

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

CARRERA DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

**“ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA –
APRENDIZAJE DEL PROCESO DE ASCENSO DEL PERSONAL
DE AEROTÉCNICOS DE LA FAE”**

POR:

CBOS.TEC.AVC. SIZA CHILUIZA CRISTIAN BLADIMIR

Trabajo de Graduación como requisito para la obtención del Título de:

TECNÓLOGO EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

2012

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Sr. **CBOS.TEC.AVC. SIZA CHILUIZA CRISTIAN BLADIMIR**, como requisito parcial a la obtención del título de TECNÓLOGO EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE.

SGOS. ESP. AVC. MSc. LAGLA MARIO
Director del Trabajo de Graduación

Latacunga, 26 de Septiembre del 2012

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi familia que gracias a sus consejos y palabras de aliento crecí como una persona de grandes virtudes y valores, a mis padres y hermanos por su apoyo, confianza y amor gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y estudiante, así mismo por ser mi ejemplo de superación en los cuales me reflejo, por eso los hago merecedores de este gran logro porque por ellos soy la persona que soy.

**SIZA CHILUIZA CRISTIAN BLADIMIR
CBOS.TEC.AVC**

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por otorgarme la sabiduría y sobre todo la salud para la realización de este proyecto y para salir adelante en cada paso que doy, a mis padres por su determinación, entrega y humildad que me han sabido guiar, a mis hermanos por su apoyo incondicionalmente en todo momento

**SIZA CHILUIZA CRISTIAN BLADIMIR
CBOS.TEC.AVC**

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|-----------------------|-----|
| CERTIFICACIÓN | II |
| DEDICATORIA..... | III |
| AGRADECIMIENTOS | IV |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| RESUMEN | 2 |
| SUMMARY | 3 |

CAPÍTULO I

TEMA

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1.1 ANTECEDENTES | 4 |
| 1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA | 5 |
| 1.3 OBJETIVOS | 5 |
| 1.3.1 OBJETIVO GENERAL | 5 |
| 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 5 |
| 1.4 ALCANCE..... | 6 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2.1 ASCENSO..... | 7 |
| 2.2 MISIÓN Y VISIÓN FAE | 7 |
| 2.2.1 LA MISIÓN DE LA FAE ES: | 7 |
| 2.2.2 LA VISIÓN DE LA FAE ES: | 8 |
| 2.2.3 LA ORGANIZACIÓN DE LA FUERZA AÉREA ES LA SIGUIENTE: | 8 |
| 2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9 |
| 2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | 10 |
| 2.5 FUNCIONES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:..... | 10 |
| 2.6 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN..... | 11 |
| 2.7 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO O CARGO | 11 |
| 2.8 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | 11 |
| 2.9 ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL | 12 |
| 2.10 REGISTRO Y CONTROL DEL PERSONAL | 12 |
| 2.11 EVALUACIÓN DEL PERSONAL..... | 12 |

| | |
|--|----|
| 2.12 OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL:..... | 13 |
|--|----|

CAPÍTULO III
DESARROLLO DEL TEMA

| | |
|---|----|
| 3.1 MÓDULO..... | 14 |
| 3.2 OBJETIVOS | 14 |
| 3.2.1 OBJETIVO GENERAL | 14 |
| 3.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 15 |
| 3.3 IMPORTANCIA | 15 |
| 3.4 CARACTERÍSTICAS DEL MÓDULO | 15 |
| 3.5 FINALIDAD..... | 16 |
| 3.6 PROCEDIMIENTOS DE LA CALIFICACIÓN PARA EL PROCESO DE ASCENSOS | 16 |
| 3.6.1 CALIFICACIONES ANUALES | 16 |
| 3.6.2 CALIFICACIONES PARA EL ASCENSO..... | 20 |
| 3.6.3 NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTOS..... | 23 |
| 3.6.4 DOCUMENTOS PARA LA CALIFICACIÓN PARA EL ASCENSO | 27 |
| 3.6.5 REQUISITOS PARA EL ASCENSO | 31 |
| 3.6.5.1 Requisitos Comunes para el Ascenso..... | 31 |
| 3.6.5.2 Requisitos para el Ascenso de Oficiales de Arma y de Servicio Técnicos..... | 33 |
| 3.6.5.3 Requisitos para el Ascenso de los Oficiales Especialistas | 38 |
| 3.6.5.4 Requisitos para el Ascenso del Personal de Tropa de Arma y Técnicos | 39 |
| 3.6.5.5 Requisitos para el Ascenso del Personal Especialista..... | 39 |
| 3.6.6 ASCENSO ESPECIALES | 40 |
| 3.6.7 CLASIFICACIÓN ESPECÍFICA..... | 41 |
| 3.6.8 MÉRITOS Y DEMÉRITOS..... | 45 |
| 3.7 UTILIZACIÓN DEL CD INTERACTIVO | 56 |
| 3.7.1 Navegación del programa..... | 57 |
| 3.8 ANÁLISIS ECONÓMICO..... | 61 |
| 3.8.1 Elaboración | 62 |
| AUTOEVALUACIÓN | 63 |

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|---------------------------|----|
| 4.1 CONCLUSIONES..... | 66 |
| 4.2 RECOMENDACIONES | 66 |
| GLOSARIO..... | 68 |
| BIBLIOGRAFÍA | 70 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla Nº 3. 1: Equivalencias de las Calificaciones Anuales | 17 |
| Tabla Nº 3. 2 Equivalencias de las Calificaciones Anuales 2 | 20 |
| Tabla Nº 3. 3: Puntaje para el Ascenso..... | 21 |
| Tabla Nº 3. 4: Tiempo de Permanencia para Oficiales Arma y de Servicios o Técnicos..... | 32 |
| Tabla Nº 3. 5: Tiempo de Permanencia para Oficiales Especialistas | 32 |
| Tabla Nº 3. 6: Tiempo de Permanencia para el Personal de Tropa | 33 |
| Tabla Nº 3. 7:Elaboración..... | 62 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura Nº 3. 1: Icono del CD interactivo | 56 |
| Figura Nº 3.2: Pantalla de inicio del CD interactivo | 56 |
| Figura Nº 3.3: Pantalla del menú del CD interactivo..... | 57 |
| Figura Nº 3.4: Pantalla de las Calificaciones Anuales para el Ascenso | 57 |
| Figura Nº 3.5: Pantalla de las Calificaciones para el Ascenso | 58 |
| Figura Nº 3.6: Pantalla de las Normas Generales..... | 58 |
| Figura Nº 3.7: Pantalla de los Documentos para la Calificación..... | 59 |
| Figura Nº 3.8: Pantalla de los Requisitos para el Ascenso..... | 59 |
| Figura Nº 3.9: Pantalla de la Clasificación Específica de las FF.AA..... | 60 |
| Figura Nº 3.10: Pantalla de la Tabla de Méritos y Deméritos | 60 |
| Figura Nº 3.11: Botón menú | 61 |
| Figura Nº 3.12: Botón de Regreso..... | 61 |
| Figura Nº 3.13: Botón de Información Complementaria | 61 |
| Figura Nº 3.14: Botón Salir | 61 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--------------|----|
| ANEXOS | 71 |
|--------------|----|

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha detectado la falta de un material de apoyo didáctico en lo que respecta al Proceso de Ascenso del Personal Militar de la FAE, una de las alternativas es la elaboración de un módulo el mismo que ayudará al aprendizaje y enseñanza de todos los Alumnos y Aerotécnicos de la Fuerza Aérea, además contribuirá a un mejor desenvolvimiento en la vida laboral y profesional, logrando de esta manera una capacitación integra e innovadora en todos los aspectos que determina el Proceso de Ascensos.

El presente trabajo se desarrolló en cuatro capítulos, en el primer capítulo encontramos todo lo referente a los antecedentes, justificación e importancia, objetivos y el alcance del trabajo de graduación.

En el segundo capítulo hablamos sobre el marco teórico lo que es un ascenso, la misión y visión de la FAE, ámbito de aplicación, evaluación del desempeño, reclutamiento y selección.

En el tercer capítulo tenemos la propuesta a través de un módulo que detalla los requisitos que el personal de Aerotécnicos debe tener para poder realizar el proceso de ascensos.

Finalmente en el capítulo cuarto se detalla las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente módulo de enseñanza – aprendizaje del proceso de ascensos para el personal de Aerotécnicos de la FAE, tiene como objetivo brindar mayor información y conocimientos con respecto a los procesos de ascensos el mismo que será utilizado para el mejoramiento, así mismo será una valiosa herramienta para la instrucción de los alumnos que inicien su carrera en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana en la especialidad de Técnicos en Recursos Humanos. El contenido del módulo incluye un resumen descriptivo del proceso de ascensos para el personal militar, así como un documento con todos los procedimientos y requerimientos para dicho proceso que se utilizará dentro del desarrollo del módulo, material que servirá como fuente de información y consulta. Además dentro del módulo para el proceso de ascensos contiene tablas de calificaciones y los porcentajes que cada Aerotécnico debe tener para poder alcanzar su respectivo ascenso. Este módulo también cuenta con lo que respecta a méritos y desméritos para la evaluación de las calificaciones del Aerotécnico. De la misma manera se cuenta con el CD interactivo mediante el cual se puede acceder a una mejor comprensión de los contenidos del módulo. La información plasmada en el presente módulo ayudará a instruir de mejor manera a los señores aerotécnicos como alumnos de la especialidad de Técnicos en Recursos Humanos y a la vez actualizar los conocimientos al ser un módulo de fácil comprensión e interpretación.

SUMMARY

This form of teaching-learning process for staff promotions Airmen of the FAE, aims to provide more information and knowledge regarding the promotion processes which will be used to improve and it will be a valuable tool instruction for students who start their career in the School of the Ecuadorian Air Force Technicians specializing in Human Resources. The module content includes a summary description of the promotion process for military personnel, as well as a document with all procedures and requirements for the process to be used in the development of the module, will serve as source material for information and consultation. Also within the module for the promotion process contains tables of scores and the percentage that each Airman must have to reach their respective promotion. This module also features regarding merits and demerits for evaluating the qualifications of Airman. Similarly it has the interactive CD through which access to a better understanding of the contents of the module. The information provided in this module will help to better educate the lords Airmen as students majoring in Human Resources Technician and simultaneously update the skills to be a module for easy understanding and interpretation.

CAPÍTULO I EL TEMA

1.1 ANTECEDENTES

La Fuerza Aérea Ecuatoriana es una de las tres ramas de las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador, tienen la función de la defensa de la soberanía e integridad territorial pero además prevén la participación de estas en actividades económicas siempre que tengan que ver con la defensa nacional y ayuden al desarrollo nacional.

El inconveniente identificado, es que hace falta un material de apoyo didáctico en el Proceso de Ascensos del Personal Militar FAE, para ello tomará como referencia "La Ley de Personal De las Fuerzas Armadas", además es necesario partir de un punto que nos brinde la explicación etimológica y el origen de los grados, muchas veces confundidos con cargos y empleos a medida que fueron evolucionando las distintas organizaciones militares.

Como una forma de tener un amplio espectro de todos los grados militares conocidos y no solamente los empleados a lo largo de la historia de nuestra Fuerza Aérea, tratará también en la parte introductoria, aquellos que son típicos de otras organizaciones militares, para luego abordar en detalle y cronológicamente aquellos que se usaron en nuestra historia institucional.

El módulo a implementarse ayudará a instruir de mejor manera a los alumnos de la ETFA, y a la vez actualizar los conocimientos de todo el Personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, al ser un módulo de fácil interpretación.

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Debido a la necesidad y al incremento de la eficiencia en los respectivos repartos de la Fuerza Área Ecuatoriana, es importante contar con un módulo de enseñanza – aprendizaje en el proceso de ascensos de los señores Aerotécnicos, facilitando de esta manera una mejor comprensión y manejo sobre el material didáctico en lo que respecta a los ascensos.

El módulo que se pretende implementar facilitará el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de todo el personal militar que va a realizar su respectivo ascenso al grado que le corresponde, logrando de esta manera obtener mejores conocimientos sobre el tema de ascensos, lo cual logrará que el personal militar pueda desempeñar sus funciones de la mejor manera sin tener preocupación por su calificación a su siguiente grado militar.

Es por este motivo se propone elaborar un módulo para el proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana razón de esto se logrará un mejor nivel de aprendizaje de los señores Aerotécnicos como Alumnos de la especialidad Técnicos de Recursos Humanos mejorando así la calidad de trabajo en sus respectivas áreas como también el de la misma Institución.

1.3OBJETIVOS

1.3.1OBJETIVO GENERAL

Elaborar un módulo de enseñanza - aprendizaje para optimizar el proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, mediante La Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los procesos del módulo de enseñanza – aprendizaje para un mejor conocimiento y capacitación sobre el proceso de ascenso de la FAE.

- Identificar los procesos que se realizan dentro del proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la FAE.
- Elaborar un módulo de enseñanza – aprendizaje sobre el proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la FAE, para transmitir conocimientos teóricos a los alumnos de la Especialidad de Talento Humano y a todos los departamentos de la Fuerza Aérea.

1.4 ALCANCE

Con el presente trabajo de investigación se pretende optimizar la enseñanza impartida a los señores Aerotécnicos como en los Alumnos de la especialidad de Técnicos en Recursos Humanos, además servirá de gran beneficio, convirtiéndose en una guía y herramienta fundamental para el desarrollo de actividades del personal de aerotécnicos que laboran en cada uno de los repartos militares de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ASCENSO

"El ascenso es el acto de mando mediante el cual es conferido al militar un grado superior en el orden jerárquico dentro de la escala que fija La Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, como recompensas, condecoraciones, menciones honoríficas, distinciones y felicitaciones que se otorgan a las personas militares, unidades o dependencias del Ejército y Fuerza Aérea, para premiar su heroísmo, capacidad profesional, servicios a la Patria o demás hechos meritorios son aspectos muy importantes para el proceso de ascenso del personal militar."

2.2 MISIÓN Y VISIÓN FAE

Según la constitución política del Ecuador las Fuerzas Armadas tienen la función de defensa de la soberanía e integridad territorial pero además proveen la participación de estas en actividades económicas siempre que tengan que ver con la defensa nacional y ayuden al desarrollo nacional.

2.2.1 LA MISIÓN DE LA FAE ES:

"Mantener el control del espacio aéreo y garantizar con las otras ramas de las Fuerzas Armadas, la soberanía e integridad del Estado Ecuatoriano y apoyar al desarrollo socio-económico y aeronáutico del país."

2.2.2 LA VISIÓN DE LA FAE ES:

"Ser una Fuerza Aérea disuasiva, respetada y aceptada por la sociedad; pionera en el desarrollo aeroespacial nacional".

Orgánicamente la FAE está bajo el comando del Presidente de la República a través del Ministerio del Defensa Nacional y el Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas.

2.2.3 LA ORGANIZACIÓN DE LA FUERZA AÉREA ES LA SIGUIENTE:

- **COMANDANCIA GENERAL**
- **ESTADO MAYOR GENERAL FAE**
- **DIRECTORÍAS**
 - **COAD.-** Comando de Operaciones Aéreas y Defensa.
 - Escuadrones de Combate y Rescate
 - Ala de Combate No. 21
 - Ala de Combate No. 22
 - Ala de Combate No. 23
 - **Escuadrones de Transporte**
 - Ala de Transporte No. 11
 - **Centro de Operaciones Sectoriales**
 - COS Centro de Operaciones Sectorial1
 - COS Centro de Operaciones Sectorial 2
 - COS Centro de Operaciones Sectorial 3
 - Grupo de Operaciones Especiales de la Fuerza Aérea
 - Artillería Antiaérea
- **COED.-** Comando de Educación y Doctrina.
 - ESMA.- Escuela Superior Militar de Aviación "Cosme Rennella Barbatto"
 - AGA.- Academia de Guerra Aérea
 - EIA.- Escuela de Infantería Aérea

- ETFA.- Escuela Técnica de la Fuerza Aérea
- ITSA.- Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico
- EPAE.- Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos
- **Bases Aéreas**
 - Base Aérea Lago Agrio
 - Base Aérea Galápagos
 - Base Aérea Cotopaxi
- **Unidades de Educación Primaria y Media**
 - Unidad Educativa Experimental FAE No.1 Quito
 - Unidad Educativa Experimental FAE No.2 Guayaquil
 - Unidad Educativa Experimental FAE No.3 Taura
 - Unidad Educativa Experimental FAE No.4 Manta
 - Unidad Educativa Experimental FAE No.5 Latacunga
- **Entidades Adscritas**
 - TAME.- Transporte Militar Aéreo Ecuatoriano
 - DIAF.- Dirección de la Industria Aeronáutica.
 - SAB.- Empresa Proveedora de Servicios a Bordo.

2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente módulo, es de carácter general para todas las dependencias, organismos y repartos de la Fuerza Aérea. Las normas y procedimientos establecidos en este módulo, serán aplicados en forma permanente en todas las Directorías, repartos y dependencias de la Institución, de manera que los usuarios (oficiales, aerotécnicos y servidores públicos) conozcan, participen y se involucren directamente en el proceso de ascensos del personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

c. La Dirección de Educación dispondrá que en los institutos de formación de oficiales y aerotécnicos, se incluya en sus programas de estudios, el conocimiento de las normas de este módulo, así como en forma periódica ejecutar seminarios de actualización en conocimiento del mismo, para el personal administrativo de la Fuerza.

2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para entender la procedencia de la evaluación del desempeño se deberá hacer una revisión de lo que significa el sistema de administración de recursos humanos del cual depende.

La administración de Recursos humanos es un subsistema de la administración de empresa mediante la cual se dota a la empresa de personal calificado para que desempeñen los puestos vacantes, se organizan, se remuneran y se mantienen en condiciones técnicas y humanas optimas para que realicen sus labores con eficiencia.

La administración de recursos humanos, la administración de personal o la gestión de recursos humanos, como se le llama indistintamente, se refiere según Dessler, “a los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos de la gente, o recursos humanos de un puesto administrativo, que incluyen: reclutamiento y selección, capacitación, compensación y evaluación”

Bibliografía:<http://html.rincondelvago.com/evaluacion-del-desempeno.html>

2.5 FUNCIONES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

- a- Planificar, organizar, dirigir y controlar todas las actividades relativas al personal de la organización.
- b- Elaborar proyectos de normas y procedimientos de personal.
- c- Realizar estudios de clasificación y remuneración de puestos.
- d- Reclutar y preseleccionar los candidatos que han de ocupar las plazas vacantes.
- e- Coordinar la evaluación del desempeño.
- f- Realizar estudio para determinar las necesidades de adiestramiento.
- g- Mantener actualizados los archivos del personal de la empresa.
- h- Elaborar y actualizar la nómina de pago.
- i- Velar por la higiene y seguridad del personal.
- j- Elaborar programas de incentivo al personal.

k- Participar en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo con la asociación de trabajadores.

2.6 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El Reclutamiento y Selección de Personal, representa un subsistema compuesto por dos actividades que se complementan, la primera conocida como reclutamiento de personal se encarga de atraer candidatos que reúnan los requisitos exigidos por el puesto y que tengan interés en prestar sus servicios a la organización o institución.

La segunda actividad se encarga de verificar las condiciones técnicas y humanas de los participantes para concluir con la elección del candidato que posea las competencias que requiere el puesto.

Bibliografía:<http://www.infomipyme.com/Docs/GT/empresarios/rrhh/page5.html>

2.7 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO O CARGO

La descripción del cargo es una actividad mediante la cual se determinan las diferentes tareas y responsabilidades que implica el desempeño de dicho cargo. Este subsistema sirve de base para los demás subsistemas, especialmente para reclutamiento y selección del personal, y para la evaluación del desempeño.

Bibliografía:<http://admonempresas3ero.over-blog.es/article-30060885.html>

2.8 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Esta es una función de control, mediante la cual se determina si los recursos humanos están desempeñando sus respectivas labores de acuerdo con las competencias exigidas por el puesto.

2.9 ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Mediante el adiestramiento y desarrollo de personal, se incrementan los conocimientos, habilidades y destrezas del personal para que desempeñen sus labores con mayor eficiencia, ajustándose a los requerimientos del cargo.

2.10 REGISTRO Y CONTROL DEL PERSONAL

Este subsistema de la administración de recursos humanos tiene como función fundamental, mantener registro de todas las acciones que se verifican al personal que labora por la organización, entre las que se pueden mencionar: nombramiento, archivo de expediente personal, ascensos, aumento de sueldos, cambios que afecten sus documentaciones personales, permisos, licencias y desvinculación de la organización.

2.11 EVALUACIÓN DEL PERSONAL

La evaluación del desempeño es una actividad que ocurre permanentemente, los supervisores mantienen un constante monitoreo sobre la labor que realizan sus subalternos, con la finalidad de verificar si están realizando el trabajo de acuerdo con los planes que se tiene para ese puesto o aplicar medidas correctivas cuanto antes sea posible para evitar que se realicen esfuerzos innecesarios.

Evaluar es, medir el rendimiento y comportamiento de una persona con respecto al trabajo que debe desempeñar en el ejercicio de las funciones que componen el cargo que ocupa.

Adalberto Chiavenato, considera que la evaluación del personal es “un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y cualidades de alguna persona”

Bibliografía:http://www.sargelconsultores.cl/evaluaciones_de_personal.html

2.12 OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL:

- 1- Determinar si el trabajador realiza las funciones de acuerdo a como fueron planeadas.
- 2- Poder detectar necesidades de adiestramiento.
- 3- Tener una visión del potencial humano con que cuenta la organización.
- 4- Tener informaciones que nos indiquen cuales empleados pueden ser reubicados y cuáles pueden ser ascendidos.
- 5- Servir de fuente de información para la aplicación de aumento de sueldos basado en la eficiencia.
- 6- Orientar al empleado para que realice su trabajo apropiadamente.
- 7- Promover la eficiencia y la eficacia.
- 8- Permitir al supervisor y supervisado que discutan como se están desarrollando las actividades.

