

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.

---

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad  
«BOE» núm. 74, de 27 de marzo de 2019  
Referencia: BOE-A-2019-4482

---

### TEXTO CONSOLIDADO

#### Última modificación: 16 de abril de 2024

El artículo 61.3 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, establece que los Ministros de Defensa y del Interior, conjuntamente y a propuesta del Director General de la Guardia Civil, determinarán los méritos y aptitudes que con carácter general deben considerar los órganos de evaluación de acuerdo con la finalidad de ésta, así como los procedimientos y normas objetivas para su valoración. Dichas normas han de contener la valoración de los destinos, especialidades, títulos e informes personales, así como de cuantas otras vicisitudes profesionales reflejadas en el historial de los evaluados y que identifiquen su trayectoria profesional.

Como desarrollo de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, se aprobó el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil por Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, que concreta las líneas generales que han de regir un aspecto de tal importancia en la carrera de los Guardias Civiles, y en cuyo artículo 5.2 se habilita igualmente a los Ministros de Defensa y del Interior, de forma conjunta y a propuesta del Director General de la Guardia Civil, para la aprobación de esta Orden ministerial.

En esta Orden ministerial, cuyo articulado consta de cuatro capítulos, se establecen los elementos de valoración que se deben considerar, el procedimiento a seguir, y las normas aplicables según sea la finalidad de la evaluación. Entre las novedades que introduce, está la estructuración del sistema de puntuación en tres pasos definidos: obtención de puntuación absoluta, normalización y ponderación final.

El capítulo I establece, entre otros aspectos, las líneas generales que deben seguir los órganos de evaluación, y las principales funciones a desempeñar por parte de la Secretaría permanente para la evaluación y clasificación. Fija, además, la documentación a utilizar, de la que debe extraerse la información necesaria para realizar el proceso de evaluación.

En el capítulo II se estructuran en grupos, desglosados a su vez en elementos, los diferentes méritos y aptitudes a considerar, con el fin de sistematizar la obtención de la puntuación absoluta, como paso inicial del procedimiento.

En el capítulo III, estructurado en tres secciones, se determina el procedimiento a seguir para las diferentes evaluaciones, según sea su finalidad. La primera de estas secciones fija unas normas comunes para todas las evaluaciones que tienen por finalidad determinar la aptitud o no para el ascenso y, en su caso, el orden de prelación. Posteriormente, en esta misma sección, se detallan ciertos aspectos particulares que afectan a cada uno de los sistemas de ascenso.

Como continuación, las secciones segunda y tercera establecen la manera de proceder en las evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de capacitación, y a los que se determinen de especialización y de altos estudios, así como en las evaluaciones extraordinarias para la determinación de insuficiencia de facultades profesionales y de condiciones psicofísicas.

El capítulo IV determina el procedimiento para la valoración de los diferentes méritos y aptitudes, concretado en el sistema de puntuación. Al margen de ligeras diferencias en la obtención de las puntuaciones absolutas, la principal innovación que aporta es un proceso de normalización basado en el establecimiento de unos umbrales para cada elemento, independientes del personal evaluado. El cálculo de estos umbrales se realizará mediante un procedimiento matemático objetivo de percentiles, obtenidos a partir de valores históricos, y mediante el cual se disminuye la influencia de puntuaciones atípicas.

Como tercer paso del proceso de puntuación, esta Orden ministerial determina los factores de ponderación aplicables a las evaluaciones para el ascenso, así como para la selección de asistentes a cursos de capacitación, o a los de perfeccionamiento y altos estudios que se determine.

La concreción de las normas de puntuación se materializa en el anexo de la orden en el que se desglosan, para cada uno de los grupos de valoración, los tres pasos de puntuación mencionados: obtención de puntuación absoluta y, cuando corresponda, normalización y ponderación.

En cuanto al procedimiento para la evaluación, aumenta la transparencia y la accesibilidad al proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 53.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En este sentido, se dispone que el afectado tenga acceso a sus calificaciones a través del Informe Preliminar de la Evaluación, de manera previa a las deliberaciones del órgano de evaluación, y también al resultado final que de manera detallada reflejará el informe personal de Evaluación.

Entre las disposiciones finales, destaca la facultad de desarrollo que se otorga al Director General de la Guardia Civil para fijar los factores de ponderación y los umbrales que determinarán la normalización para cada uno de los grupos, elementos y conceptos afectados.

La norma se adecua a los principios de buena regulación de conformidad con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por último, en cumplimiento de 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 ministerial 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, con la aprobación previa prevista en el artículo 26.5 quinto párrafo de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### **Artículo 1.** *Objeto y ámbito de aplicación.*

Esta Orden ministerial tiene por objeto establecer los procedimientos y las normas objetivas de valoración a tener en cuenta en los procesos de evaluación del personal de la Guardia Civil, así como determinar los méritos y aptitudes que, de acuerdo con su finalidad, habrán de considerar los órganos de evaluación.

#### **Artículo 2.** *Definiciones.*

1. Las definiciones aplicables a los efectos previstos en esta Orden ministerial serán las que se establecen en el artículo 3 del Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, en adelante, el Reglamento; y las que seguidamente se especifican:

a) Elemento de valoración: cada uno de los conceptos, o la suma de varios homogéneos, que se consideran para cuantificar los méritos y aptitudes del evaluado.

b) Grupo de valoración: conjunto de elementos de valoración que, en una misma área homogénea, cuantifican los méritos y aptitudes relativos a la capacitación, desempeño y demás aspectos de la carrera profesional de los evaluados.

c) Puntuación absoluta: es la que se asigna a cada uno de los conceptos, elementos o, en su caso, grupos de valoración antes de su normalización y ponderación, cuando proceda, de acuerdo con las normas objetivas de valoración recogidas en esta orden.

d) Normalización: proceso consistente en la tipificación de las puntuaciones absolutas de los conceptos, elementos o grupos de valoración afectados entre un máximo y un mínimo, como paso previo a la aplicación de la ponderación que corresponda.

e) Puntuación normalizada: la resultante de aplicar la normalización a la puntuación absoluta de cada concepto, elemento o grupo de valoración afectados, así como la resultante de los restantes grupos de valoración.

f) Ponderación: proceso mediante el que se asignan pesos relativos a los distintos grupos o elementos de valoración sobre el conjunto de la puntuación, una vez que ha sido normalizada.

g) Puntuación ponderada: la que se obtiene de ponderar la puntuación normalizada de cada elemento o grupo de valoración afectado, así como la resultante de los restantes grupos de valoración.

h) Factor de ponderación: cada uno de los coeficientes que se aplican a la puntuación normalizada de los grupos o elementos de valoración afectados con la finalidad de asignarles el peso relativo correspondiente sobre el conjunto de la puntuación.

2. Cuando en esta Orden ministerial se emplee el término «Unidad», se entenderá referido de forma genérica a cualquier Unidad, centro u órgano de la estructura de la Guardia Civil o de otras estructuras organizativas ajenas donde se despliegue su personal.

### **Artículo 3.** *Criterios generales para los órganos de evaluación.*

1. Serán objeto de análisis por cada órgano de evaluación todos los aspectos relativos a la personalidad, méritos, capacidad, aptitudes, condiciones psicofísicas, competencia y actuación en el desempeño profesional de los evaluados, en la medida en que guarden relación con la finalidad y objeto de la evaluación, y de acuerdo con el procedimiento y las normas previstas en esta orden. Para llevar a cabo esta labor de análisis y valoración, los órganos de evaluación dispondrán de la documentación que se recoge en el artículo 4.

2. Los componentes de los órganos de evaluación actuarán en todo momento conforme a los principios de objetividad, igualdad de trato y no discriminación respecto a todos los evaluados. En particular, tendrán presente que el resultado de la evaluación de las Guardias Civiles en ningún caso será objeto de discriminación por razón de sexo.

3. Igualmente, guardarán la debida reserva sobre las deliberaciones que se lleven a cabo en el transcurso de las sesiones de los órganos de evaluación a que asistan, así como sobre los documentos que sean objeto de valoración por los órganos o emanen de éstos, de acuerdo con las previsiones establecidas en esta Orden ministerial y las instrucciones que reciban.

4. Los Presidentes de cada uno de los órganos de evaluación que se constituyan velarán por que los procesos de evaluación que les afecten estén guiados por el mayor respeto a los principios y criterios contenidos en el Reglamento y en esta orden.

### **Artículo 4.** *Documentación a utilizar en las evaluaciones.*

1. Para el cumplimiento de sus funciones, el órgano de evaluación se servirá de la siguiente documentación:

a) Las hojas de servicio, la colección de informes personales de calificación, el expediente académico y el expediente de aptitud psicofísica, que constituyen el historial profesional de los evaluados.

b) Los informes adicionales que se estimen oportunos, especialmente aquéllos que sean relevantes para llegar a un mejor conocimiento sobre la trayectoria y la actuación profesional de los evaluados.

c) Las encuestas o informes que, en su caso, defina y desarrolle el Director General de la Guardia Civil sobre el prestigio, la capacidad de liderazgo o el desempeño profesional de los evaluados.

d) Las certificaciones a las que se refiere el artículo 6, apartados 2 y 3, del Real Decreto 232/2017, de 10 de marzo, sobre anotación y cancelación de notas desfavorables en la documentación del personal de la Guardia Civil, de acuerdo con lo previsto en el artículo 54.2 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil; y en el artículo 67 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, por lo que se refiere a las anotaciones canceladas de los miembros de la Guardia Civil como consecuencia de las sanciones impuestas en aplicación de la misma.

e) La información complementaria aportada por los interesados, cuando guarde relación con el objeto de la evaluación y no se encuentre reflejada en su historial profesional.

Cuando la citada información complementaria sea admitida para su valoración, deberá ser puesta en conocimiento de los demás evaluados, siempre que la documentación aportada pueda afectarles, o dispongan de acreditaciones o documentos similares que sean susceptibles de valoración.

2. El Director General de la Guardia Civil determinará la fecha límite para que la documentación a que se refiere el apartado anterior pueda ser considerada en cada proceso de evaluación.

#### **Artículo 5.** *Apoyo a los órganos de evaluación.*

1. Los órganos de evaluación serán apoyados para el desempeño de su labor específica por la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación, y en particular, para:

a) Preparar el inicio de los procesos de evaluación, redactar las convocatorias y publicar la composición de las Juntas de Evaluación correspondientes.

b) Poner a su disposición la documentación correspondiente a los evaluados.

c) Identificar previamente las posibles causas de exclusión o de no aptitud para el ascenso del personal a evaluar.

d) Tramitar las comunicaciones con los interesados, relativas a los procesos de evaluación.

e) Realizar, en su caso, la puntuación preliminar de los grupos de valoración 1, 2, 3 y 4 que se describen en el capítulo II, poner su resultado en conocimiento de los evaluados y resolver sobre las cuestiones que planteen, previamente a su consideración por el órgano de evaluación.

f) Auxiliar a los componentes del órgano de evaluación en el desarrollo de las sesiones que se celebren.

g) Mantener y custodiar toda la documentación relativa a las evaluaciones.

h) Aquellos otros cometidos que, de acuerdo con su función específica, le sean encomendados.

2. El personal de la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación que intervenga en apoyo de los órganos de evaluación estará sujeto al mismo deber de reserva que para sus componentes se establece en el artículo 3.3.

## CAPÍTULO II

### **Grupos y elementos de valoración aplicables a las evaluaciones**

#### **Artículo 6.** *Grupos de valoración.*

1. Los méritos y aptitudes que han de considerar los órganos de evaluación se ordenan, a tales efectos, en los grupos de valoración que se definen en el apartado 2, y están integrados por los elementos de valoración que se detallan para cada uno de ellos en este capítulo.

