MINISTERIO
DEFENSA

Orden DEF/ /2021, de de , por la que se aprueba el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad.

La Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, tiene como objetivo establecer medidas dirigidas a consolidar la plena profesionalización de la tropa y marinería de las Fuerzas Armadas. Entre estas medidas, ofrece a los militares de tropa y marinería la posibilidad de suscribir un compromiso de larga duración. De esta forma la prestación del servicio de los militares de tropa y marinería, que constituyen la base de la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas, y de cuya profesionalidad, iniciativa y preparación, depende en gran medida la eficacia de la organización militar, se configura como una opción atractiva para muchos de nuestros jóvenes.

El tiempo de permanencia en las Fuerzas Armadas debe traducirse en un incremento de las oportunidades de desarrollo personal y profesional para dicho personal militar, que bien facilite su promoción interna o su reincorporación al ámbito laboral civil al término de su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas.

Así, junto a una formación en valores y de preparación para responder a las necesidades de los Ejércitos y la Armada se debe facilitar la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, de forma prioritaria el título de Formación Profesional de Grado Medio, así como los certificados de profesionalidad y la mejora de su cualificación a través de la formación ocupacional.

Además, la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece que en la enseñanza de formación del personal militar tropa y marinería se iniciará su preparación encaminada a la obtención del título de Formación Profesional de Grado Medio, o el que corresponda en el caso de las especialidades de música, para lo cual durante su trayectoria militar se irán integrando de forma progresiva tanto enseñanzas teóricas como la experiencia adquirida durante el ejercicio de la profesión.

Por otra parte, la preparación en el uso responsable de las tecnologías, presentes en la transformación digital de las Fuerzas Armadas, también ofrece un significativo activo para la empleabilidad en puestos de alto valor añadido del ámbito civil.

Por ello para aprovechar dicha transformación, la adquisición y el desarrollo de competencias digitales se erige como una de las prioridades de preparación para cualquier miembro de las Fuerzas Armadas, particularmente para los soldados y marineros. En este sentido, el Plan Nacional de Competencias Digitales, proporciona un marco referencial, debidamente contextualizado para las Fuerzas Armadas, en términos de niveles de aptitud y áreas competenciales.

A su vez, las competencias en lenguas extranjeras, fundamentalmente el idioma inglés, resultan inherentes al marco de las misiones internacionales en las que intervienen nuestras Fuerzas Armadas. Al tiempo generan un activo diferencial para el desempeño de actividades laborales en el ámbito del mercado laboral.

Por tanto, una preparación centrada en los valores de las Fuerzas Armadas, acorde con los perfiles de la especialidad fundamental, potenciada con las competencias digitales y las lingüísticas, junto a un reconocimiento de su experiencia profesional, ofrece un alto potencial de desarrollo profesional y de motivación para los militares de tropa y marinería.

El Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, establece que, corresponde a la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza, implementar el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional, en adelante el Plan, dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad, así como coordinar la planificación y dirigir la ejecución de los programas de actuación integral de formación y preparación para el empleo.

El Dictamen aprobado por la Comisión de Defensa del Congreso de los Disputados, en septiembre de 2018, relativo al Régimen Profesional de los Militares de Tropa y Marinería, establece que la orientación laboral estará especialmente dirigida a mejorar la empleabilidad en los diez últimos años de su compromiso, antes de la desvinculación.

La experiencia adquirida con las diferentes iniciativas del Departamento para impulsar el desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería, aconseja establecer un marco de actuación ejecutivo, ambicioso y eficaz, en el que estén implicados todos los organismos del Departamento responsables de los procesos de enseñanza y de orientación laboral.

Se trata, en definitiva, de lograr la mayor eficacia en la coordinación de actuaciones por todos los órganos directivos del Ministerio de Defensa para alcanzar unos hitos definidos y practicables logrando la máxima eficiencia en el empleo de los recursos puestos a disposición del desarrollo profesional del personal militar de tropa y marinería.

