

I. – DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE DEFENSA INFORMES PERSONALES

Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación.

El artículo 81 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece que el informe personal de calificación (IPEC) es la valoración objetiva de unos conceptos predeterminados que permitan apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional del militar y facultar al Ministro de Defensa para que determine sus normas reguladoras con indicación expresa de los procedimientos de alegación de que dispondrá el militar objeto del informe.

Del IPEC se deduce una información trascendente que permite determinar las cualidades, el desempeño profesional, la capacidad de liderazgo y las potencialidades de los miembros de las Fuerzas Armadas, por lo que se convierte en un elemento básico en los procesos de evaluación que les afectan a lo largo de su carrera.

El IPEC y sus normas de aplicación se configuran como un instrumento sencillo y útil que permite valorar la actuación del militar y orientar al interesado sobre su competencia y forma de actuación profesional.

En esta norma se regula todo el proceso de calificación del militar: la composición de las juntas de calificación, su régimen de actuación, la periodicidad de los informes y los motivos de la calificación. También se establecen los conceptos que deben ser evaluados y que figuran en el modelo de IPEC. Para el diseño de estos conceptos se han utilizado criterios de calificación conceptual centrados en el desempeño profesional, estableciéndose la necesidad de justificar con detalle las calificaciones negativas y el trámite para que el militar presente las alegaciones que considere oportunas.

En dos disposiciones adicionales se determinan, por una parte, los criterios para que los nuevos IPEC puedan ser tenidos en cuenta en los procesos de evaluación regulados en 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 y, por otra, la necesidad de que los Mandos o Jefatura de Personal de cada ejército establezcan un sistema de orientación profesional.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de la Presidencia y de acuerdo con el Consejo de Estado,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Esta orden ministerial tiene por objeto determinar el modelo de Informe Personal de Calificación (IPEC), las normas reguladoras que permitan establecer la valoración objetiva de cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional del militar, la periodicidad de los informes, los casos en los que el superior jerárquico actuará como único calificador y el trámite de alegaciones del que dispondrá el militar objeto del informe.

2. Esta orden será de aplicación a todos los militares de carrera y de complemento en situación de servicio activo que estén ocupando destino.

Artículo 2. *Definiciones.*

Los términos aplicables en esta orden ministerial serán los siguientes:

- a) Calificado: el militar objeto de informe.
- b) Primer calificador: el superior jerárquico del calificado.
- c) Superior jerárquico: el superior jerárquico del primer calificador.
- d) Junta de calificación: el órgano al que corresponde efectuar la calificación.
- e) Concepto: cada uno de los elementos predeterminados que permiten valorar las cualidades, desempeño profesional y potencialidades del calificado.
- f) Calificación: el proceso por el cual la junta de calificación aprecia y puntúa cada concepto.
- g) Puntuación: la nota que la junta de calificación establece en cada concepto.
- h) Valoración individual: el proceso por el cual el superior jerárquico muestra, para cada calificado, su conformidad o discrepancia con las puntuaciones asignadas por la junta de calificación.
- i) Valoración de conjunto: el proceso por el cual el superior jerárquico compara los resultados obtenidos por todos los militares del mismo cuerpo, escala y empleo calificados por las juntas de calificación de las que es el superior jerárquico.

Artículo 3. *Informe personal de calificación.*

El modelo de IPEC es el que figura en el anexo de esta orden ministerial.

Artículo 4. *Juntas de calificación.*

1. Los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire establecerán las normas precisas para constituir las juntas de calificación en cada una de sus unidades para calificar a los miembros de los diversos cuerpos, escalas y empleos, incluyendo al personal perteneciente a otros Ejércitos y a los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas destinados en su estructura. Con similares criterios a los utilizados por los Jefes de Estado Mayor, el Subsecretario de Defensa determinará las normas de constitución de las juntas de calificación del personal militar destinado en la estructura ajena a los Ejércitos.