2. Se establecen los siguientes grupos de valoración:

Grupo 1 "Evaluación del desempeño".

Grupo 2 "Trayectoria profesional".

Grupo 3 "Perfil académico".

Grupo 4 "Otros elementos de valoración".

3. De acuerdo con esta ordenación sistematizada, se aplicarán las normas objetivas de valoración que se establecen en esta orden y su anexo.

**Artículo 7.** Grupo 1 «Evaluación del desempeño».

1. El grupo 1 de valoración, sobre «Evaluación del desempeño», se compone de los siguientes elementos de valoración:

a) «Competencias de carácter profesional y personal». Identifica el resultado de la calificación final de los informes personales de calificación del Guardia Civil (en adelante IPEGUCI,s) que deban ser considerados.

b) «Competencias profesionales directivas». Identifica el resultado de la calificación media en competencias directivas, con independencia de su consideración en el elemento descrito en el apartado anterior.

c) «Prestigio profesional». Identifica el resultado de la calificación media del prestigio profesional en los IPEGUCI,s considerados.

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 IPEGUCI,s:

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 IPEGUCI 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 IPEGUCI,s del personal evaluado considerados, cuantos resulten necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2.

**Artículo 8.** Grupo 2 «Trayectoria profesional».

1. El grupo 2 de valoración, sobre «Trayectoria profesional», se compone de los elementos de valoración de «Destinos y situaciones» y de «Méritos y recompensas».

2. El elemento de valoración de “Destinos y situaciones” está integrado por los siguientes conceptos:

a) “Destinos”. Valora el tiempo que se ha permanecido ocupando un destino, de acuerdo con el catálogo de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil y las relaciones de puestos orgánicos de las Unidades afectadas, así como los ocupados en órganos ajenos al Cuerpo.

b) “Ocupaciones temporales de puestos de trabajo”. Valora el tiempo que se ha permanecido ocupando un puesto de trabajo en comisión de servicio o en adscripción temporal, de acuerdo con el catálogo de puestos de trabajo de la Dirección General de la Guardia Civil y, en su caso, las relaciones de puestos orgánicos de las Unidades afectadas; así como las comisiones de servicio en órganos ajenos al Cuerpo.

c) “Sucesiones de mando”. Valora el tiempo que se ha permanecido desempeñando una sucesión de mando con carácter interino o accidental, con los mismos efectos que si se estuviera ocupando temporalmente el puesto orgánico del titular.

d) “Otras situaciones”. Valora el tiempo que se ha permanecido en situación de activo sin ocupación de un puesto de trabajo, así como en aquellas situaciones administrativas en que compute como tiempo de servicios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.a) del Reglamento.

La información referente a este elemento de valoración se obtendrá de los apartados correspondientes de la hoja de servicios de los evaluados, y comprenderá el tiempo que se ha permanecido ostentando los empleos de la escala a la que pertenecen.

La valoración que se establezca sobre la ocupación de destinos ajenos al catálogo de puestos de trabajo de la Guardia Civil, se efectuará atendiendo a los criterios que figuran en el anexo de esta Orden. Para concretar su puntuación, se tomará como referencia la que se efectúe sobre aquellos destinos que sean considerados análogos en las Unidades del Cuerpo, en relación a su desempeño y al nivel de la estructura organizativa, de forma que la ocupación de un puesto de trabajo ajeno al catálogo de la Guardia Civil no suponga una desventaja, a estos efectos.

3. El elemento de valoración de «Méritos y recompensas» está integrado por los siguientes conceptos:

a) «Acreditación del valor». Valora la declaración del valor en la modalidad o modalidades, de acuerdo con la normativa que regula las recompensas militares y la específica que establezca los hechos, servicios y circunstancias determinantes de la declaración del valor para el personal de las Fuerzas Armadas.

b) «Condecoraciones». Valora las recompensas oficiales que hayan sido concedidas a título individual por una autoridad pública nacional y cuya concesión esté regulada por disposiciones normativas de rango no inferior a Orden ministerial o equivalente; así como las concedidas por una autoridad pública extranjera o las organizaciones internacionales, en virtud de las disposiciones que las regulan.

c) «Felicitaciones». Valora las felicitaciones concedidas con carácter individual conforme a lo dispuesto en la normativa que regule los procedimientos para la propuesta, tramitación y concesión de recompensas en la Guardia Civil.

La información referente a este elemento de valoración se obtendrá de los apartados correspondientes de la hoja de servicios de los evaluados, y se valorará de acuerdo con las puntuaciones y en las condiciones que se establecen en el anexo a esta orden.

**Artículo 9.** *Grupo 3 «Perfil académico».*

1. El grupo 3 de valoración, sobre «Perfil académico», se compone de los elementos de valoración de «Enseñanza de formación y cursos de capacitación» y de «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».

2. El elemento de valoración de «Enseñanza de formación y cursos de capacitación» está integrado por los siguientes conceptos:

a) «Enseñanza de formación». Valora el resultado obtenido en la superación del plan de estudios de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala a la que pertenecen los evaluados o, en su caso, por lo que se refiere a la categoría de Oficiales, para el acceso a su Escala de origen.

Para el ascenso al empleo de Cabo Mayor, este concepto considera la posición en el escalafón de cada cabo primero respecto al resto de evaluados.

b) «Cursos de capacitación para el ascenso». Valora el resultado obtenido en el curso de capacitación superado por los evaluados para el ascenso al empleo para el que se realiza la evaluación; así como el resultado del curso de capacitación para el ascenso al empleo de Comandante de la Escala de Oficiales, en la forma que se determina en esta orden.

La información referente a este elemento de valoración se obtendrá de los registros correspondientes del expediente académico de los evaluados.

3. El elemento de valoración de «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español» está integrado por los siguientes conceptos:

a) «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales». Valora aquellos cursos de especialización en que las aptitudes adquiridas habilitan para el desempeño de cometidos o la ocupación de puestos de trabajo correspondientes a la categoría de empleos a la que pertenece el personal evaluado.

También valora, con las excepciones que se establezcan, los cursos de altos estudios profesionales realizados.

b) «Idiomas». Valora aquellos idiomas extranjeros que sean considerados de interés para la Guardia Civil, de acuerdo a la normativa específica que lo regula, y sobre los que los evaluados acrediten poseer las competencias lingüísticas correspondientes.

c) «Titulaciones del sistema educativo español». Valora el nivel académico y aquellas titulaciones del sistema educativo español que sean acreditadas por los evaluados, de acuerdo con lo que se establece en el anexo.

No se valorarán las titulaciones siguientes:

1.º Las que en cada momento sean o hayan sido exigidas para la incorporación a las diferentes Escalas de la Guardia Civil.

2.º Las titulaciones o sus equivalencias que sean obtenidas con la superación de los correspondientes planes de estudio y la obtención del primer empleo en cada una de las diferentes Escalas.

3.º Las obtenidas con la superación de un curso de capacitación para el ascenso a los empleos en que así se establezcan.

4.º Las obtenidas como parte del plan de estudios o con la superación de un curso de la enseñanza de perfeccionamiento o de altos estudios profesionales, o durante su desarrollo.

La información referente a este elemento de valoración se obtendrá de los registros correspondientes del expediente académico y, en su caso, del apartado de «Cualificaciones profesionales» de la hoja de servicios de los evaluados; así como de aquella información complementaria aportada por los interesados y que sea igualmente considerada.

**Artículo 10.** *Grupo 4 «Otros elementos de valoración».*

El grupo 4 de valoración, sobre «Otros elementos de valoración», se compone de los siguientes elementos:

a) "Pruebas físicas". Valora positivamente la superación por parte del personal evaluado, de las pruebas físicas periódicas y voluntarias establecidas para la promoción y mejora de la salud en el Cuerpo.

La información concerniente a este elemento de valoración se obtendrá del expediente de aptitud psicofísica del citado personal.

b) "Notas desfavorables". Se encuentra integrado por los siguientes conceptos:

1.º "Penas por delitos". Valora negativamente las penas que figuren anotadas y no canceladas en el apartado correspondiente de la hoja de servicios del personal evaluado.

2.º "Sanciones disciplinarias". Valora negativamente las sanciones por falta grave y muy grave que figuren anotadas y no canceladas en el apartado correspondiente de la hoja de servicios del personal evaluado.

### CAPÍTULO III

#### **Procedimiento a seguir para las evaluaciones**

##### ***Sección 1.ª Evaluaciones para el ascenso***

**Artículo 11.** *Normas comunes a las evaluaciones para el ascenso.*

1. Las evaluaciones para el ascenso se realizarán anualmente, con carácter general, y afectarán a aquellos Guardias Civiles que estén incluidos en las zonas de escalafón que se determinen, dentro de cada Escala, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones administrativas y reúnan las condiciones exigidas para ascender al empleo inmediato superior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento.

2. Las zonas de escalafón sobre las que se realizarán las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación se adecuarán al ciclo de ascensos correspondiente, cuya duración normal será desde el 1 de julio de cada año al 30 de junio del siguiente.

Cuando circunstancias justificadas aconsejen modificar la duración de un ciclo de ascensos, o bien cuando el número de vacantes producidas en el ciclo exceda al de las previstas, el Director General de la Guardia Civil podrá elevar propuesta al Ministro de Defensa, con los efectos previstos en el artículo 25.5 del Reglamento cuando se dé este último supuesto.

3. Las zonas de escalafón sobre las que se realizarán las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad tomarán como referencia, con carácter general, el indicado ciclo de ascensos, a fin de adecuar en lo posible el número de los evaluados a las vacantes previstas en el citado periodo.

Cuando circunstancias justificadas determinen aumentar el número de los evaluados por haber variado las previsiones de ascenso por antigüedad, el Director General de la Guardia Civil ampliará la zona de escalafón afectada, sobre la que se llevará a cabo la nueva evaluación.

4. Las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación surtirán efectos durante el ciclo de ascensos correspondiente, y las evaluaciones por el sistema de antigüedad lo harán hasta el momento en que se conceda el ascenso de cada evaluado; en ambos casos, salvo que sobreviniere alguna circunstancia que aconseje evaluar de nuevo a alguno de los afectados.

5. Los órganos de evaluación se constituirán y emitirán sus informes con la antelación suficiente para que el resultado de las evaluaciones pueda surtir efectos antes del inicio del correspondiente ciclo de ascensos, o de la fecha prevista para el ascenso por antigüedad del primero de los evaluados.

6. Cuando proceda acordar la suspensión de una declaración de aptitud de alguna de las personas evaluadas, se elevará la propuesta a la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil para su resolución, debiendo conceder previamente el trámite de audiencia correspondiente, disponiendo la persona afectada de quince días hábiles para formular, en su caso, las alegaciones que estime oportunas, sin que ello afecte al resto del personal evaluado.

**Artículo 12.** *Evaluaciones para el ascenso por el sistema de elección.*

1. Con el objeto de determinar las condiciones de idoneidad y prelación, basadas en el mérito y la capacidad, para el desempeño de los cometidos del empleo superior, serán evaluados para el ascenso por el sistema de elección los Guardias Civiles que se encuentren en la zona de escalafón afectada, siempre que no deban ser excluidos de la evaluación ni hayan renunciado a la misma, todo ello según lo dispuesto en la sección 2.<sup>a</sup> del capítulo III del Reglamento; y reúnan o puedan reunir durante el ciclo de ascensos las condiciones establecidas en el artículo 18 de la misma norma.