Concebido de forma integral, desde el ingreso en los centros docentes militares de formación, y manteniendo presente las necesidades de los Ejércitos y la Armada, la implementación del Plan se desarrolla a lo largo de toda la trayectoria en las Fuerzas Armadas, con una potenciación de las actuaciones individuales de formación y orientación, y una supervisión profesional continua, de forma más acentuada a partir de la suscripción del compromiso de larga duración. Un esfuerzo dirigido para asegurar a los militares de tropa y marinería un desarrollo profesional pleno en las Fuerzas Armadas, así como para generar las condiciones de alta empleabilidad en el ámbito laboral civil.

La articulación del Plan se establece en base a tres áreas de actuación: la formación, la orientación profesional y la acreditación de la experiencia profesional adquirida en las Fuerzas Armadas.

El éxito de las actuaciones anteriores, requieren tanto de la calidad en su conformación y diseño como del compromiso, al nivel individual, por adquirirlas.

Al objeto de reforzar esta auto exigencia personal, al tiempo de adecuar la preparación de los militares de tropa y marinería al nivel de unas Fuerzas Armadas altamente cualificadas, se modifican los requisitos para suscribir el compromiso de larga duración establecidos en la Orden DEF/3316/2006, de 20 de octubre, por la que se regulan determinados aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad del militar profesional de tropa y marinería.

Esta orden ministerial responde 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. Desde el punto de vista de los principios de necesidad, eficacia y eficiencia, esta disposición normativa está justificada por una razón de interés, cual es determinar el conjunto de acciones que el Ministerio de Defensa ejecutará en apoyo al desarrollo profesional del personal militar de las escalas de tropa y marinería y el personal reservista de especial disponibilidad de esta escala, orientadas tanto a la promoción profesional dentro de las Fuerzas Armadas, como a la preparación para el retorno al mundo laboral civil, una vez finalizado su periodo de servicio.

De igual forma, la norma garantiza la seguridad jurídica al ejercerse de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional para generar un marco normativo integrado y estable, y es conforme a las exigencias del principio de transparencia, ya que define claramente los objetivos de esta orden ministerial. Así, durante su tramitación, esta orden ministerial fue informada por las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.2.b) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, y se dio conocimiento del mismo al resto de las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de la citada ley orgánica, fue informado por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud, y de conformidad con el artículo 11.2 del Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero.

DISPONGO:

Apartado único**.** *Aprobación del Plan.*

Se aprueba el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional, en adelante el Plan, dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad, cuyo texto se inserta a continuación.

Disposición adicional única**.** *Implantación de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de tropa y marinería.*

1. Los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada propondrán las modificaciones a los currículos de la enseñanza militar de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería que sean necesarias para dar cumplimiento a lo recogido en esta orden ministerial, procediéndose, en particular, a la inclusión de:

a) los ciclos de grado medio de Formación Profesional propuestos como ciclos de referencia para cada especialidad fundamental,

b) los módulos profesionales de estos ciclos a impartir durante la enseñanza militar de formación.

2. Estas modificaciones a los currículos deberán estar en vigor con anterioridad a la incorporación a los centros docentes militares de formación de los alumnos correspondientes al segundo ciclo de la convocatoria del año 2022.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada toda norma de igual o inferior rango que se oponga en lo dispuesto a esta orden ministerial.

Disposición final primera. *Modificación de la Orden DEF/3316/2006, de 20 de octubre, por la que se regulan determinados aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad del militar profesional de tropa y marinería*

La Orden DEF/3316/2006, de 20 de octubre, por la que se regulan determinados aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad del militar profesional de tropa y marinería, queda modificado como sigue:

Uno. El párrafo 1 del apartado tercero queda redactado del siguiente modo:

"1. Podrán suscribir el compromiso de larga duración los militares profesionales de tropa y marinería que lo soliciten, cumplimentando el impreso del anexo III, y cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplidos más de cinco años de servicios, de los que, al menos, los tres últimos serán con el ejército con el que se suscribe este compromiso.

b) Poseer la nacionalidad española.

c) Haber sido evaluados y declarados idóneos.

d) Tener cumplidos los tiempos mínimos de permanencia en los destinos que, en su caso, establezcan los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y la Armada.

