MINISTERIO
DE DEFENSA

Orden Ministerial XX/2023, de xx de xxxx, por la que se aprueba la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional para personal militar del Ministerio de Defensa.

La Política de Defensa contribuye decisivamente a mantener la seguridad y los derechos y libertades de los españoles, garantizados en la Constitución. Por ello, se requieren unas Fuerzas Armadas capaces de cumplir sus cometidos, de adaptarse y afrontar con eficacia nuevos escenarios y desafíos, con una sólida formación en valores, vocación de servicio y preparación técnica.

El actual avance social y tecnológico sitúa a las Fuerzas Armadas ante un entorno desafiante para la dirección y gestión del talento del personal militar. En este objetivo estratégico y desde una aproximación integral para la captación, selección, formación y promoción, la política de personal no sólo debe pretender cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas, sino alcanzar la excelencia, proyectando y potenciando ese talento, con un compromiso de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su acceso y desarrollo profesional.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, adoptó un modelo de carrera con una estructura renovada de cuerpos y escalas y con sistemas de ascenso y promoción que incentivaran la dedicación y el esfuerzo profesional. La carrera militar queda definida por la ocupación de diferentes destinos, por el ascenso a los sucesivos empleos y por la progresiva capacitación, combinando preparación y experiencia profesional. Supone, además, conjugar el desarrollo profesional, ligado a una mayor asunción de responsabilidades, con las necesidades de la institución.

En este marco normativo, así como en el ámbito de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, se han venido implementando medidas dirigidas a la trayectoria profesional del personal militar para potenciar sus opciones y oportunidades de promoción interna en las Fuerzas Armadas, reconociendo y aprovechando al máximo las capacidades y competencias adquiridas por dicho personal durante su permanencia en los ejércitos, o para facilitar la inserción al ámbito laboral civil al finalizar su relación de servicios profesionales.

El acuerdo de Consejo de Ministros de 19 de septiembre de 2008, por el que se aprueba el programa de actuaciones de carácter social del Ministerio de Defensa para el año 2009, contempló, a su vez, la formación como una medida necesaria para facilitar la mencionada promoción interna en las Fuerzas Armadas y la inserción laboral en el sector público o privado, dirigida particularmente a los militares de tropa y marinería. De esta forma, y con la finalidad de favorecer el desarrollo profesional del personal procedente de esa escala, se aprobó la Orden Ministerial 2/2009, de 22 de enero, por la que se regula el desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería, que organizó la asignación de los apoyos formativos e implantó un procedimiento de orientación profesional.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se requirió del Ministerio de Defensa la definición de salidas profesionales y programas de incorporación a otros ámbitos laborales que debían implementarse en colaboración con las

distintas Administraciones Públicas y con el sector privado. Se puso entonces en marcha el programa de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar, como herramienta que integra todas las actuaciones que se venían realizando desde el Departamento. En mayo de 2018 se aprueba el Plan Integral de Orientación Laboral para integrar, coordinar y dar continuidad a todas las acciones y los esfuerzos realizados en dicha materia.

Con objeto de profundizar en esos avances, la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados aprobó, en noviembre de 2016, la creación de una Subcomisión para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería, analizando el modelo definido en la Ley 8/2006, de 24 de abril, y recabando la información necesaria sobre las mejoras que deberían introducirse, teniendo en cuenta las necesidades de la Defensa y dando estabilidad, vías de promoción y facilidades para la integración laboral. El resultado de los trabajos se plasmó en un Dictamen, aprobado por la Comisión de Defensa el 27 de septiembre de 2018, que incluía un total de 40 propuestas y medidas vinculadas, entre otros, con ámbitos de formación, de reinserción en el ámbito civil, en relación a otras administraciones públicas, sector privado, así como de seguimiento y control de implementación.

Por otra parte, el Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, en el ámbito de la Subsecretaría de Defensa asigna a la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM), entre otras, las funciones de dirigir, coordinar e impulsar las actuaciones de la Estrategia Integral de Orientación Laboral del Departamento; implementar el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional (PAIDP), así como coordinar la planificación y dirigir la ejecución de los programas de actuación integral de formación y preparación para el empleo; promover e impulsar los programas de formación de apoyo que complementen la formación del personal militar, y potenciar el desarrollo de los procedimientos de evaluación y acreditación de titulaciones y competencias.