2. Los informes personales de calificación serán realizados por las juntas de calificación.

3. Las juntas de calificación estarán formadas por tres militares, entre los que figurará el superior jerárquico del calificado, que será el responsable de la coordinación de sus actuaciones. Las juntas de calificación, siempre que las circunstancias lo permitan, se adecuarán a la aplicación equilibrada del criterio de género.

4. En la constitución de las diferentes juntas de calificación se aplicarán, con carácter general, los siguientes criterios:

a) Para la designación de sus miembros se tendrá en cuenta el adecuado conocimiento del personal que va a ser calificado.

b) Con independencia de la designación del primer calificador, los otros dos componentes de la junta de calificación serán de superior empleo o, en todo caso, del mismo empleo y mayor antigüedad que el calificado. En el caso de que estos componentes sean del mismo cuerpo y empleo que el calificado, la diferencia de antigüedad entre ellos y el calificado deberá ser de al menos cuatro años.

c) Cuando las circunstancias lo permitan, al menos uno de ellos pertenecerá al mismo cuerpo que el calificado.

d) Siempre que la estructura orgánica de la unidad, centro u organismo lo permita, los componentes de las juntas de calificación no tendrán una relación jerárquica directa entre ellos.

e) Con la finalidad de unificar los criterios de las juntas de calificación, en cada unidad centro u organismo se procurará que el número de militares que formen parte de las juntas de calificación que califiquen al personal del mismo empleo sea el menor posible.

f) En las juntas de calificación que se constituyan en el Organismo Central y otros organismos que determine el Subsecretario de Defensa, el primer calificador podrá no tener la condición militar.

5. Las juntas de calificación actuarán con independencia, encontrándose sometidas sus actuaciones a lo dispuesto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, a lo establecido en esta orden ministerial y en lo no regulado en estas normas, a lo dispuesto en el título II, capítulo II, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sobre órganos colegiados.

Artículo 5. *Calificador único.*

1. El primer calificador actuará como único calificador en las calificaciones que afecten a militares con los siguientes empleos o destinos:

a) Que hayan alcanzado la máxima categoría militar o el último empleo en las escalas de suboficiales y de tropa y marinería y tengan una dependencia directa del jefe de unidad, centro u organismo.

b) Jefes de unidad, centro u organismo.

c) Militares destinados en unidades, centros y organismos, nacionales o extranjeros, donde no se encuentren destinados tres militares nacionales de superior empleo o mayor antigüedad en las condiciones que se fijan en el artículo 4.4.b).

d) Militares cuyo primer calificador no tenga condición militar y su rango administrativo sea igual o superior a director general. En este caso, el primer calificador podrá delegar en un militar de superior empleo o antigüedad que el calificado y que conozca su actuación profesional.

El Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire establecerán las normas precisas para aplicar estas condiciones generales en la estructura orgánica respectiva.

2. El Subsecretario de Defensa establecerá las normas para que el primer calificador actúe como único calificador en el caso de los militares destinados en otros ministerios u organismos dependientes de las distintas administraciones públicas, que deban ser calificados.

Artículo 6. *Periodicidad de los informes.*

1. Con carácter periódico los IPEC se cumplimentarán anualmente, excepto a los pertenecientes a las escalas de tropa y marinería que será cada dos años.

2. Con carácter extraordinario se procederá a cumplimentar un IPEC en los siguientes casos:

a) Por exigirlo el procedimiento previsto en las evaluaciones o procesos selectivos correspondientes.

b) Por la finalización de una comisión de servicio superior al tiempo y características que fijen, para su respectivo personal, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor en sus normas de desarrollo.

c) Cuando se den las circunstancias que fijen el Subsecretario de Defensa y el Jefe de Estado Mayor respectivo, relativas al cese en el destino del calificado, al período de coincidencia en el destino del calificado y la junta de calificación o a un cambio significativo en la conducta profesional.

3. El Subsecretario de Defensa, para los miembros de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire para los componentes de los cuerpos específicos de su respectivo ejército, establecerán las normas precisas para determinar las fechas en las que las distintas juntas de calificación deberán iniciar y finalizar sus actuaciones.

