



Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas.

Montaño Villafuerte, Jack Francisco y Villacrés Caicho, Jorge Rodrigo

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Tránsito de Tecnología

Centro de Posgrados

Maestría en Estrategia Militar Terrestre

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Magíster en Estrategia Militar Terrestre

Mgr. Díaz Tufiño, Rómulo Fernando

24 de agosto de 2020



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS FINAL ESPE-MONTAÑO-VILLACRES.docx
(D77723990)

Submitted: 8/13/2020 12:34:00 AM

Submitted By: eegalarza@espe.edu.ec

Significance: 6 %

Título del trabajo de titulación: Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas.

Fecha y hora: 8/13/2020

[Correo](mailto:jfmontanov@ejercito.mil.ec) institucional: jfmontanov@ejercito.mil.ec

Sources included in the report:

Tesis completa - Carlos Espinoza_Tomás Subía (3era revisión).docx (D77609664)

TESIS_ESPINOZA-GUERRÓN_MAESTRÍA_ESTRATEGIA MIITAR TERRESTRE.docx (D77361683)

TESIS COMPLETA VIGILANCIA TECNOLÓGICA CRUZ-NAVAS VF 31072020.docx (D77366354)

B. TRABAJO DE TITULACIÓN.docx (D52126275)

TESIS PASQUEL-FONSECA CON APA 7ma EDICION.docx (D77328363)

TESIS FINAL.docx (D60649704)

TESIS DE LA MAESTRIA TORO GALARRAGA.docx (D54708191)

TESIS DE INVESTIGACION CRNL. GALLEGOS Y CRNL FIERRO ok imprimir.pdf (D54442004)

PEI 2018_2021_V1.4 14 dic 2018.docx (D50818432)

<https://ramonchung.wordpress.com/2013/02/28/matriz-igo/>,

<https://fr.slideshare.net/kaluco/revista-de-las-fuerzas>

<https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Pol%C3%ADtica-de-DefensaNacional-Libro-Blanco-2018-web.pdf>

Instances where selected sources appear:

26

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rómulo F. Díaz Tufiño', written in a cursive style.

Mgtr. Díaz Tufiño, Rómulo Fernando
Coronel de E.M
DIRECTOR
C.C.: 1707381958



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

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, **“Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas.”** fue realizado por los señores **Montaño Villafuerte, Jack Francisco** y **Villacrés Caicho, Jorge Rodrigo**, el mismo que ha sido revisado y analizado en su totalidad, por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto, cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 24 de agosto del 2020

Mgtr. Díaz Tufiño, Rómulo Fernando
Coronel de E.M
Director

C.C.: 1707381958



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

CENTRO DE POSGRADOS

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, **Tern. E.M Montaña Villafuerte Jack Francisco** y **Tern. E.M Villacrés Caicho Jorge Rodrigo**, con cédulas de ciudadanía N° 1712017894 y 0602160764, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **"Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas"** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 24 de agosto de 2020

Montaña Villafuerte Jack Francisco

C.C.: 1712017894

Villacrés Caicho Jorge Rodrigo

C.C.: 0602160764



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

CENTRO DE POSGRADOS

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotros, **Tern. E.M Montaña Villafuerte Jack Francisco** y **Tern. E.M Villacrés Caicho Jorge Rodrigo** autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **"Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas"** en el Repositorio Institucional. cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 24 de agosto de 2020

Montaña Villafuerte Jack Francisco

C.C.: 1712017894

Villacrés Caicho Jorge Rodrigo

C.C.: 0602160764

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, a mis padres ya que son los artífices de mis triunfos, a mí amada esposa y a mis hijos, que durante toda una vida han estado junto a mí, acompañándome a lo largo de esta querida carrera militar, coadyuvando a alcanzar los logros y triunfos obtenidos.