En este contexto, y con el objetivo de avanzar para lograr una mayor coherencia e integración de todas las actividades, se proyecta la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP), en adelante la Estrategia, que incluye el concepto de orientación laboral y lo amplía al resto de las citadas funciones asignadas a la DIGEREM. La Estrategia toma como referencia las medidas propuestas por el Dictamen de la Comisión de Defensa, y sirve como marco de actuación planificada de todos los organismos implicados, con el objetivo de dirigir al personal militar, y a los reservistas de especial disponibilidad, hacia la consecución de sus objetivos, a través de una trayectoria profesional planificada.

En materia de carrera y trayectoria profesional, el Real Decreto 1051/2020, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas y el Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas, conforman un nuevo marco normativo que proporciona al Ministerio de Defensa las herramientas necesarias para asegurar la mejor selección de personal militar, su formación y promoción interna o promoción para

cambio de escala o de cuerpo en las Fuerzas Armadas. De esta manera, se sigue avanzando en la consolidación de un modelo que potencie la promoción profesional en la carrera militar de aquel personal que ya forma parte de las Fuerzas Armadas, especialmente, de las escalas de suboficiales y de tropa y marinería, para aprovechar mejor el talento e incrementar la satisfacción personal de quienes aspiran a progresar en su trayectoria.

Asimismo, la Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo, 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, que recoge el conjunto de acciones del Ministerio de Defensa conducentes a la promoción profesional dentro de las Fuerzas Armadas y a la preparación para la inserción laboral en el sector civil. Desde el Departamento, el desarrollo profesional supone un esfuerzo organizado, que responde a una carrera atractiva y motivadora, que reconoce el mérito y la capacidad y ofrece oportunidades de crecimiento personal y profesional.

La presente 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 y eficacia, se trata de un instrumento necesario y adecuado, para servir al interés general y a la efectiva ejecución de las políticas públicas del Gobierno en las materias responsabilidad del Ministerio. De igual modo, la norma garantiza el principio de proporcionalidad, pues no existe otra alternativa para lograr los objetivos propuestos y el de seguridad jurídica, al ejercerse de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional para generar un marco normativo integrado y estable. Además, es conforme con las exigencias del principio de transparencia, ya que se definen claramente los objetivos de esta orden ministerial.

Durante su tramitación se ha permitido la participación activa de los potenciales destinatarios a través del trámite de audiencia e información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Asimismo, 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 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 citada Ley Orgánica 9/2011. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de la citada ley orgánica, ha sido informada por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional.*

Se aprueba la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional para personal militar del Ministerio de Defensa, cuyo texto se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

De acuerdo en lo dispuesto en los artículos 60 y 66 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las normas referidas al personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

En este sentido se adoptarán las siguientes acciones positivas en las actividades de formación:

a) En las convocatorias de cursos contemplados en las acciones que se realicen en el marco del ámbito de formación de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en dichos cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica, permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares.

b) Asimismo, se podrá participar en dichos cursos durante los permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género o violencia sexual, así como durante las excedencias por motivos familiares o por razón de violencia de género o violencia sexual.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas las siguientes disposiciones normativas.

1. Orden Ministerial 2/2009, de 22 de enero, por la que se regula el desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería.

2. Orden Ministerial 30/2018, de 31 de mayo, por la que se aprueba el Plan Integral de Orientación Laboral para personal militar del Ministerio de Defensa,

Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente orden ministerial.

Disposición final primera. *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 de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional aprobada por esta orden ministerial.

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

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, de de 2023.

LA MINISTRA DE DEFENSA

- Margarita Robles Fernández -

ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito y definición

Artículo 1. *Objeto.*

La finalidad de esta Orden Ministerial es dotar a la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP) del rango normativo necesario y establecer el marco adecuado para facilitar el desarrollo profesional del personal militar y de los reservistas de especial disponibilidad, especialmente del personal de tropa y marinería y reservistas de especial disponibilidad procedentes de esa escala, definiendo los ámbitos de actuación y asignando las responsabilidades de planificación, coordinación y ejecución.