4. El Subsecretario de Defensa, y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire en sus respectivas estructuras orgánicas, establecerán las normas precisas para determinar los trámites posteriores a la rendición de los informes para la revisión formal de los datos administrativos, acumulación y remisión a los Mandos o Jefatura de Personal.

Artículo 7. *Proceso de calificación.*

1. Con la finalidad de confirmar los méritos, cualidades, aptitudes, competencias y forma de actuación profesional del interesado, la junta de calificación podrá requerir a quien considere y cuando se juzgue necesario, informe sobre la actuación del calificado, que deberá referirse a los conceptos y otros aspectos que son objeto de calificación de conformidad con el modelo de informe que se aprueba.

2. La junta de calificación verificará el grado de adecuación del calificado a cada uno de los conceptos a calificar y cumplimentará, según lo dispuesto en el anexo, los distintos apartados del IPEC.

3. En el caso de que un componente de la junta de calificación muestre discrepancia con alguna de las puntuaciones podrá manifestar motivadamente su voto particular, que se anejará al IPEC formando parte del mismo.

4. Finalizadas las deliberaciones de la junta de calificación y cumplimentado el IPEC, el primer calificador se lo dará a conocer al calificado, debiendo informarle y orientarle sobre su competencia y forma de actuación profesional, lo que se reflejará en el apartado correspondiente.

5. Después de conocer el IPEC y haber sido orientado, el calificado lo firmará.

Artículo 8. *Alegaciones.*

El calificado dispondrá de un plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente al de su firma, para formular motivadamente y por escrito, las alegaciones que considere oportunas.

Estas alegaciones, que deberán unirse al IPEC, serán remitidas a la junta de calificación, que podrá modificar o mantener el informe.

Artículo 9. *Superior jerárquico.*

1. Una vez recibidos todos los IPEC de las juntas de calificación que le correspondan, el superior jerárquico hará, teniendo en cuenta los votos particulares y las alegaciones si las hubiera, una valoración individual y de conjunto de dichos informes.

En el caso de que el superior jerárquico no tenga condición militar podrá delegar esta función en un militar de empleo o antigüedad adecuados y que tenga conocimiento de la actuación profesional del calificado o al menos, tenga conocimiento de la actuación profesional del primer calificador.

2. Si de la valoración individual que realice no resulta elemento discordante con la calificación de la junta de calificación, procederá a efectuar su valoración de conjunto y elevará el IPEC, ratificándolo con su visto bueno, al Mando o Jefatura de Personal del ejército correspondiente.

3. Si el superior jerárquico en su valoración individual mostrara su disconformidad con la actuación de la junta de calificación, se procederá de la siguiente forma:

a) Motivará las razones por las que muestra discrepancias con la puntuación de la junta de calificación.

b) Efectuará una nueva valoración del calificado en aquellos conceptos en los que muestra discrepancias. Estas anotaciones figurarán en el correspondiente apartado del IPEC.

c) Realizará su valoración de conjunto y remitirá el IPEC al Mando o Jefatura de Personal del ejército correspondiente.

d) Comunicará al primer calificador el resultado de su valoración individual para que éste se la dé a conocer al calificado junto con las modificaciones, si las hubiere, recogidas en el apartado 5 del IPEC, de modo que tenga conocimiento pleno de su calificación.

4. La puntuación definitiva en aquellos conceptos en los que exista discrepancia será, el valor ponderado entre las puntuaciones del IPEC cumplimentado por la junta de calificación en un 70 por 100 y las realizadas por el superior jerárquico, en el restante 30 por 100.

5. En el caso de que el número de conceptos en los que exista discrepancia entre la junta de calificación y el superior jerárquico sea superior a siete no se obtendrá el valor ponderado al que se refiere el apartado anterior y el Mando o Jefatura de Personal, conforme con el artículo 81.4 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, solicitará a otros militares de superior empleo o, en el caso de igual empleo, mayor antigüedad que el calificado y que hayan tenido relación profesional con él, cuantos informes estime oportunos dirigidos a esclarecer la actuación profesional del calificado. Dichos informes se unirán al IPEC y podrán ser tenidos en cuenta por las correspondientes juntas de evaluación.

