

THE OBJECTIVE



**RECOMENDACIONES PARA LA RENDICION DE
LOS INFORMES PERSONALES DE
CALIFICACION DE LOS OFICIALES AUDITORES**

Octubre - 2023

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

El preámbulo de la 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 (IPEC), y que desarrolla el artículo 81 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, expresa que *“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 la 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 conocimiento del informado, de sus aptitudes, aspiraciones, comportamiento y actuaciones es obligación de los jefes y a la par es la base primordial de un IPEC fiel a la realidad, dotándole de la eficacia objetiva pretendida.

Para que el IPEC cumpla con esa destacada influencia es obligado que venga acompañado de su irreprochable corrección basada en la responsabilidad en su rendición, de tal forma que los datos por él aportados sean ciertamente acordes a las reales capacidades y cualidades personales y profesionales del informado, facilitando así a los órganos de evaluación verificar la adecuada congruencia entre la carrera militar del evaluado y la concepción plasmada en su colección de IPEC's.

Sin embargo, es palmaria la tendencia de la mayoría de los informantes a otorgar calificaciones, no solo excesivamente altas, sino también indiscriminadas que terminan por aplanarlas impidiendo advertir diferencias sustanciales que permitan al oficial auditor que ciertamente resalta por sus capacidades profesionales que esa valoración sea determinante en las evaluaciones y no quede diluida por el aplanamiento de las puntuaciones y las escasas diferencias en las mismas respecto al resto de compañeros del mismo empleo militar.

El apartado quinto de la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las puntuaciones que serán de aplicación en los procesos de evaluación en los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, introdujo la necesidad de adjuntar un informe adicional justificativo de cada calificación máxima otorgada cuando el número de éstas fuese igual o superior a ocho (8) en un IPEC. No obstante, la aplicación de dicha medida ha devenido insustancial por, en esencia, tres motivos. En primer lugar, al no ceñir la valoración en el IPEC al año natural al que se concreta, llevando a efecto, sin embargo, una valoración integral de la carrera militar del informado. Por otro lado, al obviar la individualización del mérito o cualidad valorado, utilizando términos genéricos para definir una personalidad o forma global de actuar, pero sin especificar en qué evento o circunstancia específica se apoya la calificación otorgada. Y, por último, por la generalidad de los informes adicionales que llegan incluso, en algunos casos, a ser idéntico en los IPEC's rendidos en ciertos ámbitos estructurales.

Con estas premisas básicas se aprueban las siguientes recomendaciones que deben servir de guía uniforme en la rendición de los IPEC's en el Cuerpo Jurídico Militar (CJM) con la finalidad de que los IPEC's tengan la credibilidad necesaria para permitir desarrollar su influencia trascendental con el acierto necesario para garantizar que, en los procesos de evaluación, su ponderación autorice un mayor grado de éxito en la selección y ordenamiento para el ascenso al empleo superior de los evaluados:

1ª OBJETO DEL IPEC

El IPEC es un documento valorativo de la actuación y cualidades personales y profesionales del informado ceñido a un período temporal concreto, que permite identificar las fortalezas y debilidades del informado con una doble finalidad. Por una parte, contribuir a que la tarea de los órganos de evaluación se desarrolle con un apoyo documental válido y eficaz. Y, de otra, ilustrar al informado acerca de las habilidades y capacidades que debe desarrollar en mayor medida a fin de presentar un perfil

profesional y personal completo que le permita alcanzar, con la solvencia necesaria, los diferentes empleos militares y asumir las responsabilidades inherentes a los distintos puestos en los que los miembros del CJM desarrollan las funciones y cometidos asignados legalmente.

2ª FINALIDAD DE LAS PUNTUACIONES

En ningún caso deben asignarse puntuaciones por encima o por debajo de las que objetivamente corresponden con el fin de premiar o corregir actuaciones concretas del calificado.

Las calificaciones deficientes o sobresalientes nunca servirán de base para adoptar medidas disciplinarias o conceder premios.

3ª INDIVIDUALIZACION

El IPEC comporta una calificación personal, por lo que debe evitarse calificar a todos los informados de una misma unidad, centro u organismo de modo parecido.

No pueden considerarse bien rendidos los IPEC's en los que las calificaciones sean todas del mismo grado, especialmente si se trata de las extremas.

4ª COLECTIVIDAD

A esa individualización del IPEC debe unirse que el informado forma parte de un colectivo (CJM), por lo que la calificación debe también efectuarse en comparación con el resto de integrantes del CJM del mismo empleo militar.