2. La resolución que dé inicio al proceso de evaluación y determine la zona de escalafón afectada por la misma, hará referencia a aquellos Guardias Civiles que deban ser excluidos y los motivos que lo justifican, otorgando a los afectados un plazo de quince días para que formulen las alegaciones oportunas, que serán valoradas antes de determinar su exclusión de la evaluación.

Cuando proceda acordar la exclusión temporal de alguno de los evaluados, conforme a lo dispuesto en el artículo 31.2 del Reglamento, se elevará la propuesta oportuna al Director General de la Guardia Civil para su resolución, otorgando previamente el mismo trámite de audiencia a los afectados.

3. Para establecer el orden de clasificación, el órgano de evaluación considerará los grupos de valoración descritos en el capítulo II, que puntuará conforme al procedimiento que se recoge en el capítulo IV y las normas contenidas en el anexo.

4. Para los ascensos a Coronel, Suboficial Mayor y Cabo Mayor, a la clasificación final se unirá, en su caso, el informe que refleje las modificaciones que se hubieran efectuado sobre el ordenamiento provisional de los evaluados, tras la aplicación del estudio de detalle a que se refiere el artículo 24.3. El resultado de la evaluación será sometido, en las evaluaciones para el ascenso a Suboficial Mayor y Cabo Mayor, a informe previo del Consejo Superior de la Guardia Civil. Finalmente, el Director General de la Guardia Civil emitirá su propio informe y elevará su propuesta de ordenación definitiva al Ministro de Defensa.

**Artículo 13.** *Evaluaciones para el ascenso por el sistema de clasificación.*

1. Con el objeto de determinar la aptitud o, motivadamente, la no aptitud de los evaluados; así como, entre los declarados aptos, analizar las condiciones de idoneidad y prelación para el desempeño en el empleo superior, que determinarán el orden de la clasificación, serán evaluados para el ascenso por el sistema de clasificación los Guardias Civiles que se encuentren en la zona de escalafón afectada, siempre que no deban ser excluidos de la evaluación ni hayan renunciado a la misma, todo ello según lo dispuesto en la sección 2.<sup>a</sup> del capítulo III del Reglamento; y reúnan o puedan reunir antes del ciclo de ascensos las condiciones establecidas en el artículo 18 de la misma norma.

2. La resolución que dé inicio al proceso de evaluación y determine la zona de escalafón afectada por la misma, hará referencia a aquellos Guardias Civiles que deban ser excluidos y los motivos que lo justifican, otorgando a los afectados un plazo de quince días para que formulen las alegaciones oportunas, que serán valoradas antes de determinar su exclusión de la evaluación.

Cuando proceda acordar la exclusión temporal de alguno de los evaluados, conforme a lo dispuesto en el artículo 31.2 del Reglamento, se elevará la propuesta oportuna al Director General de la Guardia Civil para su resolución, otorgando previamente el mismo trámite de audiencia a los afectados.

3. Para determinar la aptitud o, en su caso, la no aptitud para el ascenso, la Junta de Evaluación valorará especialmente y tomará en consideración los expedientes de aquellos evaluados en que, analizados los grupos y elementos de valoración que se indican, concurren las siguientes circunstancias:

a) Grupo 1 «Evaluación del desempeño». Tener, entre los considerados para la evaluación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.2.a), IPECGUCI,s 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.

2.º Tres informes consecutivos con una puntuación negativa en la misma competencia de carácter profesional.

3.º Dos informes consecutivos o tres alternos con una calificación media negativa en competencias directivas.

4.º Dos informes consecutivos o tres alternos con una calificación media negativa en el prestigio profesional.

5.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.

b) Grupo 4 “Otros elementos de valoración”. En relación con el elemento “Notas desfavorables”, tener anotadas en la hoja de servicios, al menos, las siguientes notas:

1.º Una pena por delito.

2.º Dos o más sanciones disciplinarias por falta muy grave.

3.º Tres o más sanciones disciplinarias por falta grave.

Asimismo, será tenida en cuenta la circunstancia de que alguna de las personas evaluadas haya sido cesada en un destino en su actual empleo por alguna de las causas recogidas en los artículos 62 y 63 del Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, aprobado por Real Decreto 470/2019, de 2 de agosto.

4. Una vez examinadas las circunstancias del apartado anterior, la Junta de Evaluación las analizará junto con los demás grupos de valoración y la documentación adicional correspondiente a cada evaluado, de modo que sean valorados en conjunto.

Como resultado de lo anterior, la Junta de Evaluación elevará propuesta individualizada y motivada al Director General de la Guardia Civil sobre cada uno de los evaluados que considere no aptos para el ascenso. Previamente a la declaración de no aptitud, se dará trámite de audiencia al interesado para que, en el plazo de quince días, formule las alegaciones que considere oportunas. En todo caso, se le notificará la resolución motivada que se adopte, con indicación de los recursos que procedan.

Del mismo modo se actuará cuando se acuerde el inicio de una evaluación como consecuencia de circunstancias extraordinarias que puedan determinar la aptitud o no aptitud para el ascenso de un Guardia Civil.

5. La Junta elevará la relación de los evaluados que considere aptos para el ascenso para su aprobación por el Director General de la Guardia Civil; si bien, en el informe que acompañe a la relación deberá justificarse la inclusión de aquellos evaluados en quienes concurra alguna de las circunstancias valoradas que se describen en el apartado anterior.

6. Para establecer el orden de clasificación en la relación de evaluados que han sido declarados aptos para el ascenso, la Junta de Evaluación considerará los grupos de valoración descritos en el capítulo II, que puntuará conforme al procedimiento que se recoge en el capítulo IV y las normas contenidas en el anexo.

7. A la clasificación final se unirá, en su caso, el informe que refleje las modificaciones que se hubieran efectuado sobre el ordenamiento provisional de los evaluados, tras la aplicación del estudio de detalle a que se refiere el artículo 24.2. Este resultado será sometido por la Junta de Evaluación a informe del Consejo Superior de la Guardia Civil, antes de ser elevado al Director General de la Guardia Civil.

#### **Artículo 14.** *Evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad.*

1. Con el objeto de determinar la aptitud o, motivadamente, la no aptitud para el ascenso, serán evaluados por el sistema de antigüedad los Guardias Civiles que se encuentren en la zona de escalafón afectada, siempre que no deban ser excluidos de la evaluación ni hayan renunciado a la misma, todo ello según lo dispuesto en la sección 2.ª del capítulo III del Reglamento; y reúnan o puedan reunir las condiciones establecidas en el artículo 18 de la misma norma antes de que se produzca la vacante que pudiera dar origen al ascenso.

2. La resolución que dé inicio al proceso de evaluación y determine la zona de escalafón afectada por la misma, hará referencia a aquellos Guardias Civiles que deban ser excluidos y los motivos que lo justifican, otorgando a los afectados un plazo de quince días para que formulen las alegaciones oportunas, que serán valoradas antes de determinar su exclusión de la evaluación.

Cuando proceda acordar la exclusión temporal de alguno de los evaluados, conforme a lo dispuesto en el artículo 31.2 del Reglamento, se elevará la propuesta oportuna al Director

General de la Guardia Civil para su resolución, otorgando previamente el mismo trámite de audiencia a los afectados.

3. Para determinar la aptitud o, en su caso, la no aptitud para el ascenso, la Junta de Evaluación actuará y elevará sus propuestas en la forma que se indica en el artículo 13, apartados 3, 4 y 5.

**Artículo 15.** *Ascenso a cabo por el sistema de concurso-oposición.*

1. Las bases generales de las convocatorias y los requisitos y circunstancias aplicables al concurso-oposición para el ascenso al empleo de Cabo, cuya determinación es competencia de las personas titulares de los Ministerios de Defensa y del Interior; y en particular, la definición y valoración de los méritos y aptitudes que intervendrán en la fase de concurso para la selección de asistentes al curso de capacitación y para determinar el orden de prelación para el ascenso, se ajustarán a los que se contemplan en esta orden, con la salvedad del estudio de detalle considerado en el artículo 24.2 que no se aplicará a estos procesos selectivos. En todo caso, la valoración de la fase de concurso tendrá una incidencia del 23 % sobre la puntuación final que dará lugar al orden de prelación para el ascenso.

2. Si sobreviniera alguna circunstancia extraordinaria que aconsejara evaluar la aptitud para el ascenso a cabo de alguno de los afectados, una vez determinado el orden de prelación para el ascenso, se actuará conforme se establece en el párrafo segundo del artículo 29.5 del Reglamento.

**Sección 2.<sup>a</sup> Evaluaciones para la selección de asistentes a determinados cursos**

**Artículo 16.** *Evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso.*

1. La selección de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso a los empleos de General de Brigada, Comandante, Suboficial Mayor y Cabo Mayor, cuando deba serlo en un número limitado, se realizará mediante las evaluaciones correspondientes, en las que se determinarán las condiciones de idoneidad del personal evaluado, de acuerdo con los méritos y aptitudes acreditados.

2. Serán evaluados con esta finalidad, para cada curso de capacitación, los Guardias Civiles que inicialmente sean designados para ello, siempre que no deban ser excluidos de la evaluación, no hayan renunciado a la misma, ni hubieran superado el número máximo de veces en que se puede ser evaluado para la asistencia a cada curso, y que se encuentren en las situaciones administrativas requeridas, todo ello según lo dispuesto en la sección 3.<sup>a</sup> del capítulo III del Reglamento; y que además cumplan las demás condiciones del artículo 18 de la misma norma, que les sean de aplicación.

La selección de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso a Comandante de la Escala de Oficiales se realizará sobre aquellos Capitanes que hubieran superado las pruebas previas a la evaluación, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Reglamento.

3. Con la documentación aportada, el órgano de evaluación correspondiente comprobará que los Guardias Civiles que deben ser evaluados reúnen las condiciones necesarias. En caso contrario, requerirá de los afectados que formulen las alegaciones que estimen oportunas, que serán valoradas antes de determinar su exclusión de la evaluación.

4. Para establecer el orden de clasificación en la relación de los evaluados, o en su caso, la valoración de la fase de concurso, conforme a lo previsto en el apartado 6, el órgano correspondiente considerará los grupos de valoración descritos en el capítulo II, que puntuará conforme al procedimiento que se recoge en el capítulo IV y las normas contenidas en el anexo.

5. La relación de asistentes a los cursos de capacitación para el ascenso a General de Brigada, Suboficial Mayor y Cabo Mayor vendrá determinada por el orden de clasificación de los evaluados hasta cubrir, como máximo, el número de plazas convocadas.

6. Los asistentes al curso de capacitación para el ascenso a Comandante de la Escala de Oficiales se designarán de acuerdo con el orden de clasificación resultante de la evaluación hasta cubrir, como máximo, el número de plazas convocadas.

La puntuación final que dará lugar a la clasificación vendrá determinada por la suma de la puntuación alcanzada en la fase de concurso, obtenida en la evaluación de los grupos de valoración del capítulo II, con una incidencia del 23 % sobre el total; y de la puntuación global obtenida en las pruebas realizadas, que tendrá una incidencia del 77 % sobre la puntuación final.

7. El Consejo Superior de la Guardia Civil elevará el resultado de la evaluación para seleccionar a los asistentes al curso de capacitación para el ascenso a General de Brigada, y las Juntas de Evaluación correspondientes, el resultado de las demás evaluaciones, previo informe del Consejo Superior de la Guardia Civil. En ambos casos, el Director General de la Guardia Civil aprobará las relaciones definitivas de asistentes.