Bibliografía:http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm

CAPÍTULO III DESARROLLO DEL TEMA

3.1 MÓDULO

El Módulo es un documento elaborado con fines de capacitación, con cierto grado de autosuficiencia que corresponde a un área específica de conocimiento. La estructura de este módulo se refiere a la forma en que se organiza un material, la manera en que están distribuidas y ordenadas las distintas partes del módulo de enseñanza – aprendizaje del proceso de ascensos del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

El módulo de enseñanza es una propuesta organizada de los elementos o componentes instructivos para que el alumno/a desarrolle unos aprendizajes específicos en torno a un determinado tema.

3.2 OBJETIVOS

3.2.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo del proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la FAE, mediante el uso de herramientas didácticas para mejorarlos conocimientos y capacitación de todo el personal tanto alumnos como Aerotécnicos de la especialidad de Recursos Humanos.

3.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el aprendizaje y la enseñanza al personal que labora y a los alumnos de la especialidad de "Recursos Humanos" con respecto al proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Socializar la práctica de los procesos detallados en el módulo de enseñanza - aprendizaje con respecto al proceso de ascensos de los señores Aerotécnicos de la FAE.
- Mejorar el nivel de enseñanza – aprendizaje a través de una evaluación grupal y autoevaluación del personal de alumnos como Aerotécnicos de la especialidad de Recursos Humanos.

3.3 IMPORTANCIA

Mediante la implementación del módulo se pretende optimizar problemáticas referente al proceso de ascensos de los señores Aerotécnicos, es por esta razón que mediante el módulo lograremos un dominio sobre todo el proceso de ascenso del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

3.4 CARACTERÍSTICAS DEL MÓDULO

- Se realiza en torno a la resolución de los problemas de la práctica profesional.
- Es la integración de contenidos, actividades, procedimientos y desarrollo de los componentes del tema.
- Se basa en una concepción de la enseñanza y el aprendizaje de determinados temas planteados.

3.5 FINALIDAD

El presente módulo tiene como propósito determinar las normas y procedimientos que sirven de guía para la calificación de los requisitos de ascensos y para el establecimiento de antigüedades del personal militar de La Fuerza Aérea Ecuatoriana, así como para determinar los procedimientos y responsabilidades que corresponden en este aspecto, a la Dirección de Personal y Consejos respectivos, en sus diferentes niveles y de acuerdo a la jerarquía del calificado.

3.6 PROCEDIMIENTOS DE LA CALIFICACIÓN PARA EL PROCESO DE ASCENSOS

3.6.1 CALIFICACIONES ANUALES

Las calificaciones anuales es la evaluación cuantitativa y cualitativa que se debe aplicar en todo el personal militar de las FF.AA, desde el grado de Subteniente a General en el caso de los Oficiales y de Soldado a Suboficial Mayor en los de Tropa.

La Calificación Anual resultará del promedio de las calificaciones en Aptitud Física, Conducta y Capacidad Militar, según lo estipulado en la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" a partir del:

"Art.91.- La calificación anual es el resultado de la evaluación permanente e integral del militar, en base al análisis de sus cualidades morales, intelectuales, profesionales y físicas.

Art.92.- El militar será calificado en base a parámetros cuantificables, en relación con el grado y el desempeño de sus funciones.

Art.93.- La calificación anual tendrá la siguiente escala de equivalencias:

Tabla Nº 3. 1: Equivalencias de las Calificaciones Anuales

| | |
|---------|-------------------|
| Lista 1 | De 19,00 a 20 |
| Lista 2 | De 17,00 a 18,99 |
| Lista 3 | De 14,00 a 16,99 |
| Lista 4 | De 12,00 a 13,99 |
| Lista 5 | De 00,00 a 11,99. |

Fuente: Ley del Personal De las FF.AA

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

Art.94.-Las normas y procedimientos para establecer las calificaciones anuales, constarán en el Reglamento correspondiente.

Art.95.-Las calificaciones anuales serán revisadas por los comandantes o autoridad inmediata superior al calificador.

Art.96.- Los reclamos sobre estas calificaciones se presentarán y resolverán en los respectivos consejos y dentro de los términos establecidos en los reglamentos correspondientes. "

Así mismo tomamos como referencia el "Reglamento General a La Ley De Personal de Las Fuerzas Armadas del Ecuador" en donde nos indica sobre las calificaciones anuales para el ascenso en los siguientes artículos.

"Art.66.- Los oficiales y tropa de las Fuerzas Armadas, serán evaluados y calificados en el desempeño de sus cargos, en todos los casos por el militar superior jerárquico que ejerza el mando directo e inmediato.

Art.67.- Las calificaciones del Militar integrarán los siguientes considerandos cuantitativos:

Competencias técnico profesionales con una valoración del 0,40 de la nota, las competencias psico - sociales con una valoración del 0,40 de la nota y la condición física con una valoración del 0,20 de la nota.

Art.68.- Las evaluaciones cualitativas hacen relación a los valores institucionales básicos o fundamentales los mismos que por relacionarse a criterios de apreciación conceptual de carácter moral, se valorarán por parte del correspondiente órgano regulador de la situación militar y profesional del personal de las Fuerzas Armadas.

Art.69.- La condición física del personal discapacitado será valorada por los organismos médicos competentes considerando el grado de discapacidad de la persona evaluada. Las competencias técnico profesionales tendrán una valoración del 0,50 de la nota y las competencias psico - sociales una valoración del 0,50 restante.

Art.70.- Cuando el militar sea reincorporado al servicio activo, por haber obtenido sentencia absolutoria o condenatoria menor a noventa días, sobreseimiento u otra causa, para obtener la calificación por ese lapso se le duplicará la última calificación obtenida por el militar."

Además se tomo como referencia el " Reglamento para la Evaluación del Desempeño Profesional del Personal Militar de las FF.AA " para las calificaciones anuales en donde cada artículo nos describe cada evaluación del personal militar.

"Art. 6.- La evaluación es un deber que tiene el superior jerárquico que ejerce mando directo e inmediato sobre el personal militar que le está subordinado.

Para evaluar a sus subordinados en forma acertada y justa, el oficial evaluador tiene la obligación de registrar los méritos y deméritos del personal militar, en la Matriz de Seguimiento del Evaluado.

Art. 7.- El oficial evaluador abrirá la matriz de seguimiento del evaluado para cada uno de los oficiales y personal de tropa a él subordinados, en donde anotará los méritos o deméritos en las competencias técnico-profesionales y psico-sociales; así como también en los valores Institucionales básicos o fundamentales.

Estas anotaciones se las efectuará tan pronto como se observe el hecho, Indicando además la fecha y circunstancias de lo ocurrido. En caso de reclamo, esta matriz de seguimiento servirá para respaldar la calificación asignada.

Art. 8.- Los méritos y deméritos que tienen Influencia para la evaluación del desempeño profesional de cada uno de los atributos del personal militar evaluado, sólo tendrán validez para el período que se evalúa y de ninguna manera serán considerados para evaluaciones semestrales posteriores.

Art. 9.- El grado de eficiencia en cualquiera de las competencias o valores materia de la evaluación, afectará el valor numérico del atributo en que Incidiere el acto y no podrá tener valor influyente en la evaluación de los demás atributos.

Art. 10.- Cuando el personal militar evaluado tuviere dos o más evaluaciones parciales, la evaluación semestral será el promedio registrado por la Dirección de Personal.

Art.11.- Cuando un miembro de las Fuerzas Armadas se encuentre subordinado a varios superiores, cuyas opiniones sean indispensables para cubrir todos los aspectos contemplados en el Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar, cada uno de ellos deberá otorgar una apreciación cuantitativa separada, y de su concurrencia se obtendrá el promedio para la evaluación final, la misma que será ingresada al sistema automatizado.

Art.12.- Si el oficial evaluador fuere relevado del cargo por razones disciplinarias, incapacidad física, profesional o moral, no podrá evaluar a sus subordinados y silo hiciere, la evaluación se considerará nula. En tal caso, el segundo en el comando asumirá las funciones de oficial evaluador.

Art.13.- El sistema cuantitativo para la evaluación del personal militar de las Fuerzas Armadas será el numérico en la escala de 0 a 20. La evaluación de los valores institucionales básicos o fundamentales será cualitativa, para cuyo efecto el evaluador registrará su concepto debidamente motivado en el casillero correspondiente a cada uno.

Art. 14.- El resultado de la evaluación semestral ubicará al personal militar en una de las siguientes listas de conceptos, luego de efectuados los cálculos generales:

Tabla Nº 3. 2 Equivalencias de las Calificaciones Anuales 2

| | | |
|-------------|------------|---------------------------|
| Lista No. 1 | Excelente | De 19,000 a 20,000 puntos |
| Lista No. 2 | Muy Buena | de 17,000 a 18,999 puntos |
| Lista No. 3 | Buena | de 14,000 a 16.999 puntos |
| Lista No. 4 | Regular | de 12,000 a 13,999 puntos |
| Lista No. 5 | Deficiente | de 00,000 a 11,999 puntos |

Fuente: Reglamento para la Evaluación del Desempeño Profesional del Personal Militar de las FF.AA

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

Art. 15.- Para establecer el valor cuantitativo de cada una de las competencias, se determinan los siguientes coeficientes.

| | |
|------------------------------------|-------------|
| Competencias Técnico-Profesionales | 0,40 |
| Competencias Psico-Sociales | 0,40 |
| Condición Física | 0,20 |

Art. 16.- Una vez efectuada la evaluación del desempeño profesional, los resultados debidamente motivados se harán conocer al militar evaluado para su conformidad o reclamo".

3.6.2 CALIFICACIONES PARA EL ASCENSO

La calificación para el ascenso no es más que el acto de calificar a una persona sobre el nivel de conocimientos que tiene para realizar su respectivo ascenso al grado o al puesto que le corresponde.

Además la calificación significa evaluar y puntuar las cualidades o capacidades de una persona que ha tenido durante todo el año y se lo realiza semestralmente para determinar el nivel de capacidad en que se encuentra.

La calificación está asociada con la evaluación, que menciona al acto de estimar, considerar, apreciar, evaluar o calcular el valor de algo. Así, una evaluación constituye una opción para calificar las aptitudes y el rendimiento de estudiantes o empleados.

Las calificaciones para el ascenso lo podemos encontrar en "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" en los siguientes artículos.

"Art.97.- La Calificación para el ascenso es el resultado de la evaluación del desempeño del militar en el grado, en base al análisis de las calificaciones anuales, cursos o exámenes de promoción y de los méritos y desméritos. Para el caso de los oficiales en el grado de Coronel o Capitán de Navío, y de tropa en el grado de Suboficial Segundo, la evaluación indicada en el inciso precedente se realizará en todos los grados anteriores, de acuerdo con el Reglamento.

Art.98.- El puntaje mínimo requerido para el ascenso al grado inmediato superior será el siguiente:

Tabla Nº 3. 3: Puntaje para el Ascenso

| GRADOS MILITARES | PUNTAJE |
|--|----------------|
| General de División o sus equivalentes | 19,00 |
| General de Brigada o sus equivalentes | 18,50 |
| Coronel o su equivalente | 18,00 |
| Teniente Coronel o su equivalente | 17,50 |
| Mayor o su equivalente | 17,00 |
| Oficiales subalternos | 16,50 |
| Suboficiales 1ros. | 18,00 |
| Suboficiales 2dos. | 17,50 |
| Sargentos 1ros. | 17,00 |
| Sargentos 2dos. | 16,50 |
| Cabos | 16,00 |

Fuente: Ley del Personal De las FF.AA

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

Nota: Artículo reformado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.99.- Las normas y procedimientos para establecer las calificaciones para el ascenso, constarán en el correspondiente Reglamento.

Art.100.- Los reclamos sobre estas calificaciones se presentarán y resolverán ante los respectivos consejos y dentro de los términos establecidos en los reglamentos."

De igual manera lo podemos revisar en los artículos del "Reglamento General a La Ley De Personal de Las Fuerzas Armadas del Ecuador" a partir del:

"Art.71.- (Sustituido por el Art. 3 del D.E. 477, R.O. 290, 30-IX-2010).- El Desempeño Profesional, es el conjunto de los tres elementos determinados en el artículo 97 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, y se lo describe como aplicación efectiva e integral de los conocimientos, para el ejercicio de las funciones de un militar en el nuevo grado.

La evaluación del desempeño profesional en el grado, previo el ascenso a un nuevo grado para Oficiales y tropa de la Fuerzas Armadas, se lo realizará de conformidad con la normativa específica que se dicte para el efecto y se promediará de la siguiente manera:

- a) Méritos Personales con una valoración del 30%;
- b) Formación Profesional con una valoración del 40%; y,
- c) Experiencia Laboral, durante la permanencia en el grado militar, incluido la del último semestre, con una valoración del 30%.

Se considera Méritos Personales la conducta apegada a norma militar en el grado, considerando que todo el personal parte de una valoración uniforme de su conducta. Se considerarán como valoraciones positivas (méritos) y negativas (deméritos) los que se encuentran detallados en la normativa específica.

Se entiende por Formación Profesional los cursos de perfeccionamiento que haya realizado el militar previo a su ascenso en el grado, excluido el Curso de Estado Mayor Conjunto en el Instituto Nacional de Defensa (INADE). La experiencia Laboral constituye el promedio de las evaluaciones anuales obtenidas durante el grado.

En aquellos grados en que no se realizare curso de perfeccionamiento previo al ascenso se efectuará la evaluación del desempeño en el grado de la siguiente manera:

- a) Méritos Personales con una valoración del 50%; y,
- b) Experiencia Laboral con una valoración del 50%."

3.6.3 NORMAS GENERALES Y PROCEDIMIENTOS

Dentro de las normas generales se puede determinar lo que es el ascenso, los respectivos consejos para las calificaciones y los casos por los cuales el personal militar no pueda constar en la lista de selección para el ascenso, esto lo podemos revisar a través de los artículos que constan en la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" a partir del:

"Art.101.- El ascenso constituye un derecho del militar para pasar al grado inmediato superior, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley, siempre que existiere la correspondiente vacante orgánica.

Art.102.- Los ascensos se conceden:

- a) A los oficiales, mediante Decreto Ejecutivo, a solicitud del Ministro de Defensa; y,
- b) A la tropa, por Resolución del respectivo Comandante General de Fuerza.

Art.103.- Los ascensos se concederán grado por grado, a los militares que hubieren cumplido con todos los requisitos contemplados en esta Ley, respetándose el orden de las listas de Selección elaboradas por los respectivos consejos; y, se realizarán semestralmente, a partir de las fechas de graduación, tanto para los oficiales, como para la Tropa.

Art.104.- Los militares integrarán las listas de Selección para ascenso, en la fecha en que hubieren cumplido con todos los requisitos señalados en la Ley y sus reglamentos.

Art.105.- Los directores o jefes de los departamentos de Personal de las Fuerzas remitirán a los respectivos consejos, juntamente con las hojas de evaluación, su informe sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso, haciendo referencia a los documentos probatorios, así como el cuadro de vacantes, con anticipación de sesenta días a la fecha en la cual el militar cumpla con el tiempo de permanencia en el grado.

Una vez que los respectivos consejos verifiquen el cumplimiento de los requisitos de Ley y si existiere la correspondiente vacante, se producirá su ascenso.

Art.106.- Los respectivos consejos dispondrán la publicación de las listas de Selección Provisional, en la Orden General, con treinta días de anticipación al cumplimiento del tiempo de servicio en el grado.

Art.107.- El militar que se considere afectado podrá formular su reclamo al respectivo Consejo, en el plazo de treinta días calendario contados desde la fecha de la publicación de las indicadas listas.

Este plazo se ampliará a cuarenta y cinco días calendario desde la fecha de notificación, para los militares que estuvieren de guarnición en las provincias de la Región Amazónica y Galápagos, o en Comisión en el exterior.

Este último caso no impedirá la publicación de las listas de Selección definitivas del personal de oficiales y de tropa que hubiere cumplido con todos los requisitos.

Art.108.- Los consejos resolverán los reclamos presentados en el plazo perentorio de quince días calendario desde la fecha de su formulación, luego de lo cual se publicarán las listas de Selección definitivas, o las modificaciones a las ya publicadas, si fuere del caso.

Art.109.- No podrán constar en las listas de Selección ni ascenderán los militares que se hallaren comprendidos en los siguientes casos:

- a) Hallarse en situación de disponibilidad;
- b) Estar sindicado en juicios penales militares o comunes, en el cual se hubiere dictado auto de prisión preventiva;
- c) Constar en Lista de Eliminación; y,
- d) Hallarse cumplimiento la sanción de suspensión de funciones, según el Reglamento respectivo.

Nota: Literal b) reformado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.110.- Para establecer la antigüedad en el ascenso del militar al grado inmediatamente superior y determinar su ubicación en su promoción, esta se calculará en base a las suma que resultare entre el puntaje alcanzado en el grado, con una valoración del sesenta por ciento; y, el promedio de notas de ascenso de todos los grados anteriores; incluida la nota de graduación en el Instituto de Formación de Oficiales y de tropa de cada Fuerza, con una valoración del cuarenta por ciento.

Para el ascenso a General de División y a General de Ejército o sus equivalentes en las otras Fuerzas, no se aplicará la disposición del primer inciso de este artículo y se mantendrán las antigüedades con las que ascendieron a General de Brigada o sus equivalentes.

Nota: Inciso segundo agregado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.111.- Los respectivos consejos, remitirán al Ministerio de Defensa Nacional, las listas de Selección definitivas de los oficiales, que deben ascender. El Ministro de Defensa Nacional, previo el trámite pertinente, dispondrá la publicación inmediata en la Orden Ministerial, sin ninguna modificación.

Art.112.- Los consejos de personal de tropa remitirán las listas de selección definitivas a los respectivos comandos generales de Fuerza, para que estos, sin modificación alguna, expidan las resoluciones correspondientes que se publicarán en la Orden General.

Art.113.- Los generales de Brigada y sus equivalentes en las otras fuerzas y los suboficiales primeros que habiendo sido calificados para el ascenso, no fueron promovidos por falta de la vacante orgánica respectiva, continuarán en servicio hasta que la vacante que estuvieren ocupando no impida el ascenso de militares de grado inferior y en caso de que suceda el impedimento se retirarán del servicio activo y serán ascendidos previamente a la disponibilidad o baja.

Art.114.- Los coroneles y capitanes de Navío de arma, que hubieren sido calificados para el ascenso y no fueron promovidos por falta de vacante orgánica, conservarán la ubicación que tuvieron en las listas de Selección definitivas en su respectivo escalafón, hasta un máximo de un año y percibirán el sueldo del inmediato grado superior; durante este período podrán ascender de producirse la vacante; en caso de que la vacante que estuvieren ocupando impida el ascenso de militares de grado inferior, serán ascendidos previa su disponibilidad o baja; igual procedimiento se aplicará si manifestaren su voluntad de separarse del servicio activo.

Art.115.- Los militares hasta los grados de tenientes coroneles y de suboficiales segundos o sus equivalentes en las otras fuerzas, que hubieren cumplido los requisitos de ascenso establecidos en esta Ley y que no fueron promovidos por falta de vacante orgánica, tendrán el mismo tratamiento señalado en el artículo anterior, exceptuando el tiempo máximo que será de dos años."

3.6.4 DOCUMENTOS PARA LA CALIFICACIÓN PARA EL ASCENSO

Los documentos para el ascenso son los requisitos fundamentales que el Personal Militar debe tener para poder realizar su respectivo ascenso al grado que le corresponde. Todos los documentos para la calificación esta el "REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN DE REQUISITOS DE ASCENSO Y ESTABLECIMIENTO DE ANTIGÜEDADES, PARA EL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS" en los siguientes artículos.

"Art.3.-La Direcciones de Personal elaboraran el Informe y la Hoja de calificación para el Ascenso y Establecimiento de antigüedades (Anexo A), en base a los respectivos documentos probatorios.

Se consideraran documentos probatorios, los siguientes:

- a) Hojas de Calificaciones Anuales, hasta noventa (90) días antes de cumplir con el tiempo de permanencia en el grado.
- b) Certificados debidamente legalizados, de las calificaciones obtenidas en cursos o exámenes de promoción (Art. 120 de la Ley de Personal de las FF.AA.) realizados en el país y en el exterior, en el grado que le corresponda. No existirá la equiparación con similares cumplidos en el país o .en exterior, ya que estos únicamente constituirán parte del currículo del militar.
- c) Ficha Médica correspondiente a la fecha de llamamiento a cumplir con los requisitos de ascenso, cuya validez no excederá de los 6 meses, cuando el militar está en el país; y, de 12 meses cuando se encuentre en el exterior.
- d) Las Tablas de Méritos y Deméritos cuyos valores cuantitativos resultado de la aplicación de los correspondientes anexos ocasionen cambios en la evaluación final.

Art.4.- Los Comandos Generales de cada Fuerza, una vez que reciban el Informe determinado en el artículo anterior y con 60 días de anticipación a la fecha en la cual el militar cumpla con el requisito de permanencia en el grado, lo remitirán al respectivo Consejo, con la Hoja de Calificación de Requisitos de Ascenso y el Cuadro de Vacantes.

Art.5.- Cuando existan casos de militares que han cumplido con los requisitos de Ascenso fuera de los términos previstos, se procederá conforme a lo establecido en el artículo anterior pero tal retraso no afectará el trámite de ascenso de quienes hubieren cumplido en el momento oportuno. Si el interesado cumpliera requisitos después de la fecha en que debía ascender, los Consejos resolverán sobre su situación, ubicación y la nueva fecha de ascenso; pero si la demora fuere causada por razones del servicio, se ubicara al militar con su promoción.

Art.6.- Las Direcciones de Personal, para la elaboración de la Hoja de Calificación de Requisitos para el Ascenso, realizaran el estudio de la documentación, siguiendo las normas que se indican a continuación:

a.- Calificaciones Anuales:

El promedio de las Calificaciones Anuales en la Fuerza Terrestre, se someterá a un proceso matemático que ampliara las diferencias promediales de los miembros de una promoción, de acuerdo al Anexo "B" y el resultado se multiplicara por el coeficiente que corresponde a cada grado, según el Apéndice 1 del anexo "B".

Para la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea el promedio de Calificación anual se multiplicara por el coeficiente 5.

Cuando existiere varias Calificaciones por períodos diferentes dentro del mismo año, las Calificaciones correspondientes a dicho año deberán ser calculadas en la siguiente forma: cada una de las Calificaciones se multiplicará por el número de meses que abarca cada una de ellas; la suma de los productos resultantes se dividirá para el número de meses que comprenden dichas calificaciones; y, el resultado corresponde a la calificación del año que se trate.

