



“Influencia de las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, “Propuesta alternativa de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista”

Campoverde Ojeda, Roberth Xavier y Castro Morillo, Carlos Renato

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

Centro de Posgrados

Maestría en Defensa y Seguridad

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Magíster en Defensa y Seguridad
mención Estrategia Militar

CRNL de EMC Pillajo García, Luis Fernando

20 de octubre de 2021.

Informe de originalidad

NOMBRE DEL CURSO

Tesis revisión 6

NOMBRE DEL ALUMNO

CARLOS RENATO CASTRO MORILLO

NOMBRE DEL ARCHIVO

CARLOS RENATO CASTRO MORILLO - Tesis

SE HA CREADO EL INFORME

5 nov 2021

Resumen

Fragmentos marcados	21	2 %
Fragmentos citados o entrecorillados	35	3 %

Coincidencias de la Web

docplayer.es	14	1 %
stringfixer.com	7	0,8 %
espe.edu.ec	6	0,5 %
wikitoshare.com	4	0,3 %
tecnicasdeinvestigacion.com	4	0,3 %
clubensayos.com	2	0,2 %
issuu.com	4	0,2 %
hmong.es	1	0,1 %
hrvwiki.net	2	0,1 %
eafit.edu.co	1	0,1 %
wordpress.com	1	0,1 %
espowiki.com	1	0,1 %
books.google.com	1	0,1 %
mora.edu.mx	1	0,1 %
theindipedia.com	1	0,1 %
1library.co	1	0 %
lse.ac.uk	1	0 %
diarioparentino.es	1	0 %
redalyc.org	1	0 %
researchgate.net	1	0 %
uc3m.es	1	0 %



Firmado electrónicamente por:

**LUIS FERNANDO
PILLAJO
GARCIA**

.....

**CRNL de EMC Pillajo García, Luis Fernando
Director
C.C.: 1102136544**



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA
DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSGRADOS**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, **“Influencia de las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, “Propuesta alternativa de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista”** fue realizado por los señores Campoverde Ojeda, Roberth Xavier y Castro Morillo, Carlos Renato, el mismo que ha sido revisado y analizado en su totalidad, por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto, cumple con los requisitos legales teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 20 de octubre de 2021



Firmado electrónicamente por:
**LUIS FERNANDO
PILLAJO
GARCIA**

.....
**CRNL de EMC Pillajo García, Luis Fernando
Director
C.C.: 1102136544**



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA
DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSGRADOS**

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Nosotros Campoverde Ojeda, Roberth Xavier, con cédula de ciudadanía N° 1712723319 y Castro Morillo, Carlos Renato, con cedula de ciudadanía N° 1103051288, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Influencia de las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, “Propuesta alternativa de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista”** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 20 de octubre de 2021.



Firmado electrónicamente por:
**ROBERTH XAVIER
CAMPOVERDE OJEDA**



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS RENATO
CASTRO MORILLO**

Campoverde Ojeda, Roberth Xavier

CC: 1712723319

Castro Morillo Carlos, Renato

CC. 1103051288



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA
DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSGRADOS**

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotros Campoverde Ojeda, Roberth Xavier, con cédula de ciudadanía N° 1712723319 y Castro Morillo, Carlos Renato, con cedula de ciudadanía N° 1103051288, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Influencia de las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, “Propuesta alternativa de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista”** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 20 de octubre de 2021.



Firmado electrónicamente por:
**ROBERTH XAVIER
CAMPOVERDE OJEDA**

Campoverde Ojeda, Roberth Xavier

CC: 1712723319



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS RENATO
CASTRO MORILLO**

Castro Morillo, Carlos Renato

CC: 1103051288

Dedicatoria

El presente trabajo dedico en forma especial a mi esposa querida quien ha incentivado en mí el ánimo para seguir adelante en los estudios personales y profesionales, a mis hijos quienes han sido la base e inspiración para seguir adelante en la búsqueda de mis objetivos, a mis padres que con su dedicación y esfuerzo han permitido que desarrolle el espíritu de perseverancia y dedicación para siempre seguir adelante.

Carlos Renato

El dedicar un trabajo constituye el reconocimiento al esfuerzo invisible de quienes representan en nuestras vidas la inspiración y la razón de proseguir pese a las dificultades y con la alegría de contar con el apoyo incondicional siempre, es así, que dedico este trabajo a todas esas personas que permitieron la consecución de este pequeña ilusión académica y profesional como un gran paso en mi formación, así toda mi familia ha sido mi fuente de alegría y energía para cada día seguir adelante, y para ellos va este objetivo alcanzado.

Roberth Xavier

Agradecimiento

Agradecemos a la Academia de Guerra del ejército y a nuestros tutores en forma general ya que, con su guía permanente y sapiencia, han logrado forjar en nosotros los conocimientos necesarios para formarnos y fortalecernos profesional y humanamente, y de esta manera servir a la sociedad ecuatoriana con toda nuestra vocación y conocimientos. De forma especial agradecemos a nuestro Tutor quien con su esfuerzo y presencia continua para colaborar en el desarrollo de este trabajo de investigación nos ha permitido conocer la importancia de la dedicación y la aplicación adecuada del bagaje de conocimientos y experiencia desarrollados en la Academia.

Campoverde Ojeda, Roberth Xavier

Castro Morillo, Carlos Renato

ÍNDICE

Índice de Tablas.....	12
Índice de Figuras.....	13
Resumen.....	14
Abstract.....	15
Capítulo 1: El Problema de Investigación	16
Planteamiento del Problema	16
Formulación del Problema	19
Subproblemas o preguntas de investigación	19
Objetivos.....	19
General.....	19
Específicos.....	19
Justificación e Importancia.....	20
Capítulo 2: Marco Teórico	24
Antecedentes (Estado del Arte).....	24
Fundamentación Teórica.....	30
Fuerzas Armadas y sociedad.....	30
Sociología militar y las fuerzas de reserva.....	33
Reservistas, soldados combatientes y soldados no combatientes	37
Plan de carrera de la reserva militar, vínculo e incentivo.....	39
El realismo y el realismo estructural y la interdependencia compleja como respuesta al desarrollo de la defensa.....	41
Fuerzas de reserva y organización militar	44
Fundamentación Legal	49
Hipótesis.....	51

Variables de Investigación	51
Variable Independiente	51
Variable Dependiente.....	51
Operacionalización de Variables	52
Definiciones Conceptuales	52
Amenaza	52
Capacidades militares	53
Plan de Carrera del reservista	53
Reservas de las Fuerzas Armadas	54
Reservista	55
Capítulo 3: Marco Metodológico de la Investigación.....	56
Tipo de Investigación	57
Diseño de Investigación	57
Población y Muestra.....	58
Población	58
Muestra	58
Métodos, Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	59
Técnica de recopilación documental	59
Técnica de entrevista	60
Técnica de la encuesta	61
Recolección de la Información	61
Tratamiento y Análisis estadístico de los Datos	61
Capítulo 4: Desarrollo de los Objetivos Específicos	62
Análisis de resultados de la investigación de campo.....	62
Desarrollo del objetivo específico 1.....	74

Desarrollo del objetivo específico 2.....	75
Desarrollo del objetivo específico 3.....	76
Capítulo 5: Propuesta	77
Título de la propuesta.....	77
Objetivo de la propuesta.....	77
Alcance de la propuesta	77
Desarrollo de la Propuesta	78
Modelo de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista	78
Preparación	81
Modelo de la fase de preparación	81
Admisión	83
Capacitación y entrenamiento.....	84
Salida y seguimiento	84
Conclusiones y Recomendaciones de la Propuesta	85
Conclusiones.....	85
Recomendaciones	85
Fundamentación Doctrinaria, Técnica y Documental.....	85
Fundamentación Histórica, Filosófica, Social, Cultural	87
Validación de la Propuesta	87
Conceptualización de la Propuesta	88
Método y Criterios de Validación	88
Método FODA	88
Método CAME	89
Validación de la Propuesta	89
Determinación de estrategias de validación de la propuesta.....	90

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones	93
Conclusiones	93
Recomendaciones	94
Bibliografía.....	96
Anexos	101

Índice de Tablas

Tabla 1. Cuadro de Variables	52
Tabla 2 Conocimiento de los objetivos del plan de carrera del reservista	62
Tabla 3 <i>Proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas, y los objetivos del plan de carrera</i>	64
Tabla 4 <i>Planificación del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas</i>	65
Tabla 5 <i>Modelo actual y aprovechamiento de las capacidades de los reservistas en función de los objetivos institucionales</i>	67
Tabla 6 <i>Mejoramiento del aporte de los reservistas para la Institución Armada</i>	68
Tabla 7 <i>Cambio del modelo de gestión del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas para mejorar el aporte de estos a la Institución Militar</i>	70
Tabla 8 <i>Aspectos a considerarse en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas.</i>	71
Tabla 9 <i>Implementación de una mejora del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista en función de los objetivos institucionales como complemento a los objetivos del Plan de carrera del reservista</i>	73
Tabla 15. Matriz de análisis FODA	90

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Conocimiento de los objetivos del plan de carrera del reservista</i>	63
Figura 2 <i>Proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas, y los objetivos del plan de carrera.</i>	64
Figura 3 <i>Planificación del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas</i>	66
Figura 4 <i>Modelo actual y aprovechamiento de las capacidades de los reservistas en función de los objetivos institucionales</i>	67
Figura 5 <i>Mejoramiento del aporte de los reservistas para la Institución Armada</i>	69
Figura 6 <i>Cambio del modelo de gestión del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas para mejorar el aporte de estos a la Institución Militar</i>	70
Figura 7 <i>Aspectos a considerarse en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas. Aspectos a considerarse en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas.</i>	72
Figura 8 <i>Implementación de una mejora del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista en función de los objetivos institucionales como complemento a los objetivos del Plan de carrera del reservista</i>	73
Figura 9 <i>Modelo de reestructuración</i>	79
Figura 10 <i>Fases del modelo de reestructuración</i>	80
Figura 11 <i>Modelo de la fase de preparación</i>	81

Resumen

La importancia de las reservas para las Fuerzas Armadas ha variado a través de la historia hasta convertirse en organizaciones estructuradas de gran aporte para la defensa y seguridad de los países, su importancia radica no solo en la valía profesional y humana de sus fuerzas, sino además en el vínculo que éstas generan con la sociedad, lo que se convierte en un aporte real de la institución militar con la comunidad. Este aporte bidireccional no siempre ha sido valorado en función de los beneficios mutuos, sin embargo, los esfuerzos por crear un vínculo con la sociedad para la institución militar son permanentes en función del mejoramiento constante de la defensa y el desarrollo nacional, por esto, la atención adecuada a las fuerzas de reserva es un recurso que muchos ejércitos han asumido con especial interés. El objetivo de la presente investigación es el de analizar los factores que inciden en el proceso de capacitación y reentrenamiento y el cumplimiento de los objetivos del Plan de Carrera del reservista, para esto, se plantea una investigación mixta con el objeto de encontrar datos relevantes que permitan desarrollar una propuesta de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista basada en los hallazgos encontrados y en los beneficios institucionales que pueden aportar los reservistas, y a su vez, procurando el mejoramiento del vínculo entre la institución armada y la sociedad.

Palabras clave:

- **RESERVISTAS**
- **SEGURIDAD**
- **DEFENSA**
- **EJÉRCITO**
- **PLAN DE CARRERA**

Abstract

The importance of reserves for the Armed Forces has varied through history to become structured organizations of great contribution to the defense and security of the countries, their importance lies not only in the professional and human worth of their forces, but also in the bond that these generate with society, which becomes a real contribution of the military institution with the community. This bidirectional contribution has not always been valued based on mutual benefits, however, efforts to create a link with society for the military institution are permanent based on the constant improvement of defense and national development, therefore, the Adequate attention to reserve forces is a resource that many armies have taken up with special interest. The objective of this research is to analyze the factors that influence the training and retraining process and the fulfillment of the objectives of the Reservist's Career Plan, for this, a mixed investigation is proposed in order to find relevant data that allow the development of a proposal for restructuring the training and training process for the reservist based on the findings found and the institutional benefits that the reservists can provide, and in turn, seeking to improve the link between the armed institution and society.

Keywords:

- **RESERVISTS**
- **SECURITY**
- **DEFENSE**
- **ARMY**
- **CAREER PLAN**

Capítulo 1: El Problema de Investigación

El problema de investigación se lo ha desarrollado en relación a la relación entre las variables de investigación en el desarrollo actual de las circunstancias determinadas por los condicionamientos que tiene el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, debido fundamentalmente al contexto atípico de la planificación alternativa que se ha desarrollado por parte de Fuerzas Armadas y del Estado ecuatoriano en relación a la pandemia y al proceso de transformación en el cual se encuentra la Institución militar.

Planteamiento del Problema

Aunque existan diferentes aspectos relacionados a los objetivos de la estrategia militar que han cambiado en función de la modernidad y de la tecnología, el objetivo final sigue siendo el mismo, “ganar”, expresado de diferentes formas pero que, en sí, implica una mejora continua de sus componentes y una preparación adecuada de sus miembros en cualquier tiempo y espacio. En este sentido y a nivel de eficiencia, se puede decir que existen dos premisas: un mejor uso del capital humano y una mejor utilización de los recursos disponibles.

Siendo la utilización de recursos muchas veces un limitante, la desestimación de los componentes no fundamentales de una institución empieza a ser necesaria, en procura del ahorro de gastos u optimización de los mismos. Bajo esta perspectiva la utilización de las reservas en el ámbito militar no son las mejores, en un contexto de reajustes y recortes del presupuesto militar y la progresiva desvinculación de las Fuerzas Armadas con la sociedad por diferentes motivos, entre ellos, la transmutación de amenazas, de convencionales a no convencionales y la tendencia social de los

últimos años de una reorientación hacia estados “no militarizados” por influencias “progresistas” o idealistas.

En este escenario, el interés de la sociedad por formar parte de este importante elemento de las Fuerzas Armadas ha decaído y se ha desvalorizado. Estos aspectos han influido en el desarrollo de planes de formación y entrenamiento por parte de las Fuerzas Armadas, los mismos que progresivamente han sido cada vez más esporádicos y menos acuciosos, aunque se cuente con respaldo legal y constitucional para su desarrollo (Ecuador. Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas , 2017), pero que, sin embargo, factores externos a la institución como las crisis económicas o tendencias políticas de los gobiernos de turno y factores internos como la carencia de una planificación que reoriente las capacidades hacia un fortalecimiento y transformación institucional hacia una verdadera trascendencia no han permitido prever las condiciones en las que se encuentra el mantenimiento y desarrollo de las reservas en la actualidad.

Dentro de los aspectos internos en la preparación de los reservistas, se pueden percibir algunas deficiencias como la gestión deficiente de la información, desactualización doctrinaria, la falta coordinación temporal e interinstitucional de los planes de formación, la falta innovación y la desactualización tecnológica. Son aspectos, que, sin embargo, deben ser desarrollados con una metodología adecuada para determinar su incidencia o importancia. De acuerdo a la planificación para la capacitación y reentrenamiento de las reservas de las Fuerzas Armadas nacionales, el seguimiento y evaluación de los procesos relacionados deben ser considerados para su evaluación , sin embargo no existen informes detallados del cumplimiento de los reentrenamientos y capacitaciones de las reservas, y se ha determinado que no existe personal de reservistas capacitados en cursos de ascenso para completar las vacantes

orgánicas de las unidades movilizadas y de reemplazos, lo cual supone una inejecución de la planificación.

Otros aspectos relevantes en el entorno de la preparación de los reservistas, han sido los inconvenientes generados por los estados de emergencia que han atendido a diferentes situaciones ocurridas en los últimos años en el Ecuador, como: el terremoto de Manabí, las erupciones volcánicas, la pandemia del COVID 19, entre otras, lo que ha generado cambios emergentes en la formación y preparación de Fuerzas Armadas e invita a replantear la planificación institucional, como afirma Querembás, “...nos motiva a repensar y ajustar los escenarios prospectivos, como también a reflexionar sobre el futuro de la institución, sus capacidades, sus misiones, su desarrollo, su modernización” (Querembás, 2021, pág. 130) . Por estas y otras razones ha tenido que modificarse y hasta suspenderse la preparación de reservistas, lo que ha determinado una ruptura en la periodicidad y actualización de conocimientos de los reservistas existentes, así como la no incorporación de nuevos elementos, que garanticen la función de los mismos en el contexto del sistema de defensa nacional.

Bajo estos parámetros la presente investigación pretende analizar las deficiencias del proceso de capacitación y reentrenamiento, que influyen en la consecución de objetivos del plan de reservas, pero que además conciernen a una problemática de un más amplio espectro relativo a la Defensa y Seguridad del Estado y su vinculación con la sociedad. Para sintetizar la problemática de la investigación se plantea la interrogante en la formulación del problema en el punto 1.2 desarrollado a continuación.

Formulación del Problema

¿Cuál es la influencia que tienen las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento en los objetivos del Plan de Carrera del reservista en el año 2020?