Agradecimiento

Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los miembros del Ejército Ecuatoriano. Por esto agradezco a nuestro director de tesis, CRNL. DE E.M RÓMULO DÍAZ T., quien a lo largo de este tiempo ha puesto a prueba sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este proyecto de investigación el cual ha finalizado llenando todas nuestras expectativas. A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE., que nos ha abierto sus puertas para incrementar nuestra capacitación profesional, y permitir alcanzar los perfiles profesionales que nuestra carrera militar así nos exige.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CONTENIDO

Urkund analysisresult.....	2
Certificación	4
Responsabilidad de autoría.....	5
Autorización de publicación.....	6
Dedicatoria.....	7
Agradecimiento.....	8
Capítulo I.....	16
Problema	16
Planteamiento del problema	16
Formulación del problema	17
Preguntas de investigación	17
¿Cómo se encuentra la estructura jerárquica del efectivo del Ejército Ecuatoriano en la actualidad?	17
¿Existe el marco legal que permita al Ejército Ecuatoriano, ajustar su efectivo mediante la contratación temporal de soldados contratados?	17
¿Cómo funciona el sistema de soldados contratados en otros países?.....	17
¿Reemplazando al personal profesional del Ejército Ecuatoriano en funciones administrativas por soldados contratados, incrementará sus capacidades?	17
¿Cuál puede ser el campo ocupacional de los soldados contratados, y mejorará el sistema de reservas?.....	17
Objetivos	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	18
Justificación e importancia	18
Capítulo II.....	20
Marco teórico II.....	20
Antecedentes investigativos	20
Fundamentación teórica	22
Antecedentes de la investigación	22
Fundamentación Conceptual	24
Bases teóricas	24
Fundamentación Legal	26

Constitución Política de la República del Ecuador, 2008.	27
Ley Orgánica de la Defensa Nacional 10-ENE-2007.....	27
Ley de Seguridad Pública y del Estado, SEP-2009.	27
Ley Orgánica de la Defensa Nacional	28
Política de la Defensa Nacional.....	28
Sistemas de variables.....	28
Hipótesis.....	29
Cuadro de operacionalización de la (s) variable (s).....	29
Capítulo III.....	31
Metodología.....	31
Modalidad de la investigación.....	31
Tipos de investigación.....	31
Diseño de la investigación.....	32
Población y Muestra.....	32
Población.....	32
Muestra	33
Métodos de investigación	35
Técnicas de recolección de datos.....	35
Instrumento (s).....	35
Validez y confiabilidad	36
Técnicas de análisis de datos	36
Técnicas de comprobación de hipótesis	36
Capítulo IV.....	37
Análisis e interpretación de resultados	37
Procesamiento de la información.....	37
Resultados	37
Discusión de los resultados	58
Capítulo V.....	60
Propuesta.....	60
Datos informativos	60
Antecedentes de la propuesta	60
Justificación	61
Objetivos	61

Objetivo general	61
Objetivos específicos	62
Fundamentación propuesta	62
Diseño de la propuesta	63
Rediseñar la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas	63
Reconocer los beneficios institucionales que se obtiene una vez que este personal contratado en forma temporal pase a conformar las reservas militares.	64
Proponer un sistema de ingreso y permanencia de soldados contratados.	64
Lineamientos estratégicos, para incrementar la capacidad operativa del Ejército y mejorar el sistema de reservas militares.	67
Capítulo VI	85
Conclusiones y recomendaciones	85
Conclusiones	85
Recomendaciones	86
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 1	38
Tabla 2 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 2	39
Tabla 3 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 3	40
Tabla 4 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 4.	42
Tabla 5 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 5.	43
Tabla 6 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 6	44
Tabla 7 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 7	45
Tabla 8 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 8	47
Tabla 9 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 9	48
Tabla 10 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 10	50
Tabla 11 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 11	51
Tabla 12 Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 12	52
Tabla 13 Tabla de Análisis PESTM.....	68
Tabla 14 Árbol de Giget.....	69
Tabla 15 Cuadro de Variables Estratégicas	69
Tabla 16 Abaco de Régnier.....	70
Tabla 17 Variables Estratégicas	71
Tabla 18 Matriz Morfológica.....	72
Tabla 19 Leyenda de Patrón, Importancia y Gobernabilidad.....	77
Tabla 20 Matriz IGO.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cálculo Muestra.....	34
Figura 2 Porcentaje Pregunta 1.....	39
Figura 3 Porcentaje Pregunta 3.....	40
Figura 4 Porcentaje pregunta 3.....	41
Figura 5 Porcentaje Pregunta 4.....	43
Figura 6 Porcentajes Pregunta 5.....	44
Figura 7 Porcentajes Pregunta 6.....	45
Figura 8 Porcentajes Pregunta 7.....	46
Figura 9 Porcentajes Pregunta 8.....	47
Figura 10 Porcentajes Pregunta 9.....	49
Figura 11 Porcentajes Pregunta 10	50
Figura 12 Porcentajes Pregunta 10	52
Figura 13 Porcentajes Pregunta 12	53
Figura 14 Importancia y Gobernabilidad.....	79

