

Proyecto de Orden por la que se establecen las líneas generales del sistema de gestión del desempeño en la Guardia Civil y se señalan las directrices para el diseño, cumplimentación y tramitación de los informes personales de calificación.

En el marco del nuevo paradigma de gestión de las Administraciones Públicas, la evaluación del desempeño constituye un instrumento fundamental para garantizar la eficiencia y la eficacia en la prestación de los servicios públicos, por cuanto este proceso permite no solo observar y valorar el rendimiento de los empleados en su puesto de trabajo, sino que además se erige en pilar estratégico del desarrollo de carrera profesional.

A través de una evaluación sistemática y objetiva, es posible reconocer fortalezas y áreas de posible optimización, promoviendo una cultura de excelencia y mejora continua en el sector público, siendo indudable que un adecuado mecanismo de evaluación del desempeño debe contribuir a identificar a aquel personal de la Administración que demuestre habilidades y competencias excepcionales, facilitando la implementación de mejores políticas de desarrollo y retención del talento, y favoreciendo además la creación de equipos de trabajo altamente capacitados y motivados.

Sobre este procedimiento, el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

Por su parte, la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, determina en su artículo 27 que el personal del Cuerpo tiene derecho al desarrollo de su carrera profesional, especialmente al régimen de ascensos, destinos, condecoraciones y recompensas, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y de conformidad con las normas que la regulen.

Además, el artículo 55 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de régimen del personal de la Guardia Civil, establece que el informe personal de calificación es la valoración objetiva e imparcial de unos conceptos predeterminados que permiten apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y el desarrollo profesional de los miembros de la Institución.

En este ámbito, corresponde a las personas titulares del Ministerio de Defensa y del Ministerio del Interior, a propuesta de la de la Dirección General de la Guardia Civil, la determinación conjunta del sistema general de dichos informes, los procedimientos de realización y de alegaciones de que dispondrá el personal calificado, la periodicidad en que habrán de cumplimentarse los mismos, así como el nivel jerárquico de quienes deban participar en su confección.

La valoración del desempeño profesional cuenta con una amplia tradición en el seno del Cuerpo, ya que, de la mano de la Orden de 28 de mayo de 1997, se estableció un primer modelo de Informe Personal de Calificación para el personal de la Guardia Civil (IPEGUCI) y se aprobaron las normas para su cumplimentación. Posteriormente, la entrada en vigor de la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero, vino a evolucionar y simplificar tanto el propio instrumento de evaluación como las normas reguladoras del proceso, contribuyendo a que el actual procedimiento de evaluación del desempeño de los miembros de la Institución se encuentre plenamente arraigado en la cultura organizacional, siendo perfectamente conocido y asumido por sus integrantes.

A lo largo de su andadura, además de coadyuvar a alcanzar el objetivo principal de servir como vehículo de intercambio de información entre el calificador y la persona calificada en aras de un mejor funcionamiento de la organización, el resultado final de

la evaluación del desempeño ha venido teniendo un impacto directo en el desarrollo de carrera profesional del personal del Instituto, tanto desde su perspectiva vertical – evaluaciones para el ascenso- como horizontal –provisión de destinos por concurso de méritos-.

En este contexto y durante los últimos años, se ha experimentado una progresiva elevación general de los valores de las calificaciones cuantitativas aportadas por el IPEGUCI en todas las escalas y empleos de la Guardia Civil, circunstancia que ha contribuido a que resulte cada vez más complicado discernir a través de esta herramienta los desempeños excelentes del resto, dificultando con ello la detección del talento existente entre el personal del Cuerpo y que se pueda hacer partícipe del mismo a la cadena de mando.

Junto al escenario descrito, recientemente, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo; ha venido a reconocer a la evaluación del desempeño como un proceso que debe quedar integrado en la planificación estratégica de las organizaciones, contribuyendo al mejor alineamiento de los objetivos de estas con los perseguidos a través del desarrollo de las tareas encomendadas a su personal.

En esta misma línea, y aunque no en su articulado sino en su preámbulo, la Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado, concluye, al abordar la especial importancia de este procedimiento en la esfera de la función pública, que la evaluación del desempeño es el elemento que debe cerrar el sistema de la planificación, asegurando que los objetivos estratégicos definidos en los planes de actuación en cada ámbito se cumplen de manera efectiva y dotando de información basada en evidencias a la planificación estratégica de los recursos humanos.

Surge, en consecuencia, una doble motivación que convierte en perentoria la actualización del sistema de gestión del desempeño en la Guardia Civil: por un lado, la adecuación de dicho sistema al papel central de la evaluación del desempeño en la planificación estratégica de los recursos humanos a disposición del Cuerpo; por otro, la obligación de implementar un nuevo modelo, más participativo y sostenible en el tiempo, que contribuya a un mejor ajuste de los objetivos funcionales e individuales del personal dentro de la organización, a una más eficaz diferenciación de los distintos grados de desempeño, así como a la tan necesaria detección del talento en beneficio de esta.

De conformidad con los objetivos estratégicos definidos en la esfera de la gestión de recursos humanos por la Estrategia Institucional 2030 de la Guardia Civil, el proceso de evaluación del desempeño contribuye al cumplimiento de varios de los objetivos incluidos en el Plan Director de Personal, alineando la planificación en el ámbito de personal con las necesidades organizativas, fortaleciendo los valores institucionales y contribuyendo significativamente a la mejora de la calidad en la gestión del capital humano de la Institución.

Dentro de ese sistema de gestión del desempeño, en el que se engloban todos los programas, actividades, medios y procedimientos orientados a la mejora del ejercicio profesional del personal de la Institución, el informe personal de calificación, que pasará a recibir la denominación técnica de Informe de Desempeño (IDE), se erige como la herramienta principal para la realización de la evaluación del desempeño y como pieza fundamental del sistema integral de gestión del talento de la Guardia Civil.