e) Superar los reconocimientos médicos y pruebas psicológicas para el personal de las Fuerzas Armadas contempladas en el Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.

f) Superar las pruebas físicas periódicas establecidas en la Orden Ministerial 54/2014, de 11 de noviembre, por la que se establecen las pruebas físicas periódicas a realizar por el personal de las Fuerzas Armadas.

g) Haber superado, además de los módulos impartidos en la enseñanza de formación, aquellos módulos correspondientes al ciclo de formación profesional de referencia para su especialidad fundamental que determinen los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.

h) Estar en posesión del nivel de aptitud en competencias digitales, contenido en el Plan Nacional de Competencias Digitales, que establezcan los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.

i) Estar en posesión de las competencias lingüísticas correspondientes al nivel SLP de inglés que establezcan los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.”

Dos. Se añade una disposición transitoria tercera con la siguiente redacción:

“Disposición transitoria tercera. *Personal de aplicación.*

Los requisitos establecidos en el punto 1 del apartado tercero para suscribir el compromiso de larga duración serán de aplicación al personal que se incorpore a las escalas de tropa y marinería a partir del primer ciclo de la convocatoria del año 2022.

Al personal que solicite suscribir este compromiso con anterioridad le serán de aplicación los siguientes requisitos:

a) Tener cumplidos más de cinco años de servicios, de los que, al menos, los tres últimos serán con el ejército con el que se suscribe este compromiso.

b) Poseer la nacionalidad española.

c) Poseer en el momento de la firma del compromiso el título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente.

d) Haber sido evaluados y declarados idóneos.

e) Tener cumplidos los tiempos mínimos de permanencia en los destinos que, en su caso, establezcan los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.”

Disposición final segunda**.** *Facultades de aplicación.*

Se faculta a la persona titular de la Subsecretaría de Defensa a dictar cuantas instrucciones o resoluciones sean necesarias para la aplicación del Plan aprobado por esta orden ministerial.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, de de 2021

LA MINISTRA DE DEFENSA

-Margarita Robles Fernández-

PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DIRIGIDO A LOS MILITARES PROFESIONALES DE TROPA Y MARINERÍA Y A LOS RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD

CAPÍTULO I

Objetivo, ámbito y concepto

Artículo 1. *Objetivo.*

El objetivo del Plan Individual para el Desarrollo Profesional, dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad, en adelante el Plan, es establecer el conjunto de acciones que el Ministerio de Defensa ejecuta en apoyo al desarrollo profesional de este personal, orientadas tanto a la promoción profesional dentro de las Fuerzas Armadas, como a la preparación para el retorno al mundo laboral civil, una vez finalizado su periodo de servicio.

Además, el Plan tiene estos otros objetivos secundarios:

a) Fomentar la corresponsabilidad de los militares de tropa y marinería con su propio futuro.

b) Potenciar la acreditación de la experiencia profesional, para la obtención de títulos reconocidos.

Para ello, se han diseñado los siguientes cometidos:

a) Integrar la obtención de un título de grado medio de Formación Profesional, tanto en los currículos de la enseñanza de formación, como a lo largo de la trayectoria de los militares de tropa y marinería.

b) Establecer un sistema de información permanente del progreso y evaluación del desempeño de los militares de tropa y marinería durante su permanencia en las Fuerzas Armadas que posibilite un modelo de aprendizaje personalizado y continuo que asegure a la organización el mejor capital humano. Para ello se generará una arquitectura de sistemas de información de apoyo a la formación, enmarcada dentro de la estructura de Gestión Integral del Conocimiento del Ministerio de Defensa, apoyada en técnicas de Inteligencia Artificial, coherente con el Plan de Transformación Digital del Ministerio de Defensa y coherente con el resto de la Administración.