6. En ningún caso la valoración del superior jerárquico podrá modificar la calificación global del IPEC determinada por la junta de calificación.

Disposición adicional primera. *Aplicación del IPEC en los procesos de evaluación.*

A los efectos de aplicación de lo dispuesto en 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, se seguirán los siguientes criterios:

a) La valoración conceptual de los IPEC se transformará en los siguientes valores numéricos: A=9,5; B=8,5; C=7,5; D=6,5 y E=4.

b) En los conceptos calificados como no observado «N.O.», dicha calificación no se tendrá en cuenta para el cómputo de las puntuaciones medias.

c) La distribución de los conceptos para determinar la nota de los diferentes elementos de valoración que conforman el Grupo de valoración 1 será:

1.º Cualidades de carácter profesional: los conceptos del punto 2.2, desempeño, del IPEC.

2.º Cualidades personales: los conceptos del punto 2.1, cualidades, del IPEC.

3.º Prestigio profesional y capacidad de liderazgo: los conceptos del punto 2.3, prestigio profesional, del IPEC.

d) En el proceso de evaluación podrán coexistir IPEC redactados de acuerdo a normativas anteriores e IPEC según esta dis-

posición, en cuyo caso se aplicarán, para cada elemento de valoración, los siguientes criterios:

1.º Se calculará la media de la puntuación de los diferentes elementos de valoración de los IPEC que formen parte del proceso de evaluación, redactados según cada normativa anterior.

2.º Se calculará la media de la puntuación de los diferentes elementos de valoración de los IPEC que formen parte del proceso de evaluación, redactados según esta disposición.

3.º Con las puntuaciones así obtenidas se calculará la media, que se ponderará en función del número de IPEC redactados según las normas anteriores y según esta disposición.

4.º Esta media ponderada será la que corresponda aplicar a cada uno de los elementos que conforman el Grupo de valoración 1.

e) La valoración de conjunto efectuada por el superior jerárquico del primer calificador a la que se hace referencia en el punto 6.2 del modelo de IPEC que figura como anexo, podrá ser tenida en consideración por los órganos de evaluación en las siguientes circunstancias:

1.ª Para resolver las cuestiones de interpretación que pudieran surgir en el proceso de evaluación sobre la forma de actuación profesional del calificado.

2.ª Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados quinto.6.a) y sexto.7.a) 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.

Disposición adicional segunda. *Orientación profesional.*

1. Los Mandos o Jefatura de Personal de cada ejército y el Director General de Personal establecerán un sistema que facilite la orientación profesional individualizada de todos los militares de carrera en su ámbito respectivo.

2. El sistema de orientación profesional permitirá que el militar reciba, con la periodicidad que la propia norma establezca, información individual que le ayude en la toma de las decisiones personales que puedan tener influencia directa en su trayectoria profesional. Asimismo recibirá información comparativa que le muestre su situación en relación con los demás militares de igual cuerpo, escala y empleo.

3. El militar recibirá las recomendaciones o sugerencias adecuadas para que pueda readaptar su carrera profesional y adecuarla a las nuevas circunstancias o necesidades que la organización pueda requerir.

4. Con las adaptaciones necesarias, este sistema de orientación será de aplicación a los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal.

Disposición adicional tercera. *Especificaciones técnicas.*

Por la Secretaría de Estado de Defensa se tomarán las medidas necesarias, para diseñar e implantar la aplicación informática precisa que permita automatizar los contenidos de esta disposición utilizando los sistemas y tecnologías de la información.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden Ministerial 74/1993, de 8 de julio, por la que se establece el modelo de informe personal de calificación para el personal militar profesional (IPEC), así como aquellas disposiciones de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en esta disposición.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Subsecretario de Defensa y a los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire a desarrollar lo dispuesto en esta orden ministerial en el ámbito de sus respectivas competencias.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Orden Ministerial entrará en vigor el día 1 de enero de 2011.