Subproblemas o preguntas de investigación

- ¿Qué deficiencias existen en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas?
- ¿Los objetivos del plan de carrera del reservista se cumplen a cabalidad?
- ¿Qué tipo de estrategias se pueden aplicar para mejorar el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas?

Objetivos

General

Analizar la influencia de las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento en el cumplimiento de los objetivos del Plan de Carrera del reservista para desarrollar una propuesta de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista.

Específicos

- Determinar las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas.
- Analizar los objetivos del plan de carrera del reservista en función de su cumplimiento en el año 2020.

- Desarrollar estrategias que permitan reestructurar el proceso de capacitación de los reservistas para alcanzar los objetivos del Plan de carrera del Reservista.

Justificación e Importancia

El Ecuador en la actualidad en materia de defensa tiene que enfrentar nuevas amenazas que se las puede determinar, como no convencionales, las mismas, que han causado estragos en la seguridad y la defensa en los últimos tiempos. Hechos como los acontecidos en la frontera con Colombia o los suscitados en las manifestaciones de octubre del 2019, muestran como estas amenazas pueden vulnerar la seguridad y la defensa del Estado.

En este sentido el contar con unas Fuerzas Armadas, lo suficientemente preparadas para enfrentar a estas amenazas, parecería volver a ser un argumento válido para garantizar la paz y soberanía de un pueblo, sin embargo, el conocer que muchas de estas amenazas están vinculadas con la propia sociedad civil, deja entrever algunas carencias en la integración real de la sociedad con las Fuerzas Armadas. Las Fuerzas de Reserva son un componente vital de las Fuerzas Armadas y hacen una contribución esencial a la seguridad nacional. Los reservistas contribuyen a la sociedad de una manera más activa y comprometida con la patria pues destinan gran parte de su tiempo a la formación militar y al compromiso con la defensa de la patria; los reservistas deben equilibrar sus deberes militares con sus otros compromisos laborales y familiares inherentes a su rol en la sociedad, lo cual demanda mayor compromiso y dedicación que incrementa su valor como vínculo entre estos dos mundos.

Si bien los reservistas individuales han realizado contribuciones significativas y se han desempeñado con los más altos estándares junto con sus contrapartes

habituales en operaciones recientes, revertir el declive institucional en las Reservas y aumentar la comprensión y la conciencia de ellas en la sociedad y entre los empleadores son tareas desafiantes. Los beneficios y el valor del servicio de reserva para la sociedad y los empleadores no siempre se comprenden bien. Lo que se necesita es un cambio cultural en la sociedad; como todos los cambios en la cultura, esto llevará tiempo y requiere una campaña sostenida de comunicaciones y medidas de apoyo. El Gobierno está comprometido a liderar un cambio en la narrativa nacional sobre Reservas: este Libro Blanco es una base esencial sobre la que se construirá esta narrativa. 1,13. Si queremos lograr una Fuerza Total verdaderamente integrada, también se necesita un cambio en la cultura dentro de Defensa, particularmente en el Ejército. El personal regular a veces ha tendido a asociar el profesionalismo con el compromiso exclusivo a tiempo completo y la dedicación a una causa, lo que les ha dificultado reconocer adecuadamente a los reservistas, para quienes el compromiso es necesariamente a tiempo parcial, por muy capaces que demuestren ser. El desafío para los habituales es reconocer y valorar la contribución de sus colegas reservistas. Los reservistas, por otro lado, deben sentirse valorados por sus contrapartes habituales y tener un sentido claro de su papel. La magnitud de este desafío no debe subestimarse. Superarlo requerirá una campaña sostenida de comunicación y acción de apoyo dentro de cada Servicio. Este Libro Blanco establece las condiciones para que estos cambios se aceleren.

Es así que la vinculación de la sociedad con las Fuerzas Armadas y la defensa de la Patria, es quizás la razón más importante para la conformación y preparación adecuada de los reservistas, pero que sin embargo ha sido desestimada, por múltiples razones, entre ellas los ajustes presupuestarios, y la falta de interés de la sociedad civil

para integrarse a este grupo tan importante de la defensa del Estado, y aspectos inherentes a su formación.

Aunque esta relación puede ser desarrollada desde diferentes ámbitos, como la educación cívica, el patriotismo, el desarrollo de valores civiles y sociales, y la participación activa, el papel de las Fuerzas Armadas en ese desarrollo es innegable, y la preparación adecuada de las reservas es fundamental para crear este vínculo y esta responsabilidad con la defensa de la Patria.

Un aspecto fundamental relacionado al tema de investigación es el proceso actual de reestructuración de capacidades del ejército, el cual aborda dentro de sus líneas de transformación, la formación y capacitación, así como la estructura organizacional de las Fuerzas Armadas, por lo que, la presente investigación puede constituirse en un aporte significativo para este proceso en función de las perspectivas de solución a un problema que involucra a la formación de un componente permanente de la institución y a la trascendencia que puede tener el mismo en el contexto de la relación con la sociedad y la revalorización de esta relación. Una formación adecuada permitirá mantener al personal de las reservas de Fuerzas Armadas nacionales, reentrenadas y capacitadas para cumplir con el orgánico funcional y estructural de las unidades movilizadas y de reemplazos.

La viabilidad de este proyecto es inherente a su importancia en el desarrollo institucional y a la necesidad actual de aportes para el proceso de transformación de capacidades. Así esta investigación analizará como las deficiencias en la preparación y capacitación de los reservistas influyen en los objetivos del plan de carrera de los mismos, lo cual no solo puede inferir las estrategias para el mejoramiento de sus perfiles, sino influir directamente en los valores sociales vinculados al respeto y a su compromiso con las Fuerzas Armadas y de esta manera estar preparadas

adecuadamente para enfrentar a las amenazas latentes que pretenden conmocionar la seguridad de la sociedad ecuatoriana.

Capítulo 2: Marco Teórico

. El marco teórico es la estructura que puede sostener o sustentar una teoría de un estudio de investigación. El marco teórico introduce y describe la teoría que explica por qué existe el problema de investigación en estudio (Rizo, 2015). Las teorías se formulan para explicar, predecir y comprender fenómenos y, en muchos casos, para desafiar y ampliar el conocimiento existente dentro de los límites de los supuestos delimitadores críticos. En el desarrollo de la presente investigación el marco teórico está orientado a la comprensión de las Fuerzas de Reserva de las Fuerzas Armadas en el contexto militar y de su vínculo con la sociedad, para esto se aborda el tema desde el contexto de la sociología militar, su desarrollo e influencia en la historia como soporte de la relación ejército y sociedad.

Antecedentes (Estado del Arte)

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 162 establece que (Ecuador, 2018):

“Las Fuerzas Armadas podrán organizar Fuerzas de Reserva, de acuerdo a las necesidades para el cumplimiento de sus funciones. El Estado asignará los recursos necesarios para su equipamiento, entrenamiento y formación; por lo tanto, es indiscutible el rol del Estado con respecto a la seguridad de los ciudadanos, el establecimiento de reservas preparadas y equipadas para actuar de manera inmediata ante los posibles escenarios de crisis nacional debe ser considerado como un objetivo estratégico nacional.”

La Constitución de la República del año 2008, no contemplaba ya al servicio militar obligatorio, lo que supuso gran reto a las Fuerzas Armadas, para constituir, entrenar y mantener vigente una organización de reservistas instruidas que sean competentes para suplir las necesidades de seguridad de la nación.

La Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas coordinadamente con sus Bases y Centros de Movilización a nivel nacional, define a las Reservas como un proceso fundamental para agregar valor a la institución (Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2018), y es la institución encargada de la ejecución de la planificación de plan de carrera del reservista.

El estatus del reservista, en la sociedad civil, se lo relaciona con prestigio, honor y responsabilidad, entendiendo el papel de las reservas como fundamento de la sociedad, por lo cual es necesario concebir adecuadamente su conformación y desarrollo. De igual manera la el servicio militar (Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2018), desde su implementación en el Ecuador, ha contribuido a la sociedad en la formación en valores, compenetrados, con conciencia del bienestar común. El proceso de formación militar, arraiga en los ciudadanos, responsabilidad, honradez, respeto, honor, y lealtad, de esta manera preparar militarmente a un individuo, le ayuda a conocer sus límites, a potenciar sus cualidades y dotarlo de seguridad en sus decisiones. Así el proceso integral que integra los saberes necesarios contemplados en el modelo educativo de las Fuerzas Armadas (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2017), abarca además a quienes de una u otra forma son parte de las Fuerzas Armadas, los cuales se benefician de este modelo en función del contexto de la formación que tiene.

Desde la conformación de las fuerzas de reserva como organismo formal en los diferentes ejércitos del mundo se puede decir que los principales aspectos sobre los cuales se manifiesta la importancia de las mismas en su vínculo con la sociedad se encuentren los campos político, social y económico del desarrollo de los pueblos (García Robles, 2014). Políticamente, las fuerzas de reserva pueden contribuir al desarrollo y mantenimiento de relaciones cívico-militares estables. Pueden hacer esto

tanto en un sentido explícito como implícito. La creación de fuerzas de reserva se ha utilizado durante mucho tiempo como una estrategia política explícita mediante la cual se podía controlar mantener una influencia social permanente. Esto se debió en gran parte a la experiencia histórica en la que existía una desconfianza profundamente arraigada en los ejércitos regulares, en algunos casos no del todo justificada, entre los cuadros de liderazgo de los gobiernos recién establecidos. Esta desconfianza se basaba, principalmente, en el papel que habían desempeñado las Fuerzas Armadas en la historia del país en cuestión y, en la mayoría de los casos, en la composición social de las propias Fuerzas Armadas. Lo que en algunos casos ha derivado en la conformación de ejércitos populares en algunos países y su descontrol en fuerzas irregulares, pero que sin embargo dichas fuerzas han perdido todas las características de lo que inicialmente representan los reservistas para la defensa de la nación, así se pueden citar casos de países como Mozambique y Angola los cuales transmutaron hacia ejércitos populares como estrategia para mantener la revolución.

Se puede decir que la presencia regulada de las fuerzas de reserva ciertamente ha moderado la cultura corporativa de las Fuerzas Armadas a nivel global, las ha tornado más cercanas a las sensibilidades cívicas de la sociedad (García Robles, 2014). El mantenimiento de las fuerzas de reserva también ha contribuido al desarrollo de relaciones cívico-militares estables en donde estas han sido desarrolladas con éxito o por lo menos con una doctrina que procura una trascendencia institucional. Las fuerzas de reserva que han sido bien administradas y utilizadas adecuadamente han cimentado una relación duradera entre las comunidades civiles y las Fuerzas Armadas a un nivel de base muy práctico, en este caso se puede citar, países como Israel, Estados Unidos y la misma Comunidad Europea con su diversidad, en los cuales,

aunque con un distinto modelo su presencia ha sido trascendental para el desarrollo de sus pueblos.

En este sentido, es útil conceptualizar las relaciones cívico-militares como poseedores de un carácter tanto nacional (la relación entre las distintas ramas del gobierno) como local (la relación entre los gobiernos locales, la sociedad civil y las comunidades civiles locales) (García Robles, 2014). Es así que las interfaces típicas de las fuerzas de reserva con la comunidad local, mediante las cuales se pueden fortalecer las relaciones civiles-militares locales, han incluido a estas en la participación la seguridad además de su papel en el campo de la Defensa, lo que incluye: la asistencia en casos de desastre, la asistencia humanitaria y de emergencia y proyectos limitados de acción cívica.

Debido a su proximidad a la comunidad, los reservistas - ya sean organizados convencional o territorialmente – han dado a las Fuerzas Armadas un carácter más social y humano; una cualidad que caracteriza a los ejércitos más estructurados y efectivos alrededor del mundo. Sin embargo, las fuerzas de reserva organizadas con una doctrina divergente a la de Fuerzas Armadas poseen un potencial negativo de volverse socialmente disruptivas a menos que sean comandadas y controlados de manera efectiva y con la adecuada pertinencia institucional.

En este sentido se ha observado que las fuerzas de reserva, pese a su naturaleza comunitaria y el fuerte elemento cívico que caracteriza su cultura corporativa, también pueden demostrar una debilidad en situaciones en las que existe un mando y control inadecuado, altos niveles de politización local y fuertes diferencias socioculturales. En este aspecto existen características que generan debilidades y descontrol de las fuerzas de reserva y en algunos casos han generado la derivación o conformación de grupos paramilitares o “fuerzas populares” las cuales persiguen

intereses ajenos a la institucionalidad o se convierten en el vínculo de organizaciones diferentes a la estatales o incluso vinculadas al crimen y terrorismo, lo causa la degeneración de la intencionalidad de la conformación de las fuerzas de reserva.

Entre las características que caracterizan las fuerzas de reserva y su potencialidad para degenerarse, se encuentra su capacidad de dispersión dentro de la población local, las formas más débiles de mando y control bajo las cuales operan (una característica inevitable del personal militar no permanente) y, la permanencia y conocimiento local lo cual, durante períodos de agitación política y conflicto social, ha determinado que algunos miembros sean susceptibles a manipulación política y social (García Robles, 2014). La experiencia reciente de Yugoslavia ilustra hasta qué punto las milicias locales pueden constituirse como bases de poder para diferentes intereses políticos, regionales y étnicos. La desintegración de las Fuerzas Armadas yugoslavas tuvo mucho que ver con la fragmentación de sus fuerzas de reserva a lo largo de líneas divisorias étnicas y regionales. Las experiencias recientes en Sudáfrica también han indicado hasta qué punto los reservistas pueden usarse indebidamente contra la población local, esto para citar algunos casos en los cuales la historia ha determinado que las características individuales de los países y el poder pueden degenerar las intenciones primarias de las fuerzas de reserva.

A nivel regional el papel de las fuerzas de reserva ha sido variado, pero generalmente positivo en la actualidad, sobre todo en la atención de emergencias, sin embargo, es claro que la tendencia regional se encuentra en la optimización, transformación y reducción de los ejércitos, para esto la reforma de las fuerzas de reserva apunta más que al voluntariado a la profesionalización, como respuesta alternativa al servicio, lo cual supone un reto cívico que trata de resolver la probable disyuntiva de la responsabilidad cívica, militar y patriótica con la profesionalización

exclusiva como alternativa laboral (Chaparro, 2016). En este sentido los diferentes modelos existentes ya sea como voluntariado, obligatoriedad cívica militar, o como cuerpo profesional especializado tiene ejemplos claros de éxito a través del mundo. Lo que significa que la efectividad depende de las necesidades de la defensa y seguridad de los distintos países y puede ser adaptada a diferentes modelos en función de intereses institucionales y estatales.

A nivel local, existen muchas asociaciones de reservistas a nivel nacional, las mismas que se han constituido jurídicamente, sin fines de lucro, y con alto fervor patrio. Estos grupos organizan constantemente actividades de refrescamiento de conocimientos, actividades sociales y deportivas, con la aprobación y bajo los lineamientos de las directivas del Comando Conjunto.

En este sentido, el papel de las reservas constituye un vínculo de acercamiento de la sociedad con las Fuerzas Armadas y por medio de este se generan valores sociales y patrióticos indispensables para la defensa, ya que, mediante la especialización técnica de los reservistas en las dos esferas, estos pueden concebirse de gran utilidad en conflictos o crisis (Ministerio de Defensa de España, 2014). De esta manera el alto componente social de su conformación es de interés para la concepción de la defensa. Existen países en donde la diversidad y presencia de la defensa es tal que su proyección participativa es considerada potencialmente beneficiosa para las Fuerzas Armadas, casos como las reservas del Ejército de Estados Unidos, Israel o Turquía solo por citar algunos, pueden denotar la importancia de su conformación y ayuda a la defensa de sus países. Sin embargo, este proceso requiere de muchos componentes relacionados a la gestión de la economía de la defensa, porque, aunque su mantenimiento suponga inversión, comparativamente con mantener Fuerzas Armadas numerosas esta alternativa es mucho menos costosa.

Fundamentación Teórica

Fuerzas Armadas y sociedad

El enfoque clásico de la consideración de los militares como fenómeno social no es diferente del que se aplica a todos los demás sectores de la vida social. La sociología clásica tiene una concepción total y comprensiva de la “sociedad” (Francisco, 1995), y dentro de los clásicos encontramos un análisis general de las diversas instituciones sociales consideradas no solo en sus peculiaridades sino principalmente en sus conexiones con la sociedad en general.

Las fuerzas Armadas son consideradas por los sociólogos clásicos de acuerdo con las diversas escuelas sociológicas, y sus características se ven como un conjunto distinto de comportamientos, reglas, normas y valores coordinados en torno a un objetivo defensivo u ofensivo (o ambos) (Baquer, 2012), definidos por una sociedad dada en sus relaciones con otras sociedades externas.

Conceptos como disciplina, obediencia a las normas formales, autoridad formal, división racional de roles y atributos, competencia y lealtad a un poder legítimo impersonal, en una palabra, el tipo ideal burocrático de organización, son todas herramientas proporcionadas por Weber en la consideración del ejército como institución social (Suárez, 2011), y aplicado a la comprensión de un proceso general como la racionalización y burocratización de la sociedad.