Cuando existan periodos menores a dos meses sin calificaciones, debido a movimientos del militar calificador o calificado y que de, acuerdo con el Reglamento respectivo, no se puede extender calificaciones, este tiempo quedará justificado con las certificaciones otorgadas por la Dirección de Personal de cada Fuerza.

Salvo lo estipulado en el inciso anterior la calificación que deberá presentar el militar en condiciones de ascenso, será la correspondiente, hasta 90 días antes de la fecha del cumplimiento del tiempo de servicio en el grade.

Las calificaciones anuales reflejaran el resultado del trabajo diario del personal militar contemplado en todos sus aspectos positivos y negativos, cuyo registro será mensual y anual, de acuerdo a las Hojas de Calificaciones y a las normas de procedimiento existentes en el Reglamento correspondiente.

b.- Calificaciones por Cursos o Exámenes de Promoción.

El Promedio de las Calificaciones de Promoción para la Fuerza Terrestre se someterá a un proceso matemático que amplíara las diferencias promediales de los miembros de una promoción, de acuerdo al Anexo "B" y el resultado se multiplicara por el coeficiente que corresponda cada grado, según el Apéndice 1 del Anexo "B".

La nota final aplicable a la Fuerza Naval y a la Fuerza Aérea obtenida en los cursos o Exámenes de Promoción, se multiplicará por el coeficiente de diez (10).

c.- Análisis y calificación de documentos

El expediente de documentos personales del militar, debe ser actualizado con las calificaciones anuales, la ficha médica, el certificado del curso o examen de promoción y documentos de actos relevantes, Méritos y Deméritos en lo aplicable a cada Fuerza.

Para el cálculo de los puntos de Demérito, en la Fuerza Terrestre el total obtenido después de la Tabla de Deméritos (Apéndice 2 del Anexo "B") se restara de veinte (20), y dicho resultado será multiplicado por el coeficiente de cada grado de acuerdo al Apéndice 1 del Anexo "B".

Para el cálculo de los puntos de Méritos y Deméritos en la Fuerza Naval y Fuerza Aérea se procederá de la siguiente forma: para cada militar se realizará la suma algebraica de los Méritos y Deméritos; la nota más alta entre todos los Militares de la promoción se restara de 20 y la diferencia será la nota base de la promoción, a la cual se incrementaran o restaran los puntos de Méritos y Deméritos respectivamente: dicho producto será multiplicado por el coeficiente 8.

d.- Para obtener el puntaje en el grado del militar en" la Fuerza Naval y Fuerza Aérea, se procederá de la siguiente manera:

- 1) Se sumaran los productos obtenidos según lo contemplado en los literales a), b) c).
- 2) Se sumaran los coeficientes señalados en los literales indicados; y,
- 3) Se dividirá el resultado obtenido de la suma de los productos, para 23, que es la sumatoria de los coeficientes.

Art.7.- Para efectos de este Reglamento cada Fuerza analizara, la Tabla de Méritos y Deméritos del personal militar de acuerdo al anexo correspondiente.

Art.8.-La aplicación de la Tabla de Méritos y Deméritos se observara de acuerdo a las regulaciones específicas de cada Fuerza.

Art.9.- La nota servirá para establecer la ubicación del militar en su promoción, se calculara en base a la suma que resultare entre el puntaje alcanzado en el grado, con una valoración del (60%); y el promedio de la nota de ascenso de todos los grades anteriores, incluido la nota de graduación en el Instituto de Formación de Oficiales y de Tropa de la Fuerza con una valoración del (40%).

Art.10.- Una vez establecido el puntaje de la Promoción, se requerirá la diferencia mínima de 0.200 de punto, para que un militar pueda superar a otros más antiguos de los que integran la lista de Promoción definitiva.

Art.11.- Para la calificación de requisitos de ascenso y establecimiento de antigüedades de los oficiales generales se procederá conforme lo contemplado en el respectivo Reglamento."

3.6.5 REQUISITOS PARA EL ASCENSO

Quienes aspiren a ser ascendidos de grado en el escalafón correspondiente, deberán acreditar además de los requisitos para cada grado, la evaluación de desempeño laboral como también el puntaje mínimo en el grado que se encuentre el personal militar, según el artículo a la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas".

"Art.116.- El personal militar, para su ascenso, cumplirá con requisitos comunes para todos los grados y requisitos específicos en cada grado, tanto los oficiales como la tropa."

3.6.5.1 Requisitos Comunes para el Ascenso

Los requisitos comunes para el ascenso se deberá cumplir como lo dice la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" en los siguientes artículos:

"Art.117.- Los requisitos comunes que debe reunir el militar para el ascenso en todos los grados son los siguientes:

- a) Acreditar el puntaje mínimo que para cada grado se determina en la presente Ley;
- b) Aprobar el correspondiente curso;
- c) Haber cumplido funciones en unidades correspondientes a su clasificación, por lo menos durante un año en el grado, para oficiales superiores, suboficiales y sargentos primeros, y dos años para el resto de jerarquías;
- d) Haber sido declarado apto para el servicio, de acuerdo a ficha médica; y,
- e) Haber cumplido con el tiempo de permanencia en el grado.

Art.118.- El tiempo de permanencia en el grado para el personal de Oficiales de Arma y de Servicios o Técnicos, es el siguiente:

Tabla Nº 3. 4: Tiempo de Permanencia para Oficiales Arma y de Servicios o Técnicos

| GRADOS MILITARES | TIEMPO |
|--|---------------|
| Subteniente o Alférez de Fragata | 4 años |
| Teniente o Teniente de Fragata | 5 años |
| Capitán o Teniente de Navío | 7 años |
| Mayor o Capitán de Corbeta | 7 años |
| Teniente Coronel o Capitán de Fragata | 7 años |
| Coronel o Capitán de Navío | 7 años |
| General de Brigada o sus equivalentes | 5 años |
| General de División o sus equivalentes | 3 años |
| General de Ejército o sus equivalentes | 2 años |

Fuente: Ley del Personal De las FF.AA

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

El tiempo de permanencia en el grado para el personal de Oficiales Especialistas, es el siguiente:

Tabla Nº 3. 5: Tiempo de Permanencia para Oficiales Especialistas

| GRADOS MILITARES | TIEMPO |
|---------------------------------------|---------------|
| Subteniente o Alférez de Fragata | 2 años |
| Teniente o Teniente de Fragata | 7 años |
| Capitán o Teniente de Navío | 7 años |
| Mayor o Capitán de Corbeta | 7 años |
| Teniente Coronel o Capitán de Fragata | 7 años |
| Coronel o Capitán de Navío | 7 años |

Fuente: Ley del Personal De las FF.AA

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.119.- El tiempo de permanencia en el grado para el personal de Tropa, es el siguiente:

Tabla Nº 3. 6: Tiempo de Permanencia para el Personal de Tropa

| GRADOS MILITARES | TIEMPO |
|-------------------------|---------------|
| Soldado o Marinero | 4 años |
| Cabo Segundo | 5 años |
| Cabo Primero | 7 años |
| Sargento Segundo | 7 años |
| Sargento Primero | 7 años |
| Suboficial Segundo | 4 años |
| Suboficial Primero | 3 años |
| Suboficial Mayor | 2 años |

Fuente: Ley del Personal De las FF.AA

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

Art.120.- Cuando por razones de fuerza mayor no se llevaren a cabo los cursos para el ascenso, se programará y rendirán exámenes de promoción para cumplir con este requisito.

La nota promedio mínima de los indicados exámenes será de quince sobre veinte, pero en ninguna materia podrá ser inferior a trece sobre veinte.

Art.121.- El militar no podrá repetir un curso que constituya requisito para el ascenso, ni presentarse por segunda vez a un examen de promoción si los hubiere reprobado, excepto por casos de fuerza mayor, debidamente comprobados, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento respectivo de cada Fuerza."

3.6.5.2 Requisitos para el Ascenso de Oficiales de Arma y de Servicio Técnicos

El ascenso para los señores Oficiales comprende desde el grado de Subteniente hasta General del Aire esto es en el caso de Oficiales de Arma, los requisitos podemos apreciarlo en los siguientes artículos de la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" a partir del:

"Art.122.- Los oficiales de arma y de servicios o técnicos a más de los requisitos comunes para su ascenso, cumplirán los siguientes, según su grado:

- a) Para el ascenso a Teniente, Capitán y Mayor o sus equivalentes en la Fuerza Naval, aprobar el respectivo curso de estudios militares, establecidos en los reglamentos pertinentes de cada Fuerza;
- b) Para ascender a Teniente Coronel o Capitán de Fragata, haber aprobado el curso de Estado Mayor en las respectivas academias de Guerra nacionales;
- c) Para ascender a Coronel o Capitán de Navío se requiere:
 - 1) No haber sido sancionado con suspensión de funciones durante su carrera militar;
 - 2) Ser diplomado de Estado Mayor en las academias de guerra nacionales y no haber repetido dicho curso por ninguna circunstancia; y,
 - 3) No haber sido reprobado en un Curso Militar o Técnico en el país o en el exterior, de acuerdo al Reglamento de cada Fuerza;
- d) Para ascender a General de Brigada o sus equivalentes en las demás Fuerzas, se requiere:

Para los Oficiales de Arma:

- 1) Obtener la aprobación del Consejo de Oficiales Generales de la respectiva Fuerza; y,
- 2) Haber aprobado el Curso de Estado Mayor Conjunto.

Para los Oficiales de Servicios o Técnicos:

- 1) Obtener la aprobación del Consejo de Oficiales Generales de la respectiva Fuerza; y,
- 2) Contar con la vacante respectiva, creada de conformidad a las necesidades de las Fuerzas Armadas.

- e) Para ascender a General de División, Vicealmirante o Teniente General, se requiere ser Oficial de Arma, haber ascendido a General de Brigada o su equivalente en la primera oportunidad y obtener la aprobación del Consejo de Oficiales Generales de Ejército y División o sus equivalentes en las demás Fuerzas. En caso de que no pudiera constituir el mencionado Consejo esta responsabilidad la asumirá el Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas.
- f) Para ascender a General de Ejército, Almirante o General del Aire se requiere que el Oficial General se encuentre ejerciendo en forma efectiva y como titular, uno de los siguientes cargos: Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas o Comandante General de Fuerza.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.123.- Los Oficiales Superiores que voluntariamente no desearan hacer la Academia de Guerra, que no hayan sido calificados para presentarse a exámenes de ingreso por la Comisión Especial conformada para el efecto; o, que no hayan aprobado los exámenes de ingreso en dos oportunidades, podrán permanecer en dicho grado hasta completar el tiempo para tener derecho a pensión de retiro.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.123-A.- Los Oficiales que después de haber sido calificados IDÓNEOS y hayan aprobado el examen de ingreso a los Cursos de Estado Mayor o Estado Mayor de Servicios y que voluntariamente decidan pasar a Especialistas, deberán ingresar a un Centro de Educación Superior, calificado por la respectiva Fuerza, para aprobar un Curso Técnico de duración no menor a los dos años, con opción de ascender hasta el grado de Coronel, siempre que exista la respectiva vacante de Especialista y cumplan con los demás requisitos en el Reglamento de aplicación a la Ley, previa solicitud, la misma que será aprobada o negada por el Consejo respectivo.

Mientras se encuentren estudiando continuarán en la condición original de Oficiales de Arma, Técnicos o de Servicios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.123-B.- Los Oficiales Superiores calificados como IDÓNEOS, por la Comisión Especial conformada para el efecto, de acuerdo al Reglamento respectivo, realizarán el Curso de Estado Mayor Conjunto, en el Instituto Nacional de Guerra.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.124.- Los mayores o capitanes de corbeta que habiendo aprobado el ingreso a la Academia de Guerra y por cualquier razón no hubieren iniciado, o aprobado el curso de Estado Mayor, podrán ascender al grado de Teniente Coronel o su equivalente, siempre que se cumpla con los otros requisitos legales.

Art.125.- Los mayores y capitanes de corbeta que por razones del servicio y con autorización del respectivo Consejo, se encontraren cursando la Academia de guerra, al momento de ser calificados, se les computará para el ascenso la nota de los exámenes de ingreso: esta misma nota servirá a esa fecha para el ascenso de quienes no hubieren cursado la Academia de Guerra, por falta de cupos en esos institutos.

Art.126.- Los tenientes coroneles y capitanes de fragata de arma y los de servicios o técnicos, no diplomados de Estado Mayor, que hubieren cumplido con todos los otros requisitos de ascenso exigidos por esta Ley, podrán continuar en servicio activo, con su mismo grado, hasta un máximo de un año, a expreso pedido del respectivo Comando de Fuerza y siempre que la vacante que estuvieren ocupando no afecte el ascenso de militares de grado inferior.

Art.127.- Los coroneles y capitanes de navío de arma que en base al análisis de la documentación de su carrera militar fueren seleccionados como idóneos para ser calificados para su ascenso al grado inmediato superior, tendrán hasta dos oportunidades para su promoción.

Art.128.- Los coroneles y capitanes de navío de arma declarados idóneos que no fueren considerados para su ascenso en la primera oportunidad, podrán esperar a una segunda oportunidad con la siguiente promoción, situación en la que permanecerán hasta un máximo de un año.

En caso de no producirse dicha calificación en el lapso anteriormente señalado, deberán solicitar su disponibilidad o serán colocados en tal situación.

Art.129.- Los coroneles y capitanes de navío de arma que sean ascendidos en la segunda oportunidad, lo harán un día anterior a la fecha de ascenso de la siguiente promoción. Los oficiales que no fueren ascendidos en la segunda oportunidad serán colocados en disponibilidad.

Art.130.- Los coroneles y capitanes de navío de servicios o técnicos y especialistas con una anticipación de treinta días a la fecha en la cual cumpla con el tiempo de permanencia en el grado, podrán solicitar por escrito, al Comandante General de Fuerza respectivo su deseo de continuar en servicio activo con el mismo grado; en caso de ser aceptada su petición, su permanencia se prolongará hasta un máximo de dos años, a criterio del Comandante General de Fuerza y siempre que la vacante orgánica que estuvieren ocupando no afecte al ascenso de militares de grado inferior.

Art.131.- Los generales de división o sus equivalentes en las demás fuerzas, solicitarán su disponibilidad con una anticipación de treinta días a la fecha en que cumplan con el tiempo de servicio en el grado; y, aquellos oficiales que no lo hicieron serán colocados en tal situación."

3.6.5.3 Requisitos para el Ascenso de los Oficiales Especialistas

Para los ascensos a Oficiales Especialistas deberá tener un título de nivel superior como requisito básico y los demás requisitos están comprendidos en la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" en los siguientes artículos.

"Art.132.- Los Oficiales Especialistas, a más de los requisitos comunes para su ascenso, cumplirán con los siguientes:

- a) Para el ascenso a Teniente o Teniente de Fragata, acreditar el título profesional de su especialidad para aquellos oficiales que se reclutaron como egresados de los Institutos de Educación Superior;
- b) Para el ascenso a Capitán o su equivalente en la Fuerza Naval, aprobar el respectivo curso de estudios en las áreas de su especialidad, de conformidad a lo establecido en el Reglamento pertinente de cada Fuerza;
- c) Para el ascenso a Mayor, o su equivalente en la Fuerza Naval, aprobar el respectivo curso de estudios en las áreas de su especialidad, y acreditar el título de Post Grado, conforme a lo establecido en el Reglamento respectivo de cada Fuerza;
- d) Para ascender a Teniente o Capitán de Fragata, aprobar el CURSO SUPERIOR MILITAR, con una duración no mayor de seis meses, según lo dispuesto en el Reglamento de cada Fuerza; y,
- e) Para ascender a Coronel o Capitán de Navío, no haber merecido suspensión de funciones durante la carrera militar; presentar un trabajo de investigación en el campo de su especialidad, de interés para las Fuerzas Armadas, calificado de acuerdo al respectivo Reglamento de cada Fuerza, y no haber sido reprobado en un Curso Militar o Técnico en el país o en el exterior, de conformidad al respectivo Reglamento.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.133.- Los tenientes coroneles o capitanes de fragata especialistas que no cumplieren con el requisito previsto en el literal c) del artículo anterior, relacionado con el trabajo de investigación podrán continuar en servicio activo, con el mismo grado, a pedido expreso del Comandante General de Fuerza respectivo, siempre que la vacante que estuvieren ocupando no impida el ascenso de los oficiales del grado inmediato inferior y hasta un máximo de un año, luego de lo cual serán colocados en disponibilidad."

3.6.5.4 Requisitos para el Ascenso del Personal de Tropa de Arma y Técnicos

Para poder ascender al siguiente grado militar el personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana deberán cumplir con todos los requisitos establecidos en la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" en los siguientes artículos.

"Art.134.- El personal de tropa de arma y de servicios o técnicos, a más de los requisitos comunes para su ascenso, según el grado, cumplirá con los siguientes:

- a) Para el ascenso hasta el grado de Sargento Primero, inclusive, haber aprobado los cursos establecidos en los pertinentes reglamentos de cada Fuerza;
- b) Para ascender a Suboficial Segundo, haber realizado un curso de administración militar y, no haber sido sancionado con suspensión de funciones durante su carrera militar; y,
- d) Para ascender a Suboficial Mayor, merecer informe favorable del Consejo de Personal de Tropa de la respectiva Fuerza."

3.6.5.5 Requisitos para el Ascenso del Personal Especialista

De igual manera poder ascender al siguiente grado militar el personal de Aerotécnicos Especialistas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana deberán cumplir con todos los requisitos establecidos en la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" en los siguientes artículos.

"Art.135.- El Personal de tropa especialista, a más de los requisitos comunes, según el grado, cumplirán con los siguientes:

- a) Para el ascenso hasta el grado de Suboficial Segundo, inclusive, aprobar los cursos de su especialidad, de acuerdo a lo establecido en el respectivo Reglamento de cada Fuerza. Para los suboficiales segundos, además, se requiere no haber sido sancionado con suspensión de funciones durante la carrera militar; y,

Art.136.- El personal de tropa, de arma y servicios o técnicos y especialistas en el grado de sargentos primeros que no hayan aprobado el curso de ascenso, podrán permanecer en el mismo grado hasta cumplir el tiempo para tener derecho a pensión de retiro luego de lo cual pasarán a disponibilidad."

3.6.6 ASCENSO ESPECIALES

Para poder realizar el proceso de ascensos especiales deberán los Aerotécnicos cumplir y acatarse a lo que dispone los artículos establecidos en la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas"

"Art.137.- Será ascendido el militar que hubiere fallecido o desaparecido, encontrándose seleccionado para el ascenso o habiendo cumplido con todos los requisitos de promoción previo informe favorable del respectivo Consejo.

Facultase a los respectivos consejos de oficiales y de tropa, según el caso, para que nieguen este ascenso, aún cuando el militar hubiere cumplido los requisitos para su promoción, si a juicio de tales organismos la muerte o desaparición hubiere ocurrido en actos deshonrosos o delictivos.

Art.138.- Será ascendido a su inmediato grado superior el militar fallecido o declarado desaparecido en cumplimiento de actos relevantes del servicio en misiones de combate o relacionadas con las mismas, previo informe del respectivo Consejo.

Art.139.- Será ascendido a su inmediato grado superior el militar que fuere separado del servicio activo por discapacidad total permanente siempre que hubiere estado seleccionado para el ascenso o hubiere cumplido con todos los requisitos de promoción, caso este último que se acreditará con el informe del respectivo Consejo.

Art.140.- En casos de guerra internacional o de conmoción interna, se podrá conceder el ascenso del personal militar en servicio activo o del personal movilizadado de las reservas, en reconocimiento de actos extraordinarios de valor y méritos de guerra, constantes en los partes correspondientes.

Este ascenso lo solicitará el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, a pedido de los comandantes generales de Fuerza o de los comandantes de los teatros de operaciones o zonas de Defensa para los oficiales; y, para la tropa lo resolverá el Comandante General de Fuerza, a pedido de los comandantes de las unidades técnicas (sic) o administrativas.

Los ascensos contemplados en el inciso anterior se otorgarán grado por grado y por una sola vez en la carrera militar, aún cuando no concurren los requisitos de ascenso exigidos en tiempo de paz."

3.6.7 CLASIFICACIÓN ESPECÍFICA

La jerarquía es la orden de procedencia de los grados militares y grado es la denominación dada a cada uno de los escalafones de la jerarquía militar. El grado militar se pierde solamente en los casos especiales contemplados en las leyes pertinentes.

Además la clasificación para las Fuerzas Armadas se lo realiza de acuerdo al artículo 18 de la "Ley de Personal de las Fuerzas Armadas" que se detalla a continuación.

"Art.18.- El Personal militar de las Fuerzas Armadas, en razón de sus grados militares, se clasifican en:

FUERZA TERRESTRE

FUERZA NAVAL

FUERZA AÉREA

O F I C I A L E S:

GENERALES:

General de Ejército

Almirante

General del Aire

General de División

Vicealmirante

Teniente General

General de Brigada

Contraalmirante

Brigadier General

SUPERIORES:

Coronel

Capitán de Navío

Coronel

Teniente Coronel

Capitán Fragata

Teniente Coronel

Mayor

Capitán Corbeta

Mayor

SUBALTERNOS:

Capitán

Teniente de Navío

Capitán

Teniente

Teniente de Fragata

Teniente

Subteniente

Alférez de Fragata

Subteniente

ASPIRANTES A OFICIALES:

Cadete

Guardiamarina

Cadete

T R O P A:

SUBOFICIALES:

Suboficial Mayor

Suboficial Mayor

Suboficial Mayor

Suboficial 1o.

Suboficial 1ro.

Suboficial 1ro.

Suboficial 2do.

Suboficial 2do.

Suboficial 2do.