Artículo 2**.** *Ámbito de aplicación.*

Esta orden ministerial será de aplicación a:

1. Todo el personal militar, especialmente el de tropa y marinería, salvo que, con arreglo a lo establecido en los artículos 111 y 112 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se encuentre en la situación de suspensión de funciones o suspensión de empleo.

2. El personal con la condición de reservista de especial disponibilidad, especialmente el procedente de la escala de tropa y marinería.

Artículo 3. *Definición.*

1. La Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP) del Ministerio de Defensa constituye el marco de actuación necesario para facilitar el desarrollo profesional del personal relacionado en el artículo 2, orientándolo a alcanzar sus objetivos profesionales, que pueden ser tanto de promoción en las Fuerzas Armadas como, en su caso, de integración en el ámbito laboral civil.

El desarrollo profesional se concibe como un proceso continuo, que se inicia en los centros docentes militares de formación y se prolonga durante todo el periodo de servicio, conforme a una trayectoria programada, de la que la persona será corresponsable, con una tutorización profesional permanente.

2. El Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional (PAIDP), como elemento central de la Estrategia, se desarrolla a través del diseño de perfiles profesionales que se definen como itinerarios planificados y personalizados en los que se combina una formación básica, orientada a alcanzar una titulación del sistema educativo español, con una formación avanzada, complementaria y transversal, orientada a la adquisición de las competencias necesarias para superar los procesos selectivos correspondientes a la promoción interna dentro de

las Fuerzas Armadas, el acceso a puestos en las Administraciones Públicas o para incorporarse con garantías al sector privado; atendiendo a la corresponsabilidad en su desarrollo y trayectoria profesional.

Artículo 4. *Ámbitos de actuación.*

El desarrollo de la EIDP se materializa mediante programas específicos de actuación que se encuadran en los siguientes ámbitos:

a) Organización y desarrollo normativo: para establecer la estructura, los procedimientos y las condiciones que faciliten al personal militar tanto la progresión profesional, como el cambio de especialidad, la reorientación de la trayectoria, el acceso a la condición de militar de carrera, la promoción en las Fuerzas Armadas, así como el acceso a otras Administraciones Públicas o al mercado laboral en el sector privado.

b) Formación: para desplegar esquemas formativos, complementarios a la formación militar, así como reconocimiento de titulaciones y competencias que proporcionen al personal militar la mejor preparación para guiarlos hacia la consecución de sus objetivos profesionales.

c) Comunicación y gestión de la trayectoria: para difundir y divulgar la EIDP y sus actuaciones, a fin de poner en valor el potencial del personal militar ante la Sociedad, tanto en el sector público como en el sector privado, e impulsar las trayectorias profesionales del personal militar.

d) Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): para disponer de las herramientas que faciliten el desarrollo de las diferentes actuaciones, facilitando el control y la explotación completa de los recursos desplegados en apoyo de la EIDP y la evaluación de los resultados alcanzados de una forma sistemática, para optimizar la eficiencia de la gestión.

CAPÍTULO II

Estructura de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional

Artículo 5. *Programas de actuación.*

1. Organización y desarrollo normativo

El ámbito de organización y desarrollo normativo consta de tres programas de actuación:

a) Adecuación normativa: actualizar la normativa y generar la necesaria para favorecer el desarrollo profesional. Incluirá la revisión de los procedimientos asociados a la obtención del Compromiso de Larga Duración, la ampliación de los programas de becas y ayudas, y el desarrollo de los procedimientos para la realización de prácticas profesionales.

b) Estructuras de acompañamiento: para facilitar el desarrollo de los PAIDP individuales y, en su caso, el tránsito al mundo laboral civil. Incluirá la propuesta de un modelo de acompañamiento interno, que desarrollará las actividades de asesoramiento y orientación profesional y apoyará las actividades de los programas de comunicación, con convenios de colaboración con sectores públicos y empresariales de alta empleabilidad.

c) Acreditación de titulaciones: para el reconocimiento de las titulaciones de la Enseñanza Militar en el ámbito civil, y la acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia durante el desarrollo de la profesión militar.