El ámbito militar es considerado y explicado dentro de las diferentes teorías sociológicas, por lo que se tiene una explicación positivista del papel de los militares como rasgo básico de la sociedad humana (Lutz, 2010), desde sus orígenes o una consideración evolutiva de la estructura militar como una primera etapa en la evolución de la sociedad.

En este sentido se consideran a la estructura y función militares como consecuencia del desarrollo de la sociedad humana desde sus rasgos primitivos hasta su manifestación más alta, hasta asegurar en la edad contemporánea vista desde sus distintos enfoques, como componentes fundamentales en los diferentes sistemas de defensa, no únicamente desde la perspectiva realista de la relación poder, Estado y sociedad sino que, con una mirada más interna trata de comprender las relaciones internas de la institución militar y la complejidad de las relaciones con la sociedad misma.

De forma práctica para diferentes autores, la etapa contemporánea para el estudio de los militares por la disciplina sociológica, comienza con la Segunda Guerra Mundial. En una primera tentativa para dar un orden sistemático a investigaciones y estudios sobre el ejército desde el punto de vista sociológico, Morris Janowitz ¹ propuso una triple distinción temática (Burk, 1993) estudios que tratan de la organización militar y la profesión militar; estudios sobre las relaciones entre las Fuerzas Armadas y la sociedad; y estudios relacionados con los conflictos y la guerra en particular. Estos aspectos son campos desarrollados en la actualidad por una disciplina que se ha moldeado con la especialización militar de la sociología, necesaria para concebir el contexto militar de forma interna y su relación en interacción con la sociedad, ya que como han expresado sus principales postulantes se ha interrelacionado en diferentes pasajes de la historia, desarrollando una relación en la cual la una aprende de la otra e influye en la otra indistintamente de su orden.

¹ Morris Janowitz (22 de octubre de 1919 - 7 de noviembre de 1988) fue un sociólogo y profesor estadounidense que hizo importantes contribuciones a la teoría sociológica, el estudio de los prejuicios, los problemas urbanos y el patriotismo. Fue uno de los fundadores de la sociología militar e hizo importantes contribuciones, junto con Samuel P. Huntington, al establecimiento de las relaciones cívico-militares contemporáneas (Britannica, 2021).

La concepción de la realidad de los conflictos, es fundamental para el desarrollo de cualquier base teórica del contexto militar y su relación con la sociedad, así las teorías de las relaciones internacionales y a través de ésta se justifica el desarrollo militar desde aspectos realistas y neorrealistas. Son implícitas concepciones básicas del conflicto y el poder en la sociología para encontrar en la actualidad el lugar de las Fuerzas Armadas en las Ciencias Sociales (Silva, 2008). Esto se contextualiza en el marco de una teoría sociológica del conflicto desarrollada por Karl Marx², y desarrollada en el entorno militar por E. Durkheim³ y Gaston Bouthoul, quienes han enmarcado su aplicación específica a las Fuerzas Armadas (Burk, 1993). De igual manera se puede hablar de la una teoría de la acción cuyos fundadores fueron A. Comte y H. Spencer, y quienes han respaldado sus postulados en el ámbito militar han sido M. Janowitz y R. Dahrendorf⁴ (Serrano, 2016). Estos ejemplos dimensionan el interés de la sociología por concebir esta relación, adoptando teorías sociológicas para aplicarles de forma específica al contexto de lo militar.

Lo que parece importante destacar aquí es que, con un desarrollo similar al de muchos otros campos especializados, también lo militar es considerado por los sociólogos, en primer lugar, en el marco de una concepción general de la sociedad (Suárez, 2011), y mediante temas de investigación posteriores, que dan lugar a una la sociología militar con la capacidad de encontrar un vínculo original en la tradición

²Karl Heinrich Marx (5 de mayo de 1818 - 14 de marzo de 1883) fue un filósofo, economista, historiador, sociólogo, teórico político, periodista y revolucionario socialista alemán. Nacido en Trier, Alemania, Marx estudió derecho y filosofía en la universidad (Britannica, 2021).

³David Émile Durkheim (de abril de 1858 - 15 de noviembre de 1917) fue un sociólogo francés. Estableció formalmente la disciplina académica de la sociología y, con Max Weber, es comúnmente citado como el principal arquitecto de las ciencias sociales modernas (Britannica, 2021).

⁴Morris Janowitz (22 de octubre de 1919 - 7 de noviembre de 1988) fue un sociólogo y profesor estadounidense que hizo importantes contribuciones a la teoría sociológica, el estudio de los prejuicios, los problemas urbanos y el patriotismo. Fue uno de los fundadores de la sociología militar e hizo importantes contribuciones, junto con Samuel P. Huntington, al establecimiento de las relaciones cívico-militares contemporáneas (Britannica, 2021).

clásica de la sociología general y su afán de concebir a la organización social en todas sus formas.

Sociología militar y las fuerzas de reserva

La sociología militar corresponde estrechamente a la concepción de C. Wright Mills de conectar el mundo individual con estructuras sociales más amplias. La sociología militar apunta hacia el estudio sistemático de los militares como un grupo social más que como una organización militar (Fernández Cardoso, 2011). Esta subdisciplina altamente especializada examina cuestiones relacionadas con el personal de servicio como un grupo diferenciado con acción colectiva coaccionada basada en intereses compartidos vinculados a la supervivencia en vocación y combate, con propósitos y valores que son más definidos y estrechos que dentro de la sociedad civil. La sociología militar se ocupa de las relaciones cívico-militares y las interacciones entre otros grupos o agencias gubernamentales.

Como estudioso del ámbito sociológico Max Weber⁵ fue el más explícito en sus explicaciones sobre el ejército como un instrumento de poder y fuerza, de esta manera enfatizaba el vínculo entre política y violencia, y consecuentemente la importancia del control del estado sobre el monopolio de la violencia. centralidad de los militares en el poder estatal. Para Weber, un estado es solo un estado cuando puede tener el derecho exclusivo de autorizar el uso legítimo de la fuerza física dentro de su territorio (algo de lo que carecen muchos estados africanos) (Vallejos, 2018). Como tal, coloca a las fuerzas armadas en el centro de la acción. su análisis del poder, como la herramienta más

⁵ Maximiliano Karl Emil Weber (21 de abril, 1864 – 14 junio, 1920) fue un sociólogo alemán, historiador, jurista y economista político, es considerado como uno de los más importantes teóricos del desarrollo de la sociedad occidental moderna. Sus ideas han influido notablemente en la teoría y la investigación social (Britannica, 2021).

coercitiva a disposición del Estado. La concepción de Weber del monopolio de la violencia como símbolo de la fuerza del Estado sigue siendo relevante hoy en día, aunque cuestionada por el poder y la influencia de los actores no estatales, que han provocado que el Estado pierda el control del monopolio de la violencia. No obstante, el planteamiento de Weber La medida del legítimo control y manejo de la violencia para brindar seguridad estatal o protección a sus ciudadanos continúa siendo utilizada como un indicador de la fuerza del Estado. La contribución de Weber a nuestro análisis sociológico de los militares no termina aquí, sino que se extiende a su trabajo sobre las burocracias. Esto surgió de su análisis de los militares como un prototipo del estado moderno y la forma en que debería funcionar una burocracia de tipo ideal (como los militares). Esto se refleja en su uso de conceptos como “disciplina, obediencia a normas formales, autoridad, división racional de roles y atributos, competencia y lealtad a un poder legítimo impersonal”, que son fundamentales para nuestra comprensión de los procesos generales de racionalización y burocratización de la sociedad. Aunque Weber nunca completó su sociología militar, 18 su estudio de la burocracia alude a los peligros que una burocracia corrupta y politizada puede representar para la sociedad. Señala los peligros de la fusión de los modelos burocráticos legales-rationales tradicionales weberianos de mando y control con sistemas patrimoniales. basado en la pose de patrocínio a la gobernanza. La forma en que el neopatrimonialismo perturba las burocracias legales-rationales y puede conducir al abuso de poder es especialmente relevante para comprender el abuso de poder por parte de las élites, la corrupción y las causas subyacentes de la protesta y la violencia en África, incluida Sudáfrica. 20

En comparación con Marx y Weber, Durkheim era un pacifista que consideraba la violencia como una característica anacrónica y en gran medida irracional de la vida. Con su énfasis en la cohesión y la necesidad de establecer un consenso en la sociedad,

parecía casi desinteresado en la cuestión de las relaciones sociales. conflicto. Esto no quiere decir que ignorara la influencia de los militares y la guerra en la sociedad, pero este fue un subtexto en su trabajo como lo afirma Mukherji⁶, “fue teorizado por salvedad, por silencio e implícito como presente por su ausencia”. Aunque el trabajo de Durkheim nunca teorizó sobre la violencia, su comprensión del efecto de la anomia y la desintegración social en la sociedad tiene un valor práctico y nos permite discernir el efecto y las consecuencias de la guerra en la sociedad. la guerra en realidad crea anomia a gran escala, destruye el tejido social de la sociedad y puede evocar estados de falta de normas. Como se señaló en una publicación de Mukherji, Durkheim destaca el vínculo importante entre la cohesión social y el consenso en el proceso de prevenir el conflicto y resolverlo. A pesar de estas ideas, lo que los fundadores de la teoría social moderna apenas previeron fue bastante cuán salvajes y destructivas serían las guerras más recientes del mundo. Tampoco podían imaginar cómo la globalización y la tecnología de la información, y el cambio social que provocan, influirían en la guerra.

Es por eso que existe preocupación por la desaparición del estudio de la guerra y la sociedad por parte de los sociólogos. Para ilustrar esto, un estudio superficial de los libros de texto de introducción a la sociología muestra que se presta poca atención a los estudios militares, de guerra y de paz, y donde dicha información existe, por lo general es parte de una subsección de sociología política. Esto llevó a Ender y Gibson a concluir que “el ejército es una institución invisible” para los estudiantes de sociología. A esto se suma el hecho de que muy pocas universidades, a nivel internacional y en Sudáfrica, ofrecen un curso especializado en sociología de la guerra.

⁶ DP Mukerji (5 de octubre de 1894 - 5 de diciembre de 1961) nacido en Sreerampur en el distrito de Hoogli, . fue un profesor y sociólogo indio. Fue conocido por trabajos y conferencias centrados en la sociología y el marxismo.

La sociología militar de hoy no se apoya en la concepción clásica de la sociología respecto a la formación del ejército, sino en una generación de sociólogos generales que en un momento de su vida comenzaron a definir el campo social militar como un entorno peculiar. Esto ha permitido hacer investigación social en las Fuerzas Armadas, y con la posibilidad correlativa de definir líneas de un marco teórico sobre el que basar una sociológica autónoma específica.

(Willett, 1978) describe una importante tensión estructural que caracteriza las relaciones entre las Fuerzas Armadas regulares (o activas) y sus fuerzas de reserva. Usando un marco funcionalista, sugirió que fuerzas tales como la Milicia en Canadá, la El Ejército Territorial en Gran Bretaña o la Guardia Nacional en los Estados Unidos están integrados como organizaciones con los sectores militar y civil de una sociedad determinada. De igual manera en la actualidad se mantienen dilemas peculiares de usar reservistas para misiones militares debido a su posición única dentro y fuera de las Fuerzas Armadas. En este sentido se puede argumentar que los reservistas son simultáneamente civiles y soldados, y que las fuerzas de reserva adoptan características de organizaciones tanto militares como civiles. Si bien estos conocimientos son cruciales para comprender la naturaleza de las fuerzas de reserva, son esencialmente estáticos.

Es así, que dentro de la organización militar tiene un alto grado de importancia la concepción del reservista como vínculo con la sociedad y como elemento de apoyo permanente y de ahí la planificación respecto a su formación, aborde aspectos relacionados con el incentivo y el mantenimiento de vínculos reales que les permita un retorno bidireccional (sociedad -Fuerzas Armadas) y una permanencia temporal en ambas esferas sin afectaciones y manteniendo los logros o privilegios de cada ámbito para mantenerlo motivado.

Reservistas, soldados combatientes y soldados no combatientes

Morris Janowitz, en "El soldado profesional: un retrato social y político"., propone una microsociología de los militares, donde los soldados son considerados en su propia posición como combatientes inicialmente, en la que es necesario el ajuste del comportamiento humano ante situaciones eventuales de riesgo e incertidumbre, el estrés es normal y el desempeño efectivo se vuelve crucial (Janowitz, 1960). Después de la Segunda Guerra Mundial, lo que se ha llamado "la Escuela Americana" de sociología militar encuentra en este campo muchas ocasiones empíricas para reflexionar sobre el desempeño en combate, en situaciones de tensión sin combate aparente (guerra fría), y en periodos de inactividad bélica e incluso de períodos de inactividad total (reservistas). Es así que los diferentes conflictos del pasado siglo (Corea, Vietnam, Irak) y algunos como los de este siglo (Irak, Afganistán Medio Oriente) se convierten para la sociología de las Fuerzas Armadas no sólo en "campos de batalla" sino también en "campos de investigación", donde las teorías y los conceptos se pueden probar y desarrollar repetidamente.

Para asumir estas posturas teóricas debe concebirse "eficacia de combate", y la "cohesión" que son situaciones sociales relacionadas que debe favorecerse y mantenerse dentro de las tropas. El primer intento de establecer una teoría de cohesión y efectividad dentro de las tropas de combate pertenece a Edward Shils y Morris Janowitz, con su estudio sobre los prisioneros del ejército alemán durante la Segunda Guerra Mundial (Soprano, 2013). En donde se había ya considerado los factores que influían en el comportamiento de los combatientes, a pesar del énfasis dado al "descubrimiento" de la función de grupo, que de alguna manera ha oscurecido la relevancia de muchos otros factores cohesivos. En esta investigación pionera, los dos sociólogos militares ante litteram Shils y Janowitz describieron los factores que influyen

en el comportamiento de los soldados en combate y pueden tener un impacto positivo sobre su disposición a luchar (Burk, 1993). Esto, aunque tiene un contexto sociológico marcado en el comportamiento interesa para concebir al reservista como un ente preparado para luchar y que necesita además comprender su rol en la sociedad civil pero además su responsabilidad y riesgos de pertenecer a la organización militar.

El grupo militar tiende a sustituir a grupos civiles primarios (como la familia), y adquiere la capacidad de proporcionar a los soldados apoyo, ayuda y afecto tanto físicos como psicológicos; el grupo militar primario desempeña una función general de sustento para el individuo (James, 2007), que se siente apegado a él y responsable del destino del grupo.

En este aspecto del soldado y su función de las Fuerzas Armadas se enfatiza la gran importancia de la calidad del liderazgo, para desencadenar y mantener la cohesión grupal entre los soldados y su líder inmediato, de modo que tanto que en la estructura horizontal como en la vertical la cohesión esté asegurada dentro de la organización militar lo cual es base para la efectividad y es desarrollado fundamentalmente como soldado combatiente.

La concepción del soldado como parte de la sociedad también necesita de contextos fundamentales en la diferenciación del reservista , ya que para el soldado activo, su función está enmarcada directamente por la doctrina y por valores exclusivos del ámbito militar que no difieren de los valores sociales civiles sino que en cierto aspecto se potencializan o adquieren más importancia en su contexto organizacional, así el liderazgo es una función vital del militar y aspectos determinados por el patriotismo y la obediencia alcanzan cotas tan altas como el heroísmo y el sacrificio.

Para el reservista el vínculo suele ser grande con la organización militar y generalmente carga la responsabilidad de trasladar su formación al aspecto social lo

que no siempre es positivo o bien visto sin embargo en su calidad de soldado no combatiente es un componente fundamental para los ejércitos, ya que es el interlocutor de los que constituye la organización militar (James, 2007), y la responsabilidad de la sociedad por comprender su existencia y sus funciones, en sociedades como la israelí por ejemplo la función del reservista es estudiada repetitivamente desde el punto de vista sociológico para concebir una concepción de un estado que ha trascendido lo territorial hasta forjarse en potencia.

Comprender la existencia de las reservas de las Fuerzas Armadas, abarca aspectos del desarrollo de los pueblos y las características de la organización estructural de las mismas, pero además las características propias de la cultura para comprender la funcionalidad del reservista y su interacción en los dos ámbitos.

Plan de carrera de la reserva militar, vínculo e incentivo

Para las Fuerzas Armadas el vínculo de las reservas significa que existe la necesidad de una mayor seguridad de que los reservistas estén en los niveles de capacitación necesarios y estén disponibles cuando sea necesario. Esto significa que es necesario desarrollar nuevas relaciones inicialmente con la Sociedad en el contexto de la seguridad ya sin esta el comercio y la economía no pueden prosperar.

Para las fuerzas Armadas el tener una mayor dependencia de las Reservas es más rentable para la nación, pero también requiere que la sociedad desempeñe su papel apoyando y alentando el servicio de la Reserva, uniéndose a las Reservas y empleando o defendiendo a los reservistas.

