



NOTA INFORMATIVA

S/REF  
N/REF  
FECHA 08 DE OCTUBRE DE 2015  
ASUNTO JORNADA DE ORIENTACIÓN A SUBOFICIALES MAYORES SOBRE EL PAP DEL PERSONAL DE TROPA.  
DESTINATARIO EXCMO. SR. GENERAL JEFE DEL MANDO DE PERSONAL

## 1. OBJETO

Informar sobre el desarrollo de la Jornada de Orientación a Suboficiales Mayores sobre el Plan de Acción de Personal de la Tropa, celebrada el 07 de octubre de 2015, en el acuartelamiento "Infante Don Juan" (Madrid).

## 2. INFORME

El día 07 de octubre, entre las 08.30 y las 17.00, se ha desarrollado la Jornada de Orientación a Suboficiales Mayores sobre el desarrollo profesional de la Escala de Tropa en el marco del Plan de Acción de Personal (actualización 2014), en el acuartelamiento "Infante Don Juan" (Madrid), con el objetivo de establecer los criterios que permitan a los Suboficiales Mayores (SBMYs), como elementos claves, en la difusión de la información al personal de la Escala de Tropa, realizar su tarea.

A dicha jornada se convocó al siguiente personal:

- 1 SBMY por BAE.
- MCANA x 4 SBMY
- Ceuta, Melilla y Baleares x 1 SBMY
- Todos los SBMYs destinados en la provincia de Madrid.

Además fueron invitados: EL SBMY del Ejército de Tierra, 1SBMY de la Armada, otro del Ejército del Aire, otro del Gabinete de la SUBDEF y otro del EMAD.

Ello hizo un total de 116 asistentes a dicha Jornada, con la siguiente distribución:

MANDO	ASISTENTES
FUTER	44
FLO	10
MCANA	4
MAPER	11
MADOC	15
MALE	14
IGE	9
JCISAT	3
RINF 1	1
INVITADOS	5
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>



La jornada se desarrolló de acuerdo a la siguiente agenda:

HORARIO	ACTIVIDAD
08.30-08.45	Recepción y detalles administrativos
08.45-09.15	Apertura de la reunión: objeto y objetivos. PRESIDE: GEMAPER
09.15-10.05	1º Conferencia: El modelo Profesional de la Tropa. PONENTE: Col Jefe Sc RRHH de EME/DIVLOG
10.05-10.25	Descanso. Café
10.25-11.15	2º Conferencia: Implantación del PAP en la gestión de destinos de la Tropa PONENTE: Col SETEC DIPE
11.20-12.10	3º Conferencia: Desvinculación y promoción de la Tropa. PONENTE: Col Jefe SC Desvinculación de SUBAPER/DIAPER
12.15-13.00	Coloquios dirigidos (1): Grupo 1. El modelo profesional de la Tropa. Grupo 2. Implantación del PAP en la gestión de destinos. Grupo 3. Desvinculación y promoción de la Tropa. Grupo 4. El SBMY como orientador de la Tropa.
13.00-14.30	Comida
14.30-15.20	Coloquios dirigidos (2): Grupo 1. El modelo profesional de la Tropa. Grupo 2. Implantación del PAP en la gestión de destinos. Grupo 3. Desvinculación y promoción de la Tropa. Grupo 4. El SBMY como orientador de la Tropa.
15.25-16.45	Conclusiones y coloquio. PRESIDE: GEMAPER acompañado por DIRPER y DIRAPER.
16.45-16.50	Clausura PRESIDE: GEMAPER

## APERTURA

La apertura de la Jornada fue presidida por el general Jefe del Mando de Personal (GEMAPER), quien mostró su satisfacción por ver materializada esta Jornada, que desde hacía tiempo tenía intención de llevar a cabo, para poder completar de esta forma la difusión del PAP, que personalmente desde hace año y medio venía realizando a CUMAS, y que tenía que extenderse, de forma diferida, hasta la tropa.

GEMAPER expresó que el Objetivo principal de la misma era orientar a los SBMYs sobre qué y cómo deben de orientar a la tropa.

A continuación expuso como se había organizado la Jornada, y que justificaba la necesidad de desarrollar los temas expuestos en cada conferencia, y los coloquios.