2. Formación

El ámbito de formación consta de cuatro programas de actuación:

a) Formación básica: actividades orientadas a alcanzar una titulación del sistema educativo español, en particular un título de formación profesional, y otras de formación para el empleo, basada en certificados de profesionalidad. Se incluirá también un plan general de acreditación de las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, como centros de formación profesional, y de instalaciones específicas, como apoyo a la formación para el empleo.

b) Formación avanzada: actividades formativas, de carácter especializado, desplegadas para alcanzar un perfil de alta empleabilidad en el mercado laboral. Se complementarán con prácticas presenciales a realizar en las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, en otras Administraciones Públicas, o en empresas colaboradoras, preferentemente con compromiso de contratación.

c) Formación complementaria: actividades dirigidas a la preparación para la promoción en las Fuerzas Armadas, el acceso a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, o a policías autonómicas y locales. También las actividades de apoyo a los procesos selectivos para acceso a las Administraciones Públicas y organismos internacionales.

d) Formación transversal: actividades para mejorar la preparación general del personal militar, con independencia del itinerario elegido. Incluirán las relativas al desarrollo de las competencias lingüísticas, digitales y sanitarias, así como otras asociadas a la mejora de las competencias personales.

La estructura de cada perfil profesional del PAIDP se definirá secuenciando el conjunto de actividades de formación básicas, avanzadas, complementarias y transversales que lo componen.

3. Comunicación y gestión de la trayectoria

El ámbito de comunicación y gestión de la trayectoria consta de cuatro programas de actuación:

a) Comunicación interna: para la difusión de la Estrategia y sus programas de actuación en todos los niveles de la Organización. Se desarrollará mediante actividades de comunicación corporativa interna, a través de canales digitales, como la mensajería formal, el “marketing digital”, etc., complementadas con otras presenciales en las Unidades, Centros y Organismos del Ministerio de Defensa.

b) Comunicación externa: para la divulgación de la Estrategia y de las capacidades y los valores del personal militar en el ámbito laboral civil. Se materializará, en coordinación con la Subdirección General de Administración Periférica, mediante la red de Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, con actividades presenciales que se complementarán con otras de comunicación corporativa externa, como “marketing digital”.

c) Acceso al empleo público: a través de la identificación de los puestos y requisitos de acceso al sector público, a las Administraciones, los Organismos y las Entidades Públicas, así como a las Organizaciones u Organismos Internacionales, y efectuando un seguimiento de los procesos selectivos para promoción en las Fuerzas Armadas o del acceso a puestos de personal civil del Ministerio de Defensa. La finalidad de ambas líneas de actuación es identificar las necesidades formativas y programar las acciones de comunicación interna, asesoramiento y orientación profesional, apoyo a la formación y seguimiento de la preparación.

d) Acceso al mercado laboral: a través de la definición y categorización de los perfiles militares y su aplicación al sector privado, para facilitar los procesos de acreditación de competencias y en apoyo a las actividades de asesoramiento y orientación profesional. Se realizarán análisis del mercado laboral, para determinar los puestos de trabajo a cubrir en el corto plazo, así como los perfiles profesionales con una mayor empleabilidad en el medio y largo plazo.

4. Tecnologías de la Información y la Comunicación

El ámbito de TIC consta de cuatro programas de actuación:

a) Sistema de Gestión del Aprendizaje: basado en el Proyecto GNOSS, para disponer de una plataforma de formación no presencial con capacidad para desarrollar todas las actividades de los programas de formación, secuenciándolas para formar los itinerarios que constituyen los diferentes perfiles profesionales. La plataforma incluirá capacidades de tutorización inteligente, ludificación, aprendizaje colaborativo y el desarrollo de prácticas en entornos virtuales.

b) Servicios de Inteligencia Artificial: para disponer de herramientas que faciliten el análisis de las capacidades individuales, la configuración de itinerarios formativos adaptados a la casuística personal y profesional de cada persona, complementen la orientación profesional y faciliten la interacción de los usuarios con los sistemas de información.

c) Sistema de Gestión por Procesos: que constituirá la base de SAPROMIL 4.0, el sistema de información diseñado para facilitar la programación, coordinación, ejecución y evaluación de todas las actividades de la Estrategia.

d) Servicios de Inteligencia de Negocio: que proporcionarán las herramientas que permitan evaluar las actividades de la Estrategia, el establecimiento de indicadores de rendimiento y la implantación de cuadros de mando que valoren el grado de éxito de cada programa. Se complementará con una herramienta de análisis predictivo que permita establecer escenarios de simulación facilitando la programación de acciones preventivas y correctoras.