Artículo 2. *Finalidad.*

Con todo ello se pretende:

a) Asegurar la mejor preparación individual de los militares de tropa y marinería como factor determinante de unas Fuerzas Armadas modernas y altamente cualificadas.

b) Apoyar la promoción para el acceso a la condición de militar de carrera, y a las escalas de suboficiales y oficiales.

c) Potenciar la empleabilidad de los militares de tropa y marinería en el ámbito laboral civil.

d) Contribuir a la Responsabilidad Social Corporativa del Ministerio de Defensa.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

El Plan, está dirigido al personal de las escalas de tropa y marinería en servicio activo y a los Reservistas de Especial Disponibilidad procedentes de estas escalas.

El personal que esté en alguna situación administrativa que conlleve tener en suspenso su condición de militar no podrá ser beneficiario de las actuaciones objeto de este Plan, exceptuando aquel que se encuentre en las situaciones de excedencia voluntaria por agrupación familiar, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género.

Su desarrollo afecta a todos los órganos directivos y organismos autónomos del Ministerio de Defensa, así como a aquellos otros que dependan orgánicamente del Estado Mayor de la Defensa, los Ejércitos y la Armada.

Artículo 4. *Desarrollo profesional: concepto.*

El desarrollo profesional es el fruto de una trayectoria profesional planificada que debe permitir a los militares de tropa y marinería la adquisición y perfeccionamiento de las aptitudes, conocimientos y habilidades para responder a las exigencias de las Fuerzas Armadas y facilitar su retorno al mercado de trabajo. El desarrollo profesional se favorece a través de las enseñanzas, apoyos formativos y orientación que se proporcionan durante el periodo de servicio activo.

Responde al compromiso del Ministerio de Defensa por asegurar la mejora continua de la capacitación personal y profesional de los militares de tropa y marinería que constituyen la base de las Fuerzas Armadas, a través del desarrollo permanente de sus competencias profesionales y de orientación sobre su futuro.

Es una acción estratégica del Ministerio de Defensa, y por tanto es una prioridad para todos los niveles de su estructura, articulándose a través de la Subsecretaría de Defensa.

Se configura como un esfuerzo organizado y planificado, centrado en los militares de tropa y marinería, que armoniza las necesidades de la organización con los intereses, aspiraciones y objetivos profesionales de este importante activo humano para el Ministerio de Defensa.

Centrado en los valores inherentes a las Fuerzas Armadas y en un modelo de enseñanza-aprendizaje competencial, personalizado, activo y continuo responde a una autoevaluación continua de las aptitudes y preferencias de los militares de tropa y marinería, apoyada en la Orientación Profesional.

Concebido de forma integral, desde el ingreso en las escalas de tropa y marinería, permite constituir una trayectoria profesional planificada para su promoción como militar profesional, así como para facilitar, en las mejores condiciones, su incorporación al ámbito laboral civil, incluido el acceso a las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO II

Descripción de los componentes y actividades del Plan

Artículo 5. *Actividades.*

Con carácter general, las actividades que se incluyen dentro del Plan se clasifican en:

a) Actividades de comunicación: orientadas a establecer los flujos de información que permitan difundir el Plan en toda la Organización.

b) Actividades de formación: clasificadas en formación básica, avanzada, transversal y complementaria. Estas actividades incluyen la realización de prácticas profesionales y se complementan con el programa de becas y ayudas del Ministerio de Defensa.

c) Actividades de orientación profesional: entendiendo como tales las que se centran en el desarrollo de la carrera militar.

d) Actividades de asesoramiento laboral. Las específicas para el tránsito al ámbito laboral civil.

e) Actividades de acreditación de competencias: tanto las adquiridas por la experiencia profesional en el desarrollo de la profesión militar, cómo las obtenidas mediante la experiencia laboral civil o vías no formales de formación.

Dentro de las acciones, se secuencian actividades de diferente tipología generando itinerarios que conduzcan a los militares de tropa y marinería hacia sus objetivos profesionales, que pueden incluir la promoción en las Fuerzas Armadas, el acceso a las Administraciones Públicas o la reincorporación al mercado laboral civil.