Madrid, 10 de septiembre de 2010.

CARME CHACON PIQUERAS

ANEXO

MINISTERIO DE DEFENSA

DIFUSIÓN LIMITADA
al estar cumplimentado

INFORME PERSONAL DE CALIFICACIÓN

AÑO.....

1. DATOS ADMINISTRATIVOS

1.1. DATOS DEL CALIFICADO

1º APELLIDO	
2º APELLIDO	
NOMBRE	
D.N.I.	
EMPLEO	
EJERCITO	
CUERPO/ESCALA	
Nº ESCALAFÓN	
CARGO	
DESTINO	
CÓDIGO UNIDAD (C.I.U.)	

FECHA DE NACIMIENTO

□□	□□	□□□□
----	----	------

ANTIGÜEDAD

□□	□□	□□□□
----	----	------

FECHA DE ASCENSO

□□	□□	□□□□
----	----	------

1.2. DATOS DE LA JUNTA DE CALIFICACIÓN

	1º CALIFICADOR	2º CALIFICADOR	3º CALIFICADOR
1º APELLIDO			
2º APELLIDO			
NOMBRE			
D.N.I.			
EMPLEO			
EJERCITO			
CUERPO/ESCALA			
CARGO			
DESTINO			
CÓDIGO UNIDAD (C.I.U.)			

1.3. DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

1º APELLIDO	
2º APELLIDO	
NOMBRE	
D.N.I.	
EMPLEO	
EJERCITO	
CUERPO/ESCALA	
CARGO	
DESTINO	
CÓDIGO UNIDAD (C.I.U.)	

1.4. PERIODO DEL INFORME

DESDE

□□	□□	□□□□
----	----	------

HASTA

□□	□□	□□□□
----	----	------

1.5. CARÁCTER DEL INFORME

PERIÓDICO

□

EXTRAORDINARIO

□

2. CALIFICACIÓN

2.1. CUALIDADES

2.1.1. De carácter.

- Confianza en si mismo y seguridad con que actúa.
- Control y dominio de sus emociones.
- Fortaleza psicológica y anímica ante la adversidad.
- Autodisciplina, grado de exigencia propia en relación con el cumplimiento de sus obligaciones.

A	B	C	D	E

2.1.2. Intelectuales.

- Captación correcta y ágil de ideas.
- Creatividad y talento en la concepción de ideas.
- Claridad y corrección en la expresión oral y escrita.
- Capacidad de aprendizaje.

A	B	C	D	E

2.1.3. Físicas.

- Condición física adecuada al desempeño profesional.
- Vitalidad, energía, dinamismo y estado de alerta.
- Resistencia a la fatiga.
- Salud habitual.

A	B	C	D	E

2.1.4. De relación personal.

- Corrección en los comportamientos externos.
- Cuidado de su imagen y presencia.
- Afabilidad en el trato.
- Interés que despierta en su relación profesional.

A	B	C	D	E

2.2. DESEMPEÑO

2.2.1. Actitud ante el servicio.

- Entrega y disponibilidad.
- Disposición para cumplir sus obligaciones en situaciones adversas.
- Voluntariedad ante trabajos o tareas fuera de sus estrictas obligaciones .
- Entusiasmo y motivación por su profesión.
- Inquietud por mejorar y ampliar sus conocimientos profesionales.

A	B	C	D	E

2.2.2. Organización del trabajo propio.

- Empleo de orden y método en su trabajo.
- Conocimiento de los medios disponibles y sus capacidades.
- Establecimiento de prioridades, diferenciando entre lo importante y lo superfluo.
- Acierto en la programación.

A	B	C	D	E

2.2.3. Asignación de cometidos.

- Identificación de tareas a asignar a los subordinados.
- Distribución de las tareas conforme a las capacidades de sus subordinados.
- Delimitación clara de las responsabilidades con establecimiento de metas individuales y colectivas.
- Medida, acierto y oportunidad en la delegación del trabajo.