Debe evitarse un exceso de proteccionismo de los informados, así como que con el otorgamiento de calificaciones altas se persiga obviar comentarios o alegaciones en el trámite de audiencia al informado.

Es necesario que el IPEC sea un documento que sirva al interés general del CJM para identificar al oficial auditor que de manera real destaca sobre el resto.

5ª CREDIBILIDAD

El otorgamiento de la máxima calificación ("A") en la gran mayoría de los conceptos a valorar en el IPEC confirma la inflación de las calificaciones y lo convierte en poco creíble, en especial cuando el resto de conceptos se valora con la "B".

Debe asumirse que un informado puede ser acreedor a una o varias calificaciones máximas ("A"), a la par que resulta normal ("C") en otros conceptos e incluso precisa mejorar en algunos ("D").

6ª TEMPORALIDAD

El IPEC se refiere a un periodo de tiempo claramente definido que, en circunstancias normales, se concreta en el año natural anterior al momento de rendirlo.

Por tanto, al momento de rendir un IPEC deberá hacerse abstracción del historial del calificado o de hechos anteriores a dicho plazo, de tal forma que cada IPEC será independiente de los demás y no debe ser influido por los anteriores.

No debe considerarse inusual que en los IPEC's de un mismo informado se aprecie cierta fluctuación, con mejorías y retrocesos en los diversos conceptos valorados.

Es la colección de IPEC's, a lo largo de los años, lo que permite a los órganos de evaluación alcanzar una valoración real y ajustada del informado.

7ª RESPONSABILIDAD DEL CALIFICADOR

El exceso en las calificaciones máximas en un IPEC puede suponer la apreciación de alguna anomalía en el ejercicio de la jefatura y en el desarrollo de los principios de jerarquía y autoridad propios de las Fuerzas Armadas.

El alterar, al alza, las calificaciones que realmente corresponden a un informado para así sortear la tensión que se pudiera originar al momento de puesta de manifiesto del IPEC o confirmar ese incremento de las calificaciones en función de comentarios sobre las puntuaciones con que se rinden los IPEC's en otras unidades, centros u organismos, solo corroboran desajustes que, al reiterarse en la colección de IPEC's, conllevan una valoración objetiva errónea de las cualidades personales y profesionales del informado.

Así, al rendir el IPEC el calificador debe atender a la responsabilidad que ello conlleva y ejercer su facultad con objetividad y sentido de la justicia, teniendo presente que unas puntuaciones excesivamente altas pueden ser una medida satisfactoria a corto plazo, pero dañina, en mayor grado, a medio y largo plazo.

En definitiva, el ejercicio responsable de una jefatura no se congenia con el otorgamiento de puntuaciones indebidas a un informado, sino en plasmar en el IPEC de forma correcta la valoración de ciertas cualidades personales y profesionales y en la orientación del informado acerca de aquellos conceptos en los que debe mejorar.

8ª CRITERIOS VALORATIVOS

El modelo de IPEC aprobado por la Orden Ministerial 55/2010 incluye hasta diecisiete (17) conceptos valorables referidos a cualidades personales, profesionales y de prestigio, incluyendo en cada uno de ellos entre tres y cinco aspectos o puntos explicativos que deben considerarse por los calificadores para que su puntuación sea objetiva, razonable y justa.

Examinar con pulcritud y objetividad la concurrencia a lo largo del año de referencia del IPEC en cada informado de esos indicativos, en qué grado, con qué asiduidad y con qué intensidad contribuye positivamente a la corrección de la puntuación final otorgada en cada concepto.

9ª CALIFICACIONES

El apartado 7.3 de las normas para cumplimentar el IPEC que se anexan a la citada Orden Ministerial relaciona las condiciones para el otorgamiento de cada posible calificación, las cuales sucintamente son:

- 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 e se 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».

Los calificadores deben ser rigurosos a la hora de otorgar las calificaciones y valorar correcta y objetivamente las cualidades de cada informado, de tal forma que un mismo calificador no debe otorgar al conjunto de informados las máximas calificaciones en porcentaje superior a los siguientes:

- Calificación A: Un 10%.
- Calificación B: Un 35%.
- Calificación C: Un 40%.

10ª CALIFICACION POSITIVA DE REFERENCIA

El sistema de cinco letras para efectuar la calificación de cada concepto permite, excluida la “E” por ser la única negativa, tomar como referencia la “C”, quedando la “B” para el que destaca y la “A” para el que sobresale de manera excepcional, mientras que la “D” quedaría reservada para aquellos conceptos que son mejorables.