CLASES:

| | | |
|---------------|---------------|---------------|
| Sargento 1ro. | Sargento 1ro. | Sargento 1ro. |
| Sargento 2do. | Sargento 2do. | Sargento 2do. |
| Cabo 1ro. | Cabo 1ro. | Cabo 1ro. |
| Cabo 2do. | Cabo 2do. | Cabo 2do. |
| Soldado | Marinero | Soldado |

ASPIRANTES A TROPA:

| | | |
|---------------------|---------|---------------------|
| Aspirante a Soldado | Grumete | Aspirante a Soldado |
|---------------------|---------|---------------------|

CONSCRIPTOS:

| | | |
|------------|------------|------------|
| Conscripto | Conscripto | Conscripto |
|------------|------------|------------|

Art.19.- Jerarquía es el orden de precedencia de los grados militares y grado es la denominación dada a cada uno de los escalones de la jerarquía militar.

Art.20.- El grado militar se pierde solamente en los casos especiales contemplados en las leyes pertinentes.

Art.21.- El personal militar se clasifica en:

- a) De Arma:
- b) De Servicios o Técnicos; y,
- c) Especialistas.

Art.22.- Los militares de arma, son los que se reclutan e instruyen en los institutos o unidades de formación de oficiales o de tropa, cuya preparación fundamental les capacita para participar directamente en acciones y en operaciones de combate.

Art.23.- Los militares de servicios o técnicos son los que se reclutan e instruyen en cursos regulares de los institutos o unidades de formación de oficiales o de tropa, cuya preparación fundamental les capacita para participar en operaciones de apoyo de servicios de combate.

Art.24.- Los militares especialistas son los profesionales y tecnólogos graduados en institutos de Educación Superior y Media que, reclutados e instruidos en los cursos de militarización correspondiente, están capacitados para apoyar al desarrollo de las operaciones militares.

Art.25.- El grado militar y la clasificación por su formación se otorgarán:

- a) A los oficiales, por Decreto Ejecutivo; y,
- b) A los aspirantes a oficiales, personal de tropa, y aspirantes a tropa, por Resolución del respectivo Comandante General de Fuerza.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.26.- Cada rama de las Fuerzas Armadas, elaborará los escalafones de su personal militar de arma, de servicios o técnicos y especialistas y clasificará en sus respectivos reglamentos las distintas funciones militares.

Art.27.- La situación militar de los conscriptos se regula por las disposiciones contenidas en la Ley de Servicio Militar Nacional.

Art.28.- Los militares de arma que por solicitud voluntaria o causas físicas, perdieren esta condición, podrán canjear sus despachos por los de Servicios o Técnicos o Especialistas; de igual forma los de Servicios o Técnicos por Especialistas.

En ambos casos, podrán continuar en el servicio activo de las Fuerzas Armadas, conforme al respectivo Reglamento de cada Fuerza. Dicho canje se podrá realizar hasta el grado de Teniente Coronel o su equivalente para Oficiales y hasta Sargento Primero, para Tropa.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art.28-A.- El personal militar discapacitado en forma parcial permanente en guerra internacional, o en actos del servicio, previa calificación por el Organismo competente, podrá continuar en servicio activo de acuerdo a las necesidades de cada Fuerza y ser ascendido, de conformidad con esta Ley y con las normas específicas que conste en el respectivo Reglamento; en cuyo caso, procederá únicamente la concesión del Seguro de Accidentes Profesionales.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997."

3.6.8 MÉRITOS Y DEMÉRITOS

En cada concurso de méritos y oposición los candidatos rendirán pruebas de conocimientos generales y específicos respecto a la especialidad correspondiente.

El contenido de las pruebas, la ponderación de los factores de calificación y bonificación, los procedimientos específicos y la metodología de cada etapa del concurso serán determinados por el respectivo "REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN DE REQUISITOS DE ASCENSO Y ESTABLECIMIENTO DE ANTIGÜEDADES, PARA EL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS" en el siguiente artículo y anexo.

"ANEXO "D"

TABLA DE MÉRITOS Y DEMÉRITOS PARA EL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA

A.- TABLA DE MÉRITOS:

1.- POR CURSOS DE PROMOCIÓN.-

a. Constituyen los diferentes cursos que tanto el personal de Oficiales y Aerotécnicos deben realizar obligatoriamente con el objeto de cumplir con uno de los requisitos para el ascenso a la jerarquía inmediata superior durante su carrera militar; sean éstos en el País o en el exterior.

b. Todo el personal que apruebe el curso se hará acreedor al 50% de la bonificación, el restante 50% será distribuido de la siguiente manera:

El 50% a la primera antigüedad del curso, y proporcionalmente a las demás antigüedades de acuerdo al procedimiento determinado en el literal d) de este artículo.

c. La bonificación otorgada a los diferentes cursos será la siguiente:

Bonificación Otorgada a los Diferentes Cursos

| | |
|---|--------|
| 1) E.M., EMT., y | + 1.00 |
| 2) Avanzado y Básico | + 0.60 |
| 3) Curso de Gerencia de Administración Militar (GAM). | + 1.00 |
| 4) Curso de Actualización Militar (CAM) | + 0.60 |

| | |
|--|-------------------------|
| Estado Mayor (E.M.) | Oficiales Piloto |
| Estado Mayor Técnico (E.M.T.) | Oficiales Técnicos |
| Curso Superior Militar | Oficiales Especialistas |
| Curso de Gerencia de Administración Militar (GAM). | Sargento Primero |
| Curso de Actualización Militar (CAM) | Cabo Primero |
| Curso de Promoción | Soldados |

d. Procedimientos:

1) Se resta la nota alcanzada por la última antigüedad de la nota obtenida por la primera antigüedad, dicho resultado constituye el 50% de la bonificación; siendo estos los factores bases para el cálculo de la bonificación para el resto de antigüedades, aplicándose una regla de 3 de acuerdo a la diferencia de cada una de las antigüedades en relación a la primera.

2) Todos los cálculos deberán efectuarse en milésimas.

3) Para la aplicación de este procedimiento y la otorgación de las bonificaciones correspondientes, cuando los cursos de Estado Mayor, Avanzado y Básico se realicen con Oficiales de Arma y Técnicos, la Academia de Guerra Aérea deberá elaborar un listado general de las antigüedades obtenidas.

Ejemplo: En el caso del curso de EM o curso de GAM.

Cálculo para la Antigüedad

| ANTIGÜEDAD | CALIFICACIÓN | |
|-------------------|---------------------|---------|
| Primera | 19,500 | |
| Segunda | 16,700 | |
| Última | 2,800 | = 0,500 |

| ANTIGÜEDAD | CALIFICACIÓN | |
|-------------------|---------------------|-------|
| Segunda | 19,431 | |
| Última | 16,700 | |
| Resultado | 2,731 | 0,487 |

REGLA DE TRES

| | | |
|-------|--|-------|
| 2,800 | | 0,500 |
| 2,731 | | X |

BONIFICACIÓN

$$0,500 + 0,487 = 0,987$$

2.- POR CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN Y DE INTERÉS PERSONAL

2.1 Cursos de Especialización:

Son todos aquellos que realizan el personal militar para su desarrollo profesional dentro de su especialidad que tiendan al perfeccionamiento de los mismos, satisfagan los requerimientos institucionales.

a.- Para que el militar se haga acreedor a la bonificación respectiva, deberá ser publicado en la Orden General de la Fuerza Aérea, su inicio y finalización.

2.2 Cursos de Interés Personal:

Son los que realizan el personal militar por su propio interés, que tienden a mejorar su preparación y conocimientos, pero que a su vez contribuyan a un mejor desempeño de sus funciones.

2.3 De la Valoración:

Valoración de Cursos

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Cursos de 20 a 39 horas de duración | 0.010 |
| Cursos de 40 a 79 horas de duración | 0.020 |
| Cursos de 80 a 120 horas de duración | 0.030 |
| Cursos de 121 a 160 horas de duración | 0.040 |
| Cursos de 161 o más horas de duración | 0.050 |

- a. Para que el militar se haga acreedor a las bonificaciones establecidas por estos cursos, el interesado deberá remitir copia de los certificados o diplomas a la Dirección de Personal para su evaluación y registro correspondiente, en los cuales deberá constar el tiempo de duración del curso.
- b. Un oficial podrá acumular máximo hasta 0.30 de punto como oficial Subalterno y 0.30 de punto como oficial superior por concepto de estos cursos,
- c. El personal de tropa, podrá acumular hasta 0.30 de punto en los grados de Soldado a Cabo y 0.30 de punto de Sargento a Suboficial. El puntaje por los cursos, bonificará en su respectivo grado.

3.-POR ENCOMIOS.-

Los encomios Simples o Solemnes se concederán de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Disciplina Militar.

- a.-El Encomio Simple podrá ser otorgado por el Comandante, Director o Jefe de un Reparto, publicado en la Orden de Cuerpo del Reparto, y a su vez informar a la Dirección de Personal para su registro en el libro de vida militar y tarjeta Ap-7.
- b.-Para el otorgamiento del Encomio solemne deberá solicitarse al Sr. Comandante General, publicarse en la Orden General FAE y registrarse en el libro de vida militar y Tarjeta Ap-7.

c.- Valoración:

Valoración por Encomios

| | | |
|----|-----------------|--------|
| 1) | Encomio Solemne | +0.100 |
| 2) | Encomio Simple | +0.050 |

4.- POR CONDECORACIÓN.-

a.- Condecoraciones de Mérito de Guerra:

Valoración por Condecoración de Mérito de Guerra

| | | |
|----|---------------------------|--------|
| 1) | En el Grado de Gran Cruz | + 1.00 |
| 2) | En el Grado de Comendador | + 0.75 |
| 3) | En el Grado de Caballero | + 0.50 |

b.- Condecoración al Mérito Aeronáutico "Cóndor de los Andes":

Valoración por Condecoración al Mérito Aeronáutico

| | | |
|----|---------------------------|-------|
| 1) | En el Grado de Comendador | +0.35 |
| 2) | En el Grado de Caballero | +0.25 |

c.- Condecoraciones "Honor y Disciplina":

Valoración por Condecoración al Honor Y Disciplina

| | | |
|----|------------------|--------|
| 1) | De Primera Clase | +0.25 |
| 2) | De Segunda Clase | +0.20 |
| 3) | De Tercera Clase | + 0.15 |

La Condecoración al Mérito Aeronáutico "Cóndor de los Andes", no aportará puntos de mérito cuando sea concedida por profesorado, cursos, obras escritas y otros conceptos para los cuales este Reglamento ya haya concedido el puntaje correspondiente.

5.- POR TÍTULOS ACADÉMICOS.-

a. De la Clasificación:

Los Títulos Académicos se clasificarán de la siguiente manera:

1) Títulos Profesionales aplicables al cumplimiento de sus funciones dentro de su Especialidad.

2) Títulos de superación individual, pero que coadyuven al mejor cumplimiento de sus funciones.

b. Valoración:

1) Los Títulos académicos deberán ser reconocidos por el Ministerio de Educación y/o por el CONESUP, cuyo tiempo mínimo de duración para obtenerlos será de 6 semestres para la tecnología y 8 semestres en adelante para los otros títulos profesionales; y, tendrán una valoración de acuerdo a la siguiente tabla:

1) Título: Puntaje

Puntaje de los Títulos Académicos

| | |
|------------------------------------|-------|
| P.H.D y Doctorado | 0.500 |
| Maestría (Con título de pregrado) | 0.450 |
| Ingeniería | 0.400 |
| Licenciatura | 0.300 |
| Tecnología | 0.200 |
| Maestría (Sin título de pregrado) | 0.250 |
| Diplomado (Sin título de pregrado) | 0.150 |

2) Las Maestrías y PHD o Doctorado, tendrán la bonificación, siempre y cuando hayan tenido una duración mínima de 18 y 24 meses respectivamente.

3) Los tiempos mínimos de duración de un diplomado y especialización serán de 6 meses cada uno.

3) A quien haya realizado estudios de Diplomado y Especialización con título profesional de pregrado (Doctorado, Ingeniería, Licenciatura) se le otorgará a más de la bonificación por dichos títulos lo siguiente:

Puntaje por Diplomado

| | |
|---------------------|-------|
| Con Diplomado | 0.020 |
| Con Especialización | 0.030 |

c.-El personal militar que como parte de su formación y/o por necesidades de la Fuerza, haya sido beneficiado con una beca Institucional, para obtener cualquiera de los títulos anteriormente descritos y cuyos estudios hayan sido realizados en forma presencial en los Institutos de Educación Superior, serán bonificados con la mitad del puntaje asignado al título que corresponda.

d.-El personal militar que haya ingresado a la Fuerza Aérea con el título profesional como requisito, acreditará puntaje cuando alcance títulos superiores al de su condición de ingreso, con una bonificación de acuerdo a la tabla anterior.

e.- Los títulos académicos obtenidos bonificarán en el grado jerárquico en que se lo obtuvo, para lo cual el interesado deberá remitir a la Dirección de Personal, la copia del Título para su registro y bonificación correspondiente.

6.-POR OBRAS ESCRITAS.-

6.1 De interés para la Fuerza.

a) Tendrán una valoración de 0.10 de punto.

b) Las obras deberán ser originales y de propia creación del autor. No se aceptarán traducciones, adaptaciones o ampliaciones de libros, reglamentos, manuales u otros documentos nacionales o extranjeros.

c) Deberán ser calificadas por el COSEFA y aprobadas por el señor Comandante General, por ser de interés para la Fuerza Aérea, Fuerzas Armadas o para el País.

d) Las bonificaciones se otorgarán por una sola vez en cada grado. Las obras no son transferibles de grado a grado.

6.2 De interés social.

a) Tendrán una valoración de 0.050 de punto.

b) Las bonificaciones se otorgarán por una sola vez en cada grado. Las obras no son transferibles de grado a grado.

c) Las obras pueden ser sobre cualquier tema de interés social y deberán ser aprobadas por la Dirección de Educación FAE, a quien se dirigirán las solicitudes de calificación de obras escritas.

d) No se considerarán como obras escritas las tesis, monografías o artículos elaborados por miembros de la Fuerza Aérea, en los cursos contemplados en el Plan de carrera, Títulos Académicos o Cursos de Interés personal.

7.- POR PROFESORADO EN INSTITUTOS MILITARES.-

a.- Designación:

Para hacerse acreedor a esta bonificación, el militar debe haber dictado un mínimo de 90 horas de clases y la calificación otorgada por el Instituto en el cual ha dictado las clases no debe ser mínima de 19/20, para lo cual el interesado deberá remitir a la Dirección de Personal un certificado otorgado por el Instituto en donde haya dictado clases para su registro y bonificación correspondiente, haciendo constar los datos arriba señalados, caso contrario no será bonificado.

- a. Para la bonificación únicamente se contabilizará las horas de clase dictadas en el grado.
- b. Los Directores de Institutos Educativos y Oficiales de Planta, así como los Comandantes de Unidad, que ejerzan funciones no podrán bonificar por profesorado.
- c. Valoración:

Será bonificado con 0.10 de punto, a todo militar que cumpla con los requisitos establecidos en los literales a y b y que haya dictado clases en cualquier Instituto de educación militar dentro o fuera del país.

8.- POR COMANDO DE UNIDAD.-

Los oficiales que se han desempeñado en calidad de titulares o interinos en las funciones que a continuación se detalla y que han tenido una calificación promedio de 19/20 en la jerarquía, se harán acreedores a los siguientes puntos de mérito:

Calificación Promedio en la Jerarquía

- a.- Comandos Aéreos y Directores del Comando General +0.20
- b.- Comandos de Alas, COS, Jefatura del Estado Mayor de los Comandos Aéreos y Directores de los Centros de Formación y de Perfeccionamiento. +0.15
- c.- Subdirectores, Comandos de Grupos, Escuadrones, Jefaturas del CID y Departamentos. +0.10

Se acreditará bonificación por ejercicio del cargo cuando se lo ha desempeñado por un período mínimo de un año ininterrumpidamente.

El puntaje establecido se concederá al cargo de mayor valoración que haya ocupado durante la jerarquía en la que se está calificando para su ascenso.

B.- TABLA DE DEMÉRITOS:

1.- POR CENSURAS, ARRESTOS Y SUSPENSIÓN DE FUNCIONES.-

a.- Para Oficiales

| SANCIONES | Censura Simple | Censura Solemne | Arresto Simple | Arresto de Rigor | Arresto de Rigor en otro Reparto | Suspensión de Funciones |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| VALOR | - 0.030 Por cada ocasión | - 0.150 Por cada ocasión | - 0.030 Por cada día | - 0.050 Por cada día | - 0.075 Por Cada día | - 0.080 Por Cada día |
| GRADO | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. |
| SUBT.-TNTE. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| CAPT.-MAYO. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| TCRN.-CRNL. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

b.- Para Tropa.

| SANCIONES | Censura Simple | Censura Solemne | Arresto Simple | Arresto de Rigor | Arresto de Rigor en otro Reparto | Suspensión de Funciones |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| VALOR | - 0.030 Por cada ocasión | - 0.150 Por cada ocasión | - 0.030 Por cada día | - 0.050 Por cada día | - 0.075 Por Cada día | - 0.080 Por Cada día |
| GRADO | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. |
| SLDO.- CABO. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| SGOS.- SGOP. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| SUBOFICIAL | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

2.- POR PRISIÓN CORRECCIONAL-

a.- Por Hechos Dolosos

El consejo respectivo, de encontrar razones lo incluirá en la Cuota de Eliminación, de acuerdo con la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, caso contrario se le aplicará el puntaje correspondiente a los hechos culposos.

b.- Por Hechos Culposos se aplicará al siguiente puntaje: No. DE DÍAS

PUNTOS DE DEMÉRITO OFICIALES Y TROPA

Puntos de Méritos a Oficiales y Tropa

| | |
|-------|--------|
| 00-15 | -0.50 |
| 16-30 | - 0.75 |
| 31-60 | -1.00 |
| 61-90 | -1.50 |

Nota: Por Suspensión de Funciones y prisión correccional, los Oficiales y Aerotécnicos a más de los puntos de Demérito contemplados en este Reglamento, se sujetarán a las sanciones establecidas en las Leyes y Reglamentos para el efecto.

2.- POR ACCIÓN DE TRABAJO PROFESIONAL.

Por no aprobar el examen de ingreso a un Curso de promoción 0.25.

Nota: Se aplicará este puntaje cuando es por primera vez. En caso de reincidir en una segunda ocasión, se sujetará a lo estipulado en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.

b.- El personal de Oficiales y Aerotécnicos que reprobren materias en un semestre en la ESPE, recibirán la siguiente valoración de demérito por cada una de las materias reprobadas:

Oficiales: 0.01

Aerotécnicos: 0.008

Art. 2do.- Derogase las disposiciones que se opusieron a las del Reglamento que se aprueba por el presente Acuerdo; en particular el Reglamento promulgado con Acuerdo N° 131 de 9 de septiembre de 1992, publicado en la Orden General Ministerial No. 158 de 21 de mismos mes y año.

Art. 3ro.- La presente codificación del Reglamento de Calificación de Requisitos de Ascensos y Establecimiento de Antigüedades, para el personal Militar de las Fuerzas Armadas, que se aprueba mediante el presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la publicación en la Orden General del Ministerio de Defensa Nacional y de su ejecución encargase a las Autoridades Militares, para su cumplimiento."

3.7 UTILIZACIÓN DEL CD INTERACTIVO

El CD interactivo es un programa mediante el cual podemos obtener una información detallada sobre los diferentes procesos de un tema determinado, en este caso tendremos toda la información necesaria sobre el proceso de ascensos del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Además el material didáctico fue elaborado por el programa Macromedia

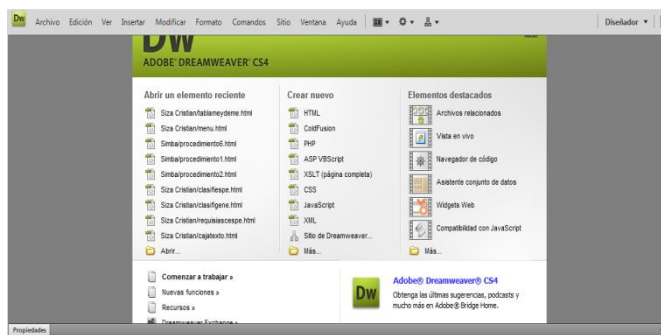


Figura N°3. 1: Ícono del CD interactivo

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al ingresar al CD interactivo se muestra una pantalla de inicio que contiene el tema del proyecto.



Figura N°3. 2: Pantalla de inicio del CD interactivo

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al dar clic sobre menú se muestra una pantalla que contiene los temas principales.

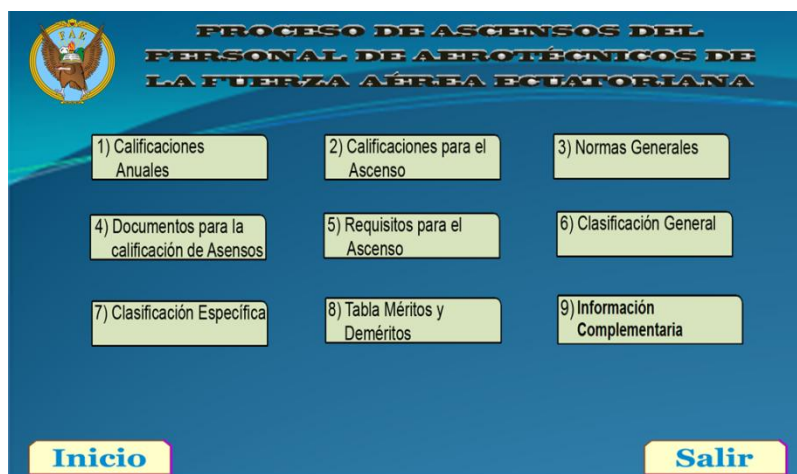


Figura N°3. 3: Pantalla del menú del CD interactivo

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

3.7.1 Navegación del programa

La estructura del programa permite un avance secuencial de los procesos para el ascenso del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Algunas pantallas muestran tablas sobre las puntuaciones de los señores Aerotécnicos de acuerdo a los títulos alcanzados así como los méritos y desméritos de los mismos.

Al dar clic sobre calificaciones anuales, se encuentra una breve descripción sobre la evaluación cuantitativa y cualitativa del personal de Aerotécnicos de la FAE.