Artículo 6. *Fases.*

Desarrollado a lo largo de toda la vida profesional de los militares de tropa y marinería, integra las siguientes fases:

1. Incorporación a la escala: corresponde al periodo de la enseñanza de formación. Se cursará, al menos, dos módulos profesionales de los que compongan el título de formación profesional de referencia para su especialidad fundamental. Se procurará que los módulos impartidos tengan carácter transversal para facilitar la posible movilidad entre especialidades fundamentales. Estos módulos, serán evaluables en los currículos de la enseñanza de formación cuando las competencias que proporcionan

coincidan con alguna de las establecidas en los perfiles de egreso por los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.

2. Inicial: coincide con el compromiso inicial. Se tendrá acceso, mediante una forma de educación a distancia o presencial, al menos, a aquellos módulos que los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada establezcan como requisito para acceder al compromiso de larga duración.

3. Especialización: se inicia al finalizar el compromiso inicial. Permitirá la obtención completa del título de Formación Profesional de referencia mediante formación a distancia o presencial, y se proporcionará el acceso a una formación avanzada y transversal dirigida a configurar el itinerario elegido. A su vez, se desarrollarán cursos de perfeccionamiento de la enseñanza militar.

4. Transición: las acciones se orientarán, fundamentalmente, a la preparación individual y de carácter voluntario para completar el perfil que le permita, en su caso, al acceso a otras Administraciones Públicas o su incorporación al ámbito laboral civil.

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

La persona titular de la Subsecretaría de Defensa, a propuesta de la Dirección General de Personal y de los Órganos Superiores del Departamento, determinará las limitaciones o condicionantes que se aplicarán al desarrollo de las acciones comprendidas en el Plan.

Las limitaciones, que atenderán a las necesidades de planeamiento de efectivos de la Defensa Nacional, serán definidas, con carácter general, por la pertenencia a un ejército, cuerpo, escala, especialidad fundamental y empleo, o por circunstancias personales de evaluación, promoción o ascenso. La Subsecretaría de Defensa también podrá definir colectivos sobre los que sea necesario actuar con mayor prioridad.

En función de ellas, el Plan contemplará la siguiente clasificación del personal:

a) Estratégico o crítico: personal sujeto a las limitaciones establecidas por la Subsecretaría de Defensa y que, en consecuencia, podrá tener restringido el acceso a determinadas actividades del Plan.

b) Preferente: personal al que se deberá dar prioridad en las actividades del Plan, sobre los usuarios de otras categorías.

c) Genérico: personal no preferente que con carácter general podrá acceder a todas las actividades del Plan.

CAPÍTULO III

Áreas de actuación

Artículo 8. *Área de comunicación.*

Comprende las acciones que se desarrollen para dar a conocer el Plan y sus actividades asociadas a todo el personal. Las acciones serán de carácter:

a) Presencial: en base a conferencias, seminarios, folletos informativos, etc. a desarrollar en todas las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

b) Virtual: que se constituirán en seminarios, correos electrónicos, publicación de contenidos en las redes sociales, etc., a través de campañas de divulgación.

Las actividades del área de comunicación serán planificadas por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, en coordinación con la Dirección de Comunicación Institucional de la Defensa y los Ejércitos/organismos responsables de la ejecución y desarrollo de las actividades que se ordenen. Se desarrollarán de una forma descentralizada, por los Ejércitos, Armada, Unidad Militar de Emergencias y Guardia Real, en sus ámbitos respectivos.

Artículo 9. *Área de enseñanza.*

Comprende todas las actividades de enseñanza-aprendizaje dirigidas a aumentar las competencias del personal y configurar el perfil profesional.

Las actividades podrán desarrollarse en modo presencial, semipresencial o a distancia. Con carácter general, se utilizara la plataforma de aprendizaje a distancia del Ministerio de Defensa (Campus Virtual Corporativo de la Defensa).

Se establece las siguientes categorías:

1. Básica: actividades dirigidas a la obtención de un título de Formación Profesional de grado medio del sistema educativo general. Con objeto de alcanzar el objetivo de este Plan, y atendiendo a las necesidades de las Fuerzas Armadas, se establecerán ciclos de Formación Profesional de referencia para cada una de las especialidades fundamentales de las escalas de tropa y marinería, elegidos por el grado de alineación existente entre las capacidades profesionales que confieren y los cometidos de cada especialidad. En el marco de este Plan, en esta categoría se pondrán a disposición de los usuarios sólo las acciones formativas encaminadas a obtener el título de referencia de su especialidad fundamental.