**Artículo 17.** *Evaluaciones para la selección de asistentes a determinados cursos de especialización y de altos estudios profesionales.*

1. Para la selección de asistentes a aquellos cursos de especialización y de altos estudios profesionales que se determine, se llevarán a cabo las evaluaciones recogidas en este artículo, en las que se valorarán las condiciones de idoneidad de los afectados, de acuerdo con los méritos y aptitudes acreditados, y en su caso, el resultado de las pruebas previas que se exijan.

Los asistentes a cada curso se designarán de acuerdo con el orden de clasificación resultante de la evaluación hasta cubrir, como máximo, el número de plazas convocadas.

2. Cuando el sistema a emplear para la selección de asistentes sea el de concurso, la Junta de Evaluación que se constituya considerará los grupos de valoración descritos en el capítulo II, que puntuará conforme al procedimiento que se recoge en el capítulo IV y las normas contenidas en el anexo. Esta evaluación determinará el orden de clasificación de los evaluados.

Para aquellos cursos de especialización o de altos estudios profesionales que se determine, podrá valorarse de forma independiente la puntuación obtenida en el curso previamente realizado que capacite para el ascenso a aquellos empleos en los que resulten de plena aplicación las capacidades y conocimientos que se adquieran con la superación del correspondiente curso de altos estudios profesionales. En este caso, la puntuación global obtenida en el curso de capacitación, respecto a la correspondiente a los grupos de valoración considerados en la evaluación, tendrá una incidencia del 80% sobre la puntuación final.

Cuando en una evaluación se considere de forma independiente la puntuación obtenida en un curso de capacitación, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, no se valorará el citado curso en el elemento «Enseñanza de formación y cursos de capacitación».

3. Cuando el sistema a emplear para la selección de asistentes sea el de concurso-oposición, la Junta de Evaluación que se constituya considerará, para la fase de concurso, los grupos de valoración descritos en el capítulo II, que puntuará conforme al procedimiento que se recoge en el capítulo IV y las normas contenidas en el anexo.

Si el resultado de las pruebas previas cuya superación se hubiera exigido no interviniera en la evaluación, la relación de los asistentes al curso vendrá determinada por la puntuación obtenida en la fase de concurso, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, que determinará el orden de clasificación de los evaluados.

Si la puntuación obtenida en las pruebas previas interviniera en el resultado de la evaluación, la puntuación final que dará lugar a la clasificación vendrá determinada por la suma de la puntuación alcanzada en la fase de concurso, que tendrá una incidencia sobre el total del 20 %, y de la puntuación obtenida en las pruebas realizadas, con una incidencia del 80 % sobre la puntuación final.

4. No obstante lo expuesto en los apartados anteriores, cuando el número de concurrentes a uno de los cursos a que se refiere este artículo fuera igual o inferior al de las plazas ofertadas para el mismo, y no fuera exigida en la convocatoria la superación de pruebas, la selección de asistentes podrá realizarse de forma directa, sin evaluación previa.

**Sección 3.<sup>a</sup> Evaluaciones extraordinarias para la determinación de insuficiencia de facultades profesionales y de condiciones psicofísicas**

**Artículo 18.** *Evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales.*

1. En las evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de facultades profesionales, la Junta de Evaluación examinará los expedientes instruidos según lo previsto en el artículo 8 del Reglamento, y considerará los elementos de valoración y demás documentación del historial profesional del personal afectado; y en particular, la colección de informes personales de calificación a que se refiere el artículo 7.2, párrafos d) y e); y el elemento “Notas desfavorables” incluido en el grupo 4 de “Otros elementos de valoración”, de modo que permita una completa valoración sobre el objeto de la evaluación.

2. Con carácter previo a la emisión del informe de la persona que ejerza la Presidencia de la Junta de Evaluación, al objeto de completar y contrastar los datos obrantes hasta el momento en el expediente, quien instruya recabará informe motivado sobre los aspectos de la personalidad, trayectoria, competencia y actuación profesional de la persona evaluada.

3. Finalmente, la Junta de Evaluación deberá pronunciarse sobre los siguientes aspectos:

a) Si se aprecia o no insuficiencia de facultades profesionales en el evaluado, y en caso de apreciarla, si la misma resulta compatible o no con el puesto de trabajo que, en su caso, ocupe.

b) Si procede establecer limitaciones para la ocupación de aquellos destinos que se determinen, además de las restricciones determinadas por el artículo 40 de la Orden INT/26/2021, de 15 de enero, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil.

c) Si la insuficiencia apreciada es de tal entidad que determine proponer el pase a retiro del evaluado.

4. En caso de que la Junta de Evaluación aprecie en el evaluado incompatibilidades y limitaciones para ocupar determinados destinos, se pronunciará en relación con las restricciones que, a estos efectos, contengan las relaciones de puestos orgánicos de las Unidades de la estructura de la Guardia Civil y, en su caso, de aquellos órganos ajenos afectados, de acuerdo con lo que se determine, para formular su propuesta.

5. El dictamen que emita la Junta será informado por el Consejo Superior de la Guardia Civil y, posteriormente, remitido al Director General de la Guardia Civil, quien propondrá al Ministro de Defensa la resolución que proceda.

**Artículo 19.** *Evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas.*

1. En las evaluaciones extraordinarias para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, la Junta de Evaluación examinará los expedientes instruidos según lo previsto en el artículo 9 del Reglamento, y considerará los elementos de valoración y demás documentación del historial profesional de los afectados; y en particular, los dictámenes emitidos por los órganos médico periciales correspondientes, y el expediente de aptitud psicofísica, así como aquella información complementaria que aporte el evaluado, de modo que permita una completa valoración sobre el objeto de la evaluación.

2. Previamente a la emisión de su informe, y con independencia de los dictámenes oportunos, el Presidente de la Junta de Evaluación recabará, al menos, el parecer del Jefe de Comandancia o Unidad similar correspondiente al destino actual o, en su defecto, el del último destino ocupado.

El informe que, a estos efectos, emita el superior jerárquico se limitará a analizar aspectos referentes a la relación causa-efecto de la insuficiencia apreciada, en su caso, con la prestación del servicio, adjuntando los documentos, declaraciones de testigos y otras pruebas que lo acrediten.

3. Finalmente, la Junta de Evaluación deberá pronunciarse sobre los siguientes aspectos:

a) Si se aprecia o no insuficiencia de condiciones psicofísicas en el evaluado.

b) Si procede establecer limitaciones para el acceso a determinados destinos, haciendo constar la categoría de las limitaciones apreciadas, en su caso, dentro de la catalogación que, a efectos de la provisión de destinos, establezca el Ministro del Interior, así como la posible relación de causalidad con las actividades del servicio o, en su caso, con atentado terrorista.

c) Si la insuficiencia apreciada imposibilita totalmente al evaluado para el desempeño de las funciones asignadas a la Guardia Civil, en cuyo caso se propondrá su pase al retiro, incluyendo la posible relación de causalidad con las actividades del servicio o, en su caso, con atentado terrorista.

4. El informe que emita la Junta será elevado al Director General de la Guardia Civil, quien propondrá al Ministro de Defensa la resolución que proceda.

5. Los procedimientos para la tramitación de los expedientes y los cuadros de condiciones psicofísicas en que los órganos médicos competentes basarán sus dictámenes, se regirán por su normativa específica.

#### CAPÍTULO IV

##### Procedimiento para la valoración

###### **Artículo 20.** *Puntuación de los elementos de valoración.*

1. En las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación, así como para la selección de asistentes a los cursos de capacitación, y a los cursos de especialización y de altos estudios profesionales que se determine, se calculará para cada evaluado la puntuación absoluta de todos los elementos de valoración considerados, de acuerdo con los valores asignados en el anexo a esta orden y en la normativa que la desarrolle.

2. En todo caso, aquellos aspectos que, formando parte expresamente de un elemento de valoración, no puedan ser valorados en alguno de los evaluados por causas ajenas a los mismos, deberán tener un efecto neutro en la puntuación del elemento o grupo afectados, bien mediante su no consideración o puntuándolo conforme a la media de los evaluados, por el procedimiento que determine el Director General de la Guardia Civil.

3. En las evaluaciones para el ascenso por el sistema de antigüedad, así como en las evaluaciones extraordinarias para la determinación de insuficiencia de facultades profesionales y de condiciones psicofísicas, se seguirán los procedimientos que, respectivamente, se describen en los artículos 14, 18 y 19, y no se puntuarán los elementos de valoración considerados.

###### **Artículo 21.** *Proceso de normalización.*

Obtenida la puntuación absoluta de los elementos de valoración, se someterá a un proceso de normalización la puntuación resultante del grupo 1, así como la de los elementos de valoración de los grupos 2 y 3.

La puntuación normalizada de los grupos y elementos de valoración afectados se obtendrá con la aplicación de los criterios y mediante la fórmula que figura en el apartado 2 del anexo.

###### **Artículo 22.** *Proceso de ponderación.*

1. Una vez sometidas las puntuaciones afectadas al proceso de normalización previsto en el artículo anterior, serán aplicados a los grupos y elementos de valoración los factores de ponderación que, en su caso, correspondan, y que se acotarán para cada tipo de evaluación de acuerdo con las matrices de ponderaciones que figuran en el apartado 3 del anexo.

2. Los porcentajes de ponderación específicos que se asignen entre los intervalos previstos deberán aplicarse a los procesos de evaluación de modo que la suma total corresponda al cien por cien de la puntuación final. En las evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de especialización o de altos estudios profesionales en que se valore el resultado de la fase de concurso o los méritos y aptitudes que se consideren, junto con la puntuación obtenida en las pruebas que se exijan, la suma total de los porcentajes

asignados a los elementos de valoración corresponderá al cien por cien de la puntuación que a éstos corresponda sobre la puntuación final.

3. La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil, teniendo en cuenta el tipo de evaluación y la escala de pertenencia y empleo de los evaluados o, en su caso, el tipo de enseñanza del curso para el que se seleccionen los asistentes, fijará para cada grupo de valoración, la ponderación que corresponda aplicar, dentro de los intervalos que se señalan en las matrices que se incluyen en el apartado 3 del anexo. Asimismo, establecerá la ponderación específica para cada elemento y concepto de valoración, de modo que la suma total de los factores asignados dentro de un mismo grupo de valoración se encuentre entre los intervalos establecidos en las matrices de ponderación.

**Artículo 23.** *Puntuación preliminar y periodo de información a los evaluados.*

1. Obtenida la puntuación ponderada de los grupos 1, 2 y 3, se añadirán o descontarán, en su caso y respectivamente, los puntos que correspondan a los elementos de valoración del grupo 4, «Pruebas físicas» y «Notas desfavorables», dando como resultado la puntuación preliminar.

2. El resultado de la puntuación preliminar se dará a conocer a todos los evaluados, abriendo un periodo de información de quince días en que se podrán formular alegaciones sobre las puntuaciones asignadas y aportar, en su caso, la documentación que permita subsanar posibles errores; incorporar, para su valoración, datos que no consten en el historial profesional o aquella otra información complementaria que se estime oportuna.