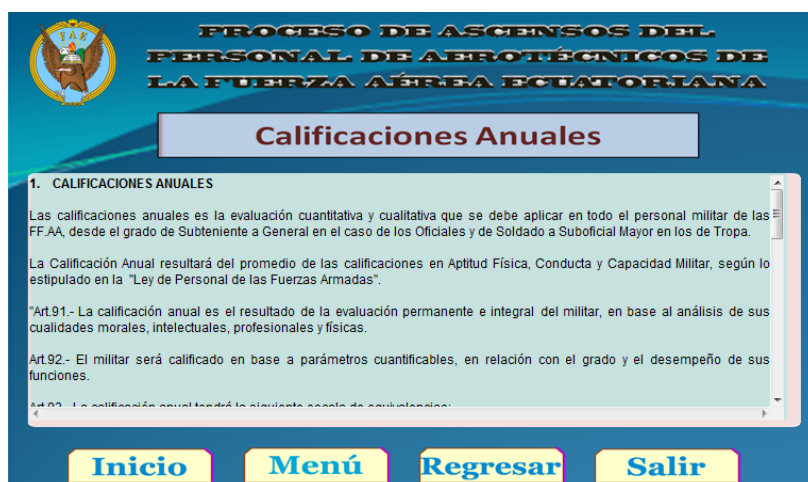


Figura N°3. 4: Pantalla de las Calificaciones Anuales para el Ascenso

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al dar clic sobre calificaciones para el ascenso, se encuentra una breve información sobre el puntaje mínimo que debe alcanzar el personal de Aerotécnico para ascender al inmediato grado superior.



Figura Nº3. 5: Pantalla de las Calificaciones para el Ascenso

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al dar clic sobre las normas generales, se encuentra los respectivos consejos para verificar el cumplimiento de los requisitos y procedimientos para el ascenso.

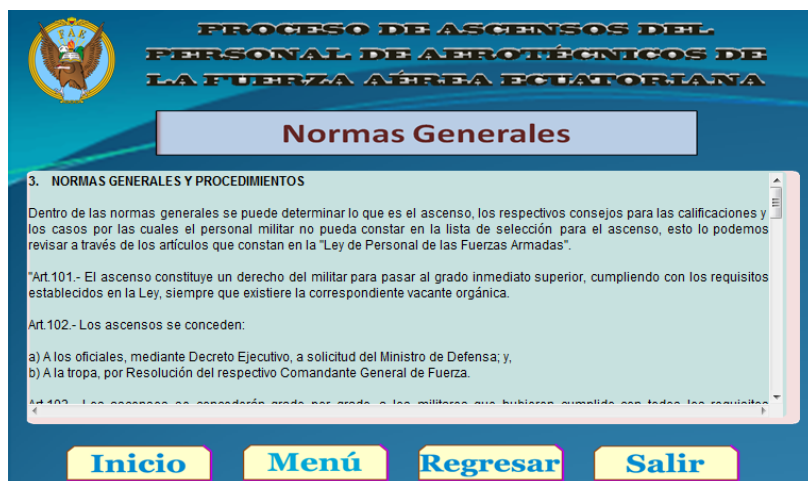


Figura Nº3. 6: Pantalla de las Normas Generales

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al dar clic sobre los documentos para la calificación de los ascensos, se encuentra una descripción breve de los principales documentos probatorios que todo el personal de Aerotécnicos debe poseer.



Figura N°3. 7: Pantalla de los Documentos para la Calificación
Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al dar clic sobre los requisitos para el ascenso, se encuentra la información referente a los requisitos de todo el personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Además se encuentra detallada los requisitos para el personal de Oficiales y Aerotécnicos tanto técnicos como especialistas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

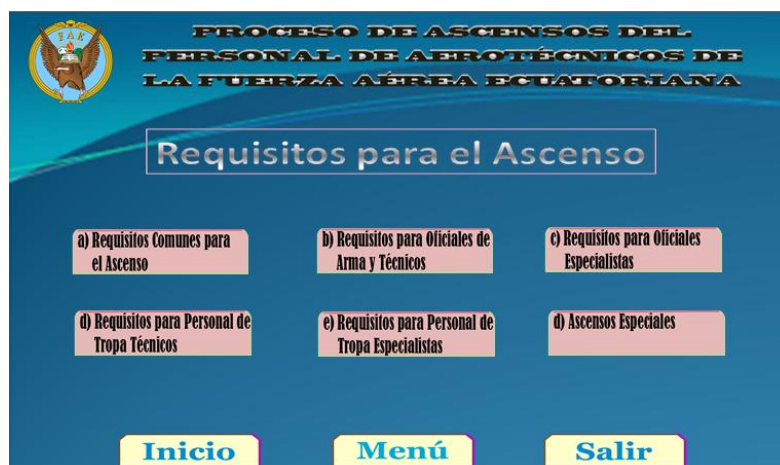


Figura N°3. 8: Pantalla de los Requisitos para el Ascenso
Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al dar clic sobre la clasificación específica, encontramos a las tres ramas de las Fuerzas Armadas y su respectiva clasificación tanto de los señores Oficiales como de los señores de Tropa de cada una de las Fuerzas.



Figura N°3. 9: Pantalla de la Clasificación Específica de las FF.AA

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Al dar clic sobre la tabla de méritos y deméritos, nos detalla el puntaje obtenido por los señores Aerotécnicos en los diferentes cursos que realiza para su respectiva antigüedad, además encontramos la tabla de desméritos de todo el personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.



Figura N°3. 10:Pantalla de la Tabla de Méritos y Deméritos

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

Además se presentan varios botones adicionales para poder regresar entre los menús, navegar dentro del menú y un botón para salir del manual en cualquier momento que el usuario lo desee.

- ❖ Botón Menú se utiliza para regresar al Menú principal.



Figura N°3. 11: Botón menú

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

- ❖ Este botón se utiliza para retroceder dentro de un capítulo.



Figura N°3. 12: Botón de Regreso

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

- ❖ El botón ayuda nos permite ingresar a la bibliografía, al glosario, a la autoevaluación y a los anexos en cualquier momento.

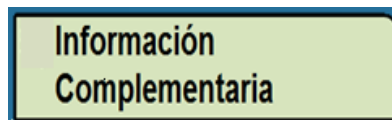


Figura N°3. 13: Botón de Información Complementaria

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

- ❖ El botón salir nos permite abandonar cualquier pantalla en el momento que se desee.



Figura N°3. 14: Botón Salir

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

3.8 ANÁLISIS ECONÓMICO

Para el diseño CD interactivo del Proceso de Ascensos del Personal Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, se consideró la utilización del programa MACROMEDIA, así como el uso de una computadora, internet, impresora, bibliografía anexa, visitas a los diferentes departamentos de Recursos Humanos del Ala de Transporte N°11, como también lo departamentos del Comando General, fotografías y material de papelería.

3.8.1 Elaboración

La elaboración en sí incluye el período de selección del material informativo adecuado, preparación de documentos, inserción de gráficos y tablas. Todo este proceso necesita de la utilización de los medios descritos anteriormente como son: uso de computadora, internet, flash memory, impresora, y material de papelería.

De acuerdo al análisis presentado en los puntos anteriores, se puede realizar una totalización de los recursos económicos que el desarrollo del proyecto de grado ha requerido.

Tabla Nº 3. 7: Elaboración

| ORDEN | DESCRIPCIÓN | VALOR |
|-------|--------------------------|-----------|
| 01 | Movilización | \$ 50,00 |
| 02 | Adquisición del software | \$ 130,00 |
| 04 | Curso de Capacitación | \$ 80,00 |
| 05 | Computadora | \$ 20,00 |
| 06 | Internet | \$ 30,00 |
| 04 | Impresora | \$ 40,00 |
| 05 | Material de papelería | \$ 30,00 |
| 06 | Mano de Obra | \$ 100,00 |
| | SUB TOTAL 3 | \$ 480,00 |

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian

AUTOEVALUACIÓN

Objetivo: Conocer los conocimientos adquiridos por parte de los señores Alumnos y Aerotécnicos de la especialidad de Recursos Humanos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana sobre el trabajo que hemos venido desarrollando.

GRADO:.....

NOMBRE:.....

FECHA:.....

Seleccione la respuesta correcta según crea es conveniente.

1. Ascenso es el acto de mando mediante el cual es conferido al militar un grado superior en el orden jerárquico dentro de la escala que fija la:

- a) Ley de Personal de las Fuerzas Armadas
- b) Ley de personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana
- c) Reglamento de Disciplina Militar
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

2. Las calificaciones para los ascensos se los realiza:

- a) Mensualmente
- b) Semestralmente
- c) Anualmente
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

3. Los Documentos Probatorios para los Ascensos son:

- a) Hojas de calificaciones anuales, ficha médica y la tabla de méritos y desméritos.

- b) Hojas de calificaciones anuales, certificados legalizados, ficha médica y la tabla de méritos y desméritos.
- c) Hojas de calificaciones anuales y la tabla de méritos y desméritos.
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

4. Los años de permanencia en el grado de Subteniente a Teniente para su respectivo ascenso es de:

- a) 3 años
- b) 4 años
- c) 7 años
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

5. Los años de permanencia en el grado de Cabo Segundo a Cabo Primero para su respectivo ascenso es de:

- a) 5 años
- b) 6 años
- c) 7 años
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

6. Para ascender al grado Sargento Segundo se debe realizar en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos el curso de:

- a) Curso de Promoción
- b) Curso del CAM
- c) Curso del GAM
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

7. Dentro del personal de Aerotécnicos de Tropa un Soldado Técnico puede ascender hasta el grado de:

- a) Suboficial Primero
- b) Suboficial Segundo
- c) Suboficial Mayor
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

8. El personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana se clasifica en:

- a) De Arma, Técnicos y Especialistas
- b) De Servicios o Técnicos
- c) Especialistas y Arma
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

9. Dentro de la Tabla de Méritos la Valoración por Encomio Simple es de:

- a) 0.100
- b) 0.150
- c) 0.050
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

10. Dentro de la Tabla de Deméritos el personal de Oficiales y Aerotécnicos tendrán una valoración de:

- a) Oficiales 0.01 y Aerotécnicos 0.008
- b) Oficiales 0.001 y Aerotécnicos 0.08
- c) Oficiales 0.1 y Aerotécnicos 0.8
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones en base a las pruebas realizadas y los resultados obtenidos en el desarrollo de este proyecto de titulación.

4.1 CONCLUSIONES

- Se cumplió con los procedimientos para la elaboración del módulo del proceso de ascensos que permitirá actualizar los conocimientos de los alumnos y Aerotécnicos de la especialidad de Recursos Humanos.
- El módulo del proceso de ascensos será utilizado como material didáctico por el COED para el perfeccionamiento de los aerotécnicos y alumnos de la especialidad de Talento Humano.
- Se determinó la forma de evaluación del aprendizaje sobre el proceso de ascensos, mediante una autoevaluación de los conocimientos adquiridos por los alumnos y personal de aerotécnicos de la FAE.

4.2 RECOMENDACIONES

- Socializar el módulo al personal de Aerotécnicos y alumnos de la especialidad de Recursos Humanos sobre el uso y manejo del presente módulo de ascensos.

- La utilización e implementación de este módulo se encargará los Departamentos y Secciones de Recursos Humanos de la FAE y en la ETFA a los alumnos de la especialidad de Recursos Humanos, por cuanto ayudará a la actualización de conocimientos y dará un realce significativo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- El uso de este módulo será evaluado de forma grupal y/o de forma individual sobre el aprendizaje de los conocimientos en el proceso de ascensos de los señores Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

GLOSARIO

Automatización.- Es el sistema donde se transfiere tareas de producción, realizadas habitualmente por operadores humanos a un conjunto de elementos tecnológicos.

Autosuficiencia.- Estado o condición de quien se basta a sí mismo.

Capacitación.- Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Censura.- Crítica o juicio negativo que se hace de algo, especialmente del comportamiento ajeno.

Codificación.- Es el proceso por el cual la información de una fuente es convertida en símbolos para ser comunicada. En otras palabras, es la aplicación de las reglas de un código.

Concesión.- Acción de conceder o dar una cosa a una persona quien tiene autoridad o poder para ello, especialmente un favor o permiso.

Condecoración.- Insignia que se impone a alguien como reconocimiento y señal de honor y distinción.

Conmoción.- Movimiento sísmico muy perceptible, aunque de leve intensidad.

Contingente.- Conjunto de personas o cosas.

Demérito.- Considerado a las valoraciones negativas.

Directorios.- Tablero informativo de direcciones e indicaciones que hay en ciertos locales y establecimientos.

Disponibilidad.- Calidad de estar libre para ser usado en cualquier momento.

Factibilidad.- Consiste en definir el nivel de factibilidad para conseguir la solución de las necesidades.

Factible.- Que se puede hacer o realizar.

Instructivo.- De lo que instruye o sirve para instruir.

Mención Honorífica.-Distinción o recompensa inferior al premio, pero con valor y mérito.

Mérito.-Es la acción que convierte a una persona en digna de un premio o de un castigo.

Negligencia.- Es la falta de actuación dada por simple falta de atención y privación de importancia al asunto.

Perentorio.- Se aplica al plazo que es el último o el único que se concede, y no se puede aumentar o prorrogar.

Ponderación.- Cuidado, consideración o medida con que se hace o se dice una cosa.

Resolución.- Decisión que se toma después de considerar todos los factores de un problema o de una duda.

Suspensión.- Detención o interrupción del desarrollo de una acción durante un tiempo o indefinidamente.

Transferible.- Que puede ser transferido o traspasado a otro.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas
- Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas
- Reglamento de calificación de requisitos de ascenso y establecimiento de antigüedades para el personal militar de las Fuerzas Armadas y sus reformas.
- Reglamento para la Evaluación del Desempeño Profesional del Personal Militar de las FF.AA.
- <http://www.infomipyme.com/Docs/GT/empresarios/rrhh/page5.html>
- <http://admonempresas3ero.over-blog.es/article-30060885.html>
- http://www.sargelconsultores.cl/evaluaciones_de_personal.html
- http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm

ANEXOS

ANEXO “A”
INVESTIGACIÓN DEL PROBLEMA (ANTEPROYECTO)

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Fuerza Aérea Ecuatoriana consiente de los servicios que presta continuamente debe mejorar procesos de los factores técnico administrativos para facilitar el cumplimiento de su misión a nivel de Fuerzas Armadas, durante varios años, la Fuerza Aérea Ecuatoriana, viene prestando servicios de seguridad nacional con el uso de aeronaves, aviones y helicópteros así como apoyo a las patrullas terrestres en su arduo y sacrificado esfuerzo por mantener el orden en todo el territorio nacional.

Mencionada Fuerza cuenta con un Reglamento de Asensos el mismo que desde su creación carece de procedimientos secuenciales lógicos para el desempeño de actividades del personal militar.

Lo mencionado ha provocado que el personal militar sienta una molestia al momento de ser calificados para realizar su ascenso, ya que no tienen una información clara sobre cómo se les va a evaluar para su calificación que significara su ascenso.

La poca información que tiene el personal militar acerca del reglamento de asensos ha dado lugar a que el personal militar se sienta inconforme con su calificación al momento de su ascenso al siguiente grado militar.

Que de no solucionar los problemas señalados que existe al momento de calificar al personal militar para su ascenso seguirán las pérdidas de tiempo y recursos.

Por lo que es necesaria la automatización en el proceso de ascenso y del desempeño de actividades técnicas administrativas del personal militar que labora en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Además para que el proyecto de investigación sea factible, es necesario implementar estrategias las cuales deben estar encaminadas a solucionar cualquier inquietud que el personal de Aerotécnicos tenga con respecto al proceso de ascenso. Logrando de esta manera tener un Aerotécnico conforme y bien informado sobre el proyecto planteado.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo contribuir al perfeccionamiento en el proceso de ascenso del personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana mediante la implementación de un módulo de la Ley del Reglamento de ascenso del personal militar?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El presente anteproyecto nace de la necesidad de contar con un módulo que facilite el aprendizaje así como la mejor comprensión de los señores Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana acerca de la documentación sobre los ascensos del personal militar.

El módulo que se pretende implementar facilitará el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades de todo el personal militar que debe cumplir para poder realizar su respectivo ascenso al grado que le corresponde.

Tanto Oficiales como Aerotécnicos logran tener mejores conocimientos sobre el tema de ascensos, lo cual logrará que el personal militar desempeñe sus funciones de la mejor manera sin tener preocupación por su calificación a su siguiente grado militar.

Por lo expuesto el presente proyecto es factible realizarlo ya que con esto se logrará un mejor nivel de aprendizaje de los señores Oficiales como Aerotécnicos en lo que respecta al Proceso de Ascensos mejorando así la calidad de trabajo en sus respectivas áreas como también el de la institución misma.

1.4 OBJETIVO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar que estrategias serán factibles implementar para la optimización en el proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, mediante Ley del Reglamento de ascenso del personal militar de las Fuerzas Armadas.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las estrategias utilizadas para realizar un módulo del proceso de ascensos de personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Recopilar información bibliográfica actualizada sobre el proceso de ascenso del personal de militar de la FAE.
- Elaborar una herramienta didáctica para la optimización en el proceso de ascenso del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

1.5 ALCANCE

El presente trabajo de investigación servirá de gran beneficio, convirtiéndose en una guía y herramienta fundamental para el desarrollo de actividades del personal de aerotécnicos que laboran en cada uno de los repartos militares de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, puesto que esta fuerza fue creada para servir y brindar seguridad a la Soberanía Nacional, también para todas aquellas personas que se interesen en el tema y estén relacionadas directamente, poniendo en claro qué y cómo debe realizarse cada procedimiento.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Este proyecto de titulación, tiene una cobertura sobre la evaluación del docente considerando las encuestas estudiantiles u otros parámetros para su desarrollo, el mismo que fue realizado el 22 de febrero del 2005 en la Resolución del Consejo Politécnico del mismo año.

- Proyecto realizado por **La Escuela Politécnica Nacional E.P.N** cuyo tema es **“Normativo de Ubicación y Ascensos del Personal Docente”**.

El objetivo de este Proyecto es regular los ascensos de su Personal Docente ya que La Escuela Politécnica Nacional posee reglamentos, normativos, instrucciones y manuales que regulan los ascensos del Personal Docente. Entre ellos tenemos: El Reglamento de Escalafón del Personal Docente, Normativo de Ubicación y Ascensos del Personal Docente y el Instructivo para la Aplicación del Reglamento de Escalafón del Personal Docente.

Además podemos determinar que mediante este proyecto se logrará una mayor efectividad al momento de calificar y evaluar a los docentes para su ascenso.

De igual manera se tomo como referencia otra tesis para el desarrollo del trabajo de investigación con el siguiente tema:

- Proyecto realizado por **La Universidad Central de Venezuela Facultad de Arquitectura y Urbanismo** cuyo tema es **“Proceso de Ascenso de los Miembros del Personal Docente y de Investigación en el Escalafón Docente Universitario”**

Este tema fue basado en el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela, la misma que fue publicada en junio 2000, editada por la secretaria General de la UCV y abarca las normativas actualizadas dentro del periodo 1996-2000.

También se ha tomado como referencia para el proyecto de grado la siguiente Ley:

- **“LEY DE ASCENSOS DE LA ARMADA DE MÉXICO”**. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de junio de 2004, la misma que fue realizada y aprobada por los siguientes:

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN

Secretaría General

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 01-06-2011

La presente Ley tiene por objeto regular los ascensos del personal de la Armada de México y será aplicable en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ascensos es el acto mediante el cual el Mando promueve al militar en servicio activo al grado superior en el orden jerárquico dentro de la escala que fija la Ley Orgánica de la Armada de México.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La presente Ley regula los ascensos y las recompensas de los militares pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Ecuatoriana y su aplicación corresponderá al Presidente de la República del Ecuador y a la Secretaría de la Defensa Nacional.

Ascenso, el acto de mando mediante el cual es conferido al militar un grado superior en el orden jerárquico dentro de la escala que fija la Ley Orgánica. Recompensas, las condecoraciones, menciones honoríficas, distinciones y

felicitaciones que se otorgan a las personas militares, unidades o dependencias del Ejército y Fuerza Aérea, para premiar su heroísmo, capacidad profesional, servicios a la Patria o demás hechos meritorios son aspectos muy importantes para el proceso de ascenso del personal militar.

Art. 71.- El Desempeño Profesional, es el conjunto de los tres elementos determinados en el artículo 97 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, y se lo describe como aplicación efectiva e integral de los conocimientos, para el ejercicio de las funciones de un militar en el nuevo grado.

La evaluación del desempeño profesional en el grado, previo el ascenso a un nuevo grado para Oficiales y tropa de las Fuerzas Armadas, se lo realizará de conformidad con la normativa específica que se dicte para el efecto y se promediará de la siguiente manera:

- a) Méritos Personales con una valoración del 30%;
- b) Formación Profesional con una valoración del 40%; y,
- c) Experiencia Laboral, durante la permanencia en el grado militar, incluido la del último semestre, con una valoración del 30%.

Se considera Méritos Personales la conducta apegada a norma militar en el grado, considerando que todo el personal parte de una valoración uniforme de su conducta. Se considerarán como valoraciones positivas (méritos) y negativas (deméritos) los que se encuentran detallados en la normativa específica.

Se entiende por Formación Profesional los cursos de perfeccionamiento que haya realizado el militar previo a su ascenso en el grado, excluido el Curso de Estado Mayor Conjunto en el Instituto Nacional de Defensa (INADE).

La experiencia Laboral constituye el promedio de las evaluaciones anuales obtenidas durante el grado.

En aquellos grados en que no se realizare curso de perfeccionamiento previo al ascenso se efectuará la evaluación del desempeño en el grado de la siguiente manera:

- a) Méritos Personales con una valoración del 50%; y,
- b) Experiencia Laboral con una valoración del 50%.

Nota: Artículo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 477, publicado en Registro Oficial 290 de 30 de Septiembre del 2010.

CONSIDERANDO

QUE EL REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN DE REQUISITOS DE ASCENSO Y ESTABLECIMIENTO DE ANTIGÜEDADES, PARA EL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS", se encuentra vigente mediante' Acuerdo Ministerial No. 131 del 09 de Septiembre de 1.992, publicado en la Orden General Ministerial No. 18 de la misma fecha.

