados de la aplicación de estos beneficios el personal contratado y los trabajadores y trabajadoras de los entes desconcentrados, descentralizados, institutos autónomos, asociaciones civiles y fundaciones.

**OBJETIVO:**

Establecer las normas y procedimientos a considerar para el otorgamiento del incentivo anual (Compensaciones), como producto del desempeño o rendimiento, enmarcado en el comportamiento del trabajador en su cargo o puesto de trabajo y de manera general en la organización, estableciendo con ello medición de su contribución a los objetivos de la organización.

**I. BASE LEGAL:**

- A. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.(Arts.89 y 144)
- B. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.(Art. 110)
- C. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función Pública (Arts. 57-62)
- D. Convención Colectiva Marco de los Funcionarios de la Administración Pública Nacional, Clausula Vigésima Quinta (Vigencia 01-01-2003/31-12-2004).
- E. Convención Colectiva Marco de los Obreros de la Administración Pública Nacional Clausula Vigésima Novena (Vigencia Febrero 2004 /Febrero2006).
- F. Circular Nr. 1038 del 1AGO2006, referente a Lineamientos Generales de Aplicación del Subsistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional.
- G. Manual del Sistema de Evaluación de Eficiencia del Personal Obrero de la Administración Pública y Manual del Sistema de Evaluación del

desempeño de Empleados, emanados de la Oficina Central de Personal, actualmente Ministerio del Poder Popular de la Planificación.

## **II. SITUACION:**

- A. La Ley del Estatuto de la Función Pública y las aún vigentes Convenciones Colectiva Marco, establecen como derecho de los Funcionarios y Obreros, el otorgamiento de Compensaciones como consecuencia del desempeño en el cargo o puesto que ocupa, previa Evaluación de Factores y/o Competencias en un tiempo determinado, y contando el organismo con la Disponibilidad presupuestaria, se hace presencia de tres requisitos exigidos para que la compensación se convierta en un derecho del trabajador; derecho que le es otorgado de acuerdo al grado de eficacia con que los trabajadores llevan a cabo o desarrollan sus actividades, objetivos y responsabilidades en sus cargos o puestos de trabajo, además de las competencias alcanzadas en cuanto a su capacitación profesional.
- B. Aunado a lo anterior, se hace necesario implementar un instrumento técnico-legal, que regule los procesos de evaluación semestral y la toma de decisión a compensar cuando el trabajador se encuentre dentro de los estándares permitidos de rangos de actuación del desempeño y/o eficiencia.
- C. El Ministerio del Poder Popular para la Defensa, a través de la Oficina de Gestión Humana, formula la presente Directiva, bajo su competencia de fomentar el mejoramiento permanente de la organización haciéndolas más eficientes y más eficaces, así como propiciar políticas retributivas sobre los resultados de este mejoramiento y pertenencia del trabajador con la organización.

## **III. DISPOSICIONES GENERALES:**

La Evaluación del Desempeño o Eficiencia, es un proceso de carácter obligatorio, que posibilita la apreciación y comparación entre el desempeño o rendimiento del trabajador, y el requerido para el cargo o puesto de trabajo; dicho proceso estará establecido en los respectivos Manuales de Sistema de Evaluación emitidos por el extinto Ministerio de Planificación y Desarrollo, hoy en día Ministerio del Poder Popular de Planificación.

## **IV. DISPOSICIONES PARTICULARES:**

- A. La Presente Directiva rige a los Funcionarios de Carrera y Obreros adscritos en el Registro de Asignación de Cargos y Registro de Asignación de Puesto del Ministerio del Poder Popular para la Defensa.
- B. El Incentivo laboral (Compensaciones) se otorgara anualmente, una vez finalizado el proceso evaluación del 1er semestre de cada año,

es decir, se considerara la evaluación del último semestre del ejercicio fiscal anterior y primer semestre del año en curso, estableciendo para ello un promedio de los dos rangos, en el caso que el funcionario obtuviera en cada semestre un rango de actuación distinto o igual, pero con distinto valor.

- C. Para obtener el Incentivo ò Compensación, el trabajador debe poseer las dos (2) Evaluaciones correspondientes.
- D. Queda exceptuado de la aplicación del literal "C", las trabajadoras con permiso Pre y Post Natal, siempre y cuando posean una (01) Evaluación con rango meritorio.
- E. El funcionario que no haya laborado mínimo cuatro (4) meses durante un semestre (bien sea, por reposos, vacaciones vencidas y acumuladas y disfrutadas), no podrá ser evaluado en el semestre.
- F. El trabajador con rango de actuación no meritoria en uno, o los dos semestres, no obtendrá la Compensación anual, y la dependencia optara por aplicar Cursos y/o Talleres de Capacitación y Desarrollo, a objeto de desarrollar competencias para las labores ejercidas por el funcionario u obrero, en el caso de que la valoración o Rango de Actuación persista en tres (3) Semestres, se procederá de acuerdo a lo contemplado en el Artículo 86 numeral 14 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras
- G. El Incentivo ò Compensación, tendrán como vigencia, un día después de la fecha de cierre de la Evaluación del 1er semestre del ejercicio fiscal cursante, es decir 01de Julio.
- H. La Base de Cálculo para el otorgamiento de los Aumentos de Sueldos, será la Escala de Sueldo y Salario vigente para el momento de cierre de la respectiva Evaluación.
- I. Los trabajadores que se encuentren en el último nivel de la escala remunerativa o nivel máximo del tabulador salarial, gozaran del beneficio de la Compensación, en cuanto a los porcentajes señalados en la presente directiva, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos.
- J. Las compensaciones serán calculadas después del 30 de junio del ejercicio fiscal correspondiente, sobre la base del Sueldo Básico ò Inicial (Nivel I de cada Grupo o Clases de Rango); y las mismas no serán acumuladas para los subsiguientes años.