Partiendo de los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, mediante la observación continua y el intercambio permanente de información, y con la vista puesta en la motivación y la mejora del rendimiento

profesional del personal del Cuerpo, el nuevo sistema de evaluación del desempeño habilitará, en función de las peculiaridades organizativas de las Unidades y de la relevancia del cargo o del empleo del personal calificado, un proceso de valoración abierto a la participación de actores distintos al calificador directo y al superior jerárquico.

Si hasta ahora el modelo de informe personal de calificación utilizado ha sido único, en lo sucesivo podrá disponerse de diferentes modelos de IDE en función del empleo y escala de pertenencia del personal, en coherencia con el singular despliegue de la Guardia Civil y en atención a criterios de especificidad y de eficiencia en la gestión. Por otro lado, los comportamientos y rasgos a considerar en cada caso deberán estar íntimamente ligados a las distintas tipologías de puestos de trabajo existentes, lo que resulta indispensable cuando se trata de diseñar un sistema orientado a la gestión del desempeño, a tenor de su propia configuración. En su conjunto, estas medidas alinean el nuevo sistema a las tendencias más novedosas en este ámbito.

A pesar de su naturaleza instrumental de acto de trámite no cualificado y no susceptible de recurso, de conformidad a cuanto dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la cumplimentación de los IDE se erige, como pilar esencial del sistema de gestión del desempeño, en un deber profesional inexcusable ligado al ejercicio del mando y que debe estar revestido de las debidas garantías, entre las que se incluirá la obligación de que las alegaciones que pudieran presentarse por parte del personal calificado, sean puestas a disposición de las personas de mayor empleo que tomen parte en el proceso de evaluación, además de establecer otros procesos de revisión específicos para verificar el cumplimiento de la regulación dada.

Salvo en los casos en los que se prevea expresamente, los informes personales de calificación de los miembros del Cuerpo estarán referidos al desempeño profesional desarrollado a lo largo de un año natural, y deberán ser cumplimentados en los plazos que establezca la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil, quedando fijadas en la orden las distintas situaciones en las que un miembro de la Institución puede ser considerado no calificable.

Siempre que la estructura organizativa lo permita, y con la finalidad de proporcionar una visión más completa del personal a calificar o de favorecer la evaluación comparativa del desempeño profesional de los integrantes de un determinado colectivo homogéneo, el sistema de evaluación del desempeño posibilitará una evaluación más participativa o colegiada, pudiendo quedar incluso abierta a la contribución de pares o subordinados de la persona o personas a calificar.

En consonancia con el carácter confidencial de los informes personales de calificación cumplimentados, se establecen distintos niveles de acceso a la información en ellos contenida, tanto por parte de los diferentes actores participantes en el propio proceso de evaluación del desempeño, como por otros órganos en el marco de sus respectivas competencias, abriendo la posibilidad a que la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil desarrolle instrumentos de mando y control que permitan un adecuado seguimiento de la evolución del sistema, y a que dicha información sea utilizada por la Unidad de Desarrollo y Talento para la identificación de altos potenciales o la detección de necesidades formativas del personal.

Del mismo modo, atendiendo al elevado número de posibles personas calificadoras y con el propósito de asegurar la equidad, sostenibilidad y consistencia en las evaluaciones, se habilita a la citada Autoridad a establecer igualmente los criterios organizativos y técnicos para la implementación de procesos de calibración de las calificaciones.

Finalmente, se identifican los órganos de gestión a los que se encomiendan diferentes responsabilidades en el marco del sistema de gestión del desempeño, así como aquellos sobre los que pueden recaer determinadas labores de apoyo.

La elaboración del proyecto se ha llevado a cabo de acuerdo con los principios previstos para la regulación normativa en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en particular, los principios de buena regulación previstos en su artículo 129. En relación con el principio de transparencia, se han abordado tanto el período de consulta pública previa como el periodo de información y audiencia pública. Asimismo, se han considerado los principios de eficiencia y seguridad jurídica, sin crear nuevas cargas administrativas; así como de necesidad, eficacia y proporcionalidad, dado que la extensión y el calado de los cambios que se introducen sobre la norma hasta ahora vigente, aconsejaban la elaboración de una nueva norma del mismo rango.

Por último, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, esta orden ha sido sometida al informe del Consejo de la Guardia Civil.

En su virtud, a propuesta conjunta del Ministro del Interior y de la Ministra de Defensa, y con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, dispongo:

Artículo 1. Objeto.

Esta orden tiene por objeto determinar cuanto dispone el artículo 55 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del personal de la Guardia Civil, en referencia al sistema general de los informes personales de calificación. Para ello, establecerá las directrices para su diseño y cumplimentación, precisará los criterios que deben informar los procedimientos de gestión, fijará su periodicidad, y delimitará las garantías que deben quedar satisfechas a lo largo de su tramitación.

Artículo 2. Definiciones.

Conforme a lo regulado en esta orden, se atenderá a las siguientes referencias:

a) Calificador directo: Militar de carrera, de empleo ~~cabo o superior mínimo cabo~~, jefe directo del calificado, orgánica o funcionalmente, de acuerdo con la estructura organizativa de la unidad donde preste sus servicios.