2. Avanzada: actividades orientadas tanto a reforzar su servicio en las Fuerzas Armadas, como a configurar itinerarios profesionales específicos de alta empleabilidad en el mundo laboral civil. Debido a su carácter específico, se procurará facilitar al personal de la especialidad fundamental de música la obtención de las titulaciones de enseñanzas profesionales de música, que son requisito para la promoción a otras escalas en su cuerpo. Se realizarán en las fases de especialización y transición.

3. Transversal: actividades que se despliegan para mejorar la preparación general del personal militar, con independencia del perfil profesional elegido. En esta categoría se incluirán las destinadas a la mejora de las competencias digitales, las competencias lingüísticas o las competencias personales de los usuarios (liderazgo, igualdad de género, trabajo en equipo, etc.). Se podrá desarrollar en cualquiera de las fases.

4. Complementaria: actividades dirigidas a la preparación para la promoción en las Fuerzas Armadas o el acceso a las Administraciones Públicas. Al igual que la formación transversal, se podrá desarrollar en cualquiera de las fases.

Por otra parte, las prácticas profesionales constituyen el complemento imprescindible a las actividades de los programas de formación del Plan, ya que garantizan la mejor preparación y desempeño del personal militar durante el desarrollo de la profesión militar, y refuerzan la confianza en sus propias capacidades en la fase de transición. Para ello, se desarrollarán:

a) Prácticas profesionales en forma virtual: sobre el Campus Virtual Corporativo del Ministerio de Defensa, u otras plataformas tecnológicas que se consideren, para complementar los programas de enseñanza básica y, eventualmente, avanzada.

b) Prácticas profesionales en forma presencial: se realizarán en unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa, o en empresas y organizaciones con las que se establezcan acuerdos de colaboración que, cuando sea posible, serán con compromiso de contratación.

Además, en el marco del Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Defensa se proporcionarán becas y ayudas para facilitar la obtención de titulaciones no impartidas en el marco de este Plan.

Artículo 10. *Área de asesoramiento laboral.*

El área de orientación profesional comprende las actividades específicas para facilitar la toma de decisiones, decisiones que servirán de apoyo para un desarrollo óptimo del Plan a nivel individual. Estará dirigido preferentemente al personal que se encuentra en los diez años anteriores a su pase a la situación de Reservista de Especial Disponibilidad.

Estas acciones se asociarán a las diferentes fases del área de formación y, con carácter general, se encuadrarán en alguna de las siguientes categorías:

a) Actividades de adaptación: se ejecutarán en la fase de incorporación. Serán sesiones de asesoramiento y, cuando proceda, otras orientadas a la acreditación de competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o por vías no formales de formación.

b) Actividades de apoyo a la formación: se llevan a cabo mientras el personal ya incorporado a la escala está inmerso en el desarrollo de su Plan, normalmente en la fase Inicial y de especialización. En esta categoría se encuadran las actividades de técnicas de estudio, sesiones de evaluación, motivación, etc. También podrán agregarse

actividades de apoyo al reconocimiento de competencias laborales derivadas de la experiencia profesional adquirida en el desarrollo de la profesión militar.

c) Actividades de apoyo al empleo: corresponden a la fase de transición y en ella se encuadran la preparación de entrevistas de trabajo, revisión currículos vitae, creación de marca personal, etc.

Artículo 11. *Área de acreditación de competencias*.

La acreditación de competencias profesionales adquirida por la experiencia laboral en el desempeño en los diferentes destinos en las Fuerzas Armadas y fuera de ellos y las actividades no formales de formación, será una de las vías para que los militares de tropa y marinería puedan progresar en el reconocimiento de su formación y experiencia.