N.O.	A	B	C	D	E

2.2.4. Trabajo en equipo.

- Cooperación dentro del grupo y modo en que se gana la confianza de los demás.
- Autocontrol de las ambiciones profesionales subordinándolas al compañerismo.
- Anteposición de los objetivos del grupo a los particulares.
- Conciliación del punto de vista propio con los restantes del grupo.

N.O.	A	B	C	D	E

2.2.5. Actitud con los superiores.

- Lealtad y cooperación.
- Exposición franca y constructiva de sus opiniones para la toma de decisiones del mando.
- Grado de persuasión y corrección en la exposición de sus opiniones.
- Compromiso con los propósitos del mando.

A	B	C	D	E

2.2.6. Actitud con los subordinados.

- Lealtad, deferencia, atención y corrección en el trato.
- Conocimiento de sus aptitudes, aspiraciones y necesidades.
- Respeto por sus competencias.
- Fomento del espíritu de equipo y motivación.
- Preocupación por sus condiciones de trabajo y seguridad.

N.O.	A	B	C	D	E

2.2.7. Decisión y mando.

- Acierto, prudencia e iniciativa demostradas en la toma de decisiones.
- Ejercicio de la autoridad con justicia, equidad y responsabilidad.
- Grado en que ejerce su autoridad con firmeza sin necesidad de acudir habitualmente a otros procedimientos.
- Verificación y control de la ejecución y cumplimiento de las órdenes.
- Ejemplaridad y capacidad de influencia en los subordinados.

N.O.	A	B	C	D	E

2.2.8. Eficacia.

- Grado de cumplimiento de los objetivos marcados.
- Calidad en el trabajo desempeñado.
- Cumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos.

A	B	C	D	E

2.2.9. Eficiencia.

- Economía en el empleo de medios humanos y materiales en la consecución de los objetivos.
- Administración de cada recurso con el máximo rendimiento.
- Destreza y cuidado en el empleo de los medios.
- Tiempo invertido en el cumplimiento de los objetivos.

A	B	C	D	E

2.2.10. Adaptación a las variaciones de la situación.

- Comprensión e identificación correcta de la nueva situación.
- Establecimiento de nueva planificación adaptada a las circunstancias.
- Redistribución de cometidos y toma acertada de decisiones.

A	B	C	D	E

2.2.11. Fiabilidad.

- Confianza que suscita en el mando.
- Grado de supervisión que necesita en el cumplimiento de sus cometidos.
- Garantía de acierto en sus actuaciones.

A	B	C	D	E

2.3. PRESTIGIO PROFESIONAL

2.3.1. Prestigio.

- Reconocimiento entre sus superiores de su trayectoria y méritos profesionales.
- Respeto y admiración que despierta entre sus subordinados por sus cualidades y desempeño profesional.
- Ascendiente, influencia y autoridad natural que ejerce sobre subordinados, iguales y superiores.

A	B	C	D	E
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3.2. Capacidad para asumir mayores responsabilidades de las que habitualmente desempeña y le corresponden. (Marque únicamente la opción elegida).

- Ha demostrado que puede asumir con garantías mayores responsabilidades.
- En determinadas circunstancias puede asumir mayores responsabilidades.
- Podrá asumir mayor responsabilidad cuando adquiera mayor experiencia.
- Es preferible que no asuma mayores responsabilidades.

A	<input type="checkbox"/>
B	<input type="checkbox"/>
C	<input type="checkbox"/>
D	<input type="checkbox"/>

2.4. CAPACIDADES POTENCIALES

Para desempeñar otras actividades diferentes a las que le corresponden en su destino. Elija, entre las siguientes, una de cada columna marcando el orden de preferencia (1ª, 2ª y 3ª) entre las tres elegidas y califíquelas en el cuadro de la derecha.