Por razón de cambio de destino, ocupación temporal de puestos de trabajo, prestación de servicios de carácter temporal o funcional, o por motivos similares vinculados a la movilidad, el sistema de gestión del desempeño podrá asignar varios calificadores directos, para que valoren periodos concretos o cometidos específicos.

b) Superior jerárquico: Militar de carrera jefe directo del ~~calificador~~, orgánica o funcionalmente, de acuerdo con la estructura organizativa de la unidad donde preste sus servicios. Por razón de movilidad o de desempeños temporales o funcionales, se podrá operar en la misma forma descrita en el epígrafe anterior.

c) Calificación final: es la calificación numérica que informa los procesos de desarrollo de carrera, y que se obtiene tras la participación de todos los evaluadores y tras la aplicación, en su caso, de los procedimientos de calibración.

d) Valoración competencial: Evaluación del nivel de habilidad, conocimiento y grado de desempeño que se efectúa a un calificado por parte del calificador directo y del superior jerárquico, en relación con las competencias vinculadas al desempeño de su puesto de trabajo. Incluye la información sobre las fortalezas y aspectos de mejora, así como aquellas sugerencias sobre aspectos sobre los que deba incidir para alcanzar el más alto grado de competencia profesional.

e) Calibración: proceso para poner en relación una calificación numérica respecto de un conjunto de ellas asociadas a datos de un histórico o a un grupo de calificaciones similares. Este procedimiento se orienta a minimizar el impacto de efectos no deseados en las calificaciones, a conseguir la alineación de las métricas de evaluación entre diferentes evaluadores y a facilitar la diferenciación de desempeños, propiciando al sistema de gestión del desempeño un mayor grado de coherencia, equidad y precisión.

e) ~~Calificadores o~~ Evaluadores: de manera genérica, todas aquellas personas que, en distinta forma y medida, intervienen de manera activa en la valoración del desempeño profesional de un calificado.

f) Evaluación comparativa: valoración, individual o colegiada, en la que se posiciona el desempeño del calificado respecto a un grupo de referencia homogéneo. Al igual que la calibración, esta valoración se orienta a conseguir la diferenciación de desempeños, propiciando un mayor grado de coherencia, equidad y precisión.

g) Evaluación colegiada o participativa: es la que se lleva a cabo propiciando una participación de más de un evaluador, donde se intercambian pareceres acerca del desempeño valorado; ello, independientemente de que su concreción se sustancie

finalmente de manera individual por cada uno sus participantes, o de forma única y consensuada.

h) Evaluación por pares: es la que se lleva a cabo por personas del mismo empleo que el calificado.

i) Valoraciones externas. Aquellas evaluaciones, valoraciones o informes técnicos de apoyo relacionados con la evaluación del desempeño, o la valoración de comportamientos, competencias o potencial de los calificados. Estas valoraciones, en aquellos casos cuya implantación se determine, serán efectuadas de manera independiente de la evaluación colegiada, y se pondrán a disposición de los **calificadores evaluadores** para completar y enriquecer la visión acerca de los calificados.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

Está sujeto a los informes personales de calificación todo el personal de la Guardia Civil en situación de servicio activo, con la excepción del incluido en la categoría de oficiales generales.

Asimismo, la información vinculada a la evaluación del desempeño de los miembros de la Guardia Civil que, permaneciendo en la situación de servicios especiales, estén acogidos a un régimen estatutario específico, podrá quedar integrada en el sistema general de los informes personales de calificación que se regula en esta orden, en los términos y condiciones que se concreten en los instrumentos de colaboración que se establezcan con los entes públicos afectados, y a los solos efectos de informar los procesos de su desarrollo de carrera en el Cuerpo.

Artículo 4. *El sistema general de los informes personales de calificación.*

1. El sistema general de los informes personales de calificación, común para todos los guardias civiles, está conformado por el sistema de gestión de desempeño, los modelos específicos de informes personales, así como por los distintos actores y órganos que, en distinta medida, participan en su cumplimentación.

2. El sistema de gestión del desempeño comprende todos los programas, aplicativos, actividades, medios y procedimientos orientados a la mejora del desempeño profesional del personal de la Guardia Civil, cuya finalidad última se orienta a la consecución de los objetivos corporativos, de acuerdo con su planificación estratégica, y la mejora de la calidad del servicio.

3. Los informes personales de calificación, bajo la denominación técnica de Informe de Desempeño (IDE), se constituyen como el instrumento específico de evaluación del desempeño de los guardias civiles, y su finalidad se orienta a informar aquellos procesos vinculados al desarrollo de carrera profesional donde se prevea su valoración, en la forma y grado que se determine en la correspondiente regulación específica.

4. El sistema de gestión del desempeño y los informes personales de calificación operarán como indicadores de relevancia al servicio del sistema integral de gestión del talento de la Guardia Civil, y estarán igualmente orientados a detectar necesidades formativas en los calificados. A su vez, servirán para alinear la conducta profesional y personal de los miembros de la Institución respecto al Código de Conducta del personal de la Guardia Civil, como guía que define los valores, principios y normas de comportamiento que han de regir en todo momento la actuación de sus integrantes.

5. De conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y en el 119 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de

diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo; la evaluación del desempeño podrá informar los procesos vinculados a incentivos al rendimiento, en la forma y en las cuantías que se establezcan en su normativa específica.

Artículo 5. Principios y criterios generales.

1. La cumplimentación de los Informes de Desempeño deberá estar inspirada en los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

2. Teniendo en cuenta el peculiar despliegue de la Guardia Civil, y sin perjuicio de que la valoración principal debe provenir de los responsables directos de los calificados, el sistema de gestión del desempeño favorecerá un procedimiento de evaluación abierto y participado, en la medida de las posibilidades y tipologías de cada unidad y en el modo que lo aconseje o demande la relevancia del cargo o del empleo del calificado.

3. Con independencia de los efectos que reporte en el desarrollo de carrera de los calificados, la motivación y la mejora en el rendimiento profesional del personal del Cuerpo será el aspecto esencial que debe guiar la actuación de los calificadores, por lo que la comunicación y retroalimentación serán factores de máxima relevancia.