3. De acuerdo con el principio de publicidad que debe regir los procesos de carrera profesional para todos los empleados públicos, y a fin de conjugar los criterios de transparencia aplicables a los procesos de evaluación, con los de confidencialidad y reserva establecidos legalmente para la tramitación y comunicación de aquellos datos sujetos a una especial protección, el documento que se pondrá en conocimiento de cada evaluado con el resultado preliminar de la evaluación comprenderá, además de las instrucciones pertinentes para la formulación de alegaciones, los informes siguientes:

a) Informe personal preliminar de evaluación, que contendrá la información desglosada y detallada de la puntuación asignada a cada elemento de valoración y, en su caso, la de cada concepto que los integra, junto con la información de los datos del historial profesional que han sido considerados para su valoración.

b) Informe resumen preliminar de la evaluación, que comprenderá a todos los evaluados en el proceso, según el orden de escalafón, y que contendrá para cada uno:

1.º Grupo 1 de valoración: Puntuación normalizada y puntuación ponderada.

2.º Grupos 2 y 3 de valoración: Puntuación absoluta de cada concepto y cada elemento de valoración, puntuación normalizada y puntuación ponderada.

3.º Puntuación preliminar alcanzada.

Se omitirá cualquier referencia a las valoraciones correspondientes al elemento «Notas desfavorables» del grupo 4.

4. Del resultado de la valoración de las alegaciones presentadas se dará respuesta a los evaluados, con las justificaciones que correspondan, corrigiendo aquellas puntuaciones que, en su caso, procedan, y que se reflejarán en los informes modificados de los párrafos a) y b) anteriores. Esta respuesta no será objeto de recurso independiente de aquel que los interesados puedan interponer contra la resolución que ponga fin al proceso de evaluación.

**Artículo 24.** *Puntuación definitiva, clasificación y comunicación a los evaluados.*

1. Reunido el órgano de evaluación, examinará la puntuación preliminar resultante tras el trámite descrito en el artículo anterior, adoptando las decisiones que procedan respecto a las cuestiones planteadas por los evaluados.

2. La clasificación provisional obtenida en las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación, y para la selección de asistentes a los cursos de capacitación, será sometida por el órgano de evaluación a un estudio de detalle, en el que analizará el orden resultante para valorar, preferentemente, los siguientes aspectos:

a) La idoneidad de los evaluados para cumplir con los requisitos profesionales y personales del empleo superior y, en su caso, mando de Unidad, centro u organismo.

b) La tendencia de las calificaciones en competencias de carácter profesional y personal, directivas y de prestigio.

c) Las observaciones de los calificadores, y sus superiores jerárquicos, en los diferentes informes personales considerados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7.2.

d) Toda aquella información reflejada en la documentación contemplada en el artículo 4.1, y que no haya sido tenida en cuenta en los grupos de valoración definidos en el artículo 6.2.

3. En los ascensos por clasificación y en la selección de asistentes a los cursos de capacitación, si como consecuencia del análisis anterior fuera preciso realizar alguna variación del orden resultante de la clasificación provisional, el órgano de evaluación podrá modificar la puntuación preliminar con un límite que estará comprendido entre el 15 % y el 30 % de la diferencia entre la primera y la última persona clasificadas.

El límite descrito en el párrafo anterior, no será de aplicación en las evaluaciones para el ascenso por elección.

4. Con la aplicación del estudio de detalle en las evaluaciones en que resulte procedente, se obtendrán las puntuaciones definitivas y la clasificación final dictaminada por el órgano de evaluación.

En las evaluaciones para el ascenso al empleo de General de Brigada, el resultado del estudio de detalle servirá de orientación para establecer la ordenación final. Asimismo, en dichas evaluaciones, no serán exigibles los informes contemplados en el apartado 5.

5. El resultado de la puntuación definitiva y la correspondiente clasificación se dará nuevamente a conocer a los evaluados mediante un documento que, de acuerdo con los principios y criterios a que se refiere el artículo 23.3, comprenderá:

a) Informe personal de evaluación que contendrá la puntuación definitiva según la estructura descrita en el artículo 23.3.a). Incluirá una reseña sobre las circunstancias motivadas que, tras el estudio de detalle referido en el apartado 2, hubieran determinado alteraciones en la clasificación del evaluado que supongan una diferencia de puestos entre ambas que supere el 15 por ciento del número total de evaluados.

Además, en su caso, contendrá una reseña de la información adicional que hubiera sido considerada por el órgano de evaluación.

b) Informe resumen de la evaluación, que comprenderá la puntuación definitiva y el nuevo orden de clasificación de todos los evaluados, según la estructura del informe descrito en el artículo 23.3.b).

6. Todas las comunicaciones entre el órgano de evaluación o la Secretaría Permanente para la Evaluación y Clasificación y los evaluados se realizarán, preferentemente, por medios electrónicos y a través de la correspondiente herramienta informática de consulta y gestión profesional.

**Disposición adicional única.** *Requerimientos técnicos.*

Por la Jefatura de Servicios Técnicos de la Guardia Civil se adoptarán las medidas necesarias para realizar el diseño e implantación en el sistema integral de gestión de recursos humanos de lo recogido en esta Orden ministerial en el momento de su entrada en vigor.

**Disposición transitoria primera.** *Evaluaciones en las Escalas a extinguir de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

Las evaluaciones contempladas en el capítulo III, secciones 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, de esta orden que afecten únicamente al personal que permanezca en las Escalas de Oficiales, Facultativa Superior y Facultativa Técnica de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, a partir del 1 de julio de 2017, por no haberse incorporado, por renuncia u otras causas, a la Escala de Oficiales definida en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, se realizarán

para cada Escala conforme a los procedimientos y normas que se contemplan en esta orden.

**Disposición transitoria segunda.** *Consideración del empleo de Alférez.*

Cuando en esta orden se hace referencia a los empleos de la categoría de Oficiales respecto a la consideración de los grupos de valoración descritos en el capítulo II y sus efectos en las evaluaciones, se considerará incluido en la citada categoría el empleo de Alférez de la Escala de Oficiales y de la Escala Facultativa Técnica, ambas de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, para quienes se hubieran integrado en la Escala de Oficiales definida en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, a partir del 1 de julio de 2017.

**Disposición transitoria tercera.** *Consideración y valoración de los informes personales de calificación regulados por la Orden ministerial de 28 de mayo de 1997, por la que se establece el modelo de informe personal de calificación para el Cuerpo de la Guardia Civil (IPEGUCI).*

1. Los IPEGUCI,s a considerar en las evaluaciones a que se refiere el artículo 7.2.d) serán los que se determinan en la disposición transitoria segunda, apartado 2, del Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil.

2. Los IPEGUCI,s elaborados conforme a la Orden ministerial de 28 de mayo de 1997, por la que se establece el modelo de informe personal de calificación para el Cuerpo de la Guardia Civil (IPEGUCI) y se aprueban las normas para su cumplimentación, serán considerados para valorar la aptitud o no aptitud para el ascenso, conforme a lo previsto en el artículo 13.3.a), únicamente cuando concurren las circunstancias a que se refieren los párrafos 1.º y 5.º

3. Los IPEGUCI,s confeccionados conforme a la Orden ministerial de 28 de mayo de 1997 que deban surtir efectos en las evaluaciones reguladas en esta orden, con las salvedades expuestas en los apartados anteriores, serán valorados en la forma que se establece en el apartado 1.1 del anexo.

**Disposición transitoria cuarta.** *Proceso de normalización de los grupos y elementos de valoración para Escalas y empleos que no disponen de datos estadísticos para el cálculo de umbrales.*

El Director General de la Guardia Civil determinará los valores de los umbrales superiores e inferiores para cada concepto, elemento o grupo afectados de aquellas evaluaciones a las que resulte aplicable el proceso de valoración previsto en el capítulo IV de esta orden, correspondientes a las Escalas y empleos de los que, a la entrada en vigor de la misma, no se disponga de datos estadísticos necesarios para el proceso de normalización previsto en el apartado 2 del anexo, y mientras no consten antecedentes de evaluaciones resultantes de la aplicación de esta orden.

**Disposición derogatoria única.** *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden ministerial de 2 de junio de 1999, por la que se establecen las Normas para la evaluación y clasificación del personal de la Guardia Civil.

**Disposición final primera.** *Facultad de desarrollo.*

Se faculta al Director General de la Guardia Civil para desarrollar mediante orden general lo previsto en esta Orden ministerial, y en especial los siguientes aspectos:

a) Determinar los factores de ponderación y las fórmulas correspondientes para su aplicación a los procesos de evaluación, de acuerdo con las condiciones que se establecen en el artículo 22 y el apartado 3 del anexo.

b) Establecer la ponderación para la valoración específica de las competencias profesionales directivas y el prestigio profesional en el grupo 1 de valoración «Evaluación del desempeño».

c) Establecer la valoración del elemento «Destinos y situaciones».

d) Determinar la valoración de las condecoraciones, así como de las felicitaciones, de acuerdo a lo dispuesto en el apartado 1.2.2.B) del anexo.

e) Establecer la ponderación oportuna en el elemento «Enseñanza de formación y cursos de capacitación».

f) Establecer la valoración del elemento «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español», de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1.3.2 del anexo.

g) Determinar el procedimiento para aplicar el estudio de detalle contemplado en el artículo 24.2.

h) Establecer, dentro de los márgenes dispuestos en el artículo 24.3, el límite para la variación de la puntuación preliminar que podrá llevar a cabo el órgano de evaluación en las evaluaciones para el ascenso por clasificación y en las evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de capacitación.

i) Establecer y actualizar los umbrales que determinan la normalización de los grupos y elementos de valoración afectados, de acuerdo con lo que se dispone en esta orden.

j) Definir y desarrollar, en su caso, los informes o encuestas que, con carácter complementario, se consideren necesarios para la valoración del prestigio y capacidad de liderazgo.

k) Determinar la valoración del elemento "Pruebas físicas".

#### **Disposición final segunda.** *Entrada en vigor.*

1. Esta Orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Los procedimientos y normas contemplados en esta orden serán de aplicación a las evaluaciones contempladas en el capítulo III, secciones 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, que se realicen, respectivamente, para los ascensos que se produzcan a partir del ciclo 2019/2020, y para la selección de asistentes a los cursos cuya fecha de inicio sea posterior al 1 de julio de 2019.

Madrid, 25 de marzo de 2019.–La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Carmen Calvo Poyato.

## **ANEXO**

### **Normas para la puntuación de los elementos de valoración en las evaluaciones**

#### *1. Puntuación de los elementos de valoración*

Para la puntuación de los elementos de valoración se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.1 Grupo 1 «Evaluación del desempeño»: La información correspondiente a este grupo de valoración se obtendrá de la colección de informes de calificación de los evaluados según los siguientes IPECGUCI's:

1.1.1 «Competencias de carácter profesional y personal».

A) IPECGUCI,s 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: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, cada una de las competencias de carácter profesional y de carácter personal se valorará entre 1 y 10 puntos.

La calificación media en competencias profesionales se valorará entre 1 y 10 puntos.

La calificación media en competencias personales se valorará entre 1 y 10 puntos.

B) IPECGUCI,s de la Orden ministerial de 28 de mayo de 1997, por la que se establece el modelo de informe personal de calificación para el Cuerpo de la Guardia Civil (IPECGUCI) y se aprueban las normas para su cumplimentación: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, cada una de las cualidades de carácter profesional y de carácter personal se valorará entre 0 y 10 puntos.

1.1.2 «Competencias profesionales directivas».

A) IPEGUCI,s de la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, cada una de las competencias profesionales directivas se valorará entre 1 y 10 puntos.

La calificación media en competencias directivas se valorará entre 1 y 10 puntos.

B) IPEGUCI,s de la Orden ministerial de 28 de mayo de 1997: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, se considerarán las cualidades profesionales militares del epígrafe b), «Capacidad de decisión y mando»; y de las cualidades comunes, las de «Mando/dirección dentro de sus cometidos» y «Estudio, planeamiento y apoyo a la decisión», sin perjuicio de su valoración en el concepto 1.1.1.B). Cada una de estas cualidades se valorará entre 0 y 10 puntos.