Por resolución conjunta de la Secretaría General de Formación Profesional y de la Subsecretaría de Defensa, se abrirá un procedimiento de carácter permanente destinado a los militares de tropa y marinería del Ministerio de Defensa, para la evaluación y acreditación de unidades de competencia del catálogo nacional de cualificaciones profesionales incluidas en la oferta existente de formación profesional del Ministerio de Defensa, fijándose además el procedimiento y los medios para su desarrollo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar coordinará con el Ministerio de Educación y Formación Profesional y con las Comunidades Autónomas el desarrollo de los Procesos de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC) que sean necesarios para acreditar cualificaciones que no se encuentren amparadas por la anterior resolución conjunta.

CAPÍTULO IV

Organismos y responsabilidades

Artículo 12. *Organismos implicados*.

El Plan tiene una estructura general permanente y flexible para adecuarse a las necesidades de las Fuerzas Armadas y el mercado laboral, así como a la disponibilidad presupuestaria.

Para la elaboración, desarrollo, coordinación y control de las diferentes acciones contempladas en el Plan, así como para garantizar y facilitar el flujo de información entre los diferentes actores involucrados en su ejecución, desde la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar se establecerán relaciones funcionales con los siguientes organismos:

a) Por parte de la Secretaria General Técnica: con la Subdirección General de Administración Periférica.

b) Por parte de la Dirección General de Personal: con la Subdirección General de Personal Militar y la Subdirección General de Costes de Recursos Humanos.

c) Por parte del Cuarto Militar de la Casa de Su Majestad: con la Guardia Real.

d) Por parte del Ejército de Tierra: con la Dirección de Asistencia al Personal y la Dirección de Enseñanza, Instrucción, Adiestramiento y Evaluación.

e) Por parte de la Armada: con la Dirección de Personal y la Dirección de Enseñanza Naval.

f) Por parte del Ejército del Aire: con la Dirección de Personal y la Dirección de Enseñanza.

g) Con la Unidad Militar de Emergencias.

h) Con el Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

i) Con la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías.

Artículo 13. *Responsabilidades.*

Para la ejecución del Plan, cuya supervisión corresponde a la Subsecretaría de Defensa, se establecen las siguientes responsabilidades:

1. La persona titular de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar es la responsable de dirigir e implementar el Plan. Aprobará las acciones, informará al Consejo de Personal, procederá a su difusión y a iniciar su desarrollo. Dicha actuación administrativa será adoptada sin perjuicio de las competencias que en materia de gasto tengan atribuidas las autoridades competentes en las distintas actuaciones que se lleven a cabo para la ejecución de los respectivos programas.

2. La Subdirección General de Enseñanza Militar es la responsable de diseñar y elaborar las actividades formativas dirigidas a la obtención de títulos del sistema educativo general, y las actividades de formación transversales orientadas a la adquisición de las competencias digitales, lingüísticas y las personales de los usuarios. Coordinará con el resto de organismos el programa específico permanente de evaluación y acreditación de unidades de competencia incluidas en la oferta existente de formación profesional del Ministerio de Defensa.

3. La Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y Reservistas de Especial Disponibilidad es la responsable de la elaboración de los perfiles profesionales, así como el desarrollo y dirección de las actividades correspondientes a la formación para el empleo (parte de la formación básica), la formación avanzada y la formación específica. Coordinará con el resto de organismos las actividades de orientación profesional y de comunicación, las convocatorias de becas y ayudas, y las prácticas profesionales. Coordinará con el resto de organismos los procedimientos de acreditación de competencias a desarrollar en coordinación con las diferentes Comunidades Autónomas.

4. La Dirección de Enseñanza, Instrucción, Adiestramiento y Evaluación del Ejército de Tierra, la Dirección de Enseñanza Naval de la Armada y la Dirección de Enseñanza del Ejército del Aire, así como sus equivalentes de la Unidad Militar de Emergencias y Guardia Real, desarrollarán las acciones del Plan que sean de su responsabilidad, y coordinarán su ejecución en sus ámbitos específicos.

5. La Dirección de Asistencia al Personal del Ejército de Tierra, las Direcciones de Personal de la Armada y el Ejército del Aire; así como los órganos equivalentes en la Unidad Militar de Emergencias y en la Guardia Real, llevarán a cabo en colaboración con la Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional las acciones de comunicación y orientación profesional del Plan a través de la red de oficinas de apoyo al personal, en sus ámbitos respectivos.