QUE es necesario que se produzcan cambios en las antigüedades del personal militar respecto a aquella obtenida en las Escuelas de Formación, tanto de Oficiales como de Tropa, lo cual debe ser posible en un ambiente de justicia, manteniendo el espíritu competitivo evitando de toda forma, la incertidumbre en los miembros de las Fuerzas Armadas y el que se desvirtúe la actividad profesional en desmedro de una desprofesionalización paulatina, para que no se pierdan las bases que fundamentan la vocación y el espíritu militar.

QUE es necesario actualizar el Reglamento incluyendo a las TABLAS DE MÉRITOS Y DEMÉRITOS en armonía con las exigencias profesionales y con el Plan de Carrera de cada una de las Fuerzas.

QUE el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas tomando en consideración los criterios emitidos por las Fuerzas ha procedido a aprobar los anexos "B", "C" y "D" del citado Reglamento.

En uso de las facultades previstas en el Art. 15 Lit. c) de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas; y, a pedido del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, constantes en el oficio No.2001-869-6-1-3 de 3 de octubre del 2001,

ACUERDA:

Art. 1ro. Aprobar la siguiente Codificación al "REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN DE REQUISITOS DE ASCENSO Y ESTABLECIMIENTO DE ANTIGÜEDADES PARA EL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS Y SUS REFORMAS".

DE LA FINALIDAD

Art. 1.- El presente Reglamento tiene como propósito determinar las normas y Procedimientos que sirven de guía para la calificación de los requisitos de ascensos y para el establecimiento de antigüedades del personal militar de Las Fuerzas Armadas, así como para determinar los procedimientos y responsabilidades que corresponden en este aspecto, a las Direcciones de Personal y Consejos respectivos, en sus diferentes niveles y de acuerdo a la jerarquía del calificado.

Art. 2.-Las Direcciones de Personal de cada Fuerza, con 90 días de anticipación al cumplimiento del tiempo de permanencia en el grado, citarán, en la Orden General de cada Fuerza, al personal militar en condiciones de ascenso para cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, dicha exigencia cumplirán en el plazo de treinta (30) días contados a partir de la fecha de la publicación.

Art. 3.-La Direcciones de Personal elaboraran el Informe y la Hoja de calificación para el Ascenso y Establecimiento de antigüedades (Anexo A), en base a los respectivos documentos probatorios.

Se consideraran documentos probatorios, los siguientes:

- a.- Hojas de Calificaciones Anuales, hasta noventa (90) días antes de cumplir con el tiempo de permanencia en el grado.
- b.- Certificados debidamente legalizados, de las calificaciones obtenidas en cursos o exámenes de promoción (Art. 120 de la Ley de Personal de las FF.AA.) realizados en el país y en el exterior, en el grado que le corresponda. No existirá

la equiparación con similares cumplidos en el país o .en exterior, ya que estos únicamente constituirán parte del currículo del militar.

c.- Ficha Médica correspondiente a la fecha de llamamiento a cumplir con los requisitos de ascenso, cuya validez no excederá de los 6 meses, cuando el militar está en el país; y, de 12 meses cuando se encuentre en el exterior.

d.- Las Tablas de Méritos y Deméritos cuyos valores cuantitativos resultado de la aplicación de los correspondientes anexos ocasionen cambios en la evaluación final.

Art. 4.-Los Comandos Generales de cada Fuerza, una vez que reciban el Informe determinado en el artículo anterior y con 60 días de anticipación a la fecha en la cual el militar cumpla con el requisito de permanencia en el grado, lo remitirán al respectivo Consejo, con la Hoja de Calificación de Requisitos de Ascenso y el Cuadro de Vacantes.

Art. 5.-Cuando existan casos de militares que han cumplido con los requisitos de Ascenso fuera de los términos previstos, se procederá conforme a lo establecido en el artículo anterior pero tal retraso no afectará el trámite de ascenso de quienes hubieren cumplido en el momento oportuno.

Si el interesado cumpliera requisitos después de la fecha en que debía ascender, los Consejos resolverán sobre su situación, ubicación y la nueva fecha de ascenso; pero si la demora fuere causada por razones del servicio, se ubicará al militar con su promoción.

Art. 6.-Las Direcciones de Personal, para la elaboración de la Hoja de Calificación de Requisitos para el Ascenso, realizaran el estudio de la documentación, siguiendo las normas que se indican a continuación:

a.- Calificaciones Anuales:

El promedio de las Calificaciones Anuales en la Fuerza Terrestre, se someterá a un proceso matemático que ampliará las diferencias promediales de los miembros de una promoción, de acuerdo al Anexo "B" y el resultado se multiplicará por el coeficiente que corresponde a cada grado, según el Apéndice 1 del anexo "B".

Para la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea el promedio de Calificación anual se multiplicará por el coeficiente 5.

Cuando existiere varias Calificaciones por períodos diferentes dentro del mismo año, las Calificaciones correspondientes a dicho año deberán ser calculadas en la siguiente forma: cada una de las Calificaciones se multiplicará por el número de meses que abarca cada una de ellas; la suma de los productos resultantes se dividirá para el número de meses que comprenden dichas calificaciones; y, el resultado corresponde a la calificación del año que se trate.

Cuando existan periodos menores a dos meses sin calificaciones, debido a movimientos del militar calificador o calificado y que de, acuerdo con el Reglamento respectivo, no se puede extender calificaciones, este tiempo quedará justificado con las certificaciones otorgadas por la Dirección de Personal de cada Fuerza.

Salvo lo estipulado en el inciso anterior la calificación que deberá presentar el militar en condiciones de ascenso, será la correspondiente, hasta 90 días antes de la fecha del cumplimiento del tiempo de servicio en el grade.

Las calificaciones anuales reflejarán el resultado del trabajo diario del personal militar contemplado en todos sus aspectos positivos y negativos, cuyo registro será mensual y anual, de acuerdo a las Hojas de Calificaciones y a las normas de procedimiento existentes en el Reglamento correspondiente.

b.- Calificaciones por Cursos o Exámenes de Promoción

El Promedio de las Calificaciones de Promoción para la Fuerza Terrestre se someterá a un proceso matemático que ampliara las diferencias promediales de los miembros de una promoción, de acuerdo al Anexo "B" y el resultado se multiplicará por el coeficiente que corresponda cada grado, según el Apéndice 1 del Anexo "B".

La nota final aplicable a la Fuerza Naval y a la Fuerza Aérea obtenida en los cursos o Exámenes de Promoción, se multiplicará por el coeficiente de diez (10).

c.- Análisis y calificación de documentos.

El expediente de documentos personales del militar, debe ser actualizado con las calificaciones anuales, la ficha médica, el certificado del curso o examen de promoción y documentos de actos relevantes, Méritos y Deméritos en lo aplicable a cada Fuerza.

Para el cálculo de los puntos de Demerito, en la Fuerza Terrestre el total obtenido después de la Tabla de Deméritos (Apéndice 2 del Anexo "B") se restara de veinte (20), y dicho resultado será multiplicado por el coeficiente de cada grado de acuerdo al Apéndice 1 del Anexo "B".

Para el cálculo de los puntos de Méritos y Deméritos en la Fuerza Naval y Fuerza Aérea se procederá de la siguiente forma : para cada militar se realizará la suma algebraica de los Méritos y Deméritos; la nota más alta entre todos los Militares de la promoción se restara de 20 y la diferencia será la nota base de la promoción, a la cual se incrementaran o restaran los puntos de Meritos y Deméritos respectivamente : dicho producto será multiplicado por el coeficiente 8.

d.- Para obtener el puntaje en el grado del militar en" la Fuerza Naval y Fuerza Aérea, se procederá de la siguiente manera:

- 1) Se sumaran los productos obtenidos según lo contemplado en los literales a), b) c).
- 2) Se sumaran los coeficientes señalados en los literales indicados; y,
- 3) Se dividirá el resultado obtenido de la suma de los productos, para 23, que es la sumatoria de los coeficientes.

Art. 7.- Para efectos de este Reglamento cada Fuerza analizara, la Tabla de Méritos y Deméritos del personal militar de acuerdo al anexo correspondiente.

Art. 8.-La aplicación de la Tabla de Méritos y Deméritos se observara de acuerdo a las regulaciones específicas de cada Fuerza.

Art. 9.-La nota servirá para establecer la ubicación del militar en su promoción, se calculará en base a la suma que resultare entre el puntaje alcanzado en el grado,

con una valoración del (60%); y el promedio de la nota de ascenso de todos los grados anteriores, incluido la nota de graduación en el Instituto de Formación de Oficiales y de Tropa de la Fuerza con una valoración del (40%).

Art. 10.-Una vez establecido el puntaje de la Promoción, se requerirá la diferencia mínima de 0.200 de punto, para que un militar pueda superar a otros más antiguos de los que integran la lista de Promoción definitiva.

Art. 11.- Para la calificación de requisitos de ascenso y establecimiento de antigüedades de los oficiales generales se procederá conforme a lo contemplado en el respectivo Reglamento.

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 12.- Todos los Méritos y Deméritos de acuerdo a los Anexos correspondientes, aplicables a cada Fuerza obtenidos por el militar, serán aplicados exclusivamente en el grado que corresponda.

ANEXO "D"

TABLA DE MÉRITOS Y DEMÉRITOS PARA EL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA

A.- TABLA DE MÉRITOS:

1.- POR CURSOS DE PROMOCIÓN.-

a. Constituyen los diferentes cursos que tanto el personal de Oficiales y Aerotécnicos deben realizar obligatoriamente con el objeto de cumplir con uno de los requisitos para el ascenso a la jerarquía inmediata superior durante su carrera militar; sean éstos en el País o en el exterior.

b. Todo el personal que apruebe el curso se hará acreedor al 50% de la bonificación, el restante 50% será distribuido de la siguiente manera:

El 50% a la primera antigüedad del curso, y proporcionalmente a las demás antigüedades de acuerdo al procedimiento determinado en el literal d) de este artículo.

c. La bonificación otorgada a los diferentes cursos será la siguiente:

| | |
|---|--------|
| 1) E.M., EMT., y Curso Superior Militar | + 1.00 |
| 2) Avanzado y Básico | + 0.60 |
| 3) Curso de Gerencia de Administración Militar (GAM). | + 1.00 |
| 4) Curso de Actualización Militar (CAM) | + 0.60 |

d. Procedimientos:

1) Se resta la nota alcanzada por la última antigüedad de la nota obtenida por la primera antigüedad, dicho resultado constituye el 50% de la bonificación; siendo estos los factores bases para el cálculo de la bonificación para el resto de antigüedades, aplicándose una regla de 3 de acuerdo a la diferencia de cada una de las antigüedades en relación a la primera.

2) Todos los cálculos deberán efectuarse en milésimas.

3) Para la aplicación de este procedimiento y la otorgación de las bonificaciones correspondientes, cuando los curso de Estado Mayor, Avanzado y Básico se realicen con Oficiales de Arma y Técnicos, la Academia de Guerra Aérea deberá elaborar un listado general de las antigüedades obtenidas.

Ejemplo: En el caso del curso de EM o curso de GAM.

| ANTIGÜEDAD | CALIFICACIÓN | |
|------------|--------------|-------|
| Primera | 19,500 | |
| Ultima | 16,700 | |
| RESULTADO | 2,800 = | 0,500 |

| ANTIGÜEDAD | CALIFICACIÓN | |
|------------|--------------|-------|
| Segunda | 19,431 | |
| Ultima | 16,700 | |
| Resultado | 2,731 | 0,487 |

| REGLA DE TRES | |
|---------------|-------|
| 2,800 | 0,500 |
| 2,731 | X |

BONIFICACIÓN

$$0,500 + 0,487 = 0,987$$

2.- POR CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN Y DE INTERÉS PERSONAL

2.1 Cursos de Especialización:

Son todos aquellos que realizan el personal militar para su desarrollo profesional dentro de su especialidad que tiendan al perfeccionamiento de los mismos, satisfagan los requerimientos institucionales.

a.- Para que el militar se haga acreedor a la bonificación respectiva, deberá ser publicado en la Orden General de la Fuerza Aérea, su inicio y finalización.

2.2 Cursos de Interés Personal:

Son los que realizan el personal militar por su propio interés, que tienden a mejorar su preparación y conocimientos, pero que a su vez contribuyan a un mejor desempeño de sus funciones.

2.3 De la Valoración:

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Cursos de 20 a 39 horas de duración | 0.010 |
| Cursos de 40 a 79 horas de duración | 0.020 |
| Cursos de 80 a 120 horas de duración | 0.030 |
| Cursos de 121 a 160 horas de duración | 0.040 |
| Cursos de 161 o más horas de duración | 0.050 |

a.- Para que el militar se haga acreedor a las bonificaciones establecidas por estos cursos, el interesado deberá remitir copia de los certificados o diplomas a la Dirección de Personal para su evaluación y registro correspondiente, en los cuales deberá constar el tiempo de duración del curso.

b.-Un oficial podrá acumular máximo hasta 0.30 de punto como oficial Subalterno y 0.30 de punto como oficial superior por concepto de estos cursos,

c.- El personal de tropa, podrá acumular hasta 0.30 de punto en los grados de Soldado a Cabo y 0.30 de punto de Sargento a Suboficial. El puntaje por los cursos, bonificará en su respectivo grado.

3.-POR ENCOMIOS.-

Los encomios Simples o Solemnes se concederán de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Disciplina Militar.

a.-El Encomio Simple podrá ser otorgado por el Comandante, Director o Jefe de un Reparto, publicado en la Orden de Cuerpo del Reparto, y a su vez informar a la Dirección de Personal para su registro en el libro de vida militar y tarjeta Ap-7.

b.-Para el otorgamiento del Encomio solemne deberá solicitarse al Sr. Comandante General, publicarse en la Orden General FAE y registrarse en el libro de vida militar y Tarjeta Ap-7.

c.- Valoración:

| | | |
|----|-----------------|--------|
| 1) | Encomio Solemne | +0.100 |
| 2) | Encomio Simple | +0.050 |

4.- POR CONDECORACIÓN.-

a.- Condecoraciones de Mérito de Guerra:

| | | |
|----|---------------------------|--------|
| 1) | En el Grado de Gran Cruz | + 1.00 |
| 2) | En el Grado de Comendador | + 0.75 |
| 3) | En el Grado de Caballero | + 0.50 |

b.- Condecoración al Mérito Aeronáutico "Cóndor de los Andes":

| | | |
|----|---------------------------|-------|
| 1) | En el Grado de Comendador | +0.35 |
| 2) | En el Grado de Caballero | +0.25 |

c.- Condecoraciones "Honor y Disciplina":

| | | |
|----|------------------|--------|
| 1) | De Primera Clase | +0.25 |
| 2) | De Segunda Clase | +0.20 |
| 3) | De Tercera Clase | + 0.15 |

La Condecoración al Mérito Aeronáutico "Cóndor de los Andes", no aportará puntos de mérito cuando sea concedida por profesorado, cursos, obras escritas y otros conceptos para los cuales este Reglamento ya haya concedido el puntaje correspondiente.

5.- POR TÍTULOS ACADÉMICOS.-

a.- De la Clasificación:

Los Títulos Académicos se clasificarán de la siguiente manera:

- 1) Títulos Profesionales aplicables al cumplimiento de sus funciones dentro de su Especialidad.
- 2) Títulos de superación individual, pero que coadyuven al mejor cumplimiento de sus funciones.

B.-Valoración:

1) Los Títulos académicos deberán ser reconocidos por el Ministerio de Educación y/o por el CONESUP, cuyo tiempo mínimo de duración para obtenerlos será de 6 semestres para la tecnología y 8 semestres en adelante para los otros títulos profesionales; y, tendrán una valoración de acuerdo a la siguiente tabla:

1) Título: Puntaje

| | |
|------------------------------------|-------|
| P.H.D y Doctorado | 0.500 |
| Maestría (Con título de pregrado) | 0.450 |
| Ingeniería | 0.400 |
| Licenciatura | 0.300 |
| Tecnología | 0.200 |
| Maestría (Sin título de pregrado) | 0.250 |
| Diplomado (Sin título de pregrado) | 0.150 |

2) Las Maestrías y PHD o Doctorado, tendrán la bonificación, siempre y cuando hayan tenido una duración mínima de 18 y 24 meses respectivamente.

3) Los tiempos mínimos de duración de un diplomado y especialización serán de 6 meses cada uno.

4) A quien haya realizado estudios de Diplomado y Especialización con título profesional de pregrado (Doctorado, Ingeniería, Licenciatura) se le otorgará a más de la bonificación por dichos títulos lo siguiente:

| | |
|---------------------|-------|
| Con Diplomado | 0.020 |
| Con Especialización | 0.030 |

c.-El personal militar que como parte de su formación y/o por necesidades de la Fuerza, haya sido beneficiado con una beca Institucional, para obtener cualquiera de los títulos anteriormente descritos y cuyos estudios hayan sido realizados en forma presencial en los Institutos de Educación Superior, serán bonificados con la mitad del puntaje asignado al título que corresponda.

d.-El personal militar que haya ingresado a la Fuerza Aérea con el título profesional como requisito, acreditará puntaje cuando alcance títulos superiores al de su condición de ingreso, con una bonificación de acuerdo a la tabla anterior.

e.- Los títulos académicos obtenidos bonificarán en el grado jerárquico en que se lo obtuvo, para lo cual el interesado deberá remitir a la Dirección de Personal, la copia del Título para su registro y bonificación correspondiente.

6.- POR OBRAS ESCRITAS.-

6.1 De interés para la Fuerza.

a) Tendrán una valoración de 0.10 de punto.

b) Las obras deberán ser originales y de propia creación del autor. No se aceptarán traducciones, adaptaciones o ampliaciones de libros, reglamentos, manuales u otros documentos nacionales o extranjeros.

c) Deberán ser calificadas por el COSEFA y aprobadas por el señor Comandante General, por ser de interés para la Fuerza Aérea, Fuerzas Armadas o para el País.

d) Las bonificaciones se otorgarán por una sola vez en cada grado. Las obras no son transferibles de grado a grado.

6.2 De interés social.

a) Tendrán una valoración de 0.050 de punto.

b) Las bonificaciones se otorgarán por una sola vez en cada grado. Las obras no son transferibles de grado a grado.

c) Las obras pueden ser sobre cualquier tema de interés social y deberán ser aprobadas por la Dirección de Educación FAE, a quien se dirigirán las solicitudes de calificación de obras escritas.

d) No se considerarán como obras escritas las tesis, monografías o artículos elaborados por miembros de la Fuerza Aérea, en los cursos contemplados en el Plan de carrera, Títulos Académicos o Cursos de Interés personal.

7.- POR PROFESORADO EN INSTITUTOS MILITARES.-

a.- Designación:

Para hacerse acreedor a esta bonificación, el militar debe haber dictado un mínimo de 90 horas de clases y la calificación otorgada por el Instituto en el cual ha dictado las clases no debe ser mínima de 19/20, para lo cual el interesado deberá remitir a la Dirección de Personal un certificado otorgado por el Instituto en donde haya dictado clases para su registro y bonificación correspondiente, haciendo constar los datos arriba señalados, caso contrario no será bonificado.

b.-Para la bonificación únicamente se contabilizará las horas de clase dictadas en el grado.

c.-Los Directores de Institutos Educativos y Oficiales de Planta, así como los Comandantes de Unidad, que ejerzan funciones no podrán bonificar por profesorado.

d.- Valoración:

Será bonificado con 0.10 de punto, a todo militar que cumpla con los requisitos establecidos en los literales a y b y que haya dictado clases en cualquier Instituto de educación militar dentro o fuera del país.

8.- POR COMANDO DE UNIDAD.-

Los oficiales que se han desempeñado en calidad de titulares o interinos en las funciones que a continuación se detalla y que han tenido una calificación promedio de 19/20 en la jerarquía, se harán acreedores a los siguientes puntos de mérito:

| | | |
|-----|--|-------|
| a.- | Comandos Aéreos y Directores del Comando General | +0.20 |
| b.- | Comandos de Alas, COS, Jefatura del Estado Mayor de los Comandos Aéreos y Directores de los Centros de Formación y de Perfeccionamiento. | +0.15 |
| c.- | Subdirectores, Comandos de Grupos, Escuadrones, Jefaturas del CID y Departamentos. | +0.10 |

Se acreditará bonificación por ejercicio del cargo cuando se lo ha desempeñado por un período mínimo de un año ininterrumpidamente.

El puntaje establecido se concederá al cargo de mayor valoración que haya ocupado durante la jerarquía en la que se está calificando para su ascenso.

B.- TABLA DE DEMÉRITOS:**1.- POR CENSURAS, ARRESTOS Y SUSPENSIÓN DE FUNCIONES.-**

a.- Para Oficiales:

| SANCIONES | Censura Simple | Censura Solemne | Arresto Simple | Arresto de Rigor | Arresto de Rigor en otro Reparto | Suspensión de Funciones |
|-------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| VALOR | - 0.030 Por cada ocasión | -0.150Por cada ocasión | - 0.030 Por cada día | - 0.050 Por cada día | - 0.075 Por Cada día | - 0.080 Por Cada día |
| GRADO | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. |
| SUBT.-TNTE. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| CAPT.-MAYO. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| TCRN.-CRNL. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

b.- Para Tropa.

| SANCIONES | Censura Simple | Censura Solemne | Arresto Simple | Arresto de Rigor | Arresto de Rigor en otro Reparto | Suspensión de Funciones |
|-----------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| VALOR | - 0.030 Por cada ocasión | -0.150Por cada ocasión | - 0.030 Por cada día | - 0.050 Por cada día | - 0.075 Por Cada día | - 0.080 Por Cada día |
| GRADO | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. | COEFIC. |
| SLDO.-CABO. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| SGOS.- SGOP. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| SUBOFICIAL | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

2.- POR PRISIÓN CORRECCIONAL-

a.- Por Hechos Dolosos

El consejo respectivo, de encontrar razones lo incluirá en la Cuota de Eliminación, de acuerdo con la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, caso contrario se le aplicará el puntaje correspondiente a los hechos culposos.

b.- Por Hechos Culposos se aplicará al siguiente puntaje: No. DE DÍAS

PUNTOS DE DEMÉRITO OFICIALES Y TROPA

| | |
|-------|--------|
| 00-15 | -0.50 |
| 16-30 | - 0.75 |
| 31-60 | -1.00 |
| 61-90 | -1.50 |

Nota: Por Suspensión de Funciones y prisión correccional, los Oficiales y Aerotécnicos a más de los puntos de Demérito contemplados en este Reglamento, se sujetarán a las sanciones establecidas en las Leyes y Reglamentos para el efecto.