Deben evitarse calificaciones genéricas (por ejemplo, todas o casi todas “A” o “B”) que no permiten identificar las capacidades y el potencial real para determinados cometidos frente a aquellos para los que se pueda poseer menores aptitudes y capacidades.

Por el contrario, se necesita conocer las calificaciones reales, las “B” (excepcionalmente las “A”) y las “D” (incluso de un excelente calificado) reales, para poder perfilar correctamente en un futuro al informado no sólo en cuanto a la capacidad para asumir mayores responsabilidades propias de los empleos superiores, sino especialmente para atender los diferentes escenarios de las funciones asignadas al CJM, permitiendo que la selección y atribución de esos cometidos se base de manera correcta en las calificaciones rendidas.

A fin de ajustar la calificación en los diversos conceptos que componen el IPEC cabría sustituir las calificaciones por letras por otro tipo de estándares. Por ejemplo, la “A” equivaldría a *“siempre supera las expectativas”*; la “B” se correspondería con *“a menudo supera las expectativas”*; la calificación “C” se asimilaría a *“siempre cumple con las expectativas”*; y, la “D” se emparejaría con *“necesita mejorar”*.

11ª CALIFICACIONES PORCENTUALES POSITIVAS

Conectando las condiciones de las calificaciones aludidas en la 9ª recomendación con la plantilla específica del Cuerpo Jurídico Militar contemplada en el Real Decreto

276/2021, de 13 de abril, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2021-2025, cabría fijar las siguientes correspondencias en las calificaciones del IPEC:

EMPLEO MILITAR	A	B	C	D
Coronel	1-2	3-11	12-20	21-26
Teniente coronel	1-6	7-26	27-45	46-65
Comandante	1-6	7-26	27-45	46-65
Capitán	1-4	5-20	21-35	36-50
Teniente	1-4	5-18	19-31	32-45

De esta manera, y a título de ejemplo, cuando se vaya a calificar un concepto determinado de un coronel auditor se le otorgará la máxima calificación ("A") sólo cuando en ese concepto se le considere incluido entre los dos coroneles auditores más sobresalientes. Si, por el contrario, siendo buena y destacable su conceptualización, se observa que no alcanza esa excelencia y su colocación relativa frente al resto de coroneles auditores le sitúa en las horquillas del 3 al 11 o del 12 al 20, se le calificará dicho concepto con una "B" o una "C", respectivamente. Por último, y como se anticipó, la "D" quedaría a los casos en que en el concepto valorable se apreciara, dentro de una valoración de normalidad, que el informado precisa mejorar en el mismo y que por ello se le valora en dicho concepto en el último tercio de los coroneles.

12ª SUPERIOR JERARQUICO

La intervención del superior jerárquico no debe quedar relegada a la mera ratificación de las calificaciones otorgadas por el único calificador o por la junta de calificación, según el caso, sino que su actuación debe reflejar su propio parecer sobre el informado a la par que con ello ejercita las facultades de coordinación y control que son propias de quien ejerce una jefatura orgánica y funcional, siendo innecesario recordar que, como se desprende del artículo 9 de la 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 superior jerárquico no sólo efectúa una valoración individual del informado, sino también analizada en su conjunto los IPEC's en los que actúa con tal calidad.

Por otra parte, las eventuales discrepancias que pueda manifestar en un IPEC el superior del primer o único calificador tienen una especial trascendencia en el ámbito de las evaluaciones, sea por la posibilidad de suprimir un IPEC en la evaluación conforme establece el apartado quinto, punto 3, de la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las puntuaciones que serán de aplicación en los procesos de evaluación en los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, o sea por permitir al órgano de evaluación alcanzar una correcta visión de la actuación profesional del informado en orden a ponderar en su justa medida el IPEC correspondiente.

En este contexto, y atendiendo a las pautas de discrepancias recogidas en el citado artículo 9 de la Orden Ministerial 55/2010, corresponde al superior jerárquico ejercer el control necesario para constatar que los IPEC's que se le someten a su decisión se ajustan individual y en su conjunto a la realidad profesional de los informados y los presentes criterios de valoración.