Otro aspecto fundamental que conciben las Fuerzas Armadas con respecto a sus reservas es el de sus familias. Los reservistas y sus familias hacen una contribución adicional por encima de otros miembros de la sociedad. La defensa depende de ellos y

necesita recompensarlos y estimularlos para que se mantengan en carrera. El reservista se compromete a estar disponible para entrenar y desplegar en operaciones; pero a cambio las Fuerzas Armadas generalmente se comprometen en ofrecer desafíos estimulantes para su formación y convicción militar, capacitación de alta calidad, oportunidades de liderazgo y desarrollo y recompensas e incentivos justos. Sin embargo, no siempre esta relación es bien interpretada y en función de las limitaciones que tenga la institución militar los vínculos se pueden desgastar ya sea por falta de incentivos o por la falta de predisposición de la sociedad para colaborar con el desempeño del reservista en los dos ámbitos.

Aunque la correspondencia entre la organización civil y la militar o podría suponerse como equitativa en el contexto del reservista o de sus aspiraciones no es siempre compatible, sin embargo, la naturaleza del reservista lo vincula con la sociedad con el mantenimiento de valores y de compromisos parecidos a los adquiridos en el ámbito militar.

Es en este sentido que la función de las Fuerzas Armadas con respecto a los reservistas, se traduce en desarrollar planes de formación acordes a las características de las reservas que pretende obtener, siempre considerando su interdependencia en las dos esferas a las que pertenece. Así el plan de carrera del reservista cuando son limitados los incentivos generalmente económicos respalda su accionar en los valores y compromiso adquiridos en su formación e instrucción primaria o básica, pero no siempre es suficiente y será fortalecida si los incentivos son más apegados a su realidad. O a la posibilidad de fortalecer a la institución mediante sus conocimientos y experiencia en el entorno de la sociedad y su desempeño profesional.

Es por estas razones que en la actualidad la mayoría de los ejércitos proporciona incentivos de carácter económico por un lado y de aumento del sentido de pertinencia

institucional mediante la concesión de grados militares exclusivos para la reserva, pero basados en la organización militar, aunque no siempre con las responsabilidades y funciones del soldado activo.

El realismo y el realismo estructural y la interdependencia compleja como respuesta al desarrollo de la defensa

En la concepción del ejército y su vínculo con la sociedad, el poder y su desarrollo es inherente a este vínculo, ya sea para la defensa como para el ataque, el desarrollo de las capacidades militares y de los elementos que fortifican el poder militar tiene una bases teórica fundamentalmente vinculada al realismo pero también la consideración neorrealista que incluye a factores económicos y sociales es válida, para la comprensión del progresivo y necesario modelo de perfeccionamiento de los ejércitos del mundo (Dri, 2019), la concepción de los sistemas de seguridad y los necesarios aportes de la misma para desarrollar y capacitar de mejor manera a las Fuerzas Armadas.

El realismo es un paradigma amplio y varía desde el realismo clásico establecido por Han Morgenthau⁷ hasta el realismo estructural de Kenneth Waltz que se introdujo en 1979. En su esencia, las teorías realistas tienen un enfoque pragmático de las relaciones internacionales que describen el mundo “como es, y no como debería ser” aunque esta consideración contrasta con teorías idealistas o liberales.

En muchos estudios se analiza al el realismo clásico y el realismo estructural como dos teorías distintas, ya que Knud Erik Jorgensen afirma que el realismo

⁷ Hans Joachim Morgenthau (17 de febrero de 1904 - 19 de julio de 1980) fue una de las principales figuras del siglo XX en el estudio de las relaciones internacionales. Las obras de Morgenthau pertenecen a la tradición del realismo en la teoría de las relaciones internacionales, y generalmente se le considera entre los realistas más influyentes del período posterior a la Segunda Guerra Mundial.

estructural puede verse como una "ruptura significativa" (Jorgensen, 2010) con la teoría realista clásica, además, se percibe a la teoría de Waltz como una "concepción fundamentalmente diferente de la política internacional" (Jorgensen, 2010, pág. 23), sin embargo la presencia teórica del realismo es reconocida para definir la seguridad y la defensa en términos de poder y equilibrio de los estados, y aunque, el realismo estructural es capaz de explicar algunos acontecimientos internacionales importantes, no es capaz de explicar todos, ni siquiera la mayoría de las relaciones existentes en la actualidad, por el contrario, en virtud de considerar una gama más amplia de factores, el realismo clásico ha podido explicar muchos eventos contemporáneos. En este contexto es necesario aclarar que el uso de una sola teoría para analizar las relaciones internacionales no es suficiente y, en consecuencia, son necesarios numerosos enfoques para comprender las complejidades del mundo actual.

Mientras mantenía la centralidad del estado, el realismo estructural reafirmó la lógica de la política de poder dentro de un sistema internacional que carece de autoridad para gobernar el comportamiento del estado; esto se denominó la "estructura anárquica" (Jorgensen, 2010). Waltz afirma que, si bien el realismo estructural no puede explicar todos los aspectos de las relaciones internacionales, explica ciertos hechos fundamentales en las relaciones internacionales. Aunque existen limitaciones, el enfoque estructural todavía tiene mucho poder explicativo sobre la prominencia del Estado en las interacciones a nivel global y también sobre el abuso y la manipulación continuos de las instituciones internacionales, incluido el derecho internacional (Barbe, 1987). El hecho de que estas instituciones desempeñen un papel tan importante en la conducción de las relaciones internacionales significa que el realismo estructural es una herramienta útil para analizar al menos un aspecto importante de la actualidad y, por tanto, no debe ignorarse por completo.

Es evidente que las naciones más poderosas continúan "doblando" y "rompiendo" las reglas del derecho internacional para asegurar sus propios intereses nacionales (Waltz, 2000, pág. 12). Aunque algunos argumentan que los Estados siguen el derecho internacional en numerosos casos, no se puede ignorar el hecho de que cuando ocurren violaciones, por lo general tienen serias ramificaciones para el sistema internacional en su conjunto. A pesar de esto, el realismo estructural tiene sus limitaciones. Desde el final de la guerra fría ha resultado poco convincente en su explicación de las guerras, la intervención extranjera o las cambiantes relaciones entre los estados, aunque ha tenido acogida para redefinir los sistemas de seguridad en función de la anarquía y la actuación de los organismos internacionales en ciertos casos sin soslayarse como lo hace neoliberalismo.

Sin embargo, aunque la anarquía puede explicar la manipulación de las instituciones internacionales, como afirma Jack Donnelly, las estructuras no "determinan mecánicamente" los resultados (Donnelly & Burchill, 2009). Si bien es importante no volver al dominio de las puramente "relaciones político-militares" del realismo clásico, para analizar con precisión los asuntos de actualidad debemos considerar un enfoque neoclásico que investigue los patrones en el comportamiento del estado y considere el papel de otras fuerzas no estructurales, lo que proporciona una mayor profundidad de comprensión.

Tradicionalmente, la mayoría de los escritores han estado de acuerdo en que la seguridad es un "concepto controvertido". La mayoría también estaría de acuerdo en que implica la ausencia de amenazas a los valores fundamentales (tanto para los individuos como para los grupos), pero sigue habiendo un gran desacuerdo sobre si el enfoque principal de la investigación debería ser la seguridad "individual", "nacional" o "internacional" (Orozco, 2006). Históricamente, la literatura ha estado dominada por la

seguridad nacional, definida en gran medida en términos militarizados. El área principal de interés tendió a ser la capacidad militar que sus estados deberían desarrollar para hacer frente a las amenazas que enfrentan. Sin embargo, esta idea de seguridad ha sido criticada y muchos expertos en relaciones internacionales han propuesto un concepto ampliado de seguridad ampliando los límites de la seguridad nacional para incluir otras consideraciones.

Barry Buzan⁸ ha incluido aspectos políticos, económicos, sociales, ambientales y militares. Definió la seguridad en términos internacionales más amplios. Esto implica que los estados superen las “políticas de seguridad excesivamente auto referenciadas” (Buzan & Lawson, 2015) y piensen en los intereses de seguridad de sus vecinos y en la influencia en el contexto de la seguridad interna y externa.

Fuerzas de reserva y organización militar

Existen diferentes formas de organización de las Fuerzas Armadas alrededor del mundo y de igual manera la disposición que tienen respecto a la disposición y utilización de las fuerzas de defensa difiere en función del contexto legal y las necesidades particulares de la Defensa y la seguridad en los diferentes Estados. Estos tipos de organización varían mucho, así como la disposición el entrenamiento y el beneficio que reciben las Fuerzas Armadas de estas. Sin embargo, existen características fundamentales que determinan la estructura organizacional que implica la disposición de recursos para mantener unas fuerzas cohesionadas y aptas para enfrentar las amenazas, entre estas la estrategia a largo plazo de la defensa implica una planificación

⁸ Barry Gordon Buzan (nacido el 28 de abril de 1946) es profesor emérito de Relaciones Internacionales en la London School of Economics y profesor honorario en la Universidad de Copenhague y la Universidad de Jilin. Buzan esbozó la teoría del complejo de seguridad regional y, por lo tanto, es, junto con Ole Wæver, una figura central de la Escuela de Copenhague.

que contempla la inclusión o exclusión de fuerzas de reserva, del reclutamiento y el profesionalismo y voluntariado que puede caracterizarlas, pero además generalmente se nutre de los contextos sociales, políticos e incluso históricos de los pueblos. En este sentido se puede afirmar que para la conformación estructural de la organización militar el motor de cambio a largo plazo más importante es de naturaleza estratégica.

Las fuerzas de reserva en se desarrollaron a lo largo de los siglos XVIII, XIX y XX. Históricamente, su función ha sido la de movilizar en momentos de emergencia nacional significativa y de defensa del territorio nacional (Bennell, Zurcher, & Harries, 1978). Los reservistas podían esperar ser desplegados solo in casos excepcionales o de emergencia, en campos de batalla convencionales y, en ocasiones, en movilizaciones masivas generalizadas en las que se convocaba todo hombre apto para la batalla. Este es el patrón que ha apuntalado a las fuerzas de reserva durante la mayor parte del período de su existencia a lo largo de la historia. Sin embargo, con el fin de la guerra fría, las circunstancias estratégicas globales cambiaron significativamente e integraron en su perspectiva nuevas amenazas.

Las guerras en las que se han involucrado las fuerzas armadas occidentales dela mayoría de las potencias mundiales, no han correspondido a guerras de supervivencia nacional o defensa territorial o incluso guerras regulares, en ellas se han incluido componentes de respuesta a amenazas no convencionales que han exigido otro tipo de preparación y organización que la acostumbrada en las guerras convencionales y en donde las fuerzas de reserva han tomado distintos rumbos al de la guerra misma o se ha determinado su estructura con componentes de alta especialización técnica y profesional.

De esta manera se han caracterizado por la gestión de la seguridad expedicionaria o las operaciones de proyección de energía, que requieren fuerzas

profesionales flexibles, desplegadas y capacitadas. De hecho, ha existido un retroceso general de las misiones de defensa nacional de las fuerzas armadas en Europa Occidental y América del Norte para citar los casos más relevantes. Es así que muchos ejércitos han reducido drásticamente el número de militares, se ha abolido el servicio militar obligatorio y se ha diseñado el equipo para conflictos territoriales de alta intensidad de forma austera o simplemente se los ha suspendido. Al mismo tiempo, se ha vuelto políticamente más difícil desplegar "soldados ciudadanos", ya sean reclutas o fuerzas de reserva formadas tradicionalmente, en lo que a menudo se caracteriza como "guerras de elección", en contraste con los conflictos de emergencia nacional real o supervivencia como las guerras convencionales durante la guerra fría en el caso del Ecuador los conflictos permanentes con el Perú constituyen el más vivo ejemplo. En este contexto, los roles tradicionales de las fuerzas de reserva han perdido importancia en la actualidad y, para muchos, parecen tener una relevancia cada vez más marginal para las demandas de seguridad contemporáneas.

Por otra parte, como consecuencia de estos cambios, el tamaño y el estado de la reserva han cambiado considerablemente. En particular, las fuerzas de reserva en la mayoría de países han disminuido significativamente en tamaño.

Es así como otro factor de cambio relacionado puede encontrarse en la evolución más amplia de la organización militar en el aspecto tecnológico (Soprano, 2013). Los cambios en las circunstancias estratégicas y el papel militar discutidos anteriormente también han tenido importantes implicaciones para la composición y estructura de la organización militar, con esta perspectiva (Soprano, 2013). En términos generales, la complejidad de las misiones expedicionarias, en entornos operativos a menudo controvertidos, ambiguos y difíciles, ha engendrado la necesidad de fuerzas militares más capacitadas, tecnológicamente avanzadas y profesionalizadas. Esas fuerzas son

más caras y requieren un entrenamiento más prolongado e intensivo que sus contrapartes del período de la guerra fría orientadas a la defensa territorial. También tienden a ser de menor tamaño, y la ventaja militar proviene de la aplicación impulsada por la información de conocimientos y las capacidades militares específicas para las nuevas amenazas, caracterizando a este proceso como de "concentración", en el que las fuerzas de combate se han centrado cada vez más en una élite militar altamente profesionalizada, unida por patrones intensos de entrenamiento, ejercicio y competencia.

Estos cambios tienen implicaciones para las fuerzas de reserva. Inicialmente, requieren que, si los reservistas deben integrarse e interoperar con las fuerzas regulares en el despliegue, entonces, ellos también deben ser entrenados y entrenados a un nivel suficientemente alto (Soprano, 2013). Además, esto implica que puede ser más eficiente concentrar las fuerzas regulares en actividades militares "básicas", mientras que las habilidades especializadas y las capacidades de apoyo se brindan desde otros lugares; ya sea a través de la reserva, de aliados o de contratistas privados (Ministerio de Defensa de España, 2014). Por último, sugieren que se puede esperar que las fuerzas de reserva se desplieguen con mayor regularidad a fin de aumentar y apoyar la estructura de fuerza regular "concentrada". De hecho, una de las implicaciones de la concentración en los regulares es que el Ejército puede tener dificultades para desplegarse sin estas capacidades adicionales. Este cambio es de naturaleza potencialmente fundamental para las reservas de las Fuerzas Armadas.

En conjunto, estos cambios representan un cambio importante en el papel de la reserva; desde fuerzas suplementarias a las que se recurrirá en tiempos de emergencia nacional, hasta una parte integrada e indispensable de la estructura de la fuerza en su conjunto.

En quinto lugar, existen justificaciones ideológicas, políticas y financieras para aplicar reformas generalmente orientadas a la optimización del presupuesto, la economía de la defensa y por ende a la reducción de personal. Estos recortes han sido criticados desde dentro de los distintos sistemas de defensa a nivel global y más ampliamente como alternativa política para la reducción del aparato Estatal.

En este sentido, los ahorros financieros presentados por el empleo de fuerzas de reserva sobre sus contrapartes regulares no siempre son sencillos, particularmente durante un período de reforma y transformación importantes en los procesos modernizadores de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa de España, 2014). Como mínimo, los costos inmediatos de la transición son significativos. Estos incluyen el gasto de los pagos por despido a los empleados habituales, compra de renuncias entre otras alternativas políticas para concretar la modernización, así como la inversión necesaria para instituir un cambio organizativo tan importante.

En referencia al aspecto social , y debido a que las reservas se reclutan de toda la sociedad, de una variedad de diferentes oficios, profesiones, clases sociales y áreas geográficas, también ha funcionado históricamente como un conducto para la familiarización y representación militar en un mundo civil que puede tener poca conexión o experiencia con el fuerzas armadas en su apariencia profesional habitual pero que, en el contexto actual la importancia de su vinculación para las Fuerzas Armadas trasciende a su valía profesional (Janowitz, 1960) ya que genera una representatividad de la vida militar en la vida civil, lo que conlleva a una mejor selección y seguimiento de las fuerzas de reserva .

Los reservistas de todas las fuerzas armadas se mueven regularmente entre los mundos civil y militar y, en muchos sentidos, se encuentran en ambos. Como consecuencia, pueden funcionar como "medios para un flujo constante de ideas" y

experiencia entre los dos (Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2018). Estos intercambios ocurren durante el período real de implementación del servicio de reserva junto con los clientes habituales y, en menor medida, durante la capacitación. Sin embargo, las experiencias, relaciones y conocimientos que generan también pueden extenderse mucho más allá del período real de servicio de un reservista y, por lo tanto, representan un vínculo potencialmente duradero entre las fuerzas armadas y la sociedad. Por tanto, existen importantes razones estructurales, organizativas y normativas para la transformación actual de las fuerzas de reserva con la perspectiva clara de incluir aspectos organizativos que permitan complementar eficientemente el mundo militar con el mundo civil en beneficio de la nación, así los perfiles de ingreso, facilidades de ingreso, salida y seguimiento son necesarios, pero además aspectos como los incentivos, la profesionalización y la diferenciación deben ser consideradas para cualquier planificación de la organización de las fuerzas de reserva.

Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador 2008 en referencia al tema de investigación expresa:

Art. 11.- “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades...” (Ecuador, 2018);

Art. 161.- “El servicio cívico-militar es voluntario. Este servicio se realizará en el marco del respeto a la diversidad y a los derechos, y estará acompañado de una capacitación alternativa en diversos campos ocupacionales que coadyuven al desarrollo individual y al bienestar de la sociedad. Quienes participen en este

servicio no serán destinados a áreas de alto riesgo militar, se prohíbe toda forma de reclutamiento forzoso” (Ecuador, 2018).