El calificador directo deberá informar al calificado del grado de desempeño observado sobre las competencias a valorar, así como de sus fortalezas, áreas de mejora, grado de consecución de objetivos y forma de actuación profesional; al mismo tiempo, podrá proponer actuaciones concretas a futuro orientadas a su mejor desempeño e identificar necesidades formativas específicas; todo ello dirigido a la consecución del máximo nivel de exigencia profesional y estar en disposición de prestar su servicio con la mayor calidad, eficacia y eficiencia.

El procedimiento ordinario para dar a conocer la valoración del calificador directo al calificado será mediante una entrevista personal, cuyo contenido, formato y posibles dispensas serán reguladas atendiendo a los criterios de este artículo.

4. Aunque la cumplimentación formal de los informes personales de calificación se concreta en una fecha determinada a lo largo de un periodo prefijado, el sistema de gestión del desempeño se asienta en el concepto de la evaluación continua y el intercambio de información fluido y constante entre calificados y evaluadores.

Artículo 6. Modelos y tipologías de Informes de Desempeño.

1. Podrán establecerse distintos modelos de informes personales de calificación en función del empleo y la escala de pertenencia del personal, incorporando herramientas y procedimientos de valoración más participativos, completos o complejos a medida que los calificados ostenten una mayor responsabilidad en la estructura organizativa de la Institución.

Para la evaluación del desempeño en el empleo de coronel se podrán determinar instrumentos y procedimientos de valoración específicos. Asimismo, se podrán determinar plazos y periodos concretos de cumplimentación de los informes, al margen de los establecidos con carácter general para el conjunto de los calificados.

2. Sin perjuicio de lo anterior, atendiendo a criterios de especificidad y de eficiencia de gestión, podrán establecerse distintas tipologías de Informes de Desempeño, donde cabrá diferenciar las competencias y rasgos a evaluar atendiendo a las características del puesto de trabajo y de las de su unidad de despliegue.

Artículo 7. Carácter de los informes y garantías.

1. Los informes personales de calificación de los guardias civiles constituyen un documento donde se refleja una valoración acerca del grado o nivel de desempeño profesional de un evaluado por parte de sus **calificadores evaluadores**. De conformidad con el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se constituyen como un acto de trámite, no cualificado y no susceptible de recurso en el momento de su emisión.

2. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de gestión del desempeño satisfará las siguientes garantías:

a) Pese a que los calificadores no pueden abstenerse o ser objeto de recusación por el calificado, se habilitará un protocolo de revisión de la asignación inicial de los evaluadores, cuya respuesta por el órgano gestor no será objeto de recurso. Esta verificación **podrá suscitarse por los evaluadores o el propio calificado**, y se centrará en la comprobación de la correcta aplicación de los criterios previstos para su nombramiento y para la cumplimentación del informe.

En todo caso, los órganos gestores verificarán que no exista una relación de afinidad o consanguinidad de primer o segundo grado entre las personas evaluadoras y calificadas, ni una amistad o enemistad manifiestas.

b) Cuando el superior jerárquico apreciara en la evaluación una notoria incongruencia, juicio desviado o **discrepancia manifiesta error-manifiesto** sobre la base de su conocimiento expreso del calificador, del calificado y la relación entre ambos, se procederá a la confección de un nuevo informe, con los criterios que determine el responsable del órgano gestor. Esta apreciación podrá suscitarse de oficio o a instancia del calificado.

A tal fin, se habilitará un procedimiento para dejar sin efecto aquella evaluación y realizar un nuevo informe con otro calificador.

3. Los informes personales de calificación cumplimentados tendrán carácter confidencial. Sus procesos de tramitación y gestión estarán presididos por la necesaria reserva, de forma que no tengan acceso al contenido de los informes y a la documentación complementaria quienes no estén autorizados para ello.

Artículo 8. Alegaciones.

1. El calificado dispondrá de un plazo máximo de diez días hábiles, desde el siguiente al de conocer la valoración de la persona que ejerza las funciones de calificador directo, para formular **motivadamente** las alegaciones que considere oportunas, incorporándolas por el procedimiento que se determine. Al objeto de agilizar la confección del informe, el calificado podrá renunciar expresamente a presentarlas.

A la vista de las alegaciones presentadas, el calificador podrá corregir al alza la calificación provisional o mantener el contenido de la calificación inicialmente formulada.

~~De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, las alegaciones presentadas no requerirán una resolución específica.~~

2. Cumplimentado dicho trámite, las alegaciones presentadas serán puestas a disposición del conjunto de sus evaluadores de mayor empleo y se anexarán al contenido del informe.

Artículo 9. *Periodicidad de los informes, periodos calificables y situaciones no sujetas a observación.*

1. De manera general, los informes personales de calificación estarán ligados al desempeño profesional realizado durante un año natural. Su confección deberá cumplimentarse una vez transcurrido dicho periodo en la forma y en el plazo que determine la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil.

No obstante, por ~~Per~~ razón de empleo, destino o cargo, los informes podrán estar sometidos a periodos de observación distintos. ~~al previsto de manera ordinaria.~~

2. El periodo mínimo de observación para cumplimentar una evaluación de desempeño será de cuatro meses.

Al objeto de garantizar la eficiencia del sistema, y considerando la movilidad del personal y el peculiar despliegue de las unidades del Cuerpo, la observación realizada en un único informe durante un periodo anual, extenderá sus efectos durante todo el periodo.

3. El sistema de gestión del desempeño propiciará que la asignación de evaluadores sea coherente y se corresponda, en los términos **y límites** que se determinen, con la movilidad del personal o con la asignación de cometidos de carácter funcional fuera de su unidad orgánica de encuadramiento o destino. En su caso, ~~el su parecer de los distintos calificadores~~ podrá ser considerado en función del periodo observado por cada uno de ellos.

