

2013



**PROPUESTA PARA DEBATIR EN EL
PLENO DEL CONSEJO DE PERSONAL.**

**EVALUACIONES PARA EL ASCENSO:
INFORMES PERSONALES DE
CALIFICACIÓN A CONSIDERAR.**



Tabla de contenido

Propuesta.....	3
Justificación.....	3



Propuesta.

No incluir los Informes Personales de Calificación -IPEC´s- realizados conforme a la Orden Ministerial 74/1993, de 8 de julio, en las evaluaciones para el ascenso.

De forma **transitoria**, y hasta que se disponga del mínimo de cinco IPEC´s confeccionados conforme a la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre (conocidos por los evaluados y con posibilidad de efectuar alegaciones a los mismos), al realizar las evaluaciones para el ascenso:

- Solo se tomarán los IPEC´s realizados conforme a la Orden Ministerial 74/1993, de 8 de julio, necesarios hasta completar el mínimo de **cinco informes** de calificación establecido en el apartado cuarto de la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril.
- Dar a conocer al evaluado para el ascenso los IPEC´s realizados conforme a la Orden Ministerial 74/1993, de 8 de julio, que el órgano de evaluación vaya a considerar, permitiéndole efectuar **alegaciones a cada** uno de ellos.
- Estos IPEC´s tendrán **menor puntuación** que los realizados conforme a la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, dentro del Grupo de valoración de Cualidades y desempeño profesional que establece la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril.

Justificación.

Los informes individuales y las conceptuaciones del personal militar tienen un origen antiquísimo y son de tal importancia que en el Acuerdo de Ministros de 28 de noviembre de 1986 se le otorgó con carácter genérico la clasificación de **reservado**. También se estableció la misma clasificación de reservado a todos aquellos documentos necesarios para el planeamiento, preparación o ejecución de los documentos, acuerdos o convenios que se refieran a las conceptuaciones e informes individuales del personal militar.

Extremo corregido parcialmente por la Orden Ministerial 55/2010 de 10 de septiembre, que establece que el primer calificador dará a conocer, pero no entregará copia, del IPEC al calificado para su firma y poder efectuar alegaciones. Pero sólo mediante resolución judicial es posible conocer los IPEC´s anteriores a la entrada en vigor de la citada Orden (2011).



Sin embargo, un número importante de estos IPEC's desconocidos son tomados en consideración por los órganos de evaluación para el ascenso al empleo superior, asistencia a cursos de actualización e insuficiencia de cualidades profesionales.

El apartado cuarto de la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, establece el **número mínimo de informes** que los órganos de evaluación deben tener en cuenta. En concreto para el ascenso al empleo superior "todos los informes personales emitidos durante el empleo que se ostenta y en todo caso los cinco últimos informes disponibles". Si bien cada uno de los respectivos Jefes de Estado Mayor ha concretado el número de informes que deben considerarse.

Por tanto, el evaluado para el ascenso se encuentra con que la **mayoría** de los IPEC's que se consideran son anteriores al año 2011, no ha tenido conocimiento de los mismos ni ha podido formular alegaciones. Es conveniente recordar que el **peso** del IPEC en las evaluaciones para el ascenso por clasificación oscila entre un 30%-50% del total de la puntuación y en el ascenso por elección entre un 50%-60%.

Permitir que el evaluado conozca sus IPEC's y darle la posibilidad de efectuar alegaciones a cada uno de ellos, además de aumentar la **transparencia** del sistema, contribuirá a que los órganos de evaluación sean más objetivos al tener más elementos de juicio y no sólo el informe de una parte.

Asimismo, conocer las puntuaciones obtenidas en la totalidad de los IPEC's tenidos en cuenta en la evaluación, permitirá al evaluado **comprobar** que durante el proceso de la evaluación no se ha producido ningún error en el cálculo de las puntuaciones obtenidas. Es significativo el hecho de que actualmente la puntuación obtenida en este concepto no puede ser comprobada de ninguna manera por el evaluado, siendo el valor de este concepto una variable imposible de verificar.

Disminuir la valoración de los IPEC's realizados en virtud de la Orden Ministerial 74/1993, de 8 de julio, tiene su fundamento en primer lugar en el propio **cambio de ítems** que se calificaban anteriormente y que se han modificado por la Orden 55/2010, de 10 de septiembre, porque no se adecuaban a la Ley de la carrera militar, que los convirtió en elemento básico en los procesos de evaluación. Por tanto, si la norma y los ítems que se valoraban han sido modificados 17 años después para adaptarlos a la realidad actual de las Fuerzas Armadas, no tiene sentido que se consideren o al menos que tengan idéntico valor que los nuevos.

Asimismo, hasta la **integración** del Cuerpo General de las Armas y el de Especialistas, los parámetros y baremos para la confección de IPEC eran diferentes.



Los miembros del Cuerpo General de las Armas partían de puntuaciones superiores a los integrantes del Cuerpo de Especialistas. Por tanto, actualmente, al evaluar para el ascenso de manera conjunta a los procedentes de ambos cuerpos ya integrados, las puntuaciones están desequilibradas.

Esta afirmación se basa en los datos extraídos del **estudio** que la Dirección de Personal del MAPER del **Ejército de Tierra**, realizó anualmente a partir del año 1997 sobre la totalidad de los IPEC´s realizados a los cuadros de mando durante el año anterior.

Dichos estudios, en los que se reconoce explícitamente que los IPEC´s realizados **impiden valorar adecuadamente** a los calificados desde el punto de vista de la selección de personal, eran remitidos¹ cada año a las unidades por el General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra, al objeto de que los responsables de "Hojas" de dichas Unidades, cuando entregaran el IPEC al evaluador para su cumplimentación, adjuntaran una fotocopia de la tabla estadística que correspondiera al Cuerpo, Escala y Empleo del calificado. De esta forma el calificador "tiene una guía real que le permite encasillar a sus calificados en el grupo o nivel, en el que a su juicio este se encuentra".

La tabla entregada al evaluador para calificar al personal, diferenciaba al evaluado por Cuerpo, Escala y Empleo, apareciendo las puntuaciones de los quince (15) conceptos evaluados más una nota global. En estas tablas el calificado era definido como "muy bueno" MB, "bueno" B, "normal" N, "regular" R o "malo" M.

A modo de ejemplo, las puntuaciones globales en las que encasillar al personal considerado Muy Bueno entre los años 2000 y 2003, fueron las siguientes:

SE ELIMINAN PARA SU PUBLICACIÓN

¹ Entre otros, por escrito 564/SPC, nº 09132138590, de 22 de julio del 2009 del GJMAPER (ET), sobre estudios estadísticos de IPECS de cuadros de mando.