La puntuación de este conjunto de cualidades profesionales será el resultado de la media aritmética de las puntuaciones asignadas a cada una de ellas, se valorará entre 0 y 10 puntos, y será equivalente a la calificación media en competencias directivas para estos informes.

#### 1.1.3 «Prestigio profesional».

A) IPEGUCI,s de la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, cada uno de los aspectos relativos al prestigio y a la evaluación comparativa del prestigio profesional se valorará entre 1 y 10 puntos.

La calificación media del prestigio profesional se valorará entre 1 y 10 puntos.

B) IPEGUCI,s de la Orden ministerial de 28 de mayo de 1997: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, las calificaciones correspondientes a la sección relativa al prestigio profesional de cada IPEGUCI se valorarán atendiendo a los niveles de equivalencias previstos en el artículo 9.2 de la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero, y otorgando, a estos efectos, las puntuaciones que a continuación se indican:

<b>Calificaciones en prestigio profesional (IPEGUCI,s OM 28 mayo 1997)</b>	<b>Puntuación</b>
Muy alto	9,5
Alto	8
Normal	6
Bajo	4
Nulo o negativo	2

La puntuación de esta sección será el resultado de la media aritmética de las puntuaciones asignadas, conforme a lo previsto en el cuadro anterior, se valorará entre 2 y 9,5 puntos, y será equivalente a la calificación media del prestigio profesional para estos informes.

1.1.4 Puntuación del grupo 1 de valoración: El grupo 1 se valorará, teniendo en cuenta las puntuaciones de los elementos que lo integran, entre 1 y 10 puntos.

A) IPEGUCI,s de la Orden PRE/266/2015, de 17 de febrero: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, la puntuación correspondiente a cada uno de los IPEGUCI,s que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.2, sean considerados para la evaluación, a los efectos de su valoración en este grupo, se obtendrá del cálculo de la media ponderada de las competencias de carácter profesional y de carácter personal; las competencias profesionales directivas, cuando proceda; y las puntuaciones relativas al prestigio profesional, mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$p_i = \frac{cprof + cper + (f_{11} \times \overline{cdir}) + (f_{12} \times \overline{prest})}{21 + f_{11} + f_{12}}$$

- $p_i$  Puntuación de cada IPECGUCI  
 $cprof$  Suma de competencias de carácter profesional  
 $cper$  Suma de competencias de carácter personal  
 $\overline{cdir}$  Calificación media en competencias directivas  
 $\overline{prest}$  Calificación media del prestigio profesional  
 $f_{11} \in [0,3]$  Factor de ponderación de la calificación media en competencias directivas  
 $f_{12} \in [0,4]$  Factor de ponderación de la calificación media del prestigio profesional

Para estos informes, cuando no proceda valorar el elemento de «Competencias profesionales directivas», la fórmula a aplicar será la siguiente:

$$p_i = \frac{cprof + cper + (f_{12} \times \overline{prest})}{18 + f_{12}}$$

B) IPECGUCI,s de la Orden ministerial de 28 de mayo de 1997: Para los informes cumplimentados conforme a esta norma, la puntuación de cada uno de los IPECGUCI,s que sean considerados en la evaluación, a los efectos de su valoración en este grupo, se obtendrá del cálculo de la media ponderada de las cualidades de carácter profesional y de las cualidades personales; las cualidades profesionales consideradas como directivas, a estos efectos, según lo previsto en 1.1.2.B), cuando proceda; y las calificaciones relativas al prestigio profesional, según lo previsto en 1.1.3.B), mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$p_i = \frac{cprof + cper + (f_{11} \times \overline{cdir}) + (f_{12} \times \overline{prest})}{13 + f_{11} + f_{12}}$$

- $p_i$  Puntuación de cada IPECGUCI  
 $cprof$  Suma de calificaciones de los conceptos relativos a cualidades de carácter profesional recogidos en el apartado 4.1 del IPECGUCI  
 $cper$  Suma de calificaciones de los conceptos relativos a cualidades personales recogidos en el apartado 4.1 del IPECGUCI  
 $\overline{cdir}$  Calificación media de las cualidades directivas, según lo previsto en el apartado 1.1.2 B)  
 $\overline{prest}$  Calificación media de las puntuaciones en prestigio profesional, según lo previsto en el apartado 1.1.3 B)  
 $f_{11} \in [0,3]$  Factor de ponderación de la calificación media en cualidades directivas  
 $f_{12} \in [0,4]$  Factor de ponderación de la calificación media del prestigio profesional

Cuando en estos informes no proceda valorar el elemento de «Competencias profesionales directivas», se aplicará la siguiente fórmula:

$$p_i = \frac{cprof + cper + (f_{12} \times \overline{prest})}{13 + f_{12}}$$

1.1.5 Normas para la puntuación del grupo 1: El Director General de la Guardia Civil determinará el valor de los factores de ponderación y a aplicar, con los límites indicados, de acuerdo con el tipo de evaluación, la Escala de pertenencia de los evaluados o, en su caso, el tipo de enseñanza del curso para el que se seleccionen los asistentes.

La puntuación correspondiente al grupo 1 de valoración será el resultado de la media aritmética de la puntuación correspondiente a cada IPECGUCI considerado, tras haberle aplicado la fórmula que corresponda del apartado 1.1.4:

$$P1 = \frac{\sum_{i=1}^n p_i}{n}$$

P1 Puntuación del grupo 1 de valoración.

$p_i$  Puntuación de cada uno de los IPECGUCI,s.

n Número de IPECGUCI,s considerados.

1.2 Grupo 2 «Trayectoria profesional»: La información correspondiente a este grupo de valoración se obtendrá conforme se detalla a continuación:

1.2.1 «Destinos y situaciones».

A) «Destinos».

1.º Puntuación: Se valorará cada día entre 0,008 y 0,016 puntos.

2.º Normas para la valoración: Para la valoración de cada destino se tendrán en cuenta las características del puesto orgánico ocupado. En particular, se valorarán la Unidad en cuya relación se encuentra desplegado el puesto orgánico; su forma de asignación; el cargo que se ostenta, de acuerdo con el grado de responsabilidad y disponibilidad exigidos; la función o especialidad; y si el puesto lleva asociado el cumplimiento de servidumbres por razón de título.

La valoración de los destinos ocupados en órganos ajenos a la Guardia Civil se realizará de manera singularizada atendiendo al cargo ostentado, requisitos de acceso, y las funciones y responsabilidad inherentes al puesto.

Únicamente serán tenidos en cuenta los destinos ocupados en los empleos de la Escala a la que pertenecen los evaluados.

La asistencia a los periodos presenciales de cursos, que conlleven la no disponibilidad para el servicio durante un tiempo que supere en su totalidad y de forma continuada los tres meses, podrá ser valorada con una puntuación específica diferente a la del puesto de trabajo ocupado.

Cuando a consecuencia de su condición de víctima de violencia de género, una Guardia Civil se vea obligada a cambiar el puesto de trabajo que venía ocupando para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria, la valoración de sus destinos en los seis meses siguientes a la fecha de dicho cambio se registrará por el cómputo que resulte más favorable a la evaluada. En idénticos términos se valorarán los destinos del Guardia Civil que se haya visto obligado a cambiar su puesto de trabajo como consecuencia de su condición de víctima del terrorismo.

B) «Ocupaciones temporales de puestos de trabajo».

1.º Puntuación: Se valorará cada día entre 0,008 y 0,016 puntos.

2.º Normas para la valoración: El tiempo en que se ocupe temporalmente un puesto de trabajo en comisión de servicio o en adscripción temporal se valorará en idénticos términos que los destinos correspondientes, según lo dispuesto en el apartado A).

Cuando exista diferencia entre la valoración del destino del evaluado y la del puesto de trabajo que ocupe de manera temporal, se aplicará la puntuación que resulte más alta de ambas.

C) «Sucesiones de mando».

1.º Puntuación: Se valorará cada día entre 0,008 y 0,016 puntos.

2.º Normas para la valoración: El tiempo en que se desempeñe una sucesión de mando con carácter interino o accidental se valorará en idénticos términos que la ocupación temporal del puesto orgánico del titular al que se sucede.

Cuando exista diferencia entre la valoración del destino del evaluado o, en su caso, la del puesto de trabajo que ocupe de manera temporal, y la del puesto orgánico sobre el que se desempeñe la sucesión de mando, se aplicará la puntuación que resulte más alta de todas ellas.

D) «Otras situaciones».

1.º Puntuación: Se valorará cada día entre 0,005 y 0,014 puntos.

2.º Normas para la valoración: Se valorará el tiempo permanecido en situación de activo sin ocupación de un puesto de trabajo.

También se valorará el tiempo permanecido en las situaciones administrativas en que compute como tiempo de servicios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.a) del Reglamento, pero no puntuará el tiempo transcurrido que no compute como de servicios.

El tiempo permanecido en las situaciones administrativas de excedencia por razón de violencia de género o por la consideración de víctima del terrorismo que compute como tiempo de servicio, en los términos establecidos en el artículo 90, apartados 6 y 8, respectivamente, de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, se valorará con la misma puntuación del último puesto de trabajo que se hubiera ocupado.

El tiempo permanecido en las situaciones de suspensión de empleo y de suspensión de funciones, cuando se den las circunstancias que se establecen, respectivamente, en los artículos 91.6 y 92.4, párrafos segundo y tercero, de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, se valorará con la misma puntuación del puesto de trabajo que se ocupaba al pasar a esas situaciones.

Igualmente, se valorará el tiempo permanecido en disfrute de licencia por asuntos propios y licencia por estudios.

E) Puntuación del elemento «Destinos y situaciones»: La puntuación absoluta de este elemento de valoración se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas a cada uno de los conceptos que anteriormente se describen. Cuando para un mismo periodo de tiempo pudiera corresponder la aplicación de más de uno de los conceptos descritos en este elemento de valoración, se tendrá en cuenta aquel que aporte una puntuación más alta al evaluado.

$$p_{21} = \sum p_{211} + p_{212} + p_{213} + p_{214}$$

p<sub>21</sub> Puntuación del elemento «Destinos y situaciones».

p<sub>211</sub> Puntuación del tiempo en destinos.

p<sub>212</sub> Puntuación del tiempo en ocupaciones temporales de puestos de trabajo.

p<sub>213</sub> Puntuación del tiempo en sucesiones de mando.

p<sub>214</sub> Puntuación del tiempo en otras situaciones.

La valoración específica de cada concepto corresponderá al Director General de la Guardia Civil, de acuerdo con los criterios generales establecidos.

1.2.2 «Méritos y recompensas».

A) «Acreditación del valor»: El Director General de la Guardia Civil determinará la valoración de este concepto, en relación con la normativa que regule las recompensas militares y la específica que establezca los hechos, servicios y circunstancias determinantes de la declaración del valor, en sus diferentes modalidades, para el personal de las Fuerzas Armadas.

B) «Condecoraciones».

1.º Puntuación: El Director General de la Guardia Civil determinará la valoración de las condecoraciones. Respecto a las condecoraciones civiles nacionales, únicamente se

valorarán las Reales Órdenes y condecoraciones civiles de carácter oficial concedidas por los órganos constitucionales y por la Administración General del Estado.