4. Será considerado periodo no calificable aquel en el que el personal calificado permanezca en las siguientes situaciones:

- a) Situación administrativa distinta a la de activo.
- b) Licencia.
- c) Baja médica.
- d) Sin destino y sin comisión de servicio.
- e) Durante las fases de presente de los cursos de la enseñanza de formación, de perfeccionamiento o altos estudios profesionales, cuando estas tengan una duración superior a tres meses de manera ininterrumpida.
- f) En comisión de servicio en órganos ajenos a la estructura organizativa del Cuerpo, incluidas las misiones de carácter internacional o similares.
- g) Los permisos vinculados a la natalidad, acogimiento o adopción, exceptuando los de lactancia.
- h) Aquellas otras que especifique la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil.

5. Se entenderá que un miembro de la Guardia Civil no es calificable cuando, entre las situaciones que se describen en el párrafo anterior, acumule un periodo superior a seis meses en el cómputo de un año natural. Esta condición conllevará la omisión del informe.

6. Igualmente, y en cómputo diferenciado y no acumulable al señalado en el apartado anterior, no será calificable el personal representante de las asociaciones profesionales que, durante el periodo que abarque el informe, haga uso de al menos 90 días correspondientes al crédito de tiempo para el desarrollo de actividades relacionadas con la condición de representante, establecido en el artículo 13 del Real Decreto 175/2022, de 4 de marzo, por el que se desarrollan los derechos de las asociaciones profesionales de guardias civiles, de sus representantes y de los miembros del Consejo de la Guardia Civil elegidos en representación de los miembros del Cuerpo.

7. Durante el período de duración de su cargo y salvo que soliciten expresamente ser calificados por sus mandos, quienes hayan sido designados vocales titulares del Consejo de la Guardia Civil en representación del personal del Cuerpo, obtendrán una calificación correspondiente a la media de las recibidas por el personal de su mismo empleo, calculada sobre el conjunto de los informes cumplimentados durante los doce meses anteriores.

Artículo 10. Actores participantes en la calificación personal.

1. La evaluación del desempeño descansará, principalmente, en la valoración que realicen los responsables directos del calificado, siendo especialmente relevante la valoración del calificador directo y del superior jerárquico.

2. Además, atendiendo a la estructura organizativa **y en la medida de lo posible**, el sistema de gestión del desempeño propiciará una evaluación más participativa o colegiada, al objeto de obtener una visión más amplia del desempeño del calificado o para abordar la evaluación comparativa en un determinado estrato corporativo.

3. Con la misma salvedad que se señala en el párrafo anterior, será posible establecer una valoración por parte de los pares o los subordinados de los calificados, en la forma y con el impacto que se señale. En su caso, la información aportada por estos será puesta a disposición exclusiva de quien se determine.

El sistema de gestión del desempeño velará por salvaguardar la identificación de los subordinados y pares que participen en estos procesos, siendo objeto de especial reserva.

4. La participación como evaluadores del personal de los empleos de cabo mayor, cabo primero o cabo en el proceso de evaluación del desempeño, requerirá de un desarrollo y concreción específicos, atendiendo a los siguientes criterios.

a) Quienes ejerzan la jefatura de unidades funcionales u orgánicas participarán como calificadores directos de sus subordinados.

b) El resto de personal de estos empleos podrán participar activamente en la cumplimentación de los informes, en el grado que se determine, teniendo en cuenta el puesto de trabajo ocupado o las funciones desempeñadas en su unidad de encuadramiento.

c) En aquellos casos en los que, siendo el mando inmediato, no se prevea su participación activa en el proceso de la calificación, será preceptivo para los calificadores recabar previamente su parecer acerca del desempeño observado en los calificados.

5. Se asignarán calificadores de forma específica a quienes sean objeto de **calificación valoración** y no cuenten con aquellos previstos de manera ordinaria, por encontrarse fuera de la estructura organizativa del Cuerpo o por otro motivo vinculado a su ubicación o desempeño profesional. En estos casos, el criterio general señalado en el primer apartado no será preceptivo, y se podrá favorecer, en su defecto, una evaluación más participativa entre quienes tengan una relación profesional por razón de servicio o por criterios de dependencia técnica o funcional.

El sistema de gestión del desempeño procurará, en estos casos, que los evaluadores conozcan de antemano los desempeños profesionales que serán objeto de su evaluación, al objeto de garantizar su continuo seguimiento.

Artículo 11. *La evaluación colegiada y la evaluación comparativa.*

1. En la evaluación colegiada, la visión del calificador directo se verá completada por la de otros evaluadores, propiciándose así una valoración más amplia y equilibrada. La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil dispondrá qué evaluaciones serán sometidas a este procedimiento, entre las que se encontrarán todas las que afecten al empleo de coronel; determinará las directrices para cumplimentarlas; y establecerá los mecanismos que transformen la voluntad de quienes participen en ellas en una valoración cuantitativa.

En estos casos, podrá omitirse la designación de superior jerárquico.

2. La evaluación comparativa se establece con el ánimo de ser aplicada con carácter general, de manera que la persona calificada quede posicionada respecto al desempeño del personal de la estructura organizativa de la que forma parte y de igual categoría, y similar empleo o cargo; no obstante, en función de la configuración de las unidades o del estado de su nivel de cobertura, podrán estipularse criterios específicos para no llevarla a efecto.

La citada Autoridad establecerá los procedimientos para implementar la evaluación comparativa, determinar su impacto en la calificación final y su alcance en el marco del sistema integral de gestión del talento.

Artículo 12. *Directrices del proceso de la calificación.*

1. El sistema de gestión del desempeño calendarizará, con carácter general, los trabajos de preparación de los informes, dando instrucciones de ejecución a los órganos de gestión a la vista de la regulación que desarrolle la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil. Para ello, establecerá el periodo de confección ordinaria de los informes, sin perjuicio de establecer otros, de carácter extraordinario, para atender las incidencias de ejecución.