13ª JUNTAS DE CALIFICACION

La heterogeneidad de las juntas de calificación o de calificadores únicos que caracteriza la rendición de los IPEC's, sea con carácter general en el ámbito de las Fuerzas

Armadas o en el particular del CJM, conlleva una amplia diversidad de criterios valorativos que, obviamente, se traducen en una dispar apreciación en la valoración de cada concepto o elemento del IPEC.

Por ello, y a fin de homogeneizar, en la medida de lo posible, los criterios valorativos en la rendición de los IPEC's se considera aconsejable, respetando en todo caso las previsiones de la Orden Ministerial 55/2010 y de la Instrucción 16/2011, de 15 de marzo, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las normas de aplicación de la 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, que el número de juntas de calificación o de calificadores sea el menor posible, así como que la mayor cantidad de ellas confluyan en un mismo superior jerárquico.

14ª MAXIMAS CALIFICACIONES ("A")

Consecuentemente con los criterios anteriores el otorgar a un informado la máxima calificación ("A") en ocho o más conceptos, de los diecisiete que conforman el IPEC, y con ello acompañar al IPEC el informe adicional al que se refiere el apartado quinto de la Instrucción 71/2018, debe calificarse como excepcional, inusual, extraordinario o insólito.

Tales calificativos que se adecúan a la característica de "excelencia" que dicha máxima calificación conlleva no pueden ser la regla general en los IPEC's rendidos en una unidad, centro u organismo.

Si una máxima calificación en un concepto específico supone valorar al informado en ese aspecto personal o profesional entre el 10% más destacado del mismo empleo, la posibilidad de que esa excelencia se transmita con generalidad a un número superior a ese 10% es no sólo remota sino que evidencia la inflación de varias de esas calificaciones lo que, en fin, redundará en perjuicio de aquél informado que ciertamente destaca en esa proporción apuntada por la normativa vigente.

15ª CALIFICACIONES TIPO

A continuación se exponen tres supuestos que podrían considerarse como típicos en la distribución de calificaciones:

- a) Supuesto que debe considerarse más frecuente y que pudiera comprender al 75% de los informados:

CALIFICACION	NUMERO
A	1 - 2
B	4 - 5
C	8 - 11
D	1 - 2
E	0

- b) Supuestos en que el informado ha destacado a lo largo del año sobre el resto, pero sin alcanzar una actuación de excelencia tanto en relación con los integrantes de la misma unidad, como respecto a los de su mismo empleo. Este supuesto se considera que sería aplicable a un máximo del 20% de los informados:

CALIFICACION	NUMERO
A	4 - 5

B	6 - 8
C	4 - 7
D	0 - 1
E	0

- c) Supuesto extraordinario y excepcional en que el informado ha evidenciado dotes sobresalientes y cuyo conocimiento ha traspasado claramente incluso las fronteras funcionales y orgánicas de su unidad de destino. Por congruencia conceptual este supuesto quedaría reservado para un máximo de 5% de los informados:

CALIFICACION	NUMERO
A	8 - 9
B	5 - 7
C	2 - 3
D	0
E	0

16ª INFORME ADICIONAL

El informe adicional que se establece en el apartado quinto de la Instrucción 71/2018 a fin de justificar cada una de las máximas calificaciones otorgadas cuando su número es igual o superior a ocho (8) en un mismo IPEC, se configura como el documento complementario esencial para que los órganos de evaluación puedan validar el IPEC a considerar en la evaluación, contrastando que las calificaciones máximas otorgadas ciertamente se corresponden con unas capacidades, aptitudes y cualidades específicas e individualizadas manifestadas a lo largo del período temporal al que se contrae el IPEC correspondiente.

Por ello se proscribe, por falta de individualización, la práctica de utilizar idéntico argumento justificativo para motivar la máxima calificación en el mismo concepto de varios informados.

En el informe adicional deben especificarse las actuaciones, hechos, acontecimientos o situaciones concretas que son soporte objetivo para otorgar la calificación máxima, no siendo aceptables las justificaciones basadas en exposiciones genéricas sobre un determinado rasgo de la personalidad.

La circunstancia de que en un IPEC referido a un periodo temporal concreto se otorgase la máxima calificación en determinado concepto no impone que deba repetirse en otros IPEC's posteriores sin que exista una base fáctica diferente que lo justifique o que se acredite la continuidad de la situación anterior.

Madrid, a 17 de octubre de 2023
 EL ASESOR JURIDICO GENERAL DE LA DEFENSA
 INSPECTOR GENERAL DEL CUERPO JURIDICO MILITAR



Antonio Afonso Ridríguez

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE

THE OBJECTIVE