Artículo 6. *Naturaleza y contenido del Plan Anual de Actuación.*

1. El Plan Anual de Actuación es el instrumento rector para el diseño y la ejecución de los objetivos a alcanzar en cada uno de los ámbitos de ejecución y programas de actuación de la EIDP.

2. El plan tendrá como ejes transversales los programas de actuación específicos para la implantación, el desarrollo y la ejecución de cada uno de los ámbitos de la EIDP. Obedecerá a la estructura de programas, subdivididos en líneas de actuación, y principales acciones derivadas de éstas.

3. El plan contendrá:

a) Las metas y los hitos sujetos al calendario de desarrollo de la EIDP.

b) Los objetivos prioritarios a alcanzar en cada anualidad.

c) La programación de las acciones derivadas en todos los ámbitos de la EIDP, con propuesta de cronograma para su cumplimiento.

d) El presupuesto asignado a los diferentes ámbitos y sus fuentes de financiación.

e) El sistema de informes e indicadores para el seguimiento de resultados.

f) El alcance y el impacto general del plan: impacto de género, impacto sobre la transición ecológica y la transformación digital.

CAPÍTULO III

Estructura orgánica y funcional

Artículo 7. *Organismos involucrados, responsabilidades y cometidos.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de Defensa (SUBDEF) la dirección de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional. En el marco de esta orden ministerial, impulsará el desarrollo de la normativa de cada uno de los ámbitos de actuación.

2. La Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM) tendrá la responsabilidad de desarrollar todos los programas de la Estrategia. A través de la Oficina de Avance de Desarrollo Profesional (OADP), como se dispone en el artículo 8, coordinará y evaluará todas las actuaciones derivadas de dichos programas, estableciendo las relaciones funcionales necesarias con todos los organismos implicados.

En el ámbito de la DIGEREM, y para la gestión de los programas de actuación de la EIDP, se establecen las siguientes responsabilidades:

La Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y Reservistas de Especial Disponibilidad (SDGRDPMRED):

a) Dirigirá los programas de formación avanzada y de formación complementaria.

b) Dirigirá el programa de formación básica en las actividades específicas de formación para el empleo, y los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias en coordinación con los organismos competentes de las Comunidades Autónomas.

c) Dirigirá los programas de inserción laboral.

d) Dirigirá el programa de comunicación externa.

e) Dirigirá el programa de estructuras de acompañamiento.

f) Dirigirá, en coordinación con la Subdirección General de Enseñanza Militar, el programa de comunicación interna.

La Subdirección General de Enseñanza Militar (SDGEM):

a) Dirigirá el programa de formación básica en las acciones formativas dirigidas a la obtención de títulos del sistema educativo español, y los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias incluidos en la oferta de Formación Profesional del Ministerio de Defensa.

b) Dirigirá el programa de formación transversal.

c) Dirigirá el programa de acreditación de titulaciones.

3. La Dirección General de Personal coordinará, con la DIGEREM, con los Ejércitos y la Armada, y con la Subsecretaría de Defensa para los organismos ajenos a los Ejércitos y para los Cuerpos Comunes, la relación de puestos de trabajo y las necesidades de personal para el desarrollo de la EIDP y para la generación de las estructuras de acompañamiento.

Asimismo, colaborará con la DIGEREM en las actividades de la EIDP derivadas de la preparación de las propuestas de planificación prospectiva y estratégica de los recursos humanos en la organización del Ministerio de Defensa.

4. La Secretaría General Técnica y la Asesoría Jurídica General de la Defensa, dentro de sus respectivas competencias, asesorarán a la DIGEREM en el desarrollo normativo que se precise para la ejecución de las actividades derivadas de la EIDP.

5. La Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías colaborará con la DIGEREM llevando a cabo la gestión presupuestaria y contractual de los créditos asignados para el desarrollo de las actividades programadas en los Planes Anuales de Actuación de la EIDP.

6. La Subdirección General de Administración Periférica colaborará con la DIGEREM a través de las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa en la ejecución de las actividades de orientación profesional del personal que tengan adscritos, en particular de los RED.