2. Sin perjuicio de las condiciones particulares que se precisen, y sin que en ningún caso sea objeto de reproche de carácter invalidante, la valoración del calificador directo y del superior jerárquico deberá abordarse contando previamente con la información aportada por pares y subordinados, en aquellos casos donde se haya previsto.

3. Con la misma prevención que en el caso anterior, la evaluación comparativa deberá abordarse cuando el sistema haya recogido toda la información del resto de actores participantes.

4. Salvo en aquellos casos en los que así se determine, el procedimiento para dar a conocer al calificado la valoración competencial realizada por el calificador directo incluirá una entrevista personal.

Artículo 13. *Acceso al contenido de los informes.*

1. Tendrán acceso a ~~toda~~ la información contenida en los informes:

a) El calificador directo y el superior jerárquico, así como quienes participen en procedimientos vinculados a la evaluación colegiada.

b) Las personas responsables y el personal autorizado de los órganos de gestión, sobre los informes en cuyos procesos intervienen.

c) Las personas que ostenten la condición de vocal de los órganos de evaluación, sobre el personal evaluado.

2. La persona calificada tendrá acceso a la información incorporada en la valoración competencial; sin embargo, no dispondrá de las valoraciones que hubieran formalizado los pares y subordinados, ni de las que provengan de la evaluación comparativa.

3. Las personas que constituyan las juntas de evaluación comparativa tendrán acceso a toda la información incluida en el informe hasta ese momento.

4. En el marco de los sistemas de gestión del desempeño y del talento de la Guardia Civil, los responsables de la cadena de mando de las unidades del Cuerpo tendrán conocimiento de las evaluaciones de desempeño de su personal, en la forma y con el detalle que determine la persona titular de su Dirección General, al objeto de identificar determinados perfiles profesionales, conocer e informar las posibilidades de desarrollo profesional, favorecer la detección de altos potenciales y satisfacer de manera eficiente las necesidades formativas detectadas.

5. La información disponible en los Informes de Desempeño estará a disposición de la Unidad de Desarrollo y Talento, y sus unidades técnicamente dependientes, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 14. *Obligatoriedad y responsabilidad.*

La cumplimentación de los Informes de Desempeño se constituye como un deber profesional ligado al ejercicio del mando, por lo que la participación de los evaluadores en los procesos de valoración de desempeño será obligatoria.

La negligencia, la grave falta de diligencia o la manifiesta falta de interés en la confección de los informes desplegará efectos sobre la propia evaluación del desempeño de los evaluadores, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias a las que hubiera lugar.

Artículo 15. *Calibración de calificaciones.*

La valoración cuantitativa de los calificadores será sometida a procedimientos de calibración de modo que, en la forma, y con las salvedades y el grado que se especifique, se proceda, a su ajuste en función de determinadas variables:

Artículo 16. *Órganos de gestión.*

1. La dirección del sistema general de los informes personales de calificación de la Guardia Civil corresponde a quien ostente su Dirección General, que impartirá las instrucciones necesarias para su correcto funcionamiento. Su materialización la ejercerá a través de la persona titular del Mando de Personal, como responsable de la ejecución en los términos que se establecen en esta orden, con la misión principal de mejorar el desempeño profesional de los guardias civiles, además de velar por el cumplimiento de las normas establecidas sobre evaluación del desempeño y, en lo que a ello concierne, optimizar las capacidades del sistema integral de gestión del talento.

2. La Secretaría Permanente para la Clasificación y Evaluación (SEPEC) tendrá a su disposición la información contenida en los informes personales de calificación, para cumplir con su misión de facilitar la labor a los órganos de evaluación.

3. La Jefatura de Personal tendrá a su cargo la custodia del historial profesional individual a los efectos previstos en su normativa reguladora.

4. Para los procesos de preparación, tramitación y seguimiento en la elaboración de los Informes de Desempeño correspondientes a su personal, se constituyen los órganos

de gestión que se indican a continuación, de acuerdo con la siguiente estructura jerárquica:

- a) Dirección Adjunta Operativa, Mandos y Gabinete Técnico.
- b) Zonas, Jefaturas y unidades similares.
- c) Comandancias, Sectores de Tráfico, y unidades o centros similares.

Artículo 17. Órganos de apoyo.

A los efectos de esta orden, son considerados como órganos de apoyo en el marco de sus competencias:

- a) El Servicio de Psicología.
- b) El Servicio de Informática.
- c) El Servicio de Estadística.
- c) La Unidad de Desarrollo y Talento.

Disposición adicional primera. Validez de los informes.

Los informes personales de calificación que a la entrada en vigor de esta orden ministerial obren en los historiales personales, y que fueran realizados conforme a las normativas anteriores, se mantendrán inalterados y continuarán siendo de plena aplicación a los efectos establecidos en los distintos procesos de gestión de personal en la Guardia Civil.

Disposición adicional segunda. Guía para la evaluación y calificación.

El Mando de Personal de la Guardia Civil, a propuesta de la Jefatura de Asistencia al Personal, y de acuerdo con el asesoramiento técnico del Servicio de Psicología, aprobará una guía que facilite al personal calificador la adopción de criterios objetivos para la evaluación y calificación de las competencias contenidas en el IDE; así como la orientación a dar al calificado para su mejora continua respecto a los comportamientos esperados. Esta guía deberá encontrarse a disposición del personal afectado en el momento de la entrada en vigor de esta orden ministerial.

Disposición adicional tercera. Formación e información.

