

2019



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

**Modificación de la Orden Ministerial  
17/2009, de 24 de abril: menor  
valoración del IPEC.**



## Propuesta

Que se modifique el punto número 5 del epígrafe sexto, evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación, de la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional, para que la horquilla de **valoración del grupo 1 comience en el 20 por 100**, aumentando proporcionalmente la valoración máxima de los grupos 2 y 3.

## Justificación

La redacción actual del punto número 5 del epígrafe sexto de la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, es la siguiente:

*“El grupo 1 tendrá una valoración entre el 30 por 100 y el 50 por 100, del total de la puntuación, el grupo 2 entre el 40 por 100 y el 50 por 100 y el grupo 3 entre 10 por 100 y 20 por 100.”*

El grupo de valoración 1, cualidades y desempeño profesional, está integrado por las cualidades de carácter profesional, las cualidades personales y, el prestigio profesional y capacidad de liderazgo. Los tres elementos se basan en la colección de informes personales, además, en el último de ellos en cualquier otro informe que determinen los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

<b>COMPARATIVA ASCENSO POR CLASIFICACIÓN</b>					
<b>GRUPO DE VALORACIÓN 1</b>	<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	<b>ARMADA</b>		<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>	<b>CUERPOS COMUNES</b>
		<b>RESTO</b>	<b>CC/CMTE /BGDA<sup>1</sup></b>		
CUALIDADES DE CARÁCTER PROFESIONAL	15%	20%	19%	12%	15%
CUALIDADES PERSONALES	5%	12,5%	14%	6%	5%
PRESTIGIO PROFESIONAL Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO	10%	17,5%	7%	12%	10%
<b>Total</b>	<b>30%</b>	<b>50%</b>	<b>40%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>

En la valoración del prestigio profesional y capacidad de liderazgo se incluye la puntuación de las encuestas.

El peso de los Informes Personales de Calificación es decisivo en los procesos de evaluación para el ascenso, sin embargo, en su cumplimentación es verdaderamente difícil observar estrictamente los principios de objetividad y equidad. Además, el evaluado no ha tenido conocimiento ni ha podido formular alegaciones a los informes anteriores a 2011.

Varios de los ítems contemplados en el IPEC son subjetivos, por ejemplo “afabilidad en el trato” o “creatividad y talento en la concepción de ideas” ¿Qué debe hacer el calificado para alcanzar una A? ¿Cómo gradúa el calificador desde la A (9,5) hasta la E (4,0)? ¿Cómo va el calificado a justificar motivadamente que es muy afable, es decir, agradable, dulce, suave en la conversación y el trato? Tampoco el calificado conoce los puntos principales de las deliberaciones y los informes escritos o verbales sobre los que la Junta ha fundamentado las calificaciones.

El componente subjetivo está ligado al IPEC, sin olvidar las orientaciones e instrucciones complementarias que definen patrones de referencia, medias, curvas o gráficas en las que deberían entrar los calificados y sus calificaciones.

<sup>1</sup> No es de aplicación para las Escalas a Extinguir, Escala Técnica de Oficiales del CIA y MILCOM.



Numerosos recursos humanos y materiales se dedican a la confección y tratamiento de los informes, a lo que se añade la incertidumbre y desasosiego que generan a todo el personal en sus legítimas expectativas de ascenso, por ello, es necesario seguir mejorando los procedimientos, buscando un método más justo, objetivo, transparente y en igualdad de oportunidades.