RESUMEN

La evolución de la sociedad y por ende de los Estados, ha provocado varios cambios acelerados dentro de las relaciones internacionales, bajo este contexto están inmiscuidos como principales actores los Estados más poderosos y así que el Ecuador ante esta evolución deberá desarrollar una serie de actividades y estrategias de seguridad nacional, encaminados para el apoyo de la sociedad, el bien común y legitimar a todos los actores que interviene en la protección de los fenómenos que atentan a la supervivencia de nuestra nación. Para ello pues es indispensable elaborar nuevas estrategias para identificar las principales acciones preventivas de estos fenómenos incluyendo la disuasión, para hacer frente a las amenazas y riesgos que fruto de la globalización se han desarrollado en la región, orientado siempre a satisfacer la necesidad humana de la sociedad y su pueblo en el campo de la seguridad.

Ante las amenazas actuales se debe rediseñar las Fuerzas Armadas de acuerdo a las amenazas determinadas según la realidad de nuestro país, lo que es posible gracias a la flexibilidad de estas instituciones para su empleo. Es por ello que actualmente en el Ejército Ecuatoriano, existen funciones en las cuales el personal militar profesional, ocupa vacantes en trabajos administrativos, lo cual disminuye la capacidad operativa de la fuerza, ya que este personal debería cumplir las misiones constitucionales para las cuales fue entrenado.

La presente investigación está encaminada a proponer un mecanismo para el ingreso de soldados contratados al Ejército Ecuatoriano, estableciendo lineamientos estratégicos institucionales, su permanencia en la misma, entrenamiento y campo ocupacional, para incrementar las capacidades operativas de la Fuerza y mejorar el sistema de reservas militares.

- Palabras claves:

- **ESTADO**
- **NACIÓN**
- **SOCIEDAD**
- **SEGURIDAD**
- **DEFENSA**

ABSTRACT

The evolution of society and therefore of the States, has caused several accelerated changes within international relations, under this context the most powerful states are involved as the main actors and so Ecuador in this evolution must develop a series of activities and national security strategies, aimed at the support of society, the common good and legitimize all the actors involved in the protection of the phenomena that threaten the survival of our nation. Therefore, it is essential to develop new strategies to identify the main preventive actions of these phenomena, including deterrence, to face the threats and risks that, as a result of globalization, have developed in the region, always aimed at satisfying the human need of society and its people in the field of security.

That is why, given the current threats, the Armed Forces must be redesigned according to the threats determined according to the reality of our country, which is possible thanks to the flexibility of these institutions for their employment. That is why currently in the Ecuadorian Army, there are functions in which professional military personnel occupy vacancies in administrative work, which decreases the operational capacity of the force, since these personnel should fulfill the constitutional missions for which they were trained.

That is why this research is aimed at proposing a mechanism for the entry of soldiers hired into the Ecuadorian Army, establishing institutional strategic guidelines, their permanence in the same, training and occupational field, to increase the operational capabilities of the force and improve the military reservation system.

- Keywords:

- **STATE**
- **NATION**
- **SOCIETY**
- **SECURITY**
- **DEFENDING**

Capítulo I

Problema

Planteamiento del problema

Como parte predominantemente integrante del sistema de seguridad y defensa de un Estado, sus Fuerzas Armadas han ampliado los ámbitos de acción para preservar la integridad de la nación a la cual se pertenecen, ante las amenazas actuales deben rediseñar las fuerzas de acuerdo a las amenazas determinadas según la realidad de cada país, lo que es posible gracias a la flexibilidad de estas instituciones para su empleo.