Art. 162.- ... “Las Fuerzas Armadas podrán organizar fuerzas de reserva, de acuerdo a las necesidades para el cumplimiento de sus funciones. El Estado asignará los recursos necesarios para su equipamiento, entrenamiento y formación” (Ecuador, 2018).

Ley de servicio militar obligatorio Art. 2.- “El Servicio Militar es la obligación cívica que tiene todo ecuatoriano de servir a su Patria, con sujeción a las disposiciones de la presente Ley” (Ecuador, 2007) .

En la Ley orgánica de la Contraloría General del Estado, existen referencias al fortalecimiento institucional:

Acuerdo No. 022-cg “Orientaciones y disposiciones de fortalecimiento institucional “ (Ecuador, 2017)

Art. 1 “se implementará... Un sistema integrado de gestión que incluye los siguientes sistemas específicos: estratégico, de procesos, de información, de talento humano, de calidad y ambiental, de manera que los productos y servicios que genera satisfagan las necesidades y expectativas de la comunidad, agreguen valor público e incrementen la credibilidad” (Ecuador, 2017)

Art. 2 “para el diseño e implementación del SIG se utilizarán las mejores prácticas de la administración moderna, tales como: gestión por procesos, administración por directrices administración de la calidad total TQM, cuadro de mando integral, mejoramiento continuo para lo cual, de ser necesario, se recurrirá a alianzas estratégicas, y de ser necesario asesorías especializadas de profesionales” (Ecuador, 2017)

Hipótesis

La hipótesis del presente trabajo de investigación se la plantea de la siguiente manera:

Las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento no permiten que se logre un perfil de reservista plenamente capacitado, lo que influencia negativamente en el cumplimiento de los objetivos del Plan de Carrera del reservista en el año 2020.

Variables de Investigación

Variable Independiente

- Deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas

Variable Dependiente

- Los objetivos del Plan de Carrera del reservista

Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Cuadro de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	Escala Valorativa
<u>Variable Independiente</u>				
Deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento o de los reservistas	Planificación	• Informes de la Dirección de Movilización del CC.FF.AA.	Observación Encuesta Entrevista	Si No
	Ejecución	• Procesos de capacitación y entrenamiento.		
	Evaluación			
<u>Variable Dependiente</u>				
Cumplimiento de los objetivos del Plan de Carrera del reservista	Objetivos del Plan de Carrera del reservista	• Informes de al DM del CC.FF. AA:	Entrevistas	Se cumplen
			Encuestas	No se cumplen

Definiciones Conceptuales

Amenaza

Una amenaza, en el ámbito de la defensa, es un concepto en inteligencia militar que identifica una capacidad inminente para el uso de la fuerza militar en la resolución de conflictos políticos, diplomáticas o económicos. En general, se identifica una amenaza cuando se detectan operaciones que pueden interpretarse como una fase que precede al combate o un ataque a la seguridad del Estado, es decir, concentrar fuerzas de manera ofensiva.

Capacidades militares

Se entiende por capacidades militares a las, “Habilidades, aptitudes o cualidades para cumplir o lograr un fin específico en el ámbito militar. Se comprende además como la reunión de varios componentes (personal, armamento infraestructura, logística, etc.), que basan su empleo o uso bajo principios doctrinarios, que en conjunto tratan de conseguir un objetivo militar a nivel estratégico, operacional o táctico.” (Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas, 2015)

El modelo de planificación de las Fuerzas Armadas determina las siguientes capacidades

- Mando y control
- Vigilancia, reconocimiento e inteligencia
- Maniobra
- Despliegue y movilidad
- Supervivencia y protección
- Sostenimiento logístico

Plan de Carrera del reservista

El denominado “Plan de Carrera de oficiales y Clases de reserva de las Fuerzas Armadas”, es el documento que recoge la planificación del sistema de Formación y perfeccionamiento de los Oficiales y Clases de Reservas de acuerdo a las Funciones y requerimientos de personal en cada uno de los grados, armas, técnicos servicios y especialidades que necesitan las Fuerzas de acuerdo a su reglamento orgánico Estructural y numérico.

Esta planificación además norma los procedimientos para la ejecución de los cursos de ascenso de Oficiales y Clases de Reserva a fin de obtener un personal

capacitado y entrenado, mediante un sistema de formación y perfeccionamiento acorde a las capacidades de Fuerzas Armadas.

La composición de los reservistas de Fuerzas armadas es la siguiente:

Oficiales de Reserva

- Subteniente o su equivalente en las Fuerzas.
- Teniente o su equivalente en las Fuerzas.
- Capitán o su equivalente en las Fuerzas.

Clases de Reserva

- Soldado o su equivalente en las Fuerzas.
- Cabo o su equivalente en las Fuerzas.
- Sargento o su equivalente en las Fuerzas.

Reservas de las Fuerzas Armadas

Una fuerza de reserva militar es una organización militar compuesta por ciudadanos-soldados de un país que combinan un rol o carrera militar con una carrera civil. Normalmente no se mantienen bajo las armas y su función principal es estar disponibles para luchar cuando sus Fuerzas Armadas requieren mano de obra adicional (Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2018). Las fuerzas de reserva generalmente se consideran parte de un cuerpo permanente de Fuerzas Armadas. La existencia de fuerzas de reserva permite a una nación reducir sus gastos militares en tiempos de paz mientras mantiene una fuerza preparada para la guerra. Es análogo al modelo histórico de reclutamiento militar antes de la era de los ejércitos permanentes.

Reservista

Un reservista es una persona que es miembro de una fuerza de reserva militar. De lo contrario, son civiles, y en tiempos de paz tienen carreras fuera del ejército. Los reservistas generalmente reciben capacitación anualmente para actualizar sus habilidades (Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2018). Esta persona suele ser un antiguo miembro en servicio activo de las Fuerzas Armadas, y sigue siendo reservista voluntariamente o por obligación. En algunos países, como Israel, Noruega, Singapur y Suiza, los reservistas son soldados reclutados que son convocados para entrenamiento y servicio cuando sea necesario.

Capítulo 3: Marco Metodológico de la Investigación

La metodología, según Dew (2007, p. 433), se refiere a "los principios que subyacen a los enfoques de investigación particulares, a diferencia de los " métodos ", que son formas de recopilar datos". Es decir, la metodología en el proceso de investigación determina un método para que los investigadores produzcan datos para su análisis.

Es fundamental que la investigación se sitúe en un marco metodológico, de esta manera el desarrollo de la investigación podrá proporcionar su "justificación metodológica" discutiendo fundamentalmente la razón por la que seleccionan un método particular en su investigación para alcanzar los objetivos de la misma. Sin marcos metodológicos, el rigor y el valor de la investigación puede debilitarse por diferentes razones, ya sea por la falta de interés que cause la misma o por el respaldo técnico adecuado que sustente sus hallazgos. Para esto los componentes del marco metodológico no solo deben tener un carácter teórico sino además un componente práctico y real aplicado que es el caso de la determinación adecuada de la muestra y de la aplicación eficiente de diferentes métodos y herramientas que deben ser descritos adecuadamente, es, entonces que se plantea un diseño adecuado y aplicado al tema específico de investigación el cual se desarrolla en este capítulo como sustento para determinación de datos y hallazgos para encontrar datos relevantes de " Influencia de las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, "Propuesta alternativa de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista"

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se aplicará es de tipo mixta, cuantitativa y cualitativa (Fernández & Hernández, 2010). De tipo cuantitativa porque se desea obtener datos cuantitativos referentes al entrenamiento y capacitación de los reservistas determinados por la planificación del Plan de Carrera del Reservista, además se pretende realizar encuestas referentes al cumplimiento o no de los objetivos de dicho plan. Por otro lado, corresponde también a una investigación de tipo cuantitativo ya que se espera realizar un análisis bibliográfico documental respecto a la importancia del reservista en función del aporte a la al desarrollo capacidades de las Fuerzas Armadas para enfrentar las actuales amenazas.

Diseño de Investigación

El diseño de la investigación corresponde a la investigación descriptiva (Fernández & Hernández, 2010) porque se describirá la relación e influencia de las variables de la investigación para comprender el hecho científico referente al cumplimiento de los objetivos planteados por el Plan de Carrera del Reservista, inicialmente se realizará una investigación documental, que garantice la comprensión de las variables y el contexto del tema de investigación, y posteriormente, mediante una investigación de campo se tratará cuantificar los indicadores de las variables para obtener resultados que permitan el análisis e interpretación de resultados mediante la estadística aplicada a programas informáticos como Excel y SPSS, representar los resultados en gráficos y tablas de fácil comprensión.

Con los resultados y hallazgos obtenidos, se desarrollarán estrategias alternativas de entrenamiento, una propuesta de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista.

Población y Muestra

En investigación y estadística, el término "población" tiene un significado ligeramente diferente al que se le da en el habla ordinaria. No es necesario que se refiera solo al aspecto demográfico. Sino que infiere el análisis de objetos datos o eventos que pueden determinar hallazgos para fines de la investigación o el análisis en curso. Aunque un estadístico debe definir claramente la población con la que está tratando, es posible que no pueda enumerarla con exactitud. Sin embargo, el lector necesita información precisa sobre estos asuntos para extraer inferencias válidas de la muestra que se estudió para la población considerada, aunque en el caso de la presente investigación el objeto de estudio se encuentra determinada en una muestra de un conjunto poblacional específico como el personal del ejército, cabe comprender a la definición de la población no solo como el hecho de conglomerar a personas con características similares sino también al contexto del tema y la relación que los mismos pueden tener con las variables de investigación específicas.

Población

La población para esta investigación corresponde al personal Reservistas Militares Activos de la Zona III (Acuerdo Ministerial No. 0000023 del 03 de octubre del 2014 del MIES - Ecuador).

Muestra

La muestra estará determinada por el total de la población de reservistas de la zona 3

$$n = \frac{K^2 N p q}{e^2 (9000 - 1) + K^2 p q}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.25)(105)}{0.05^2(105 - 1) + 1.96^2 * 0.25}$$

K = 1.96 Constante de corrección del error

N= Conjunto universo o población

pq = cuarta parte del universo

n = Tamaño de la muestra para que sea representativa

e = (0.1 a 0.5%:) Error admisible para las inferencias

N-1 = Corrección paramétrica constante

$$n = 83 \text{ personas}$$

Métodos, Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Técnica de recopilación documental

La recopilación documental o también llamado análisis documental es una técnica de investigación en la que el investigador interpreta los documentos para dar voz y significado a un tema de evaluación (Rizo, 2015). El análisis de documentos incorpora la codificación de contenido en temas similares a cómo se analizan las transcripciones de entrevistas o grupos focales (Rizo, 2015). También se puede utilizar una rúbrica para calificar o calificar un documento.

El análisis de documentos es una importante herramienta de investigación, y es una parte invaluable de la mayoría de los esquemas de triangulación, la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno (Rizo, 2015). Para buscar la convergencia y la corroboración, los investigadores cualitativos suelen utilizar al menos dos recursos mediante el uso de diferentes fuentes de datos y métodos. El propósito de

la triangulación es proporcionar una confluencia de evidencia que genere credibilidad (Bowen. La corroboración de los hallazgos en los conjuntos de datos puede reducir el impacto del sesgo potencial al examinar la información recopilada a través de diferentes métodos. Además, la combinación de aspectos cualitativos y cuantitativos que a veces se incluyen en el análisis de documentos se denomina estudios de métodos mixtos.

Esta técnica se utilizará en la investigación bibliográfica documental utilizando fuentes primarias (Fernández & Hernández, 2010) relacionadas a los reservistas, su concepto, origen, e importancia en las Fuerzas Armadas, así como lo referente al Plan de Carrera del Reservista, lo que sustentará la base teórica para la concepción de la problemática, que permitan emitir juicios de valor para la resolución de esta.

Técnica de entrevista

“La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando” (García, Martínez, & Sánchez, 2017, pág. 6).

El propósito de la entrevista de investigación es explorar los puntos de vista, experiencias, creencias y / o motivaciones de las personas sobre datos importantes para la investigación. Las entrevistas, proporcionan una comprensión "más profunda" de los fenómenos sociales que la que se obtendría con métodos documentales o bibliográficos, o mediante las encuestas y cuestionarios. Las entrevistas son, por lo tanto, más apropiadas cuando se conoce sobre el fenómeno del estudio o cuando se requieren datos o información detallada de los participantes. También es particularmente apropiada para explorar temas delicados y sensibles, en donde los participantes pueden no querer hablar sobre tales temas en de forma distendida. Esta

técnica se aplicará a directores y personal de la Dirección de Movilización de las Fuerzas Armadas en función de su experiencia referente al tema.

Técnica de la encuesta

“En la investigación social, la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida “ (López & Fachelli, 2015, pág. 8)

Esta técnica permitirá recopilar datos en base a las variables de investigación mediante la realización de encuestas semiestructuradas, que limiten los resultados de las respuestas en función de los objetivos de la investigación, se la aplicará a los miembros del Curso de Estado Mayor de Arma No. 72 y Estado Mayor de Servicios No. 39.

Recolección de la Información

Para la técnica de recopilación bibliográfica en Internet se ocupará motores de búsqueda especializada con bases de datos de bibliografía académica, como Google Academic, Scholarpedia, y Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, mientras que para la recolección de la información de campo se utilizarán la encuesta y la entrevista.

Tratamiento y Análisis estadístico de los Datos

El tratamiento y gestión de los datos obtenidos se los realizará mediante el programa informáticos MS Excel para facilitar la tabulación de los mismos y su interpretación gráfica.

Capítulo 4: Desarrollo de los Objetivos Específicos

En este capítulo, se desarrollan los objetivos específicos como resultado del desarrollo e la investigación bibliográfica documental y la investigación de campo, en el cual se encontraron hallazgos importantes con respecto a la Influencia de las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, en este proceso tanto el sustento teórico como los datos generados en la aplicación de los métodos y técnicas de la investigación como la entrevista y la encuesta permiten tener una aproximación importante al problema de investigación y a la comprensión de sus características y factores que intervienen de esta manera la consecución de objetivos permitirá tener una panorámica mas amplia y clara de la situación actual del proceso para determinar estrategias para el desarrollo de la propuesta de investigación.

Análisis de resultados de la investigación de campo

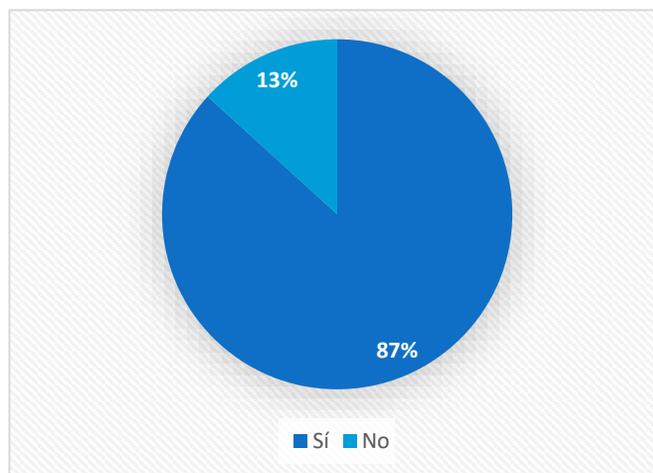
Pregunta 1

¿Tiene un conocimiento claro de los objetivos del plan de carrera del reservista que se encuentra en vigencia?

Tabla 2

Conocimiento de los objetivos del plan de carrera del reservista

Opción	f	%
Sí	72	87%
No	11	13%
Total	83	100%

Figura 1*Conocimiento de los objetivos del plan de carrera del reservista*

De las personas encuestadas 72, es decir el 87%, respondieron afirmativamente, mientras que 11, que corresponde al 13%, lo hicieron de forma negativa.

De los resultados obtenidos se desprende que la mayoría de encuestados tiene un conocimiento claro sobre los objetivos del plan de carrera del reservista, sin embargo, el número de personas que desconoce si es representativo, lo que constituye un hallazgo relacionado a la socialización del plan de carrera.

Pregunta 2

¿Considera que el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas, en la actualidad se encuentra alineado con los objetivos del plan de carrera del reservista?

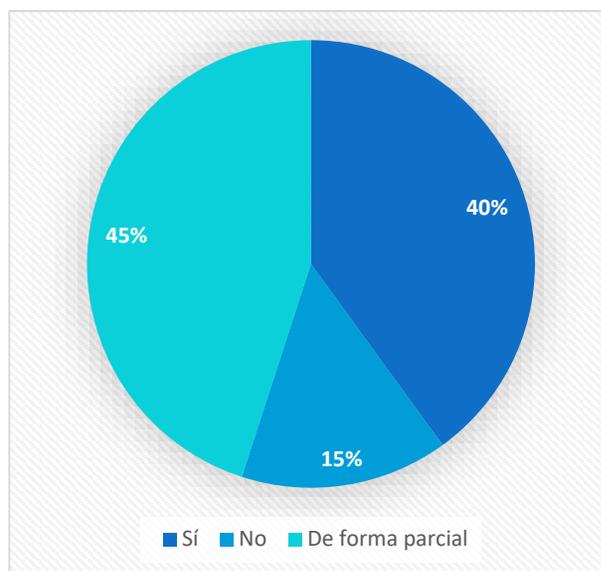
Tabla 3

Proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas, y los objetivos del plan de carrera

Opción	f	%
Sí	32	40%
No	12	15%
De forma parcial	36	45%
Total	80	100%

Figura 2

Proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas, y los objetivos del plan de carrera.