Por parte del Mando de Personal de la Guardia Civil se impulsará la realización de actividades para la formación inicial del personal que pueda ejercer las funciones de calificador. Asimismo, las unidades a las que se refiere el apartado 4 del artículo 16 de la presente orden, velarán para que todo este personal bajo su mando reciba la formación adecuada para la correcta aplicación de la presente orden y de las disposiciones que la desarrollen.

Disposición adicional cuarta. Referencias a conceptos vinculados a la valoración de desempeño en otra normativa.

Las referencias a conceptos ligados a la evaluación del desempeño de los guardias civiles que se incluyen en disposiciones de carácter general e instrucciones u órdenes generales de desarrollo que informan sus vicisitudes profesionales, se entenderán

vinculadas a los que se relacionan en esta orden, de acuerdo con las siguientes particularidades.

a) Las que aluden a informes personales «de carácter ordinario periódico», se referirán a los señalados en el apartado 1 del artículo 9.

b) Las que se refieren a informes personales «de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional», se entenderán referidos a los que queda realizar como consecuencia de las circunstancias descritas en el epígrafe b) del apartado 2 del artículo 7.

c) Las que hagan alusión a determinados informes con una «calificación global negativa», se referirán a una calificación final inferior a cinco.

d) Aquellas que se refieran a puntuaciones negativas en un mismo concepto o competencia de carácter profesional, deberán entenderse sobre cualquier competencia incluidas en los informes, habida cuenta que todas ellas tendrán este carácter. Asimismo, la instrucción que desarrolle esta orden establecerá qué grados de desempeño de las competencias a valorar deberán entenderse como «negativas». En su defecto, o hasta ese momento, habrá de valorarse de igual modo que se establece en el apartado anterior.

Disposición adicional quinta. *Requerimientos técnicos.*

La Jefatura de los Servicios Técnicos de la Guardia Civil adoptará las medidas necesarias para el diseño y la implantación de un aplicativo informático que permita tanto la automatización de los procesos descritos en esta orden ministerial, como el seguimiento y control de sistema de gestión del desempeño.

~~**Disposición transitoria única.** *Transición de sistemas.*~~

~~Se autoriza a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil a establecer el periodo transitorio necesario para garantizar un cambio adecuado hacia el nuevo sistema que queda configurado a partir de la entrada en vigor de esta orden.~~

~~**Disposición derogatoria única.** *Derogación de la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del Informe Personal de Calificación del Guardia Civil.*~~

~~Queda derogada la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero, por la que se establece el modelo y las normas reguladoras del Informe Personal de Calificación del Guardia Civil.~~

~~**Disposición final primera.** *Modificación de la Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo, por la que se establece el procedimiento y normas objetivas de valoración aplicables a los procesos de evaluación en la Guardia Civil.*~~

~~La Orden PCI/346/2019, de 25 de marzo, por la que se establece el procedimiento y normas objetivas de valoración aplicables a los procesos de evaluación en la Guardia Civil, queda modificado como sigue:~~

~~Uno. El artículo 7 queda redactado del siguiente modo:~~

«1. El grupo 1 de valoración, sobre «Evaluación del desempeño», valora la calificación final obtenida en los informes personales de calificación.

2. La información correspondiente a este grupo de valoración se obtendrá de la colección de informes personales de calificación de los evaluados.

De acuerdo con su finalidad, serán considerados por los órganos de evaluación, al menos, los siguientes informes:

a) En las evaluaciones para el ascenso y para la selección de asistentes a los cursos de capacitación: todos los informes personales de carácter ordinario periódico, o de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional, que hayan sido emitidos en el tiempo en que los evaluados han ostentado su actual empleo; si bien el número de estos informes deberá ampliarse en lo necesario para abarcar los cumplimentados por más de un calificador, y teniendo en cuenta que en ningún caso serán considerados menos de los cinco últimos informes de cada evaluado.

b) En las evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de altos estudios profesionales que se determine: los cinco últimos informes personales de carácter ordinario periódico, o de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional, ampliados en el número necesario para abarcar los informes cumplimentados por más de un calificador.

c) En las evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de especialización: los tres últimos informes personales de carácter ordinario periódico, o de carácter extraordinario por discrepancia manifiesta del superior jerárquico con el resultado de la calificación provisional, ampliados en el número necesario para abarcar los informes cumplimentados por más de un calificador.

d) En las evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales por haber recaído en el evaluado una declaración definitiva de no aptitud para el ascenso, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 del Reglamento: los mismos informes personales que en las evaluaciones a que se refiere el apartado a).

e) En las evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales, en virtud de expediente instruido por orden del Director General de la Guardia Civil para determinar la aptitud para el servicio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.3 del Reglamento: los mismos informes personales que en las evaluaciones a que se refiere el apartado a), entre los que estarán incluidos, en todo caso, aquéllos que motivaron la incoación del expediente.

3. El órgano de evaluación podrá no tomar en consideración aquellos informes personales de cada una de las personas evaluadas cuya calificación final presente una desviación, respecto a la media de los informes considerados, de 1,5 veces el rango intercuartil en cualquiera de los sentidos; siempre que tal medida se motive suficientemente y que la desviación apreciada no venga justificada por la evolución de su conducta y desempeño, de acuerdo con los informes del personal calificador y superior jerárquico que consten en el informe y la información complementaria que se estime oportuna.

En caso de que el órgano de evaluación decida finalmente excluir alguno o algunos de los informes personales de calificación a los que se refiere el párrafo anterior, habrán de incluirse en la colección de informes del personal evaluado

considerados, cuantos resulten necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2.».

Dos. El apartado a) del artículo 13.3 queda redactado del siguiente modo:

«a). Grupo 1 «Evaluación del desempeño». Tener, entre los considerados para la evaluación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.2.a), informes en que se produzca la siguiente reiteración en las calificaciones, tras el proceso de la calificación final:

1.º Tres informes con calificación global negativa o calificación final inferior a cinco.