La evolución de la humanidad y con ella la mutación del hombre para hacer la guerra o provocar conflictos, la hasta ahora poca capacidad para advertir el aparecimiento de fenómenos naturales adversos al ser humano, requieren de la atención de los gobiernos para hacer frente a las necesidades de defensa y seguridad. En este contexto, podemos enfocar la transformación de las guerras, su transnacionalidad y desapego al derecho internacional por parte de grupos que no representan a naciones o países sino a propios intereses.

En el caso ecuatoriano, nuestro país debe también enfrentar los dos tipos de amenazas que afectan al contexto global y regional, derivadas de la acción del hombre y del accionar de la naturaleza, que, traducidos a nuestra realidad, aparecen con las amenazas de los grupos ilegales armados que arrastran consigo los delitos derivados de sus actividades ilícitas, y afectaciones a la población por manifestaciones de la naturaleza.

Actualmente dentro de la estructura del Ejército Ecuatoriano, existen funciones en las cuales el personal militar profesional, ocupa vacantes en trabajos administrativos, lo cual disminuye la capacidad operativa de la fuerza, ya que este personal debería cumplir las misiones constitucionales para las cuales fue entrenado.

Formulación del problema

¿Existe funciones dentro de las actividades castrenses, que podrían ser ejecutadas por personal militarizado con entrenamiento de combate básico o especializado en una o varias tareas específicas, para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas?

Preguntas de investigación

¿Cómo se encuentra la estructura jerárquica del efectivo del Ejército Ecuatoriano en la actualidad?

¿Existe el marco legal que permita al Ejército Ecuatoriano, ajustar su efectivo mediante la contratación temporal de soldados contratados?

¿Cómo funciona el sistema de soldados contratados en otros países?

¿Reemplazando al personal profesional del Ejército Ecuatoriano en funciones administrativas por soldados contratados, incrementará sus capacidades?

¿Cuál puede ser el campo ocupacional de los soldados contratados, y mejorará el sistema de reservas?

Objetivos

Objetivo general

Proponer un mecanismo para el ingreso de soldados contratados al Ejército Ecuatoriano, estableciendo lineamientos estratégicos institucionales, su permanencia en la

misma, entrenamiento y campo ocupacional, para incrementar las capacidades operativas de la Fuerza y mejorar el sistema de reservas militares.

Objetivos específicos

- Diagnosticar las necesidades de contratación en base a la estructura jerárquica del efectivo del Ejército Ecuatoriano.
- Analizar el marco legal que permita al Ejército Ecuatoriano, ajustar su efectivo mediante la contratación temporal de soldados contratados.
- Analizar cómo funciona el sistema de soldados contratados en otros países.
- Analizar si reemplazando al personal profesional del Ejército Ecuatoriano en funciones administrativas por soldados contratados, incrementará sus capacidades.
- Determinar cuál puede ser el campo ocupacional de los soldados contratados, y mejorará el sistema de reservas.

Justificación e importancia

Únicamente con una planificación adecuada para el empleo de los escasos recursos que son asignados para la defensa se pueden optimizar los mismos y maximizar su inversión, las Fuerzas Armadas del Ecuador al igual que el resto de instituciones públicas del país se han visto afectadas por la escases de recursos en los últimos años debido a la crisis económica que aqueja a varios países de la región, aún más cuando tras la firma de la paz con el Perú se desatendió el desarrollo de la institución, acentuado esto con un lineamiento ideológico de una administración del Estado muy escasa de visión de seguridad en años anteriores.

Todo esto conlleva a tener al momento restricciones para una adaptación de la parte militar al nuevo entorno global con sus riesgos y amenazas, por lo tanto, la institución misma es quien casa adentro debe tomar acciones para proyectar su avance, siendo necesario incrementar su capacidad operativa y evitar que soldados profesionales sean empleados en funciones administrativas.