<input type="checkbox"/>	• Mando/dirección.	<input type="checkbox"/>	• Operaciones.	<input type="checkbox"/>	• Técnicas.
<input type="checkbox"/>	• Asesoramiento.	<input type="checkbox"/>	• Inteligencia.	<input type="checkbox"/>	• Comunicación social/Representación.
<input type="checkbox"/>	• Administrativa.	<input type="checkbox"/>	• Recursos humanos.	<input type="checkbox"/>	• Pedagógicas.
		<input type="checkbox"/>	• Recursos materiales.	<input type="checkbox"/>	• Investigación y estudios.

	A	B	C	D	E
1ª	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2ª	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3ª	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.5. CALIFICACIÓN GLOBAL

El calificado a la vista de este informe resulta tener una calificación global:

POSITIVA NEGATIVA

(Será negativa cuando tenga cinco o más calificaciones de "E")

..... a.... de.....de 20....

FIRMA DEL 1º CALIFICADOR	FIRMA DEL 2º CALIFICADOR	FIRMA DEL 3º CALIFICADOR
--------------------------	--------------------------	--------------------------

3. OBSERVACIONES DE LA JUNTA (Cumplimentar preceptivamente en caso de puntuaciones negativas o existencia de voto particular)

4. ORIENTACIÓN

..... a.... de.....de 20....

Firma del PRIMER CALIFICADOR

ENTERADO:

FIRMA DEL CALIFICADO

..... a.... de.....de 20....

ALEGA:

SI NO

5. TRÁMITE TRAS LAS ALEGACIONES

A la vista de las alegaciones, la junta:

MANTIENE EL INFORME:

SE HA MODIFICADO EL INFORME

En caso de MODIFICACIÓN señalar los cambios introducidos (dejar en blanco los restantes)

2.1.1		2.1.4		2.2.3		2.2.6		2.2.9		2.3.1	
2.1.2		2.2.1		2.2.4		2.2.7		2.2.10		2.3.2	
2.1.3		2.2.2		2.2.5		2.2.8		2.2.11			

6. VALORACIÓN INDIVIDUAL Y DE CONJUNTO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

6.1. VALORACIÓN INDIVIDUAL.

CONFORMIDAD CON EL INFORME:

SI

NO

En caso de no estar conforme, exponga los motivos:

A continuación modifique las calificaciones con las que no esté de acuerdo, dejando en blanco las restantes:

2.1.1		2.1.4		2.2.3		2.2.6		2.2.9		2.3.1	
2.1.2		2.2.1		2.2.4		2.2.7		2.2.10		2.3.2	
2.1.3		2.2.2		2.2.5		2.2.8		2.2.11			

6.2. VALORACIÓN DE CONJUNTO

Comparado con los demás de su mismo empleo, cuerpo y escala que deba valorar ¿cómo lo califica?

Excelente

Superior a la media

En la media

Inferior a la media

OBSERVACIONES

..... a.... de..... de 20....
Firma del SUPERIOR JERÁRQUICO

7. NORMAS PARA CUMPLIMENTAR EL IPEC

7.1. Generalidades.

El IPEC es la valoración objetiva de unos conceptos predeterminados que permitan apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional del militar.

Será cumplimentado por una junta de calificación o, en su caso, por el superior jerárquico que corresponda, debiendo cada vocal ser consciente de la trascendencia que su actuación puede tener en la trayectoria profesional del calificado, para lo cual tendrá especialmente en consideración lo dispuesto en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por el Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, y en concreto los artículos 36, 68 y 69.

7.2. Sección 1. Datos Administrativos.

Figurarán los datos personales y administrativos de los participantes en el proceso de calificación.

7.3. Sección 2. Calificación.

La puntuación de cada concepto se hará marcando la casilla elegida de la A a la E con una «X», siendo la E la única nota negativa.