2.- POR ACCIÓN DE TRABAJO PROFESIONAL.

Por no aprobar el examen de ingreso a un Curso de promoción 0.25

Nota: Se aplicará este puntaje cuando es por primera vez. En caso de reincidir en una segunda ocasión, se sujetará a lo estipulado en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.

b.- El personal de Oficiales y Aerotécnicos que reprueben materias en un semestre en la ESPE, recibirán la siguiente valoración de demérito por cada una de las materias reprobadas:

| | |
|---------------|-------|
| Oficiales: | 0.01 |
| Aerotécnicos: | 0.008 |

Art. 2do.- Derogase las disposiciones que se opusieren a las del Reglamento que se aprueba por el presente Acuerdo; en particular el Reglamento promulgado con Acuerdo N° 131 de 9 de septiembre de 1992, publicado en la Orden General Ministerial No. 158 de 21 de mismos mes y año.

Art. 3ro.- La presente codificación del Reglamento de Calificación de Requisitos de Ascensos y Establecimiento de Antigüedades, para el personal Militar de las Fuerzas Armadas, que se aprueba mediante el presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la publicación en la Orden General del Ministerio de Defensa Nacional y de su ejecución encargase a las Autoridades Militares, para su cumplimiento.

CAPÍTULO III

PLAN METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Investigación De Campo, Participante

La presente investigación se realizara en el lugar donde exista la documentación necesaria, permitiendo de este modo recopilar toda información necesaria para el desarrollo del presente trabajo.

En el actual anteproyecto se procederá de forma primaria a la investigación de campo ya que se la realizara mediante una encuesta a todo el personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana de Latacunga con el fin de obtener y conocer la realidad de esta situación.

3.1.2 Bibliográfica Documental

Permitirá recopilar información existente en reglamentos de asensos, documentos, libros e internet, para el desarrollo del marco teórico y el desarrollo del trabajo investigativo.

La siguiente investigación tendrá mayor realice gracias a la consulta en diversas fuentes bibliográfica que serán necesarias para sustentar el trabajo de investigación, se utilizara diversas bibliografías como libros, folletos, reglamentos de asensos, internet, etc.

3.2 NIVELES DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Exploratorio

Este tipo de investigación permitirá examinar el problema e identificarlo, se utilizara un nivel exploratorio porque se conoce el tema pero no con la profundidad requerida para este tipo de investigación, lo cual necesitaremos conocer de mejor manera el tema a ser estudiado y esto lo haremos a través de entrevistas u observaciones partiendo de una muestra.

3.2.2 Descriptiva

Se utilizara ese tipo de investigación ya que se enfocara netamente a describir los procedimientos tal cual se presenta durante la investigación con el fin de presentar datos reales y verdaderos, de esta manera este nivel nos permitirá con la información recolectada, al mismo tiempo describirla para que de esta manera se podrá dar un panorama de la investigación la que nos ayudara de mejor manera a comprender el tema de investigación.

3.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Universo

Es el conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones.

Define el Universo, en su acepción sociológica, como “Conjunto de los individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante muestreo”.

3.3.2 Población

Es el conjunto finito o infinito de todos los elementos q estamos estudiando a cerca de los cuales intentamos sacar conclusiones, y presentan una característica común.

3.3.3 Muestra

Es un subconjunto de la población que se obtiene para averiguar las propiedades o características de la población por lo que interesa que sea un reflejo de la misma o que sea representativa de ella.

La metodología es la siguiente:

Fórmula para cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 P * Q * N}{(N) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

De donde:

| | |
|----------|---|
| n | Es el tamaño de la muestra |
| z | nivel de confianza 95% por tanto z = a (1,96) |
| p | variabilidad negativa 20 |
| q | variabilidad positiva 80 |
| N | Población |
| e | Porcentaje de error 0.05 |

Fuente: Estudiante de Logística y Transporte del ITSA

Elaborado por: El investigador

3.4 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1. Técnicas:

Encuesta: esta técnica permitirá obtener información de un grupo de personal relacionadas con las actividades que se desarrollan en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Esta encuesta me permitirá realizar un diagnóstico y análisis mediante el uso del cuestionario, que es un instrumento de recopilación de información a través de

preguntas de selección múltiple y de estimación, mismas que me permitieron obtener respuestas específicas y concretas para despejar incógnitas.

3.5 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Teniendo los datos recibidos de cada una de las encuestas realizadas a los Aerotécnicos respectivamente, se procederá a determinar los posibles orígenes del problema a investigar, tomando en cuenta diferentes aspectos:

- Procesamiento de cada una de las preguntas de la encuesta.
- Interpretación de datos, a través de la hoja electrónica de Excel, la cual nos permitirá generar fácilmente tablas estadísticas y gráficos para presentar la información obtenida.
- Revisión crítica de la información recogida a través de las diferentes técnicas seleccionadas.
- Tabulación de datos en tablas con ayuda de EXCEL.
- Control de la información obtenida.
- Análisis e Interpretación gráfica de los datos obtenidos.

3.6 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Una vez culminado el procesamiento de la información se procederá al análisis e interpretación de los datos, se realizara un profundo análisis de la situación actual de todo el personal militar de la FAE, describiendo de forma detallada la información obtenida durante la investigación a través de la aplicación de las diferentes técnicas de investigación lo que nos ayudara a elaborar las posibles conclusiones y recomendaciones.

3.7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones y recomendaciones se las obtendrá una vez realizada la investigación propuesta y de esa manera poder contribuir al mejor procedimiento para la evaluación del personal militar en lo que respecta a su ascenso.

Además con la implementación de un modulo de optimización en el proceso de ascensos se logrará que todo el personal de Aerotécnicos tenga una información clara y precisa, permitiendo de esta manera un buena información sobre el tema planteado.

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN DEL PLAN METODOLÓGICO

4.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1 Investigación De Campo, Participante

Para el presente trabajo se realizó una investigación de campo para poder determinar su estudio y su desarrollo, de esta forma, se tuvo siempre presente la fuente principal de investigación, el sistema de proceso de ascenso en sí.

Dentro del trabajo de investigación del anteproyecto, se pudo determinar las problemáticas existente en lo que respecta al ascenso del personal militar, una de ellas es la falta de un Módulo en el Proceso de Ascensos, el mismo que ayudará a la evaluación y calificación del Personal de Aerotécnicos para determinar su respectivo ascenso. Además con la implementación de un Módulo del Proceso de Ascensos el Aerotécnico podrá verificar si fue evaluado y calificado correctamente para su ascenso, determinando de esta manera que es necesario la implementación de un Módulo ya que es un herramienta necesaria e indispensable para el Proceso de Ascensos del Personal de La Fuerza Aérea Ecuatoriana..

4.1.2 Bibliográfica Documental

Durante la investigación se recolectó datos de diferentes fuentes para colaborar el correcto desarrollo en el sistema de procesos de ascenso del personal militar, gracias a la consulta en diversas fuentes bibliográfica como libros, folletos,

reglamentos de ascensos, internet, etc. Los cuáles serán necesarios para sustentar nuestro trabajo de investigación

4.2 NIVELES DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Exploratorio

Se trabajó con este tipo de investigación ya que toda la investigación se desarrolló desde el principio cuando solo fue una idea, a partir de ese primer momento se creó cada elemento del proyecto.

Este tipo de investigación permitirá examinar el problema e identificarlo, a través de entrevistas u observaciones partiendo de una muestra. Mediante esto podremos determinar que estrategias serán necesarias implementar para el cumplimiento efectivo de las calificaciones para los ascensos.

4.2.2 Descriptiva

Este tipo de investigación ha permitido facilitar de mejor forma la recolección, evaluación y análisis de datos que se consiguieron a partir de la fuente principal de información, para lograr de esta manera justificar detalladamente las opciones de la solución en lo que respecta al proceso de ascensos del personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

4.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 Universo

El universo para este estudio fue tomado en cuenta todo el personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana siendo en su totalidad 6500 entre Oficiales y Aerotécnicos.

4.3.2 Población

La población para el estudio fueron 122 aerotécnicos de las diferentes especialidades, conformada por 56 aerotécnicos de planta, 30 aerotécnicos de la EPAE y 36 aerotécnicos de la BACO distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3.5.1: Porcentajes del personal FAE

| Segmentación de la Población | | |
|--|-----------------|-------------------|
| Unidades de observación | Personas | Porcentaje |
| Escuela Técnica de la Fuerza Aérea | 56 | 46% |
| Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos | 30 | 25% |
| Base Aérea Cotopaxi | 36 | 29% |
| TOTAL | 122 | 100% |

Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

4.3.2 Muestra

El tamaño de la muestra para el estudio es de 93 unidades de observación, conformada por: 56 aerotécnicos de planta, 30 aerotécnicos de la EPAE y 36 aerotécnicos de la BACO. Se utilizó la siguiente fórmula:

Fórmula para cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 P * Q * N}{(N) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

De donde:

n= tamaño muestra

z= nivel de confianza 95%= 1.96

p= variabilidad negativa 20

q= variabilidad positiva 80

N= tamaño de la población 122

e= error 0.05

A continuación en forma detallada el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{z^2 P * Q * N}{(N) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 122}{(122) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} =$$

$$n = \frac{3,92 * 0,5 * 0,5 * 122}{122 * 0,0025 + 3,92 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{119,56}{0,305 + 0,98}$$

$$n = \frac{119,56}{1,285} = 93,04$$

n= 93

4.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la obtención de toda la información necesaria utilizaremos 2 técnicas de recolección, para esto indagaremos en áreas administrativas y de estudio en donde exista personal tanto de Oficiales como de Aerotécnicos que satisfagan nuestras necesidades de investigación.

4.5 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

La encuesta se realizó con el propósito de conocer el tipo de material que estamos realizando y como mejoraría en el proceso de enseñanza -aprendizaje.

- **Encuesta:** Va a ser la técnica para la recolección de datos a emplearse, dirigida al personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
Esta encuesta me permitirá realizar un diagnóstico y análisis mediante el uso del cuestionario, que es un instrumento de recopilación de información a través de preguntas de selección múltiple y de estimación, mismas que me permitieron obtener respuestas específicas y concretas para despejar incógnitas.
- **Entrevista:** Se realizó la entrevista al Sr. Sgop.Tec.Avc. Correa William.

4.6 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Teniendo los datos recibidos de cada una de las encuestas y de las entrevistas realizadas al personal de Oficiales como Aerotécnicos respectivamente, se procederá a determinar los posibles orígenes del problema a investigar, tomando en cuenta diferentes aspectos:

- Procesamiento de cada una de las preguntas del cuestionario.
- Interpretación de datos, a través de la hoja electrónica de Excel, la cual nos permitirá generar fácilmente tablas estadísticas y gráficas para presentar la información obtenida, proveniente de las encuestas de campo y la entrevista que se realizó al personal milita de la FAE.

4.7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis e interpretación de datos se utilizó diferentes técnicas como tablas de resultados de las encuestas en la que incluiremos graficas de tipo pastel, barras y graficas de otro tipo, para de esta manera obtener una idea clara de que es lo que quiere el personal de Aerotécnicos como medio de aprendizaje y para

posteriormente basándonos en esos resultados poder realizar nuestro trabajo de investigación.

4.8.1.1 Análisis de la Encuesta

4.8.1.1 Pregunta N° 1

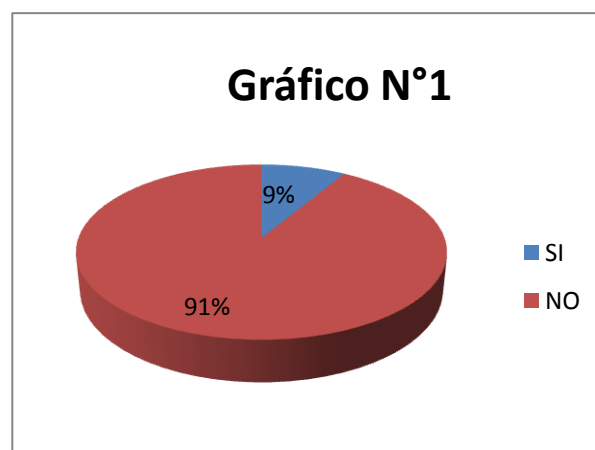
¿Según su opinión es necesario crear un nuevo sistema de evaluación para el proceso de ascenso del personal militar FAE?

Tabla N°4.8.1.1: Pregunta 1

Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

| Opciones | Frecuencias | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| SI | 8 | 9% |
| NO | 85 | 91% |
| TOTAL | 93 | 100 |



Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

➤ **Análisis**

Con respecto a la primera pregunta los encuestados responden que si el 9%, mientras que el 91% responde no.

➤ **Interpretación**

Entonces se deduce que la mayoría cree que no es conveniente crear un nuevo sistema de evaluación para el proceso de ascensos de personal aerotécnico de la FAE.

4.8.1.2 Pregunta N° 2

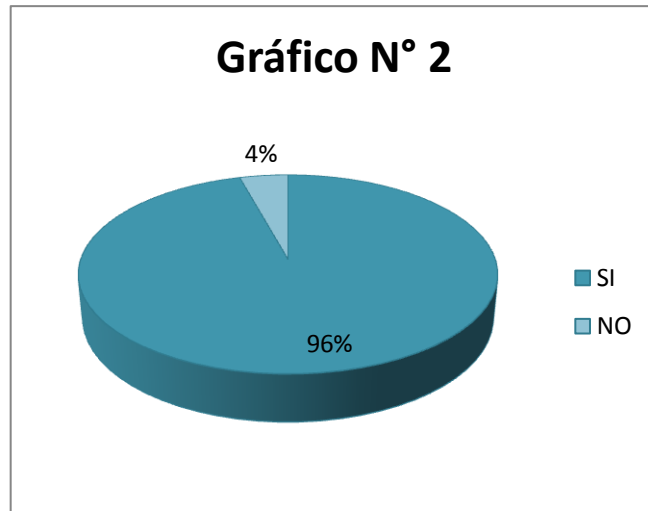
¿Está usted de acuerdo con la manera de ser evaluado para el proceso de ascenso?

Tabla N°4.8.1.2: Pregunta 2

Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

| Opciones | Frecuencias | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| SI | 89 | 96% |
| NO | 4 | 4% |
| TOTAL | 93 | 100 |



Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

➤ **Análisis**

El 96% de los encuestados están de acuerdo con la manera como se les evalúa para su ascenso, mientras que el 4% no están conforme como se les evalúa.

➤ **Interpretación**

Como resultado de la encuesta se concluye que es muy importante mantener el mismo sistema para el proceso de ascenso del personal de aerotécnicos.

4.8.1.3 Pregunta N° 3

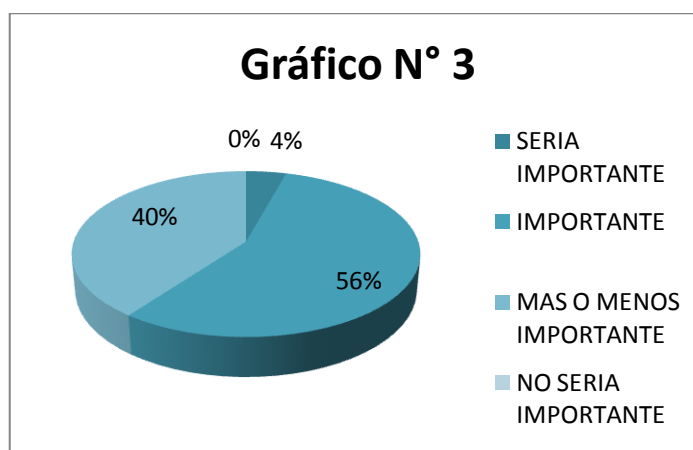
¿Qué opina acerca de la realización de un nuevo sistema de evaluación para el proceso de ascenso?

Tabla N°4.8.1.3: Pregunta 3

Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

| Opciones | Frecuencias | Porcentaje |
|------------------------|-------------|------------|
| Sería muy importante | 4 | 4% |
| Importante | 52 | 56% |
| Mas o menos importante | 37 | 40% |
| No sería importante | 0 | 0% |
| TOTAL | 93 | 100 |



Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

➤ Análisis

El 56% de los encuestados cree que es muy importante la realización de un nuevo sistema de evaluación en el proceso de ascensos, mientras que el 40% cree que es más o menos importante, luego existe un 4% que considera que es muy importante la realización de un nuevo sistema en el proceso de ascensos.

➤ Interpretación

Como resultado de la encuesta se logra tener como resultado que la mayoría de los encuestados creen que sería importante realizar un nuevo sistema de evaluación en el proceso de ascensos.

4.8.1.4 Pregunta N° 4

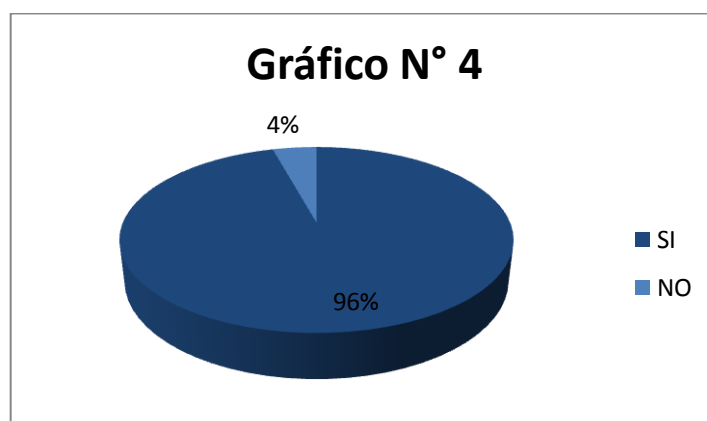
Desde su punto de vista, considera que el sistema de proceso de ascenso cumple con sus actividades de la forma adecuada?

Tabla N°4.8.1.4: Pregunta 4

Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

| Opciones | Frecuencias | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| SI | 89 | 96% |
| NO | 4 | 4% |
| TOTAL | 93 | 100 |



Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

➤ **Análisis**

Con respecto a esta pregunta el 96% de los encuestados consideran que el sistema de evaluación para los ascensos cumple con las actividades de la mejor manera, mientras que existe un 4% está en desacuerdo de la manera como es evaluado.

➤ **Interpretación**

Podemos darnos cuenta que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con la manera de ser evaluados, lo que traería como resultado que el sistema es muy eficiente al momento de realizar sus evaluaciones.

4.8.1.5 Pregunta N° 5

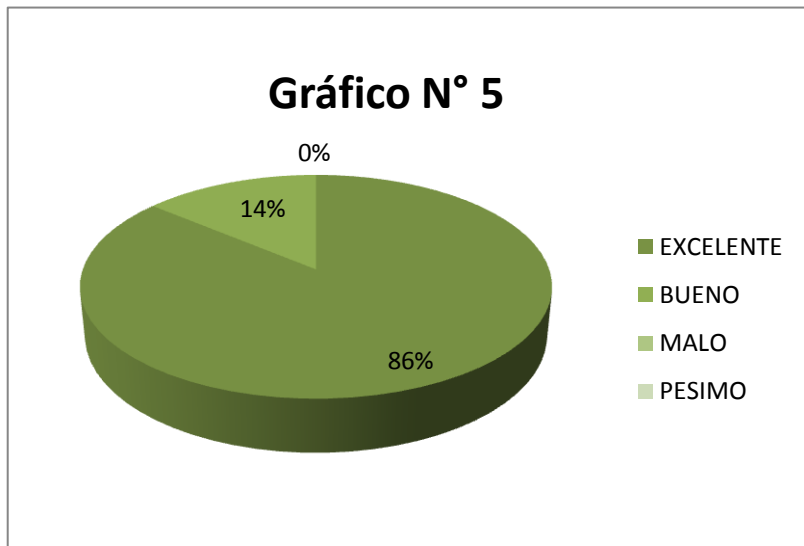
El sistema de proceso de ascenso existente es?

Tabla N°4.8.1.5: Pregunta 5

Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

| Opciones | Frecuencias | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Excelente | 80 | 86% |
| Bueno | 13 | 14% |
| Malo | 0 | 0% |
| Pésimo | 0 | 0% |
| TOTAL | 93 | 100 |



Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

➤ **Análisis**

La presente encuesta indica que el 86% de los encuestados consideran que el sistema existente es excelente y un 14% cree que se bueno.

➤ **Interpretación**

Mediante los resultados obtenidos se comprueba que la mayoría considera que el sistema de proceso de ascensos existente es excelente ya que el personal de aerotécnicos están conforme de la manera de ser evaluados.

4.8.1.6 Pregunta N° 6

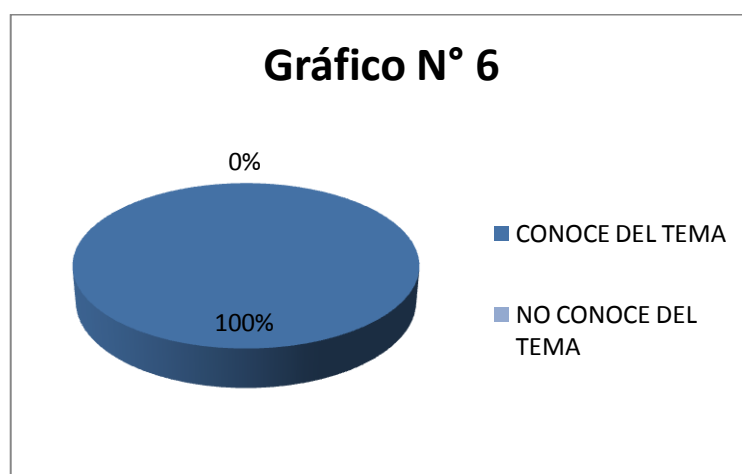
¿Qué entiende usted por el sistema de proceso de ascenso del personal militar?

Tabla N°4.8.1.6: Pregunta 6

Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

| Opciones | Frecuencias | Porcentaje |
|--------------------|-------------|------------|
| Conoce del tema | 93 | 100% |
| No conoce del tema | 0 | 0% |
| TOTAL | 93 | 100 |



Fuente: Aerotécnicos de la FAE

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Cristian Siza

➤ **Análisis**

Con respecto a la última pregunta de los encuestados responden que si conocen del tema obteniendo un 100% de respuesta.