Finalmente y como exponente de la necesidad de dicha orientación, y concienciación del mando, es muestra que el día 08 de octubre, en la Reunión de Mandos de 1º Nivel, GEMAPER les trasladará la directriz para organizar en las principales BAES, reuniones de los SBMYs asistentes a esta Jornada con el personal de tropa.



Tras animar a los asistentes a expresar en los diferentes grupos de trabajo, sus inquietudes al respecto de la labor orientadora del SBMY, y contribuir de esta forma a mejorar los resultados de la Jornada, se iniciaron las exposiciones detalladas en la agenda.

### CONCLUSIONES DE LA JORNADA

Presida por GEMAPER, a quién acompañaban el Director de Personal (DIRPER) y el Director de Asistencia al personal (DIRAPER), se inició la exposición de conclusiones por parte de los SBMYs portavoces de cada uno de los cuatro grupos:

#### Grupo 1. El modelo profesional de la Tropa

Su exposición se concretó en las siguientes ideas claves:

- Necesidad de adecuar las actuales pruebas de selección del personal de tropa, a las necesidades reales de personal de las UCOs de destino inicial (Us de la Fuerza), ya que las actuales se consideran desfasadas.
- Se estima que el tipo de Compromiso de Larga Duración (CLD), tal y como está diseñado actualmente en la legislación, se debería suprimir.
- El compromiso de larga duración debería subdividirse en varias fases, y consecuentes renovaciones de compromiso, reduciendo progresivamente el número de plazas, que permitan filtrar al personal deseado. Conjugando la selección con la simultánea potenciación de las acciones de desvinculación.
- Necesidad urgente de homologar la formación recibida por el personal de tropa, dentro del Plan General de Educación.

#### Grupo 2. Implantación del PAP en la gestión de destinos.

Su exposición se concretó en las siguientes ideas claves:

- Necesidad de endurecer la normativa para continuar en servicio activo en situación de Apto con Limitaciones (APL).
- Establecer unas plantillas definidas para el personal APL, facilitando su traslado a las USACs, solventando de esta forma las actuales carencias de personal de las mismas.
- Modificar la normativa para el CLD, de forma que el compromiso sea sólo de seis años, renovable.
- Desarrollar un Plan de movilidad geográfica específico para la tropa.
- Modificar el diseño de la convocatoria para el Curso de Cabos, contemplando también vacantes para Logística en Us Logísticas.

#### Grupo 3. Desvinculación y promoción de la Tropa.

Su exposición se concretó en las siguientes ideas claves, dividiendo estas en unas de carácter inminente y otra a largo plazo:

De carácter inminente son

- Activar un buen número de vacantes de personal laboral en el MINISDEF para la tropa CLD.
- Negociar incentivos fiscales para que las empresas se animen a contratar personal militar.
- Negociar becas, con el MINISDEF, para fomentar la formación del personal que faciliten su desvinculación.

De carácter a largo plazo es

- Suprimir el modelo de Compromiso de Larga duración (CLD), y sustituir el mismo por Compromisos iniciales sucesivos, con un progresivo nivel de exigencia que permitan filtrar el personal.



#### Grupo 4. El SBMY como orientador de la Tropa.

Su exposición se concretó en las siguientes ideas claves:

- Incluir al SBMY como orientador, en la IT "Orientación profesional en el ET".
- A este fin, permitir a los SBMYs, acceso a cierta documentación personal, que les está restringida (actuando a un nivel similar que el personal de la SUBCAM).
- Detallar las misiones del Cabo Mayor como orientador en la IG "Capacidad profesional de los Cabos Mayores del ET"

GEMAPER observó que echaba en falta, la propuesta de cometidos y acciones concretas, en la labor de orientador de los SBMYs, que era el objetivo principal de esta Jornada

Seguidamente, GEMAPER invitó a los SBMYs representantes de otros Mandos y ejércitos a expresar sus conclusiones, en el siguiente orden:

#### SBMY del ET.

Su exposición se concretó en las siguientes ideas claves:

- Hay que adaptarse al modelo de Carrera Militar que contempla la Legislación vigente, y no proponer modelos diferentes.
- El personal APL debe ser considerado como un soldado con ciertas "deficiencias", al que tenemos que buscarles un puesto de trabajo, donde mejor aprovechar sus capacidades; siendo para ello necesaria la contribución, no sólo del jefe de Unidad, sino también del Asesor en riesgos laborales de cada UCO.
- El SBMY ha de implicarse en las juntas de Evaluación para la aprobación de Compromisos de Larga duración (CLD), y seleccionar a los mejores. Su permanencia en la Unidad, con respecto a los jefes de UCOs, le califican como principal asesor del jefe en este proceso.
- Hay que implicarse verdaderamente en la Orientación, sin necesidad de la ayuda del cabo Mayor, entrevistando a la tropa, trasladando a éstos a documentación que es de su interés, siendo exigente con las OFAPs, en esta última tarea, en resumen preocupándose por la educación y formación de la tropa.