**V. POLITICA DE INCENTIVO (COMPENSACIONES):**

- El Porcentaje máximo a otorgar es de 20% de Incremento anual, sobre la base del Rango de actuación (Promedio) obtenido por cada trabajador en su respectivas Evaluaciones.

<b>RANGOS DE ACTUACION DEL DESEMPEÑO Y/O EFICIENCIA</b>				<b>% Anual a otorgar</b>
<b>EMPLEADOS</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>OBRREROS</b>	<b>PUNTAJE</b>	
EXCEPCIONAL	De 420 a 500	EXCELENTE	De 86 a 100	<b>20</b>
SOBRE LO ESPERADO	De 340 a 419	MUY BUENO	De 69,5 a 85,5	<b>15</b>
DENTRO DE LO ESPERADO	De 260 a 339	BUENO	De 53 a 69	<b>10</b>

- Las Trabajadoras con permiso Pre y Post Natal, con un solo semestre evaluado se le aplicara el 50% de la Política.
- Para el pago de Porcentajes de Incremento Salarial, se tomará como base del cálculo el Salario Inicial (Tabulador) ò Sueldo Básico (Nivel I) de la escala, de cada grado del trabajador)

#### VI. REQUISITOS PARA OTORGAR INCENTIVO (COMPENSACIONES):

- Evaluaciones del Desempeño ò Eficiencia del 2do Semestre del ejercicio fiscal anterior, y del 1er semestre del Ejercicio económico actual. (2do Semestre: JUL /DIC y 1er Semestre: ENE/JUN), con Rangos de Actuación Meritorio ambas evaluaciones; Igualmente las Evaluaciones deben contar con el visto bueno de aprobación de la Oficina de Gestión Humana.

RANGOS DE ACTUACION		CONCEPTO (S):
EMPLEADOS	OBREROS	
Actuación Dentro de Lo Esperado	Bueno	Desempeño satisfactorio, cumple con todo los objetivos o Actividades asignados (as).
Actuación Sobre Lo Esperado	Muy bueno	Desempeño por encima de lo esperado, contribuyendo al logro de los objetivos o actividades propuestos (as), <i>en ocasiones obtiene logros adicionales.</i>
Desempeño Excepcional	Excelente	Desempeño <i>consistentemente extraordinario</i> , contribuyendo a <i>logros adicionales no implícitos</i> en sus objetivos de desempeño o tareas individual.

- Disponibilidad Presupuestaria.

#### VII. EJEMPLOS ILUSTRATIVOS:

##### 7.1) Rangos distintos o iguales, pero con distinta Valoración:

A) Se promedian las Evaluaciones del Desempeño o Eficiencia obtenida por el trabajador:

2do Semestre: **Obtuvo 500 Puntos** (Rango: Excepcional).

1er Semestre: **Obtuvo 330 Puntos** (Rango: Dentro de lo Esperado)

Se suman ambos puntajes:

500 puntos
<u>330 puntos</u>
830 / 2 = 415

B) Se ubica el promedio obtenido, en la Escala de Política de Incentivos:

415 Pts.= Rango de actuación Sobre lo Esperado, que equivale a 15%

### 7.2) Trabajadoras con Permiso Pre y Post Natal:

A) Trabajadora que laboro mínimo 4 meses dentro del semestre de JUL/DIC; y se fue a finales de ese mismo semestre de Pre y Postnatal (tiempo que abarca parte del 1er semestre, con fecha de reintegro el 10ABR):

**2do Semestre: Obtuvo 339 Puntos** (Rango: Dentro lo Esperado).

**1er Semestre: No tiene Evaluación**, por cuanto no laboro mínimo 4 meses dentro del semestre.

B) Se ubica el puntaje de 339 en la Escala de Política de Incentivos, que equivale a 10%, se le aplica el 50% (por tener solo 1 Evaluación), siendo la política a aplicar para la trabajadora: 5%

### VIII. DISPOSICIÓN FINAL:

La presente Directiva entrara en vigencia a partir del 01 Enero 2015, y tendrá una duración de dos años, donde se someterá nuevamente a revisión.

Caracas, a los dos (02) día del mes de Marzo del año Dos Mil Quince



*[Handwritten signature]*  
**VLADIMIR PADRINO LOPEZ**  
GENERAL EN JEFE  
MINISTRO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA

VPL/REC/MFJMC/KSP