6. La Subdirección General de Administración Periférica facilitará la relación con la red de delegaciones y subdelegaciones de Defensa, para la ejecución de las actividades de orientación profesional del colectivo de Reservistas de Especial Disponibilidad, y personal militar en tránsito.

7. La Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías colaborará en la confección del anteproyecto del presupuesto, ejecución y seguimiento del mismo, la contratación y la gestión económica de los recursos asignados a los diferentes programas.

8. El Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones dirigirá la obtención y mantenimiento de las plataformas tecnológicas que se desplieguen en apoyo al Plan.

CAPÍTULO V

Apoyo al Plan

Artículo 14. *Sistemas de información de apoyo al Plan.*

SAPROMIL 4.0 será el sistema de información que implementará todas las actividades del Plan.

El Campus Virtual Corporativo del Ministerio de Defensa (CVCDEF) será la plataforma para el desarrollo de las actividades formativas que permitirá, mediante técnicas de inteligencia artificial, un aprendizaje continuo y personalizado junto a la obtención de certificaciones en línea de todos los resultados de los procesos de aprendizaje desarrollados en la enseñanza militar.

La comunicación entre ambos sistemas, SAPROMIL 4.0 y CVCDEF, permitirá la ejecución síncrona de las actividades formativas con las de orientación profesional, de forma que se facilite el seguimiento de la actividad formativa de cada miembro de la escala de tropa y marinería para lograr la mayor visibilidad de sus respectivos hitos de desarrollo profesional.

SAPROMIL 4.0 alineará los programas de comunicación interna, a desarrollar en el ámbito de los Ejércitos, Armada, Unidad Militar de Emergencias, Guardia Real, etc. con las diferentes actividades del Plan, conforme estas se vayan activando. También coordinará los actividades de comunicación externa, en el mundo empresarial y de las Administraciones Públicas, recabado sus necesidades concretas en el corto, medio y largo plazo, lo que deberá perfilar el diseño de futuros itinerarios formativos, que formarán parte de los nuevas acciones del Plan.

SAPROMIL 4.0 incorporará un sistema de gestión de convenios, garantizando que los que se establezcan estén alineados con los programas del Plan, contribuyendo de una manera efectiva a mejorar la preparación del personal. También incluirá un programa de gestión de becas, de forma que se apoye al personal para conseguir la formación que precise cuando esta no pueda no pueda ser proporcionada por las acciones formativas del Plan, y de ayudas para facilitar el desarrollo de actividades de apoyo al Plan cuando estas no pueden gestionarse en el marco de las becas de formación.

A su vez, SAPROMIL 4.0 desplegará un sistema de evaluación de todas las actividades del Plan, así como un sistema de indicadores, que permitirá establecer, de un modo objetivo, el nivel de satisfacción de los usuarios y el grado de éxito alcanzado por los diferentes programas.

Artículo 15. *Comisión de seguimiento del Plan.*

Con la finalidad de facilitar la coordinación, el control y el seguimiento del desarrollo del Plan, se crea una comisión de seguimiento dependiente de la Subsecretaría de Defensa. La comisión será presidida por la persona titular de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

Todos los actores del Plan que figuran en el artículo 13 nombrarán un representante en la comisión de seguimiento.

Se incluirán dos representantes con voz, pero sin voto, de las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

La designación de los vocales será comunicada a la persona titular de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar y actualizada nuevamente cuando se produzca otro nombramiento por cese del anterior.

Esta comisión será el órgano responsable del análisis y el control del cumplimiento de los objetivos particulares y específicos de las áreas de actuación que integran este Plan, así como de la resolución de posibles problemas de interpretación.

Asimismo, la comisión revisará los resultados obtenidos con la ejecución de las distintas acciones y propondrá a la persona titular de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar las modificaciones precisas. A dicha comisión podrán ser convocados representantes de otros organismos que se consideren, según los temas a tratar.

La comisión se reunirá al menos una vez por semestre, convocada por su presidente o a petición de alguno de los vocales y previa aprobación por el presidente.