#### SBMY de la SUBDEF.

Su exposición se concretó en las siguientes ideas claves:

- Hay que ser muy consciente que modificar la OM que regula los requisitos para el CLD, es un asunto que afecta a otros Ejércitos, los cuales pueden tener intereses divergentes, y que por ello dificultan enormemente los cambios legislativos.
- En segundo lugar, y la hora de plantear ciertos cambios, hay que ser muy conscientes de la "imagen de la Institución", por la sensibilidad ante la situación de un personal que ha entregado muchos años a la institución.
- Cada SBMY tiene que tener su Plan de Actuación particular según el perfil de cada UCO, para motivar e incentivar a la tropa. Marcar en éste las actividades de colaboración con los órganos de personal y las OFAPs, entrevistas personales como parte del Plan de acogida, ser muy persistente en la "pelea" con los diversos actores implicados en los cursos de formación para incentivar la participación en los mismos, etc.
- Ser siempre muy consciente de la necesaria "oportunidad" a la hora de proveer la información.



### **SBMY de la Armada.**

Su exposición se concretó en las siguientes ideas claves:

- Se debe considerar la información al personal interesado como el elemento clave para actuar.
- La Armada, desde su SC de Orientación en la Dirección de Personal, mantiene relaciones funcionales con las OFAPs, manteniendo contactos trimestrales sobre sus actividades.
- Su experiencia personal es que la Tropa, con carácter general, tiene mucho desconocimiento de la normativa. Por ello hay que buscar dentro de los programas de instrucción y adiestramiento, un hueco para subsanar esas carencias.

### **SBMY del Ejército del Aire.**

Además de lo ya expuesto, únicamente subrayó el importante papel como "orientador" que en el EA se asigna a los cabos Mayores.

Seguidamente intervinieron varios asistentes, que expusieron sus puntos de vista con respecto a:

- **Plan de actuación sobre el personal que se incorpora del CEFOT** (SBMY MAPER)
- **No limitar la "promoción" únicamente al cambio de escala** (SBMY AGBS)
- **Carencia de normativa ejecutiva para poder hacer reuniones y entrevistas de asesoramiento** (SBMY AGBS)
- Su experiencia en la organización de un curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años (SBMY AGRUHOC)
- Problemática en ciertas Us, para aplicar la normativa ejecutiva para poder realizar entrevistas y reuniones, y compartir información con las OFAPs y órganos de personal (SBMY RETES 22).
- **Dificultad para filtrar cierto personal en las Junta de Evaluación para el CLD, aplicando los criterios del MAPER** (SBMY BZAP XII)
- Para solventar los problemas de dispersión del personal de ciertas Us, se puede recurrir como herramienta personalizada a el correo "Outlook" (SBMY DISAN)

**GEMAPER expresó** las siguientes puntualizaciones a lo expuesto anteriormente, haciendo en primer lugar dos salvedades, y respondiendo a continuación a ciertas iniciativas expresadas

En primer lugar, quiso hacer dos salvedades a ciertas ideas expresadas:

1. Cualquier propuesta debe hacerse dentro de nuestra capacidad de actuación, y el ET no puede modificar una Ley, esta atribución es del Parlamento, que representa la voluntad soberana del pueblo. Tanto la Ley de Tropa y Marinería como la de la Carrera Militar, se elaboraron y publicaron en un momento particular, y en una situación especial. Y aunque debido a la crisis la situación haya cambiado, y se estime necesario modificar ciertos parámetros, la Ley continúa vigente, y éste es nuestro marco de actuación.
2. **Nuestro modelo de tropa profesional, no es el de la Guardia Civil.** La edad operativa de nuestra tropa en Us de la fuerza no debe ser superior a los 35 años, única forma de mantener el "músculo" de las Us. **Hay que tener un modelo ligado a la desvinculación, pero nunca forzada, sino de una forma progresiva y natural.** Se ha de buscar un sistema de orientación, que no contemple únicamente la promoción interna, sino también la carrera horizontal, y no sólo en las FFAAs, sino también en la