➤ **Interpretación**

La mayoría de los encuestados conocen del tema por lo que no habría ningún problema al momento de realizar el proceso de ascensos.

4.8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.8.1 Conclusiones

- Se identificó que es necesario implementar nuevas estrategias para actualizar los conocimientos con respecto al proceso de ascenso del personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Con la información actualizada sobre el proceso de ascenso, todo el personal de Aerotécnicos de la FAE logrará obtener mayor conocimiento y un fácil manejo del Módulo de ascenso.
- Se lograra mejorar los conocimientos de enseñanza-aprendizaje del Aerotécnico con lo que respecta a ascensos mediante un Módulo del Proceso de Ascensos.

4.8.2 Recomendaciones

- Crear un módulo actualizado y práctico para realizar el proceso de ascenso de todo el personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Es recomendable que el módulo sea de fácil manejo para que el Aerotécnico sepa cómo es calificado para respectivo su ascenso.

4.9 DENUNCIA DEL TEMA

“ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE AEROTÉCNICOS DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA”

CAPÍTULO V

FACTIBILIDAD

5.1 FACTIBILIDAD

5.1.1 Técnica

Como complemento de este trabajo investigativo se entregará un CD interactivo con los contenidos del Módulo de Ascensos del personal militar, lo cual ayudara a reforzar y actualizar la información necesaria para el personal de Aerotécnicos. Para la elaboración del CD interactivo, se contará con el apoyo de personal calificado, que esté dispuesto a facilitar toda la ayuda que esté al alcance de ellos, y conforme a las necesidades que se presenten.

5.1.3 Legal

El diseño de automatización en el proceso de ascenso en la actualidad es la base fundamental para que el personal militar pueda ascender a su siguiente grado militar respectivo, de acuerdo a la Ley de Reglamento de calificación de requisitos de ascenso y establecimiento de antigüedades para el personal militar de las Fuerzas Armadas y sus reformas.

5.1.4 Económica

Estos recursos serán cubiertos por la autor del proyecto y constituyen el costo de la elaboración del trabajo de graduación. El beneficio de los costos radica en el mejoramiento que logrará La Fuerza Aérea en todo el personal Aerotécnicos.

5.1.5 Apoyo

Por la gran importancia que presenta el proyecto para el mejoramiento en el proceso de ascenso del personal militar, es necesario contar con el asesoramiento de personal capacitado en la elaboración de medios interactivos. Mismo que estará encaminado a la elaboración del CD interactivo.

5.2 TALENTO HUMANO

Para la ejecución del proyecto de investigación intervino el personal técnico especializado en el proceso de ascenso. El talento humano que contribuyó para la ejecución de este trabajo fue el siguiente:

- Investigador o autor del proyecto.
- Asesor del proyecto.

5.3 RECURSOS

5.3.1 Materiales y equipos

- Lap-Top
- Impresora.
- Papelería.
- Útiles de oficina.

5.3 RECURSOS

5.3.1 Materiales y equipos

- Material necesario para elaboración del manual CD interactivo
- .- Equipos relacionados para la creación del CD interactivo

5.3.2 Económicos

Costos directos:

| Descripción | Costo |
|--------------|-----------|
| Hojas | 10 |
| Impresiones | 20 |
| Internet | 10 |
| Copias | 5 |
| Empastados | 5 |
| TOTAL | 50 |

Costos Indirectos:

| Descripción | Costo |
|--------------|------------|
| Traslado | 100 |
| Alimentación | 150 |
| Imprevistos | 100 |
| TOTAL | 350 |

Costo Total:

| Descripción | Costo |
|-------------------|------------|
| Costos Directos | 50 |
| Costos Indirectos | 350 |
| TOTAL | 400 |

5.3.3 Institucionales

- Fuerza Aérea Ecuatorianas FAE.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| TIEMPO CONTENIDOS | MESES Y SEMANAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | Noviembre | | | | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | Junio | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Planteamiento del Problema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo y elaboración del Anteproyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presentación del Anteproyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del Anteproyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pruebas y ensayos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pre defensa del Proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Defensa del trabajo de Grado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Elaborado por: Cbos. Tec. Avc. Siza Cristian
INVESTIGADOR

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Automatización.- Es el sistema donde se transfiere tareas de producción, realizadas habitualmente por operadores humanos a un conjunto de elementos tecnológicos.

Factible.- Que se puede hacer o realizar.

Contingente.- Conjunto de personas o cosas.

Capacitación.- Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Negligencia.- Es la falta de actuación dada por simple falta de atención y privación de importancia al asunto.

Mérito.- Es la acción que convierte a una persona en digna de un premio o de un castigo.

Demérito.- Considerado a las valoraciones negativas.

Mención Honorífica.- Distinción o recompensa inferior al premio, pero con valor y mérito.

Condecoración.- Insignia que se impone a alguien como reconocimiento y señal de honor y distinción.

Codificación.- Es el proceso por el cual la información de una fuente es convertida en símbolos para ser comunicada. En otras palabras, es la aplicación de las reglas de un código.

Factibilidad.- Consiste en definir el nivel de factibilidad para conseguir la solución de las necesidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Reglamento de calificación de requisitos de ascenso y establecimiento de antigüedades para el personal militar de las Fuerzas Armadas y sus reformas.
- Reglamento a la ley de personal de las Fuerzas Armadas

ANEXOS I



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO
CARRERA DE LOGÍSTICA Y TRASPORTE



ENCUESTA

DATOS INFORMATIVOS:

FECHA:..... **LUGAR:**.....

ENCUESTADOR:.....

OBJETIVO.- Determinar la aceptación que tiene el sistema de proceso de ascenso del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

INSTRUCCIONES.- Lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste con la mayor sinceridad debido a de que ello dependerá la veracidad de los resultados.

1.) Según su opinión es necesario crear un nuevo sistema de evaluación para el proceso de ascenso del personal militar FAE?

SI

NO

2.) ¿Está usted de acuerdo con la manera de ser evaluado para el proceso de ascenso?

SI

NO

3.) ¿Qué opina acerca de un nuevo sistema de evaluación para el proceso de ascenso?

Sería muy importante ()

Importante ()

Más o menos importante ()

No sería importante ()

4.) ¿Desde su punto de vista, considera que el sistema de proceso de ascenso cumple con sus actividades de la forma adecuada?

SI

NO

5.) ¿El sistema de proceso de ascenso existente es?

Excelente ()

Bueno ()

Malo ()

Pésimo ()

6.) ¿Qué entiende usted por el sistema de proceso de ascenso del personal militar?

Conoce del tema ()

No conoce del tema ()

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO II

REGLAMENTO DE UNIFORMES E INSIGNIAS MILITARES DE LA FUERZA AÉREA

Art. 107.- INSIGNIAS DE JERARQUÍA PARA OFICIALES GENERALES

1.- GENERAL DEL AIRE:



Un Escudo del Ecuador de metal dorado, de 2,5 cm. de ancho X 3,5 cm., de largo, y cuatro estrellas de metal dorado de cinco puntas, cada una de 1 cm., de diámetro colocadas formando un rombo y en la parte inferior del Escudo rodeado de dos ramas de laurel. Esta insignia se colocará con el cóndor hacia el cuello y la parte inferior hacia el hombro.

2.- TENIENTE GENERAL:



Igual a la descrita en el literal anterior, con la diferencia de que llevará tres estrellas doradas cada una de 1 cm., de diámetro colocadas formando un triángulo en la parte inferior del Escudo.

3.- BRIGADIER GENERAL:



Igual a la descritas anteriormente, con la diferencia de que llevará dos estrellas doradas cada una de 1 cm., de diámetro, colocadas en la parte inferior del Escudo.

4.- USO:

Las insignias podrán ser:

a.- Metálicas:

Usadas en el uniforme No. 2 con las especificaciones descritas en los numerales anteriores; y en la cristiana insignia que tendrá un diámetro total de 3cm.

b.- Bordadas:

De colores y con hilo de oro, en las fundas removibles de color azul y café.

En las palas de jerarquía del Uniforme No. 2 y en las presillas de la chompa azul irá bordado con hilo de oro.

c.- Ubicación:

A dos centímetros desde el borde inferior del hombro hacia el cuello.

Reemplazar el Art. 117 por el siguiente:

Art. 117.- INSIGNIAS DE JERARQUÍA PARA AEROTÉCNICOS

1. DESCRIPCIÓN:

a.- Suboficial Mayor:



Tres barras angulares cada una de 30 mm. de largo por 5 mm., de ancho y en la parte inferior el escudo de la Fuerza Aérea, será de metal dorado brillante de 30 mm., de diámetro, para los hombros en las presillas; del mismo tamaño bordadas para las palas y fundas removibles.

b.- Suboficial Primero:



Dos barras angulares cada una de 30 mm. de largo por 5 mm., de ancho y en la parte inferior el escudo de la Fuerza Aérea, será de metal dorado brillante de 30 mm., de diámetro, para los hombros en las presillas; del mismo tamaño bordadas para las palas y fundas removible.

c.- Suboficial Segundo:

c

Una barra angular de 30 mm. de largo por 5 mm., de ancho y en la parte inferior el escudo de la Fuerza Aérea, será de metal dorado brillante de 30 mm., de diámetro, para los hombros en las presillas; del mismo tamaño bordadas para las palas y fundas removibles



d.- Sargento Primero:

Cuatro barras angulares cada una de 30 mm. de largo por 5 mm., de ancho



e.- Sargento Segundo:

Tres barras angulares cada una de 30 mm. de largo por 5 mm., de ancho



f.- Cabo Primero:

Dos barras angulares cada una de 30 mm. de largo por 5 mm., de ancho



g.- Cabo Segundo

Una barra angular de 30 mm. de largo por 5 mm., de ancho



h.- Soldado

Una barra rectangular de de 30 mm., de largopor 5 mm., de ancho

2. CRISTINA:

Suboficiales:

Será de metal, las barras angulares de 1,5 cm., de largo por 3mm., de ancho y el escudo de 1.5 cm de diámetro.

Aerotécnicos:

De metal dorado de 1,5 cm, de largo por 3 mm., de ancho.

3. USO:

Las insignias de grado metálicas para aerotécnicos serán usadas en el uniforme No. 2, Panachot y chompa azul; y en las fundas removibles azules y palas de jerarquía serán bordadas las insignias de grado con hilo de oro.

Reemplazar el Art. 118 por el siguiente:

Art. 118.- INSIGNIAS DE GRADO DE AEROTÉCNICOS BORDADAS

1.- DESCRIPCIÓN

Será bordado en tela verde oliva con la forma de un pentágono con la punta hacia abajo de 7 cm., de ancho por 8.5 cm., de largo, los laterales de 7 cm y las inclinaciones inferiores de 4. cm., con un filo alrededor de esta figura, el bordado de la insignia del grado y el será en forma horizontal, de color azul marino.

a.- Suboficiales



Será bordado en tela verde oliva con la forma de un pentágono con la punta hacia abajo de 7 cm., de ancho por 8.5 cm., de largo, los laterales de 7 cm y las inclinaciones inferiores de 4. cm. las barras angulares de 5 cm de largo por 7mm., de ancho, el escudo de FAE, será bordado de 4 cm., de diámetro, con un filo alrededor de 3mm. de ancho color azul marino.

b.- Sargentos y Cabos



Será bordado en tela verde oliva con la forma de un pentágono con la punta hacia abajo de 7 cm., de ancho por 8.5 cm., de largo, los laterales de 7 cm y las inclinaciones inferiores de 4 cm. las barras angulares de 5 cm de largo por 7mm., de ancho con un filo alrededor de 5mm. de ancho color azul marino

c.- Soldado



Será bordado en tela verde oliva con la forma de un pentágono con la punta hacia abajo de 7 cm., de ancho por 8.5 cm., de largo, los laterales de 7 cm y las inclinaciones inferiores de 4 cm, con una barra de 5 cm de largo por 7mm., de ancho con un filo alrededor de 3mm. de ancho color azul marino



d.- Para el jokey, será bordado en tela verde oliva de forma rectangular de 4 cm de ancho por 4.5 cm de largo, las barras angulares y barra, de 2.5 cm de largo por 4mm de ancho con un filo alrededor de 3mm., y el escudo de la Fuerza Aérea en el caso de los Suboficiales será de 2.5 cm. de diámetro, de ancho color azul marino.

2.- USO:

En los dos bolsillo de los brazos de la chaqueta y en el jokey del Uniforme No.5 de acuerdo a la especificación realizada.

En el Art. 127.- Incluir el siguiente numeral.

23.- El distintivo de cada especialidad será bordado de color azul marino con un diámetro total de 3 cm, en tela verde oliva de 4 cm. de ancho por 4,5 cm. de largo, la misma que tendrá un filo azul marino de 3 mm alrededor.

USO:

Para Aerotécnicos

Se utilizará en la solapa derecha de la chaqueta del uniforme No. 5 y el jokey de acuerdo a la especificación realizada.

En el Art. 134.- reemplazar los siguientes numerales y literales por los siguientes:

1. PALAS

a. Para oficiales

Serán de tergal azul. Para Oficial con alma de plástico, para Cadetes y Aerotécnicos con alma de cartón; por el reverso irá una presilla de cuero de 3 cm., de ancho al inicio de 1 cm., de ancho al final x 12 cm., de largo con orificio en la punta para sujetarse al hombro; será de 12 cm., de largo x 5.5 cm., de ancho, en forma rectangular en la parte que va hacia afuera y redondeada en el extremo que va hacia el cuello; se sujetará por encima con un botón dorado de tornillo, por medio de un ojal metálico en el extremo redondeado. Las variantes para las diferentes jerarquías son:

1) Oficiales Generales:



Tendrá bordado un ribete ondulado de 7 mm., y 3 mm., llanos de 1 mm., cada uno, al contorno de la pala en hilo de oro. En su interior y a 3 cm. del botón irá bordada la insignia correspondiente a la jerarquía de General, con el cuello del cóndor hacia la parte superior, incluyendo dos ramas de laureles una a cada lado del botón, igualmente en hilo de oro.

2) Oficiales Superiores:



Para el hombro derecho llevará dos ribetes llanos y el ondulado alrededor, en su interior irán las estrellas doradas metálicas de 1 cm de diámetro de acuerdo a la jerarquía en vez de los laureles irá un cóndor con el pico hacia afuera en la parte izquierda de la pala en sentido horizontal bordado el cuerpo con hilo dorado, el filo de las alas color plateado y la cresta color rojo, de 2,4 cm. de largo por 1,9 cm., de ancho de punta a punta del ala, del aguilucho.



Para el hombro izquierdo llevará dos ribetes llanos y el ondulado alrededor, en su interior irán las estrellas doradas metálicas de 1 cm de diámetro de acuerdo a la jerarquía en vez de los laureles irá un cóndor con el pico hacia afuera en la parte derecha de la pala en sentido horizontal bordado el cuerpo con hilo dorado, el filo de las alas color plateado y la cresta color rojo, de 2,4 cm. de largo por 1,9 cm., de ancho de punta a punta del ala, del aguilucho.

3) Oficiales Subalternos:



Para el hombro derecho llevará un ribete llano y el ondulado alrededor, en su interior se colocarán las estrellas plateadas metálicas de 1 cm de diámetro de acuerdo a la jerarquía y un cóndor con

el pico hacia afuera en la parte izquierda de la pala en sentido horizontal bordado el cuerpo con hilo plateado el filo de las alas color dorado y la cresta color rojo, de 2,4 cm. de largo por 1,9 cm., de ancho de punta a punta del ala, del aguilucho.



Para el hombro izquierdo llevará un ribete llano y el ondulado alrededor, en su interior se colocarán las estrellas plateadas metálicas de 1 cm de diámetro y un cóndor con el pico hacia afuera en la parte derecha de la pala en sentido horizontal bordado el cuerpo con hilo plateado, el filo de las alas color dorado y la cresta color rojo, de 2,4 cm., de largo por 1,9 cm., de ancho de punta a punta del ala, del aguilucho.

b. Palas Negras:

1) Descripción:



Es similar a las palas que se utiliza en el uniforme de Gala, con la única diferencia que es de paño color negro y para uso exclusivo del Uniforme Smoking.

e.- Para Aerotécnicos:

1) Descripción



En la parte superior irá un ribete dorado de 3 mm., de ancho y a los costados un cordón de 1 mm., de ancho alrededor de la pala en la parte inferior irán bordadas igualmente, en hilo de oro, las insignias correspondientes de jerarquía de Aerotécnicos.



Para Suboficiales Mayores irán tres ribetes dorados alrededor de las palas, y para Suboficiales Primeros y Segundos dos ribetes, el sello de la Fuerza Aérea Será de 25 mm., de diámetro y Será de 30 mm., de largo x 5 mm., de ancho cada "V".



Para Aerotécnicos:

Será de 30 mm., de largo x 5 mm., de ancho cada "V".



Para Soldados la barra será de 2,7 cm., de largo X 0,5 cm., de ancho.

Las gráficas de esta descripción corresponden a Suboficial Mayor, Suboficial Primero, Sargento Primero y Soldado.

2. FUNDAS REMOVIBLES:

a. Para Oficiales Generales:

1) Color Café:



Serán de tela color café, dobladas a manera de funda de 9 cm., de largo X 5 cm., de ancho, sobre las cuales irán bordadas en hilo de oro, las insignias de jerarquía el escudo de 2,5 cm de ancho por 3,5 cm., de largo y las estrellas de 1 cm., de diámetro de acuerdo al grado.

2) Uso:

En la Chompa color café de uso de Oficiales Generales.

3) Color Azul:



Serán de tela sarga azul, dobladas a manera de funda de 9 cm. de largo X 5 cm. de ancho, sobre las cuales irán bordadas en hilo de oro, las insignias de jerarquía el escudo de 2,5 de ancho por 3,5 de largo rodeado de ramas de laureles y las estrellas de 1 cm. de diámetro de acuerdo al grado.

Las Fundas Removibles cafés se usarán en las presillas de la Chompa café para Oficiales Generales.

b. Para Oficiales Superiores:

1) Descripción:



Bordada la insignia de jerarquía de Coronel, Teniente Coronel o Mayor en hilo de oro, de 1,4 cm., de diámetro desde la parte del hombro, un aguilucho bordado de 2,4 cm., de largo X 1,9 cm., de ancho en posición horizontal con las alas desplegadas y el pico hacia adelante, en hilo de oro el cuerpo, el filo de las alas plateadas y la cresta color rojo.

2) Uso:

Las Fundas Removibles azules se usarán en las presillas del Uniforme No. 4, camisa blanca manga larga, camisa celeste manga larga y corta ; y guli azul.

c. Para Oficiales Subalternos:

1) Descripción:



Bordada la insignia de jerarquía de Capitán, Teniente o Subteniente en hilo de plata, de 1,4 cm., de diámetro desde la parte del hombro, un aguilucho bordado de 2,4 cm., de largo X 1,9 cm., de ancho en posición horizontal con las alas desplegadas y el pico hacia adelante, en hilo de plata el cuerpo, el filo de las alas doradas y la cresta color rojo.

2.- Uso:

En las presillas del Uniforme No. 4, camisa blanca manga larga, camisa celeste manga larga y corta y guli azul.

2) Descripción:

d. Para Aerotécnicos:



Irán bordadas en hilo de oro, las insignias correspondientes a cada jerarquía de Aerotécnico desde la parte inferior del hombro hacia el cuello.

Para Suboficiales: el sello de la Fuerza Aérea Será de 30 mm., de diámetro y Será de 30 mm., de largo x 5 mm., de ancho cada " V".

Para Aerotécnicos:

Será de 30 mm., de largo x 5 mm., de ancho cada " V".



Para Soldados la barra será de 30 mm., de largo X 5 mm., de ancho.

Las gráficas de esta descripción corresponden a Suboficial Mayor, Sargento Primero y Soldado.

3.- FUNDAS REMOVIBLES DE CAMPAÑA:

a.- Descripción:

Serán de las mismas características de las fundas removibles azules con las siguientes diferencias: Fondo color verde oliva, con las insignias de grado color azul marino, con las mismas dimensiones.

b.- Uso:

Se usará en las presillas del Guli y chompa pixelada."

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRE: Cbos.Tec.Avc. Siza Chiluiza Cristian Bladimir

NACIONALIDAD: Ecuatoriana

FECHA DE NACIMIENTO: 20 de Enero de 1990

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1804597761

TELÉFONOS: 032874388 - 098980025

CORREO ELECTRÓNICO: nicky.4465@hotmail.com

DIRECCIÓN: Barrio Jesús Del Gran Poder (Pillaro)



ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA : Escuela Fiscal "Mariscal Sucre"

SECUNDARIA : Instituto Tecnológico Superior "Los Andes"

SUPERIOR : Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico

TÍTULOS OBTENIDOS

Bachiller en Ciencias Sociales

EXPERIENCIA PROFESIONAL O PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Practica Profesionales en el Grupo Logístico del Ala de Transporte N°11 (QUITO).

Prácticas profesionales en el Comando General Sección Reclutamiento (QUITO).

CURSOS Y SEMINARIOS

ETFA : Curso Técnico Profesional de Especialización en Recursos Humanos.

ITSA : Suficiencia en el idioma inglés.

HOJA DE LEGALIZACIÓN DE FIRMAS

**DEL CONTENIDO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE RESPONSABILIZA
EL AUTOR**

Cbos.Tec.Avc. Siza Chiluita Cristian Bladimir

DIRECTOR DE LA CARRERA DE LOGISTICA Y TRANSPORTE

Ing. Eduardo Toscano

Latacunga, 26 de Septiembre del 2012

CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, Cbos.Tec.Avc. Siza Chiluiza Cristian Bladimir, Egresado de la carrera de Logística y Transporte, en el año 2012, con Cédula de Ciudadanía N° 1804597761, autor del Trabajo de Graduación **ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DEL PROCESO DE ASCENSO DEL PERSONAL DE AEROTÉCNICOS DE LA FAE**, cedo mis derechos de propiedad intelectual a favor del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Para constancia firmo la presente cesión de propiedad intelectual.

Cbos.Tec.Avc. Siza Chiluiza Cristian Bladimir

Latacunga, 26 de Septiembre del 2012