2.º Normas para la valoración: Entre las condecoraciones extranjeras, serán consideradas con la puntuación que les corresponda, de acuerdo con lo previsto en este apartado, las condecoraciones oficiales concedidas a título individual por las autoridades competentes de las organizaciones internacionales siguientes:

- a) Organización de Naciones Unidas (ONU).
- b) Unión Europea.
- c) Consejo de Europa.
- d) Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE).
- e) Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN).

De las condecoraciones civiles y extranjeras que reúnan las condiciones para su valoración se considerarán en este elemento un máximo de cuatro, de acuerdo con la puntuación que les corresponda.

Para considerar aquellas condecoraciones que no figuren previamente anotadas en el apartado correspondiente de la hoja de servicios de los evaluados, será requisito necesario que la concesión o autorización de uso sobre el uniforme hayan sido previamente publicadas en el «Boletín Oficial de Defensa» o el «Boletín Oficial de la Guardia Civil».

La puntuación absoluta de este concepto se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas a cada una de las condecoraciones que hayan sido consideradas.

C) «Felicitaciones».

1.º Puntuación: El Director General de la Guardia Civil determinará la valoración de las felicitaciones.

2.º Normas para la valoración: Las felicitaciones a valorar en este concepto son las que hayan sido concedidas con carácter individual y que figuren anotadas en el apartado de recompensas de la hoja de servicios.

La puntuación absoluta de este concepto se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas a cada una de las felicitaciones consideradas.

En ningún caso se puntuarán en este concepto las felicitaciones colectivas ni aquellas otras que únicamente figuren anotadas en el apartado de «Vicisitudes y datos biográficos» de la hoja de servicios de los evaluados.

D) Puntuación del elemento «Méritos y recompensas»: La puntuación absoluta de este elemento de valoración se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas a cada uno de los conceptos que anteriormente se describen.

$$p22 = \sum p221 + p222 + p223$$

p22 Puntuación del elemento «Méritos y recompensas».

p221 Puntuación de la acreditación del valor.

p222 Puntuación de condecoraciones.

p223 Puntuación de felicitaciones.

1.3 Grupo 3 «Perfil académico»: La información correspondiente a este grupo de valoración se obtendrá conforme se detalla a continuación:

1.3.1 «Enseñanza de formación y cursos de capacitación».

A) «Enseñanza de formación»: Se valorará el puesto obtenido por cada evaluado, de acuerdo con la ordenación resultante tras la superación del plan de estudios correspondiente a la enseñanza de formación que da acceso a la Escala a la que pertenecen o, por lo que se refiere a la categoría de Oficiales, en su caso, a la Escala de origen.

La posición de cada evaluado en la ordenación determinará el coeficiente mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$Cef = 1 - \frac{(P-0,5)}{n}$$

Cef Coeficiente de ordenación en la enseñanza de formación.

P Puesto del evaluado en la ordenación.

n Número de componentes de la promoción de acceso a la Escala que hubiesen cursado el mismo plan de estudios.

B) «Cursos de capacitación para el ascenso»: Se valorará el puesto obtenido por cada evaluado, de acuerdo con la ordenación resultante tras la superación del curso correspondiente.

La posición de cada evaluado en la ordenación determinará el coeficiente mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$Ccc = 1 - \frac{(P-0,5)}{n}$$

Ccc Coeficiente de ordenación en el curso de capacitación.

P Puesto del evaluado en la ordenación.

n Número de componentes del curso de capacitación.

C) Puntuación del elemento «Enseñanza de formación y cursos de capacitación»: La puntuación absoluta de este elemento de valoración se obtendrá mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$p31 = (Cef \times f_{ef}) + (Ccc \times f_{cc})$$

*p31* Puntuación del elemento «Enseñanza de formación y cursos de capacitación»

$f_{ef} \in [1,10]$  Factor determinante de la puntuación de la enseñanza de formación

$f_{cc} \in [0,10]$  Factor determinante de la puntuación de los cursos de capacitación

$$f_{ef} + f_{cc} = 10$$

El Director General de la Guardia Civil determinará el valor de los factores de ponderación y a aplicar, de acuerdo con el tipo de evaluación, la Escala de pertenencia de los evaluados o, en su caso, el tipo de enseñanza del curso para el que se seleccionen los asistentes.

1.3.2 «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».

A) «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales».

1.º Puntuación: Cada curso se valorará hasta un máximo de 20 puntos.

2.º Normas para la valoración: De los cursos de especialización realizados, se valorarán aquellos en que las aptitudes adquiridas habilitan para el desempeño de cometidos o la ocupación de puestos de trabajo correspondientes a los empleos de la categoría a la que pertenecen los evaluados.

Para establecer la puntuación de cada curso se diferenciarán los de especialización de los de altos estudios profesionales; y se valorarán, entre otros aspectos, su duración completa o carga lectiva; el sistema de selección de asistentes; y la obtención de una cualificación específica vinculada a una especialidad o la aptitud para el desempeño en áreas de actividad específica, vinculada a la servidumbre que lleve asociada por razón de título, pudiendo valorarse con menor puntuación aquellos cursos en que el grado de cumplimiento del periodo de servidumbre no alcance el previsto para cada uno en el Registro

de actividades formativas de interés para la Guardia Civil o, en su caso, en el Catálogo de cualificaciones específicas.

Cuando un curso contenga módulos, asignaturas o fases completas de otros estudios realizados, se tendrá en cuenta únicamente aquella actividad formativa que otorgue mayor puntuación al evaluado.

Del mismo modo, al curso que se obtenga por homologación de otro, o del conjunto de otros, se le otorgará la misma puntuación que a la actividad, o actividades formativas a las que se hubiera homologado.

En este concepto no se valorarán los cursos realizados para mejorar las competencias en un idioma, o para la obtención de un perfil lingüístico determinado, salvo que se estuviera cumpliendo o hubiera cumplido el periodo de servidumbre que, en su caso, estableciera la convocatoria correspondiente, todo ello de acuerdo con la normativa sobre provisión de destinos y ordenación de la enseñanza.

No se considerarán los cursos que no vengan recogidos en el Registro de centros, cursos y títulos; en su caso, en el Registro de actividades formativas de interés para la Guardia Civil; y cuando sean impartidos en centros oficiales ajenos, sin obtener el oportuno reconocimiento de la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil.

La puntuación absoluta de este concepto se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas a cada curso considerado, de acuerdo con los criterios aplicables a cada uno, y conforme a lo que establezca el Director General de la Guardia Civil.

B) «Idiomas».

1.º Puntuación: Se valorará cada idioma hasta un máximo de 20 puntos.

2.º Normas para la valoración: Se valorarán los idiomas extranjeros que sean considerados de interés para la Guardia Civil, de acuerdo a la normativa específica que lo regula y en la forma que se establezca, en función del nivel oficial o del perfil lingüístico que se acrediten.

La puntuación absoluta de este concepto se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas a cada idioma.

C) «Titulaciones del sistema educativo español».

1.º Puntuación: Se valorará cada titulación civil hasta un máximo de 2,75 puntos.

2.º Normas para la valoración: Se valorarán el nivel académico y las titulaciones del sistema educativo español que sean acreditados. La enseñanza superior se Escalará de acuerdo con los niveles establecidos en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

Se podrá establecer una puntuación menor para las sucesivas titulaciones oficiales que se acrediten en cada uno de los niveles establecidos.

Para la valoración de las titulaciones se tendrá en cuenta la utilidad y aplicación de los conocimientos adquiridos a las diferentes áreas de actividad de la Guardia Civil.

La puntuación absoluta de este concepto se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas al nivel académico y a las titulaciones que hayan sido valoradas.

D) Puntuación del elemento «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español»: La puntuación absoluta correspondiente a cada uno de los conceptos de «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales», «idiomas» y «titulaciones del sistema educativo español» será sometida a normalización mediante la fórmula que figura en el apartado 2.

La puntuación de este elemento de valoración se obtendrá a partir de las puntuaciones normalizadas referidas en el párrafo anterior, mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$pn32 = \frac{(pn321 \times f_{321}) + (pn322 \times f_{322}) + (pn323 \times f_{323})}{f_{321} + f_{322} + f_{323}}$$

<i>pn32</i>	<i>Puntuación normalizada del elemento «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español»</i>
<i>pn321</i>	<i>Puntuación normalizada de los cursos de especialización y de altos estudios profesionales</i>
<i>pn322</i>	<i>Puntuación normalizada de idiomas</i>
<i>pn323</i>	<i>Puntuación normalizada de titulaciones del sistema educativo español</i>
<i>f<sub>321</sub></i>	<i>Factor determinante de la puntuación de los cursos de especialización y de altos estudios profesionales</i>
<i>f<sub>322</sub></i>	<i>Factor determinante de la puntuación de los idiomas</i>
<i>f<sub>323</sub></i>	<i>Factor determinante de la puntuación de las titulaciones del sistema educativo español</i>

La valoración específica de cada concepto, así como el valor de los factores de ponderación, y a aplicar, corresponderá al Director General de la Guardia Civil, de acuerdo con los criterios generales establecidos.

1.4 Grupo 4 “Otros elementos de valoración”: La información correspondiente a este grupo de valoración se obtendrá conforme se detalla a continuación:

1.4.1 “Pruebas físicas”: La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil determinará la valoración vinculada a la superación de las pruebas físicas periódicas y voluntarias establecidas para la promoción y mejora de la salud en el Cuerpo.

1.4.2 “Notas desfavorables”:

A) “Penas por delitos”: Por cada pena principal impuesta por delito contemplado en el Código Penal Militar que figure anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación se detraerán los siguientes puntos:

- Penas graves: 10 puntos.
- Penas menos graves: 8 puntos.

Por cada pena principal impuesta por delitos distintos a los del Código Penal Militar que figure anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación se detraerán los puntos que a continuación se indican, siguiendo la gradación prevista para las penas por el Código Penal Ordinario:

- Penas graves: 10 puntos.
- Penas menos graves: 8 puntos.
- Penas leves: 6 puntos.

B) “Sanciones disciplinarias”: Por cada sanción disciplinaria por falta muy grave que figure anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación se detraerán 5 puntos.

Por cada sanción disciplinaria por falta grave que figure anotada en la hoja de servicios en el momento de la evaluación se detraerán 4 puntos.

1.4.3 Puntuación del grupo 4 de valoración: La puntuación absoluta de este grupo de valoración se obtendrá de la suma de las puntuaciones asignadas a los elementos que lo integran, aplicando la fórmula siguiente:

$$P4 = \sum p41 - p42 = \sum p41 - (p42A + p42B)$$

P4	Puntuación del grupo 4 de valoración.
p41	Puntuación del elemento "Pruebas Físicas".
p42	Puntuación del elemento "Notas Desfavorables".
p42A	Puntuación de las penas por delitos.
p42B	Puntuación de las sanciones disciplinarias.

## 2. Proceso de normalización

2.1 Normalización de puntuaciones: La puntuación obtenida en cada uno de los elementos de valoración se someterá a un proceso de normalización, con las excepciones siguientes:

- a) La puntuación del grupo 1 «Evaluación del desempeño» se normalizará en conjunto.
- b) La puntuación del elemento «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español» se normalizará para cada uno de los conceptos que lo integran.
- c) No se normalizará la puntuación resultante del grupo 4 "Otros elementos de valoración".

La fórmula a aplicar para la normalización es:

$$P_n = 10 \times \left[ 1 + \left( \frac{P_e - U_{inf}}{U_{sup} - U_{inf}} \right) \right]$$

P <sub>n</sub>	Puntuación normalizada del grupo o elemento de valoración.
P <sub>e</sub>	Puntuación absoluta del evaluado, donde: para P <sub>e</sub> > U <sub>sup</sub> , P <sub>e</sub> = U <sub>sup</sub> para P <sub>e</sub> < U <sub>inf</sub> , P <sub>e</sub> = U <sub>inf</sub>
U <sub>inf</sub>	Umbral inferior de normalización
U <sub>sup</sub>	Umbral superior de normalización.