Guardia Civil, Policía Nacional y otras administraciones públicas e instituciones. Se ha de mejorar sobremanera las posibilidades de desvinculación de nuestro personal de tropa

En segundo lugar, y con respecto a ciertas preguntas expresadas por los diferentes portavoces de cada grupo resaltó que:

- Hay que reconocer que los actuales requerimientos y exigencias para ingreso en las FAS, establecidos en otra situación diferente, no se adaptan la oferta actual. Tenemos que buscar un modelo de selección más adecuado a quién debemos reclutar, y que son soldados para las Us de combate.
- Se va a establecer ya un primer filtro en la selección de personal en su compromiso inicial, al limitar éste a seis años, con un cambio obligatorio de destino.
- Las cuestiones relativas a personal APL, serían objeto de una reunión específica para ello, no siendo un tema para la Jornada de hoy. Es evidente que no se les puede regular de una forma monolítica, y que se debe cambiar la legislación en este sentido.
- Al respecto de la necesidad de incrementar la plantilla de tropa de las USACs, manifestó que ésta no es una solución, pues no se puede tener un modelo prismático de Tropa. Únicamente el 10% debe ser tropa permanente.
- Resaltó la importancia que el Gobierno y el Observatorio de la Vida militar dan al apoyo a la movilidad del personal militar, y la necesidad de buscar medidas que palien sus efectos en la vida familiar.
- Es objetivo prioritario del MAPER, la sustitución progresiva del personal laboral del MINISDEF, con tropa CLD, pero para ello es necesario fomentar los cambios de especialidad (de AEO a AET), completando de esta manera su formación, haciendo que estén en condiciones de poder optar a los puestos vacantes, que en muchos casos requieren de un nivel de técnico superior. Sin embargo, resaltó que la demanda para ciertos puestos en la administración civil, que no requieren especial cualificación (conductor), han tenido muy escasa demanda. Hay que orientar a la tropa en el sentido de la necesaria desvinculación.

GEMAPER hizo especial hincapié en resaltar las excelentes orientaciones expresadas por el SBMY de la SUBDEF.

El SBMY ha de abrirse camino, ha de tener el ascendiente y la influencia necesaria para conectar con la cadena de mando (Jefes de UCO).

Considera que actualmente se va por buen camino, aunque falta recorrido.

Los SBMYs actuales son los mejores Sttes de un proceso de evaluación, pero su destino no siempre va asociado a su trayectoria.

En un futuro, el SBMY de una Unidad lo será por su experiencia en la misma, porque ya estuvo de Stte (algo no tan fácil dentro de unos años). Será el principal asesor del Jefe en conocimiento de la dinámica de la Unidad.

Ha de ser más que el orientador de la tropa, ha de serlo de todos sus subordinados, suboficiales y tropa. Un especial énfasis ha de poner en los Sgts 1º jóvenes, orientándolos adecuadamente.

Se ha de dejar de lado los modelos administrativos de orientación, basados en competencias: La orientación ha de basarse en la inteligencia emocional y en la intuición.

En otros Ejércitos puede ser que el Cabo Mayor sea orientador, pero no en el ET, en dónde es exclusivamente el empleo superior de la Escala de Tropa, sin funciones asignadas "per se". Si su labor fuera exclusiva de orientación, tendríamos sólo 300 Cabos Mayores y no los 2200 de plantilla.



GEMAPER informó a los asistentes que el MAPER elaboraría un Informe de esta Jornada y unas directrices para que los SBMYs asuman la orientación de la tropa en sendas conferencias en cada BAE, buscando que el documento sea lo más útil posible, marcando las tareas a realizar con los medios disponibles actualmente. Asimismo reiteró que el día 09 de octubre en la Reunión de Mandos de 1º nivel, transmitiría a éstos, unas instrucciones para la organización de las reuniones de los SBMYs asistentes a esta Jornada con el personal de tropa de las principales BAEs.

Finalmente, GEMAPER destacó que el ET dispone de una gran reserva con un enorme potencial que son sus suboficiales, a los que hay que sacar mejor rendimiento del que actualmente se les obtiene, y que esta labor constituye un reto principal del MAPER, al que anima a contribuir a todos los SBMYs en su consecución.