2.º Tres informes consecutivos con una calificación negativa en la misma competencia.

3.º Observar una tendencia negativa sostenida en el resultado de la calificación final de los informes, de modo que la diferencia máxima apreciada sea, al menos, del cincuenta por ciento.».

Tres. El apartado b) del artículo 24.2 queda redactado del siguiente modo:

«b). La tendencia de las calificaciones de los informes considerados.

Cuatro. La denominación del anexo, la de su apartado 1 y el subapartado 1.1, quedan redactados del siguiente modo.

«ANEXO

Normas para la puntuación de los grupos y elementos de valoración en las evaluaciones

1. Puntuación de los grupos y elementos de valoración

1.1 Grupo 1 «Evaluación del desempeño»: La información correspondiente a este grupo de valoración se obtendrá a partir de la calificación final de cada uno de los informes incluidos en la colección de los considerados, tanto en el caso de aquellos confeccionados conforme a la normativa vigente sobre evaluación del desempeño para el personal de la Guardia Civil, como en el de los elaborados de acuerdo con las normas anteriores reguladoras de la materia.

La puntuación del grupo 1 de valoración estará comprendida entre 1 y 10 puntos, correspondiendo al resultado de la media aritmética de la puntuación de cada informe considerado.»

Cinco. El párrafo d) del apartado 2.1 del anexo queda redactado del siguiente modo:

«d) Cuando una vez ejecutado el proceso de normalización, si como consecuencia de una modificación de las normas de valoración específica de méritos y aptitudes en los procesos de evaluación de la Guardia Civil o de evaluación del desempeño de los miembros del Cuerpo, el personal que obtiene la puntuación normalizada máxima de 20 en un determinado grupo, elemento o concepto de

valoración supere el 20 % del total de personas evaluadas, el órgano de evaluación procederá conforme a las siguientes reglas.

1.º Para la evaluación que corresponda, se calculará la puntuación normalizada media sin limitar en el grupo, elemento o concepto que se trate, durante los cuatro anteriores ciclos de evaluaciones (Pn4).

2.º Posteriormente, se calculará la Pn media sin limitar correspondiente al conjunto del personal evaluado en ese grupo, elemento o concepto (Pnms).

3.º Se calculará el cociente Pn4/Pnms, obteniéndose el valor k correspondiente a un coeficiente de corrección.

4.º Se multiplicarán las puntuaciones normalizadas sin limitar (Pns) de cada evaluado o evaluada por el valor del coeficiente k, obteniéndose unas puntuaciones normalizadas corregidas (Pn´) a las que se aplicarán los límites máximos (20 puntos) y mínimo (10 puntos) que establece la norma.

$$Pn'_i = Pns_i \times k.$$

Seis. Se suprime el desglose de elementos de valoración de las matrices de ponderación incluidas en el apartado 3 del anexo, cuando se refieren al Grupo 1 «Evaluación del desempeño».

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo.*

Se habilita a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil para aprobar las instrucciones necesarias para la ejecución de esta orden; y en especial, las relativas a:

- a) Concretar las instrucciones de tramitación y cumplimentación de los informes personales de calificación de los guardias civiles.
- b) Aprobar los modelos de informes personales de calificación de los guardias civiles, **y concretar sus tipologías.**
- c) Establecer los criterios organizativos y técnicos para la implementación de los procedimientos de ~~normalización~~ e calibración de calificaciones.
- d) Concretar la aplicación de la evaluación efectuada por pares y subordinados, así como determinar su impacto y alcance.
- e) Designar los órganos de gestión.
- f) Especificar otras situaciones que serán consideradas como periodo no calificable, además de las consignadas en esta orden.
- g) Determinar los procedimientos y el nivel de información vinculada al sistema de gestión del desempeño que se pondrá a disposición de los responsables orgánicos de la cadena de mando, a los efectos previstos en esta orden.
- h) Establecer criterios para llevar a cabo la evaluación colegiada, e impartir directrices para facilitar la conformación y concreción de la voluntad de quienes participen; así como especificar los procedimientos para implementar la evaluación comparativa, determinar su impacto en la calificación final y su alcance en el marco del sistema de gestión del talento.
- i) Concretar los efectos que desplegará sobre la evaluación del desempeño de los evaluadores la negligencia, la grave falta de diligencia o la manifiesta falta de interés en la confección de los informes.

j) Delimitar el grado de detalle de la información que se ponga a disposición del calificado una vez concluido el proceso de la calificación.

k) Desarrollar el contenido, formato y dispensas de realización de la entrevista de devolución de desempeño.

l) Establecer ~~las medidas~~ ~~el período~~ de transición ~~necesario~~ ~~necesarias~~ para evolucionar desde los modelos de informe vigentes antes de la entrada en vigor de esta orden, hacia los que tendrán que establecerse en desarrollo de lo en ella previsto.

m) Especificar qué grados de desempeño de las competencias a valorar en los informes se entienden por «negativas», en el marco de las evaluaciones extraordinarias para la determinación de insuficiencia de facultades profesionales; y en el contexto de la determinación de aptitud o no aptitud para el ascenso, en las evaluaciones para el ascenso.

n) Especificar los protocolos de revisión que se citan en relación con las garantías que deben observarse en el nombramiento de evaluadores y en la cumplimentación de los informes.

o) Concretar la participación del personal de los empleos de cabo mayor, cabo primero o cabo en los informes.

p) Aquellas otras que sean necesarias en desarrollo de lo previsto en esta orden.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

~~Esta orden entrará en vigor el día 1 de enero del año siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».~~

Esta orden entrará en vigor en el plazo de seis meses desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».