Cada concepto lleva incluido de tres a cinco puntos explicativos que son básicos para orientar a la junta y llevar a cabo una calificación objetiva, razonable y justa. A tal efecto se tendrán en cuenta las siguientes condiciones para puntuar los diferentes conceptos:

Calificación «A»: El calificado, en referencia al conjunto de los puntos explicativos del concepto, cumple de manera excepcional con todos ellos y en relación a ese concepto, se encuentra dentro del 10% mejor de todos los de su mismo empleo, cuerpo y escala que la junta haya conocido. La calificación es «Excelente».

Calificación «B»: El calificado, en referencia al conjunto de los puntos explicativos, cumple con casi todos de manera excepcional o con todos ellos en un nivel sobresaliente y en relación a ese concepto, se encuentra dentro del primer tercio mejor de todos los de su mismo empleo, cuerpo y escala que la junta haya conocido. La calificación es «Muy Buena».

Calificación «C»: El calificado, en referencia al conjunto de los puntos explicativos, los cumple de manera muy satisfactoria y se encuentra, en relación a ese concepto, en el segundo tercio de los de su mismo empleo, cuerpo y escala que la junta haya conocido, su calificación es positiva. La calificación es «Buena».

Calificación «D»: El calificado, en referencia al conjunto de los puntos explicativos, los cumple de manera satisfactoria y se encuentra, en relación a ese concepto, en el último tercio de los de su mismo empleo, cuerpo y escala que la junta haya conocido, su calificación es positiva. La calificación es «Normal».

Calificación «E»: El calificado, en referencia al conjunto de los puntos explicativos, no los cumple de manera satisfactoria. La calificación es «Deficiente».

Calificación «N.O.»: Será posible la calificación de «No observado» en los conceptos 2.2.3, 2.2.4, 2.2.6 y 2.2.7 en los casos en que la junta no tenga suficientes elementos de juicio para determinar otras calificaciones.

Calificación Global: Será positiva o negativa atendiendo al número de las puntuaciones «E» obtenidas en el informe. Se considerará negativo un informe que haya tenido cinco o más calificaciones de «E» en el total de los conceptos a valorar.

Para el personal de tropa y marinería con el empleo de soldado y marinero no será de aplicación las calificaciones de los conceptos 2.2.3. Asignación de cometidos y 2.2.6. Actitud con los subordinados.

7.4. Sección 3. Observaciones de la Junta.

La junta podrá anotar las observaciones que considere oportunas de manera colegiada.

En el caso de calificar algún concepto con una «E», la junta deberá preceptivamente motivar las razones por las que ha decidido aplicar esa puntuación.

En caso de existencia de voto particular de algún calificador se hará constar en esta sección.

7.5. Sección 4. Orientación

El primer calificador deberá anotar las recomendaciones e informaciones que le ha dado al calificado sobre su competencia y forma de actuación profesional.

7.6. Sección 5. Trámite tras alegaciones

Una vez recibidas las alegaciones, la junta de calificación podrá modificar o mantener el informe señalando la casilla correspondiente. En caso de modificarlo deberá indicar en el espacio reservado los cambios introducidos.

7.7. Sección 6. Valoración individual y de conjunto del Superior Jerárquico.

Si en su valoración individual mostrara su disconformidad con la actuación de la junta de calificación, el superior jerárquico procederá a efectuar una nueva valoración del calificado en aquellos conceptos en los que muestra discrepancias. Estas nuevas calificaciones figurarán en el correspondiente apartado, dejando en blanco las restantes.

Seguidamente llevará a cabo la evaluación comparativa marcando con una «X» en la tabla, valorando a al evaluado como «Excelente», «Superior a la media», «En la media» e «Inferior a la media».

ANEXOS AL IPEC

VOTO PARTICULAR.

En el caso que un componente de la junta muestre discrepancia con alguna de las calificaciones podrá manifestar motivadamente su voto particular, que se anexará al IPEC formando parte del mismo.

ALEGACIONES.

El calificado en el caso de que muestre discrepancias con la calificación obtenida, podrá formular motivadamente las alegaciones que considere oportunas. Estas alegaciones figurarán en el anexo correspondiente que se unirá al IPEC formando parte del mismo.