Del total de personas encuestadas 80, 32 (40%) respondieron afirmativamente a la pregunta, 12 (15%), respondieron negativamente a la pregunta, mientras que 36 (45%) optaron por la respuesta “de forma parcial”

Como se puede apreciar en los resultados no existe una mayoría entre las opciones de respuesta, sin embargo, si se considera a las personas que no están de

acuerdo con la afirmación total o parcialmente si constituyen la mayoría, lo que determina que el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas según la percepción de los reservistas no esté cumpliendo con los objetivos planteados. Para complementar y según las opiniones de las entrevistas realizadas a personal experto en el tema, en la actualidad los procesos de entrenamiento se han visto afectados por distintas razones entre ellas la pandemia, sin embargo, no es la causa única para que dicho proceso en los últimos años no logre los objetivos básicos de vinculación real del reservista con la institución militar en beneficio mutuo.

Pregunta 3

¿Considera que situaciones emergentes (Pandemia Covid 19) que han afectado al proceso normal de entrenamiento de los reservistas, podrían haber sido afrontados con cambios en la planificación o en la gestión del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas?

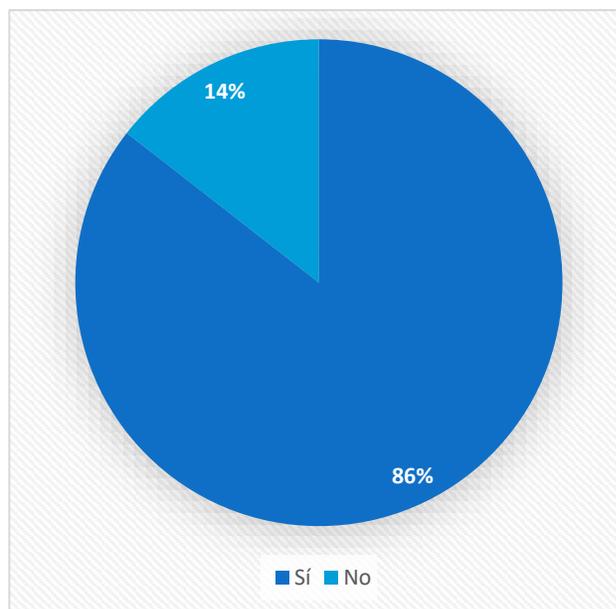
Tabla 4

Planificación del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas

Opción	f	%
Sí	71	86%
No	12	14%
Total	83	100%

Figura 3

Planificación del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas ante situaciones emergentes.



De la nuestra, 71 encuestados (86%) respondieron afirmativamente a la pregunta, mientras que 12 (14%) respondieron de forma negativa.

Se puede apreciar que la percepción de la mayoría es que es posible una mejor previsión de situaciones emergentes m como el caso específico del COVID 19, aunque a decir de los expertos este tipo de situaciones tienen características disruptivas y su previsión, aunque es considerada en los escenarios prospectivos de análisis en los procesos de planificación, suelen romper con los esquemas previstos. Sin embargo, este tipo de eventos conllevan beneficios, ya que cuando suceden dejan precedentes a considera en el futuro.

Pregunta 4

¿Considera Ud. que el modelo actual se encuentra diseñado para aprovechar las capacidades de los reservistas en función de los objetivos institucionales?

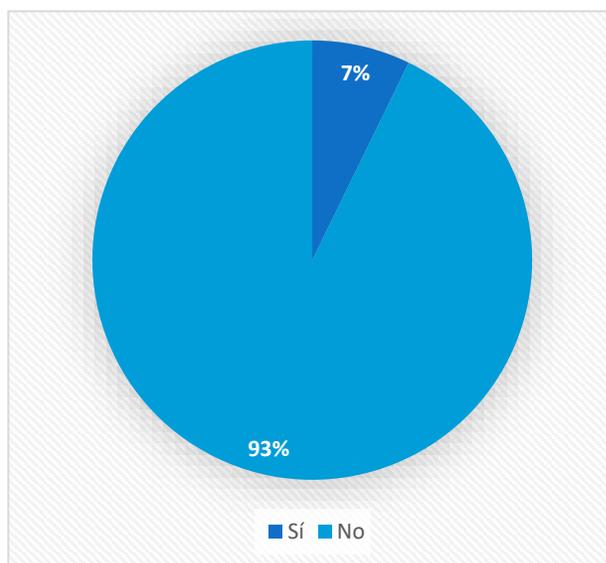
Tabla 5

Modelo actual y aprovechamiento de las capacidades de los reservistas en función de los objetivos institucionales

Opción	f	%
Sí	6	7%
No	77	93%
Total	83	100%

Figura 4

Modelo actual y aprovechamiento de las capacidades de los reservistas en función de los objetivos institucionales



De las personas encuestadas 6 (7%) contestaron afirmativamente, mientras que 77 (93%) contestaron en forma negativa a la pregunta planteada.

Como se puede apreciar en los resultados de la encuesta existe una gran mayoría que no considera que se esté aprovechando las capacidades de los reservistas por parte de las Fuerzas Armadas, esta percepción se transmite al interior de la institución en función de los cambios que se tratan de realizar en el proceso de transformación según las opiniones tomadas en las entrevistas, y trasciende a la necesidad de implementar cambios en la organización estructural y en la cultura organizacional de la institución.

Pregunta 5

¿Considera Ud. que se puede mejorar el aporte de los reservistas para la Institución Armada?

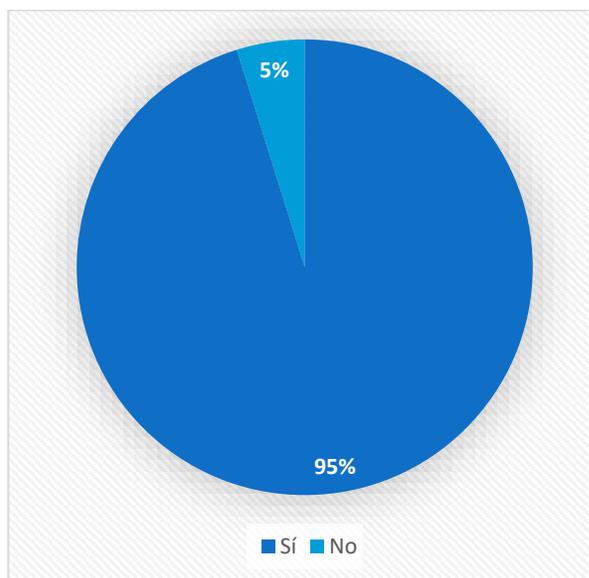
Tabla 6

Mejoramiento del aporte de los reservistas para la Institución Armada

Opción	f	%
Sí	79	95%
No	4	5%
Total	83	100%

Figura 5

Mejoramiento del aporte de los reservistas para la Institución Armada



Como se puede apreciar en los resultados de la encuesta existe una gran mayoría que el aporte de los reservistas a las Fuerzas Armadas puede mejorarse, esto constituye un hallazgo importante en función de la predisposición y compromiso para colaborar por parte de los reservistas para la institución y según algunas opiniones un potencial para el fortalecimiento institucional, cabe destacar que en el proceso de transformación se encuentran determinadas algunas consideraciones con respecto a la necesidad de fortalecer la institución mediante la contratación de personal externo en base a modelos de otros ejércitos, como el de Estados Unidos, esto implica la apertura que tiene la institución militar con respecto al aporte que la sociedad puede tener para la Institución Militar.

Pregunta 6

¿Considera necesario un cambio del modelo de gestión del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas para mejorar el aporte de estos a la Institución Militar y por su intermedio a la Seguridad y Defensa del Estado?

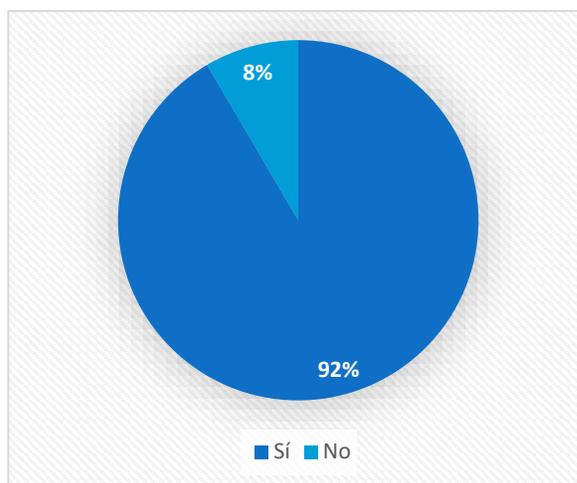
Tabla 7

Cambio del modelo de gestión del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas para mejorar el aporte de estos a la Institución Militar

Opción	f	%
Sí	76	92%
No	7	8%
Total	83	100%

Figura 6

Cambio del modelo de gestión del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas para mejorar el aporte de estos a la Institución Militar



Del total de entrevistados, el 92% (76 personas), respondieron afirmativamente a la pregunta planteada, mientras que el 8% (7 personas) lo hicieron de forma negativa.

De los resultados obtenidos se pueda apreciar que la gran mayoría de encuestados considera que es posible que un cambio en el modelo de gestión del proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas mejore el aporte de estos a la Institución Militar. En este sentido es importante destacar que, aunque los objetivos delimitan la formación de los reservistas, el desarrollo del plan es susceptible del cambio en función de los objetivos institucionales de su compromiso y vinculación con la sociedad que le permita acoger el aporte de las capacidades integrales de los reservistas, ya que entre ellos se pueden contar diferentes especializaciones profesionales y generalmente cuentan con un alto grado de servicio y compromiso con la patria.

Pregunta 7

¿Qué aspectos cree Ud. que deberían considerarse si existiera un cambio en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas, en la actualidad?

Tabla 8

Aspectos a considerarse en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas.

Opciones	f	%
Revisión de los incentivos	65	78%
Revisión de los reconocimientos económicos	78	94%
Revisión de la periodicidad y duración del entrenamiento	54	65%
Revisión de los perfiles para la consideración de reservistas	51	61%
Convenios interinstitucionales	65	78%
Revisión de la profesionalización del reservista	68	82%
Aporte profesional del reservista	52	63%

Figura 7

Aspectos a considerarse en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas.



Para la cuantificación de los resultados se optó por la frecuencia simple de cada respuesta en función del total de la muestra.

Como se puede apreciar en los resultados todas las opciones propuestas fueron valoradas en porcentajes superiores al 50% lo cual es significativo en función de la congruencia de cada una en el conocimiento empírico del plan de carrera del reservista. Los aspectos más valorados son la revisión de los reconocimientos económicos, revisión de la profesionalización del reservista, revisión de incentivos, y los convenios institucionales. Con respecto a esto se puede advertir el interés en los incentivos y motivaciones siendo los convenios parte de esto lo que constituye la conformación de vínculos con la sociedad tratan de promover incentivos para los reservistas, posteriormente se valoraron la revisión de la periodicidad y tiempo de entrenamiento revisión de perfiles para la consideración de reservistas y el aporte del aspecto profesional a la institución por parte del reservista. De estos últimos aspectos y tomando en cuenta la opinión de los expertos cabría considerar el aporte que pueden brindar los reservistas en el campo profesional dentro de la institución ya que en sus miembros existen profesionales de amplia valía.

Pregunta 8

¿Considera que sería viable una mejora del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista en función de los objetivos institucionales como complemento a los objetivos del Plan de carrera del reservista?

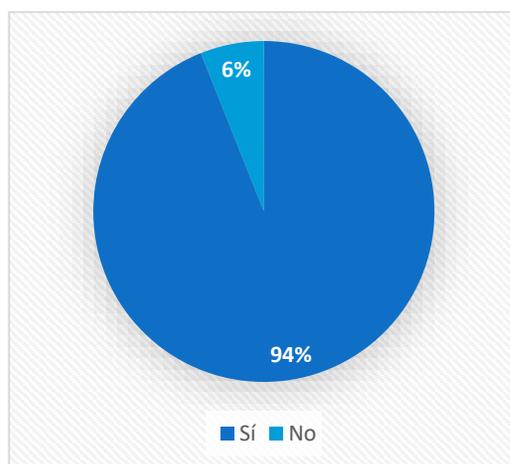
Tabla 9

Implementación de una mejora del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista en función de los objetivos institucionales como complemento a los objetivos del Plan de carrera del reservista

Opción	f	%
Sí	78	94%
No	5	6%
Total	83	100%

Figura 8

Implementación de una mejora del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista en función de los objetivos institucionales como complemento a los objetivos del Plan de carrera del reservista



Del total de personas encuestadas el 94% de las mismas opinó estar de acuerdo con la pregunta mientras que el 6% optó por responder que no, a la pregunta.

Se puede apreciar que casi la totalidad está de acuerdo a la posibilidad de una Implementación de una mejora del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista en función de los objetivos institucionales como complemento a los objetivos del Plan de carrera del reservista. Esto en consideración de los cambios que han tenido las Fuerzas Armadas y de las necesidades de la misma respecto a su necesaria vinculación de la sociedad para aprovechar el aporte de la misma en el fortalecimiento de sus capacidades.

Desarrollo del objetivo específico 1

Determinar las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los reservistas de las Fuerzas Armadas.

En función del análisis de la información teórica respecto al tema de investigación y en función del Plan de Carrera de oficiales y clases de Reserva de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa Nacional, 2017) se puede establecer que aunque el plan es específico para el desarrollo de las reservas en función de objetivos específicos a la formación y necesidades de las Fuerzas Armadas, este no se encuentra en concordancia con los objetivos institucionales y con los de la planificación de la defensa que vinculan a al ejército con el desarrollo del país y con la sociedad ecuatoriana. Esta apreciación se basa además en la concepción teórica y conceptual inicialmente de la organización militar y del reservista cuyas bases sociológicas determina que posee características civiles y militares que pueden ser aprovechadas por la institución militar.

En este sentido y tras la investigación de campo, se pudo determinar ciertos aspectos de mejora necesarios en el plan de carrera los cuales en su mayoría fueron altamente valorados en las encuestas tomando en cuenta opiniones de expertos y de

los propios reservistas y considerando la gestión que a nivel global tiene las Fuerzas Armadas para este grupo especial de la sociedades así que aspectos como la deficiencias de incentivos y reconocimientos (económicos y militares), una revisión adecuada para la determinación de los perfiles de aceptación para reservistas, la falta de consideración del aporte profesional de los mismos y la facilidad para la vinculación y coordinación durante los períodos de entrenamiento son considerados como deficiencias, y se puede concluir que el plan de carrera es perfectible y mejorable en función de los beneficios mutuos del reservista y de la institución militar.

Desarrollo del objetivo específico 2

Analizar los objetivos del plan de carrera del reservista en función de su cumplimiento en el año 2020.

Objetivos del Plan de Carrera de oficiales y Clases de Reserva de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa Nacional, 2017):

- Proporcionar oficiales y clases de reserva capacitados y entrenados para el cumplimiento de la misión de fuerzas Armadas en defensa externa, conflicto interno y desastres naturales.
- Formar y perfeccionar a los oficiales hasta la jerarquía de Capitán, y Clases hasta la jerarquía de Sargento de Reserva de las Fuerzas para su eficiente desempeño,

Se pueden considerar a los objetivos del plan de carrera como específicos en función de los alcances que pretende en función de la formación militar del reservista, sin embargo esta especificidad debe partir de un contexto en el cual se considere las características del reservista y los intereses mutuos tanto para la institución como para el reservista mismo, lo cual genera un compromiso de las partes por alcanzar los

objetivos, si bien el carácter reservado del documento no permite su socialización, el contexto dentro de la institución militar el vínculo con la sociedad puede permitir mejores planificaciones para enfrentar las nuevas amenazas aprovechando los recursos que ofrece la misma sociedad en la que subyace los principios de formación de las Fuerzas Armadas, además , del interés motivacional que puede determinar una mayor compromiso y el mejoramiento de la cultura organizacional de la institución y la afirmación de valores institucionales.

Desarrollo del objetivo específico 3

Desarrollar estrategias que permitan reestructurar el proceso de capacitación de los reservistas para alcanzar los objetivos del Plan de carrera del Reservista.

El desarrollo de estrategias se lo realiza en el siguiente capítulo en función de los hallazgos y datos encontrados en la investigación de campo y teniendo como base a la investigación bibliográfica documental. La valoración de estas estrategias se lo desarrollará en el capítulo seis de este documento

Capítulo 5: Propuesta

El objetivo de una propuesta de investigación es doble: presentar y justificar la necesidad de estudiar un problema de investigación y presentar las formas prácticas en las que se debe realizar el estudio propuesto (Mora, 2005). Los elementos de diseño y los procedimientos para la realización de la presente investigación se rigen por los estándares de la disciplina predominante en la que reside el problema relacionado a las deficiencias en el proceso de capacitación y reentrenamiento de los objetivos del plan de carrera del reservista en el año 2020, por lo que los lineamientos para la propuesta de investigación son específicas al problema y en concordancia con los objetivos institucionales y sobre todo el plan de carrera de entrenamiento de los reservistas desarrollado por Fuerzas Armadas.