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, 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 (P<sub>n4</sub>).

2.º Posteriormente, se calculará la P<sub>n</sub> media sin limitar correspondiente al conjunto del personal evaluado en ese grupo, elemento o concepto (P<sub>nms</sub>).

3.º Se calculará el cociente P<sub>n4</sub>/P<sub>nms</sub>, obteniéndose el valor k correspondiente a un coeficiente de corrección.

4.º Se multiplicarán las puntuaciones normalizadas sin limitar (P<sub>ns</sub>) de cada evaluado o evaluada por el valor del coeficiente k, obteniéndose unas puntuaciones normalizadas corregidas (P<sub>n'</sub>) a las que se aplicarán los límites máximos (20 puntos) y mínimo (10 puntos) que establece la norma.

$$P_{n'_i} = P_{ns_i} \times k.$$

## 2.2 Cálculo de umbrales.

2.2.1 Definición de los umbrales: El umbral superior (U<sub>sup</sub>) establece la puntuación absoluta máxima de referencia, determinada por métodos estadísticos, para cada concepto, elemento o grupo de valoración afectados. El umbral inferior (U<sub>inf</sub>) establece la puntuación absoluta mínima de referencia, con los mismos criterios matemáticos, para el concepto, elemento o grupo de valoración correspondiente.

Con arreglo a la fórmula prevista, los evaluados cuyas puntuaciones absolutas no alcancen el umbral inferior o coincidan con él, obtendrán una puntuación normalizada de 10. Del mismo modo, los evaluados cuyas puntuaciones alcancen o superen el umbral superior, obtendrán una puntuación normalizada de 20.

2.2.2 Determinación de umbrales: La persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil, determinará el valor de los umbrales de normalización superior (Usup) e inferior (Uinf) para cada grupo y elemento de valoración afectados, así como para los conceptos que integran el elemento de "Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español".

Los umbrales superiores se fijarán, con periodicidad anual, en un valor entre el percentil 99 y el 70, calculados a partir de las puntuaciones absolutas obtenidas en las evaluaciones realizadas para los cuatro ciclos de ascenso previos, por empleos y Escalas, para cada concepto, elemento o grupo de valoración afectados. Los valores de los umbrales inferiores se concretarán, con igual periodicidad, entre el percentil 20 y el 1 de la misma muestra.

Cuando, como resultado de los cálculos descritos en el párrafo anterior, para el ascenso a un empleo determinado se obtenga un umbral superior igual a cero en alguno de los elementos o conceptos descritos en el capítulo III, y con el fin de poder valorar los méritos y aptitudes afectados, se podrán aplicar umbrales obtenidos para el ascenso al empleo inmediato superior.

En las evaluaciones para la selección de los asistentes a un curso de capacitación para el ascenso, se aplicarán los mismos umbrales que se establecen para las evaluaciones para el ascenso al empleo para cuyo desempeño capacita el curso, con la única excepción del Curso de Actualización para el Desempeño de los Cometidos de Oficial General (CADCOG), para el que el valor de los umbrales de normalización se calculará a partir de las puntuaciones absolutas obtenidas en las evaluaciones realizadas para la selección de asistentes a las cuatro ediciones previas del curso.

En las evaluaciones para la selección de asistentes a los cursos de especialización y de altos estudios profesionales que se determinen, se aplicarán los mismos umbrales que se establecen para las evaluaciones para el ascenso al empleo inmediatamente superior del personal evaluado, si ostentara el mismo; y en caso contrario, para el ascenso al empleo al que, preferentemente, vaya dirigido el curso, de acuerdo con la convocatoria. En el caso de la selección de asistentes al Curso de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas (CEMFAS), resultarán de aplicación los umbrales de referencia para evaluar el ascenso a comandante de la Escala de Oficiales.

### *3. Ponderación y puntuación final*

3.1 Proceso de ponderación: Una vez normalizada la puntuación de los grupos y elementos de valoración afectados, conforme a las reglas del apartado anterior, se someterá el conjunto al proceso de ponderación que se recoge en el artículo 22.

Los factores de ponderación a aplicar al grupo 1, los resultantes de los grupos 2 y 3, y los factores específicos correspondientes a cada elemento de valoración serán fijados para cada tipo de evaluación por la persona titular de la Dirección General de la Guardia Civil, dentro de los intervalos fijados en las matrices de ponderación, y de acuerdo con los límites que se establecen en el artículo 22.3.

#### *Matrices de ponderación*

##### Matriz de ponderación Escala de Oficiales

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende			
		Comandante - Porcentaje	Teniente Coronel - Porcentaje	Coronel - Porcentaje	General de Brigada - Porcentaje
Grupo 1 «Evaluación del desempeño».	«Competencias de carácter profesional y personal».	22-27	22-27	25-30	25-30
	«Competencias profesionales directivas».				
	«Prestigio profesional».				

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende			
		Comandante – Porcentaje	Teniente Coronel – Porcentaje	Coronel – Porcentaje	General de Brigada – Porcentaje
Grupo 2 «Trayectoria profesional».	«Destinos y situaciones». «Méritos y recompensas».	30-50	30-50	35-50	35-50
Grupo 3 «Perfil académico».	«Enseñanza de formación y cursos de capacitación». «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».	25-40	25-40	20-35	20-35
Grupo 4 «Otros elementos de valoración».	«Pruebas físicas». «Penas por delitos». «Sanciones disciplinarias».	Sin ponderación			

**Matriz de Ponderación Escala Facultativa Superior**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende		
		Comandante – Porcentaje	Teniente Coronel – Porcentaje	Coronel – Porcentaje
Grupo 1 «Evaluación del desempeño».	«Competencias de carácter profesional y personal». «Competencias profesionales directivas». «Prestigio profesional».	22-27	22-27	25-30
Grupo 2 «Trayectoria profesional».	«Destinos y situaciones». «Méritos y recompensas».	35-50	35-50	35-45
Grupo 3 «Perfil académico».	«Enseñanza de formación y cursos de capacitación». «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».	25-40	25-40	20-35
Grupo 4 «Otros elementos de valoración».	«Pruebas físicas». «Penas por delitos». «Sanciones disciplinarias».	Sin ponderación.		

**Matriz de ponderación Escala de Oficiales Ley 42/1999**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende	
		Comandante – Porcentaje	Teniente Coronel – Porcentaje
Grupo 1 «Evaluación del desempeño».	«Competencias de carácter profesional y personal». «Competencias profesionales directivas». «Prestigio profesional».	22-27	25-30
Grupo 2 «Trayectoria profesional».	«Destinos y situaciones». «Méritos y recompensas».	35-50	35-50
Grupo 3 «Perfil académico».	«Enseñanza de formación y cursos de capacitación». «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».	25-40	20-35
Grupo 4 «Otros elementos de valoración».	«Pruebas físicas». «Penas por delitos». «Sanciones disciplinarias».	Sin ponderación.	

**Matriz de ponderación Escala Facultativa Técnica**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende	
		Comandante – Porcentaje	Teniente Coronel – Porcentaje
Grupo 1 «Evaluación del desempeño».	«Competencias de carácter profesional y personal». «Competencias profesionales directivas». «Prestigio profesional».	22-27	25-30
Grupo 2 «Trayectoria profesional».	«Destinos y situaciones». «Méritos y recompensas».	35-50	35-45
Grupo 3 «Perfil académico».	«Enseñanza de formación y cursos de capacitación». «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».	20-35	20-35

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende	
		Comandante - Porcentaje	Teniente Coronel - Porcentaje
Grupo 4 «Otros elementos de valoración».	«Pruebas físicas». «Penas por delitos». « Sanciones disciplinarias».	Sin ponderación.	

**Matriz de ponderación Escala de Suboficiales**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende		
		Brigada - Porcentaje	Subteniente - Porcentaje	Suboficial Mayor - Porcentaje
Grupo 1 «Evaluación del desempeño».	«Competencias de carácter profesional y personal». «Competencias profesionales directivas». «Prestigio profesional».	22-27	22-27	25-30
Grupo 2 «Trayectoria profesional».	«Destinos y situaciones». «Méritos y recompensas».	35-50	35-50	35-45
Grupo 3 «Perfil académico».	«Enseñanza de formación y cursos de capacitación». «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».	25-40	25-40	20-35
Grupo 4 «Otros elementos de valoración».	«Pruebas físicas». «Penas por delitos». « Sanciones disciplinarias».	Sin ponderación.		

**Matriz de ponderación Escala de Cabos y Guardias**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Empleo al que se asciende
		Cabo Mayor - Porcentaje
Grupo 1 «Evaluación del desempeño».	«Competencias de carácter profesional y personal». «Competencias profesionales directivas». «Prestigio profesional».	25-30
Grupo 2 «Trayectoria profesional».	«Destinos y situaciones». «Méritos y recompensas».	35-45
Grupo 3 «Perfil académico».	«Enseñanza de formación y cursos de capacitación». «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».	20-35
Grupo 4 «Otros elementos de valoración».	«Pruebas físicas». «Penas por delitos». « Sanciones disciplinarias».	Sin ponderación.

**Matriz de ponderación selección de asistentes a cursos**

Grupos de valoración	Elementos de valoración	Tipo de enseñanza	
		Capacitación - Porcentaje	Especialización y Altos Estudios Profesionales - Porcentaje
Grupo 1 «Evaluación del desempeño».	«Competencias de carácter profesional y personal». «Competencias profesionales directivas». «Prestigio profesional».	25-30	20-25
Grupo 2 «Trayectoria profesional».	«Destinos y situaciones». «Méritos y recompensas».	35-45	35-45
Grupo 3 «Perfil académico».	«Enseñanza de formación y cursos de capacitación». «Cursos de especialización y de altos estudios profesionales, idiomas y titulaciones del sistema educativo español».	20-30	30-40
Grupo 4 «Otros elementos de valoración».	«Pruebas físicas». «Penas por delitos». « Sanciones disciplinarias».	Sin ponderación.	

3.2 Puntuación definitiva: Como resultado de aplicar la ponderación a los grupos y elementos de valoración, se obtendrá la puntuación preliminar de cada evaluado, de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$P_{preliminar} = \frac{(Pn1 \times F_1) + \sum_{i=1}^4 (pn_i \times F_i)}{2} - P4$$

$P_{preliminar}$  Puntuación preliminar del evaluado.

$Pn1$  Puntuación normalizada del grupo 1.

$F_1$  Factor de ponderación del grupo 1.

$pn_i$  Puntuación normalizada de cada elemento de valoración de los grupos 2 y 3.

$F_i$  Factor de ponderación de cada elemento de valoración de los grupos 2 y 3.

$P4$  Puntuación absoluta del grupo 4.

Donde la suma de los factores de ponderación es:

$$F_1 + \sum_{i=1}^4 F_i = 10$$

La puntuación preliminar, tras ser sometida al estudio de detalle reflejado en el artículo 24.3, dará como resultado la puntuación definitiva para cada evaluado, salvo lo recogido en el artículo 24.4 para el ascenso al empleo de General de Brigada. La cifra resultante de la puntuación definitiva, con un máximo de 100 puntos, contendrá tantos decimales como resulten necesarios, tras aplicar las reglas generales de redondeo, para determinar el orden de prelación.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.