7. El Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (CESTIC) dirigirá los programas de actuación del ámbito TIC. Será responsable del diseño, la obtención y el mantenimiento de las plataformas tecnológicas que se desplieguen en apoyo a la EIDP.

8. Los órganos de personal y enseñanza de los Ejércitos y la Armada con competencias en este ámbito, así como sus equivalentes del Estado Mayor de la Defensa, la Unidad Militar de Emergencias y la Guardia Real, desarrollarán las actividades de la EIDP que sean de su responsabilidad, y coordinarán la ejecución en sus ámbitos específicos.

Artículo 8. *Oficina de Avance de Desarrollo Profesional.*

La Oficina de Avance de Desarrollo Profesional (OADP), encuadrada orgánicamente en la DIGEREM, es la responsable de coordinar las actividades de la EIDP y supervisar su ejecución por los órganos implicados. Tiene los siguientes cometidos:

a) Proponer los Planes Anuales de Actuación de la EIDP y los presupuestos detallados de las actuaciones previstas.

b) Elaborar y presentar los informes periódicos sobre los resultados parciales.

c) Informar sobre el grado de consecución de los objetivos, asesorando al DIGEREM y a los órganos responsables de la gestión y evolución de las distintas actuaciones.

d) Coordinar y supervisar las acciones realizadas por los grupos de trabajo que se generen, con motivo de la EIDP, en el ámbito de la Subsecretaría de Defensa.

Artículo 9. *Estructura de acompañamiento.*

La estructura de acompañamiento de la EIDP está basada en las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), creadas por Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre, modificada por la Orden Ministerial 47/2021, de 21 de septiembre, en la responsabilidad de los jefes de las Unidades, Centros y Organismos (UCO) independientes, así como en los cometidos asignados a los empleos de Suboficial Mayor y Cabo Mayor.

Formando parte de las estructuras de acompañamiento, las UCO del Ministerio de Defensa constituirán un equipo de asesoramiento y orientación profesional. En el ámbito de los Ejércitos y la Armada, se determinará qué Unidades, Centros y Organismos independientes tienen entidad suficiente para constituir dichos equipos.

En las UCO que constituyan un equipo de asesoramiento y orientación profesional, el jefe de dicha UCO, designará al personal idóneo, con carácter general, del empleo Suboficial Mayor y Cabo Mayor. En el caso de no encontrarse destinado personal de estos empleos, se designarán de entre el personal de su escala de mayor empleo.

En las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa dicho equipo estará constituido por un suboficial de su plantilla.

Los equipos de asesoramiento y orientación profesional de las UCO tendrán los siguientes cometidos:

a) Desarrollar las actividades de asesoramiento y orientación profesional para el personal militar de sus respectivas unidades.

b) Desarrollar las actividades planificadas de apoyo al empleo, a la formación y a la acreditación de competencias, en coordinación con las OFAP.

c) Colaborar con las OFAP en la ejecución de las actividades de comunicación interna, y cualquier otra actividad de la EIDP.

Artículo 10. *Comité Ejecutivo.*

Se crea un Comité Ejecutivo de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional, en adelante el Comité, con la finalidad de mantener informados a los organismos implicados sobre su implementación y constituir el foro en el que se analicen las diferentes propuestas.

El Comité estará presidido por la persona titular de la Subsecretaría de Defensa, quien podrá delegar la presidencia en la persona titular de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar. Formarán parte del Comité, como vocales, las personas titulares de la Secretaría General Técnica, la Dirección General de Personal, la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, los Mandos y la Jefatura de Personal de los Ejércitos y la Armada, el Mando de Adiestramiento y Doctrina del ET, el Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y de la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías.

En caso de ausencia del titular, los vocales del Comité podrán designar un representante, con categoría de Oficial General o Subdirector, de su respectivo Organismo.

Actuará como secretario del Comité, el jefe de la Oficina de Avance de Desarrollo Profesional.

En las reuniones del Comité se podrá solicitar la asistencia de representantes de cualquier otro organismo que se considere necesario.

El Comité se reunirá en sesión ordinaria con carácter anual convocado por su presidencia. En las reuniones ordinarias el titular de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar informará a la presidencia y a los vocales del Comité sobre el desarrollo de la EIDP y presentará, en su caso, las propuestas de mejora que considere oportunas.