Título de la propuesta

“Propuesta alternativa de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista”

Objetivo de la propuesta

Establecer un modelo de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista

Alcance de la propuesta

El alcance de la propuesta se circunscribe al ámbito de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

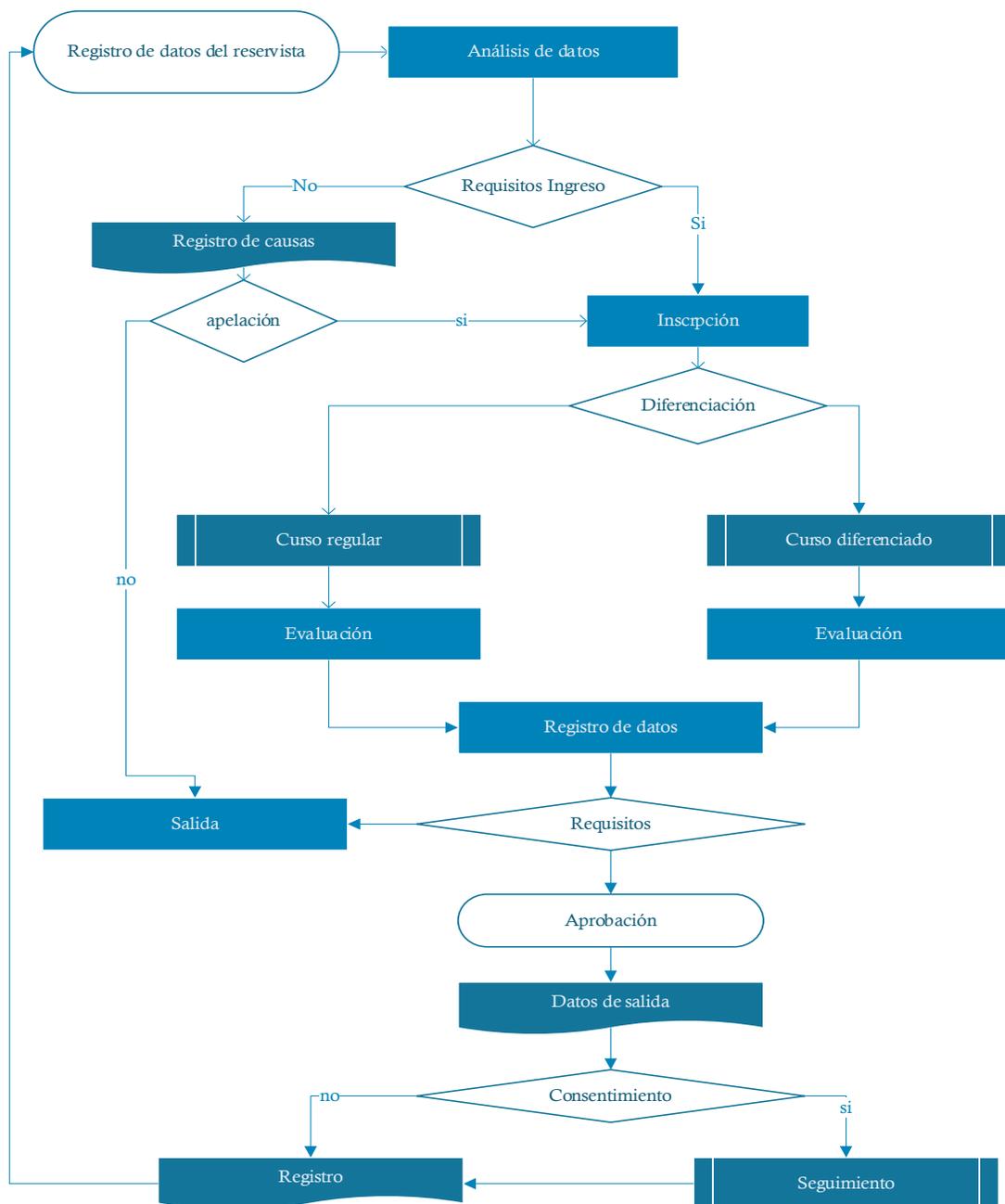
Desarrollo de la Propuesta

El desarrollo de la presente propuesta de investigación concibe los hallazgos generados en la investigación de campo y el análisis del aspecto teórico y documental de la investigación como bases para su desarrollo, es decir es una propuesta caracterizada por su aproximación a la realidad de las Fuerzas de Reserva del Ecuador y el propósito de la mejora institucional plasmado en la transformación de capacidades bajo el cual los distintos aspectos formativos y académicos buscan un fortalecimiento y mejoramiento de la calidad institucional para cumplir con el mandato constitucional y la responsabilidad de las Fuerzas Armadas con la defensa y seguridad del Estado.

Modelo de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista

Para el desarrollo del modelo planteado se toma en cuenta el Plan de capacitación y reentrenamiento del reservista, en el cual se definen los procesos necesarios para alcanzar los objetivos del plan. Sin embargo, se plantean modificaciones organizativas y estructurales de respaldo al proceso, así como la definición de fases para alcanzar una mejor secuencialidad de los procesos y optimizarlo en forma general, así se incluyen a los requisitos, admisión, selección y seguimiento de los reservistas, como etapas fundamentales que deberán ser sistematizadas como el modelo planteado.

Figura 9

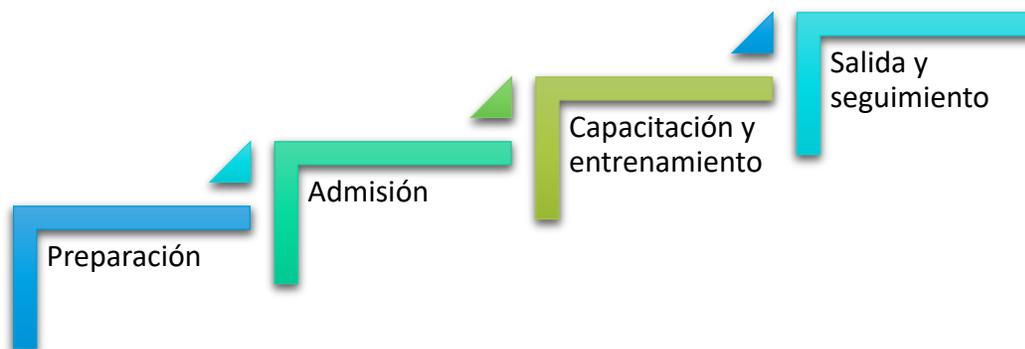
Modelo de reestructuración

El modelo que se plantea es correspondiente con el desarrollo de las capacidades del ejército y se encuentra basado en los hallazgos referentes a las

deficiencias en del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista. El modelo plantea los siguientes niveles de reestructuración:

Figura 10

Fases del modelo de reestructuración

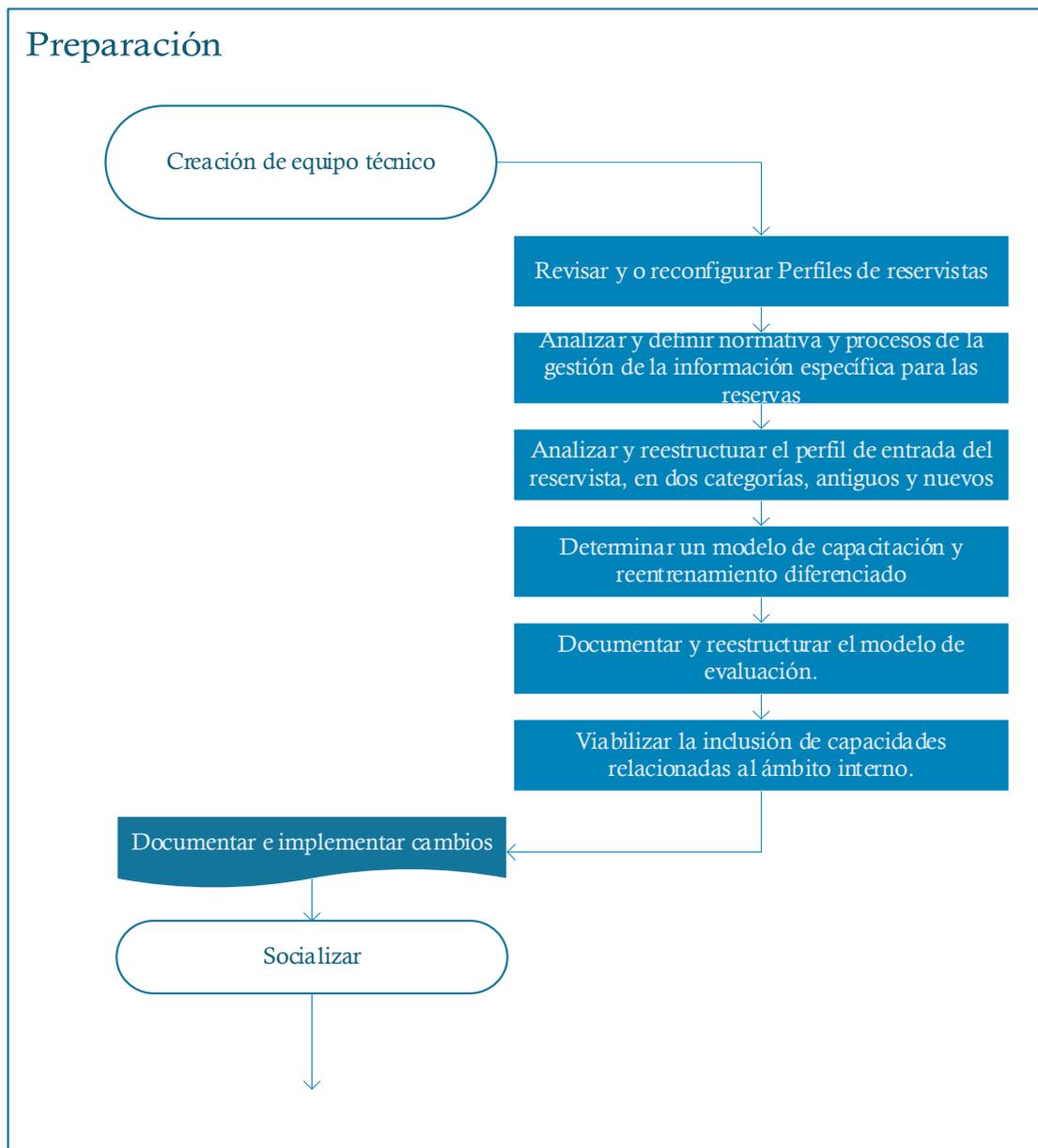


En el proceso planteado la identificación de las fases es fundamental para alcanzar autonomía en cada una de ellas, pero a la vez para la generación de datos que interrelacionen el proceso general, la identificación de estas fases con sus características resulta en si la base de todo el método planteado.

Preparación

Figura 11

Modelo de la fase de preparación



Para la fase de preparación se requiere la conformación de un equipo técnico institucional especializado en el ámbito de la gestión de reservistas y de movilización, con el objetivo de optimizar recursos y garantizar la conformación de la reestructuración de forma técnica. Este equipo se conformará con el mínimo número de personas, que abarquen expertos en el tema y en la gestión por procesos, y deberá desarrollar, los siguientes puntos.

- Reconfigurar, reorientar y o reformar los perfiles de los diferentes tipos de reservistas, en función de las del plan de carrera del reservista y considerando las misiones de las Fuerzas Armadas en concordancia con la planificación por capacidades de las mismas y las reformas en cuanto a su accionar sobre todo en el campo de las operaciones de ámbito interno y apoyo a la seguridad integral determinado en la constitución.
- Analizar y definir normativa y procesos específicos para la gestión de la información referente a los reservistas, en la cual se considere, el registro digital, de los datos personales incluidos (condición médica, alergias, antecedentes penales), académicos, profesionales, de reentrenamiento previo, y de seguimiento profesional (optativo y consentido), para incrementar el conocimiento de datos que favorezcan la toma de decisiones a nivel institucional.
- Establecer un perfil de entrada para los reservistas según dos criterios: reservistas nuevos y reservistas antiguos, dentro de los reservistas antiguos se requiere diferenciar las características del reentrenamiento, de acuerdo a los períodos de pasividad determinado en días, y ciclos

de rentrenamiento de no asistencia, en función de las convocatorias no asistidas. Este registro se lo determinará en forma virtual mediante los canales correspondientes y pertinentes, (plataformas virtuales, correo electrónico institucional, o página oficial de las direcciones de movilización), precautelando la obligatoriedad de generar registros y almacenamiento en una base de datos institucional)

- Establecer un modelo de capacitación y entrenamiento diferenciado si fuera necesario considerando grupos etarios, género, condición médica y discapacidades.
- Establecer un modelo de capacitación virtual, para eventualidades como casos de emergencia, desastres naturales, pandemias etc.
- Documentar y en caso de ser necesario se reestructurar el modelo de evaluación de las diferentes actividades de capacitación y entrenamiento de los reservistas que quedará establecido para todas las instancias, en función del modelo educativo de Fuerzas Armadas.
- Viabilizar la inclusión de estudio y entrenamiento de capacidades relacionadas las operaciones de ámbito interno en los procesos de capacitación y entrenamiento del reservista.

Todos los modelos y procesos establecidos deberán cumplir con el modelo de gestión de la información, y ser socializados oportunamente.

Admisión

Para la fase de admisión, es necesario contar con el perfil del reservista

- Se aplicará el modelo y los procesos de gestión de la información para todos los reservistas como requisito de admisión.
- En el caso de ser necesario y de acuerdo a la información del reservista se derivará a un entrenamiento y capacitación diferenciada según el modelo establecido. Todo esto se registrará en la base de datos.
- En el caso de ser necesario se implementará el proceso de capacitación y reentrenamiento virtual, cuando las condiciones lo permitan, procurando no cortar la continuidad del entrenamiento y capacitación de los reservistas.

Capacitación y entrenamiento

La capacitación y entrenamiento deberán cumplirse de acuerdo a la planificación determinada por la dirección de movilización de las Fuerzas Armadas, procurando la evaluación y registro permanente de las actividades.

- Capacitación y entrenamiento regular
- Capacitación y entrenamiento diferenciado

Se evaluará cada actividad o ciclo de capacitación y entrenamiento y se cumplirá con el modelo de gestión de la información adoptado.

Salida y seguimiento

Para la salida se deberá cumplir con los requisitos propios del período de capacitación y entrenamiento, como la evaluación y el registro de datos según el proceso de la gestión de la información, El denominado proceso de

seguimiento deberá ser actualizado en cada salida, mediante el contacto permanente opcional entre el reservista y la institución, por medio de canales apropiados.

Conclusiones y Recomendaciones de la Propuesta

Conclusiones

En la propuesta se plantea un modelo de reestructuración determinado en 4 fases; la preparación, el ingreso, el período de evaluación y entrenamiento, y la fase de seguimiento y salida.

La propuesta plantea las bases para la creación de los modelos y procesos en base a los hallazgos encontrados en la etapa de la investigación de campo y el sustento documental de la investigación.

Recomendaciones

Es necesaria la creación de un equipo técnico especializado en la gestión de la reserva, que conozca de la estructuración y características técnicas y organizativas de la capacitación y entrenamiento de los reservistas para garantizar que los cambios e implementaciones tengan el contexto doctrinario apropiado, así como cumplan las demandas y requisitos de los objetivos del plan de carrera del reservista,

Fundamentación Doctrinaria, Técnica y Documental

El contexto doctrinario de las fuerzas de reserva se caracteriza por la combinación de la preparación regular de las fuerzas militares de manera complementaria a la formación y carácter civil de los reservistas, esto supone beneficios

y esfuerzos para compaginar su formación con la discontinuidad del entrenamiento y la adaptación a periodos cortos y no siempre regulares necesarios para mantener capacitados a los elementos de las reservas.

En este sentido los esfuerzos de carácter técnico y administrativos son siempre encargados a entes especializados en la gestión de la reserva como la Dirección de Movilización de las Fuerzas Armadas que coordinan con las diferentes ramas de las FF AA la adaptación de los recursos para brindar una capacitación adecuada a las fuerzas de reservas.

En el contexto global la preparación de las reservas difieren en el grado de preparación, participación y obligatoriedad a través de los ejércitos del mundo, en este sentido existen muchos estudios en favor y en contra de la fortificación de este componente de las fuerzas militares, sin embargo en varios de estos estudios como el denominado importancia de las fuerzas militares en el mundo“ (Chaparro, 2016) determinan una vinculación permanente de la sociedad, mediante el civismo y patriotismo entre las fuerzas militares y la sociedad. Es en este sentido, el desarrollo de políticas que fomenten la preparación de las fuerzas de reserva es importante para la seguridad del estado siempre y cuando el vínculo se encuentre abierto y proporcione un beneficio mutuo. En el desarrollo de esta propuesta se ha estimado la reestructuración del entrenamiento y capacitación de las fuerzas considerando las falencias advertidas e identificadas por expertos en el contexto de la transformación de las capacidades militares y con la premisa de fomentar el vínculo de las FF con la sociedad, pero además de incrementar los beneficios institucionales mediante el fortalecimiento de las capacidades del reservista.

Fundamentación Histórica, Filosófica, Social, Cultural

A través de la historia el papel de las Fuerzas Armadas ha sido fundamental para las Fuerzas Armadas tanto en tiempo de paz como en tiempos de guerra, en diferentes épocas los diferentes ejércitos del mundo han mantenido sus fuerzas activas con diferentes grados de fortalecimiento y capacitación, ejércitos como el de Israel, mantiene un entrenamiento constante y prolongado a sus fuerzas de reservas, lo que les mantiene continuamente preparados para la guerra fundamentalmente por las características del entorno y las amenazas a las que tiene que enfrentarse el país (FDI, 2021).

En el contexto social las fuerzas de reserva constituyen un componente de interés social y militar que generalmente elevan el civismo y el patriotismo y constituyen vínculos de participación activa con los intereses estatales en función de la seguridad del Estado y la defensa de sus principios e integridad territorial, lo que implica un compromiso de las fuerzas por la capacitación y mantenimiento que garantice su influencia y presencia en la sociedad, para lo cual se crean diferentes tipos de incentivos económicos, sociales y militares para que la transición, y el esfuerzo por el cumplimiento de su actividad pueda ser relevante y su participación despierte el interés por formar parte activa de las fuerzas de reserva por parte de la sociedad.

Validación de la Propuesta

Para la validación de la propuesta se plantea un análisis FODA y CAME, mediante los cuales se determinará estrategias que validen y fortifiquen la viabilidad de su adopción y posterior implementación.

Conceptualización de la Propuesta

La propuesta planteada se ha desarrollado a manera de un modelo que permita realizar una reestructuración del proceso de entrenamiento y capacitación de las fuerzas de reserva, introduciendo elementos necesarios y acordes al modelo de transformación de capacidades de las Fuerzas Armadas y el desarrollo de las amenazas, así como la previsión de escenarios disruptivos para lo cual se sugiere modelos de capacitación virtuales, además se enfatiza en la generación de datos e información mediante una gestión adecuada de la información, que pueda servir en el futuro para la toma de decisiones, planificación o innovación de las capacidades de las FF: AA.

Método y Criterios de Validación

Método FODA

Un análisis FODA es un modelo de planificación estratégica corresponde al acrónimo de “Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, y Amenazas.” El objetivo de este análisis, es que, a partir de la información generada, sea posible tomar las decisiones o cambios adecuados que mejor se adapten al contexto de la investigación o análisis de hechos específicos. (Ponce, 2007). En este sentido el desarrollo de la matriz se plantea de acuerdo a las variables de la investigación y al problema de la misma con la intención de conocer elementos suficientes para el desarrollo de una propuesta de mejora.

Para la aplicación práctica y en base a los hallazgos de la presente investigación se plantearán fortalezas y oportunidades del contexto interno institucional, y amenazas y debilidades del contexto externo de la institución en relación a la propuesta.

Método CAME

CAME es el acrónimo de las siglas de Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar; correspondiente a las acciones básicas identificar y relacionar cada uno de los factores que se identifican en la matriz FODA, es un método complementario que permite diseñar estrategias para la validación de la propuesta planteada.

Este tipo de estrategias serán específicas al problema de investigación en el contexto de sustentar el desarrollo de la propuesta para determinar su validación de una forma metodológica probada.

Validación de la Propuesta

Mediante la metodología FODA se determina cada componente de la matriz para posteriormente aplicar la metodología CAME. La validación se ha desarrollado con la adopción de métodos probados con la intencionalidad de sustentar los argumentos del desarrollo de la propuesta de investigación.

Tabla 10.*Matriz de análisis FODA*

Factores Internos	
Fortalezas	Debilidades
F1. Propuesta basada en la investigación de campo y documental, respaldada por opinión de expertos en el tema. F2. Propuesta que proporciona un contexto actual del desarrollo de capacidades y amenazas. F3. Propuesta, sustentable.	D1. De carácter propositivo exclusivamente D2. Dependencia de la conformación de equipo de expertos para el desarrollo de modelos complementarios D3. Requiere de cambios estructurales.
Factores Externos	
Oportunidades	Amenazas
O1. Estructura organizacional y modelo de gestión por procesos establecido y funcional. O2. Proceso de transformación de capacidades de respaldo a iniciativas de optimización. O3. Generar vínculos con la sociedad que permitan el fortalecimiento institucional	A1. Recursos limitados para implementación. A2. Doctrina limitada y no específica respecto al fortalecimiento y desarrollo de las reservas de las FF.AA. A3. Líneas de transformación definidas.

Determinación de estrategias de validación de la propuesta

Mediante la aplicación CAME se analizan las proposiciones de cada componente y se los relaciona para definir estrategias, ofensivas, defensivas, de reorientación y de supervivencia.

Estrategia Ofensiva

La estrategia ofensiva aprovechará las fortalezas para aprovechar las oportunidades, en este sentido se deberá considerar los hallazgos encontrados en función de las deficiencias del proceso de capacitación como una oportunidad para

sistematizar y reorganizar el procesos y de esta manera mejorar la estructura organizacional y el modelo de capacitación de las reservas, es decir ante las deficiencias del proceso encontradas se plantea una secuencialidad determinada por los objetivos del plan de carrera del reservistas y plasmada en la sistematización de los procesos desarrollado por la propuesta actual.

Estrategia Defensiva

Plantea la aplicación de las fortalezas para reducir amenazas, para esto, el equipo técnico conformado fortalecerá su criterio tomando en cuenta el proceso de transformación de capacidades y desarrollo de amenazas para fortalecer la doctrina referente a las reservas. Cabe mencionar que el desarrollo de la propuesta es de carácter propositivo en función de los hallazgos encontrados, sin embargo, la aplicación adecuada de los criterios de los expertos será fundamental en caso de permitir la implementación de la propuesta planteada.

Estrategia de Reorientación

Esta estrategia pretende minimizar las debilidades mediante el aprovechamiento de oportunidades, para esto se debe aprovechar la estructura organizacional y la experiencia del personal relacionado a la gestión de las reservas para conformar un equipo de expertos que coadyuben en la creación de modelos complementarios sugeridos por la propuesta, aunque inicialmente la propuesta plantea una sistematización de procesos en base a los pasos determinados en el plan de carrera del reservista, la inclusión de pasoso de prevención y seguimiento de los reservistas fortalecen a la propuesta planteada y garantizarán la sustentabilidad d la misma.

Estrategia de Supervivencia (Minimizar debilidades para evitar Amenazas)

Esta estrategia minimiza debilidades para evitar las amenazas, entonces se requiere utilizar personal propio experimentado en el tema para optimizar la utilización de recursos

Como se puede advertir en el desarrollo de la propuesta las estrategias son consideradas en las distintas etapas del modelo planteado lo que determina la validez de la propuesta.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En el desarrollo de la presente investigación se pudo determinar que existen deficiencias que influyen negativamente en los objetivos del plan de carrera, fundamentalmente se pudo establecer que no existe una actualización de los perfiles de los reservistas y del proceso de capacitación y entrenamiento en función del proceso de transformación de capacidades que considera el desarrollo de nuevas amenazas y la adopción de capacidades complementarias, sobre todo en el contexto de las operaciones de ámbito interno, además de acuerdo a la experiencia y opinión de los expertos en el tema existen deficiencias relacionadas a la gestión de la información, que impide contar con datos relevantes respecto a las características y formación de los reservistas que puedan ser útiles para la toma de decisiones a nivel institucional.

Esta gestión adecuada de la información, permitiría además resolver otras deficiencias detectadas como por ejemplo los incentivos para el reservista lo que mejoraría la vinculación de la institución armada, creando beneficios, para el reservista, para la institución con el potencial aporte técnico y profesional que puede proporcionar el reservista, y para la sociedad al elevar la valoración del vínculo creado y el interés por formar parte de la institución militar.

Con respecto a los objetivos del plan de carrera del reservista se pudo advertir que necesitan ser revisados y reformulados para que se encuentren alineados a los objetivos institucionales e incluyan las intenciones del proceso de transformación de las capacidades en función de los nuevos retos de las Fuerzas armadas en función de contrarrestar las nuevas amenazas y de su participación en el contexto de la seguridad integral planteado en la constitución. Lo que generar una mejor perspectiva de la

vinculación institucional con la sociedad en procura de crear una cultura de paz y seguridad en la sociedad y elevar el interés y la valoración de la institución por parte de la misma.

El resultado de la investigación es el desarrollo de una propuesta de reestructuración del proceso de capacitación y entrenamiento del reservista, la cual considera las deficiencias encontradas en el proceso y plantea la creación de un equipo técnico especializado que coadyube con la elaboración de procedimientos y modelos de respaldo al modelo planteado, fundamentalmente por la necesidad de especificidad y experiencia que requiere el desarrollo de los mismos, sin embargo la propuesta plantea las líneas de reestructuración y especifica los modelos necesarios para que se complementen con el que se ha desarrollado en la presente propuesta, con el objetivo de fortalecer la transformación de capacidades y aportar efectivamente al mejoramiento institucional y prospectivamente a la defensa y seguridad del Estado.

Recomendaciones

Se recomienda la conformación del equipo técnico para la implementación y desarrollo de modelos de respaldo de la propuesta planteada, para optimizar recursos y aprovechar capacidades y experiencias en la gestión de las reservas de las Fuerzas Armadas.

Paralelamente se requiere el mejoramiento y fortificación de la cultura organizacional, en todas las instancias de la institución militar, para que ayude a la integración del personal de reservas y la valoración adecuada del mismo, pero además que genere compromiso institucional y cumplimiento de los objetivos institucionales para fortificar la institucionalidad de las Fuerzas Armadas.

Para lograr que los esfuerzos de la innovación e investigación se cristalicen se requiere de un compromiso institucional en todos los niveles y de parte de todos los miembros, ya que de esta manera se puede aprovechar los recursos que genera la investigación del propio personal de las distintas escuelas de formación e institutos militares.

Bibliografía

Baquer, M. (2012). El lugar de fuwertas Armadas en la Sociedad. *IEEE*, 57-68.

Barbe, E. (1987). El papel del Realismo en las Relaciones Internacionales. *Revista de Estudios Políticos Nueva Época*, 149-187.

Bennell, A., Zurcher, S., & Harries, J. (1978). Fuerzas de reserva europeas: Inglaterra, Francia y Alemania Occidental . Supplementary military forces: reserves, militias, auxiliaries. *Sage*, 42-45.

Britannica. (14 de 5 de 2021). *Émile Durkheim*. Obtenido de Britannica:
<https://www.britannica.com/biography/Emile-Durkheim>

Britannica. (14 de 5 de 2021). *Karl Marx*. Obtenido de Britannica:
<https://www.britannica.com/biography/Karl-Marx>

Britannica. (14 de 5 de 2021). *Max Weber*. Obtenido de Britannica:
<https://www.britannica.com/biography/Max-Weber-German-sociologist>

Britannica. (14 de 3 de 2021). *Morris Janowitz*. Obtenido de Britannica:
<https://www.britannica.com/biography/Morris-Janowitz>

Britannica. (14 de 5 de 2021). *Morris Janowitz*. Obtenido de Britannica:
<https://www.britannica.com/biography/Morris-Janowitz>

Burk, J. (1993). Morris Janowitz and the Origins of Sociological Research on Armed Forces and Society. *Sage Jouranals*, 198-234.

Buzan, B., & Lawson, G. (2015). *The global transformation: history, modernity and the making of international relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Chaparro, E. (2016). Importancia de las Fuerzas militares en el mundo. *Revista marina*, 32-39.

- Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas. (2015). *Manual de planificación estratégica por capacidades*. Quito: Ministerio de Defensa Nacional.
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. (15 de 12 de 2017). *Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas*. Obtenido de Ministerio de Defensa Nacional. Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas: <https://www.ccffaa.mil.ec/wp-content/uploads/sites/8/2017/01/MODELO-EDUCATIVO-FFAA.pdf>
- Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. (2018). Reservas el fundamento de la sociedad. *Revista Dir MOV*, 14-16.
- Donnelly, J., & Burchill, S. (2009). *Teorías de las Relaciones Internacionales*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Dri, E. (2019). *El Poder en la Teoría Realista de las Relaciones Internacionales*. Buenos Aires: Centro Argentino de estudios Internacionales.
- Ecuador. (2007). *LEY DE SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO EN FUERZAS*. Registro Oficial 527 de 15-sep.-1994. Quito : Ministerio de Defensa.
- Ecuador. (2017). *Ley orgánica de la Contraloría General del Estado. Suplemento del Registro Oficial No. 595 , 12 de Junio 2002*. Quito: Contraloría General del Estado.
- Ecuador. (2018). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de Asamblea Nacional del Ecuador: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Ecuador. Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas . (2017). *Plan Estraatéxico Institucional 2017-2021*. Obtenido de Ministerio de Defensa Nacional: https://www.ccffaa.mil.ec/wp-content/uploads/sites/8/2019/04/k-anexo-1-PLAN-ESTRATEGICO-FF.AA_-2010-2021.pdf

- FDI. (27 de 3 de 2021). *EL ESTADO: Fuerzas de Defensa de Israel*. Obtenido de <https://embassies.gov.il/MFA/Spanish/Pages/EL%20ESTADO-%20Fuerzas%20de%20Defensa%20de%20Israel.aspx>
- Fernández Cardoso, S. (2011). *Teoría, sociedad y poder en Talcott Parsons, C. Wright Mills, Jurgen Habermas y Anthony Giddens*. Buenos Aires: Tesis de Doctorado, Universidad Católica Argentina.
- Fernández, C., & Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Francisco, L. (1995). Ejército y Sociedad. *Papeles*, 65-77.
- García Robles, R. (2014). Aportación de los Reservistas a la Cultura de Defensa. En R. García Robles, *La figura del reservista voluntario como potenciador de la Cultura de Defensa* (págs. 75-88). Madrid: Ministerio de Defensa.
- García, M., Martínez, C., & Sánchez, L. (2017). *Metodología de la Investigación avanzada. La entrevista*. buenos Aires: Universidad Católica Argentina.
- James, J. (2007). Sociología Militar. *Revista Educación y Desarrollo de la Universidad Militar Nueva Granada.*, 94-103.
- Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier : A Social and Political Portrait*. Free press.
- Jorgensen, E. (2010). *Teoría de las relaciones internacionales: una nueva introducción*. Londres: Palgrave Macmillan.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lutz, B. (2010). La acción social en la teoría sociológica: Una aproximación. *Argumentos*, 199-218.

- Ministerio de Defensa de España. (2014). *La figura del reservista voluntario como potenciador de la Cultura de Defensa*. Obtenido de Ministerio de Defensa de España:
<https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/l/a/la-figura-del-reservista.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *Plan de Carrera de Oficiales y Clases de Reserva de las Fuerzas Armadas*. Quito: MIDENA.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2018). *Política de la Defensa del Ecuador "Libro Blanco"*. Obtenido de MIDENA: <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Pol%C3%ADtica-de-Defensa-Nacional-Libro-Blanco-2018-web.pdf>
- Mora, A. I. (2005). Guía para elaborar una propuesta de Investigación. *Educación*, 67-97.
- Orozco, G. (2006). El concepto de la seguridad en la Teoría de las Relaciones Internacionales. *Revista CIDOB d'afers internacionals*, 161-180.
- Ponce, H. (2007). La matriz FODA: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones. *Enseñanza e Investigación*, 113-130.
- Puig, M. (2015). Los Procesos de Modernización de las Fuerzas Armadas. *Centro de Estudios de Trabajo. Cuaderno Nº 17*, 23-35.
- Querembás, M. (2021). Prospectiva de la educación militar en línea al 2033. *Revista de la Academia de Guerra*, 125-136.
- Rizo, J. (2015). *Técnicas de Investigación Documental*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado el 4 de 5 de 2021, de <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>

- Serrano, R. (2016). Aportaciones teóricas para la interpretación de los conflictos sociales históricos. *Revista de Historiografía*, 273-290.
- Silva, G. (2008). La teoría del conflicto: Un marco teórico necesario. *Prolegómenos*, 99-43.
- Soprano, G. (2013). La profesión militar en los estudios sobre fuerzas armadas y sociedad. Lecturas, interpretaciones y usos desde la Argentina actual. *CONICET / Universidad Nacional de Quilmes*, 63-98.
- Suárez, E. (2011). Tipologías y sociologías del militar profesional. *Cuadernos de Estrategia*, 79-107.
- Vallejos, M. A. (2018). *La guerra como vocación: El aporte de Max Weber para una sociología de la guerra*. La Plata: X Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata.
- Waltz, K. (2000). Realismo estructural después de la guerra fría. *Seguridad internacional*, 5-41.
- Willett, T. (1978). "La infraestructura militar del Canadá contemporáneo: El caso de la milicia", en *Fuerzas militares suplementarias: Reservas, milicias, auxiliares*. Beverly Hills: Louis A. Zurcher y Gwyn Harries-Jenkins .

Anexos