Adicionalmente el personal capacitado que tras su instrucción en el Ejército Ecuatoriano pasa a formar parte de las reservas militares, está en la capacidad de ser empleado razonablemente en misiones que contemplen su adiestramiento, así el Estado verá revertida la inversión realizada en este contingente y concretado el servicio a la Patria de este grupo humano que arraiga un profundo sentimiento de pertenencia.

La posibilidad de mantener un efectivo del Ejército Ecuatoriano con un alto nivel en su capacidad del personal militar es de singular interés para el ente planificador de la institución en todo nivel, que puede contar con un manejo más dúctil del recurso humano, ubicando al personal profesional en las actividades para las cuales se encuentra instruido, en tanto que a los soldados contratados asignándoles tareas complementarias.

La posibilidad de realizar la investigación propuesta fue viable gracias a la información sistematizada con la que cuenta la Dirección General de Talento Humano del Ejército, así como la información recabada de la Dirección de Planificación y Gestión Estratégica del Ejército, sumado al apoyo en el campo legal proporcionado por los oficiales de la especialidad de justicia de la Comandancia General del Ejército. Elementos que constituyeron la base del presente trabajo adicional al apoyo doctrinario de la Academia de Guerra del Ejército, permitieron establecer una posible mejora en las capacidades operativas en la institución.

Capítulo II

Marco teórico II

Antecedentes investigativos

La Política de la Defensa Nacional, plantea los objetivos que corresponden a los campos de actuación de la Defensa, con sus componentes Ministerio de Defensa Nacional y Fuerzas Armadas, que se alinean a los objetivos del Plan Nacional “Toda una Vida”, y que se plasman en políticas públicas con nueve objetivos, para lo cual el Estado determina planes, políticas, programas y proyectos direccionados a la consecución de dichos objetivos, esto será responsabilidad de los ministros y secretarios de Estado, y para el desarrollo la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Por otra parte, la relación directa que existe entre seguridad y desarrollo de una nación, exige un crecimiento armónico de estas dos aristas, el espejismo de una paz regional o mundial puede desvanecerse en cualquier momento de acuerdo a lo que la historia ha dado fe, desde luego la mutación en la forma de nuevos enfrentamientos violentos hacen menos probables conflictos armados como se los conocía tradicionalmente, por lo tanto el acomodar el empleo de las fuerzas garantes de la seguridad de los Estados es una tarea de singular importancia.

La responsabilidad de los Estados de proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo de su población incluye de manera preponderante el marco de seguridad necesario para la supervivencia de la nación, dentro de la cual la sociedad encuentre el ambiente propicio para su desenvolvimiento y evolución.

Nuestro país, con un margen de desarrollo poco significativo en el contexto internacional, también tiene una inicial adaptabilidad de sus Fuerzas Armadas para hacer frente a las nuevas amenazas, adicionalmente los presupuestos generales de países como el nuestro

no avizoran notorios cambios a su favor, por lo que las instituciones estatales deben utilizar sus presupuestos de la forma óptima posible.

Considerando la situación presupuestaria del Ejército, la búsqueda de mejorar el empleo de recursos impulsa a visualizar formas de mejorar sus capacidades con los recursos financieros hasta ahora entregados. Una manera de incrementar el gasto de inversión sería el disminuir el gasto de consumo en las partidas correspondientes a cubrir sueldos y salarios del personal militar, ante lo cual forma de empleo semipermanente de personal con el entrenamiento militar necesario puede apuntalar este cometido.

Es importante mencionar también la participación del personal militar en las acciones del Estado, aportando significativamente con sus conocimientos adquiridos en su formación militar, así como aplicar sus competencias y capacidades a lo largo de su vida militar profesional. De lo anteriormente citado se puede decir que, este personal debe ser sometido a un riguroso proceso de reclutamiento para acceder al Ejército Ecuatoriano, de tal manera que a corto plazo la institución militar disponga del mejor recurso humano, que pueda aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por ello es primordial también, a más de las competencias y capacidades que debe disponer este personal militar, conocer sus capacidades intangibles como es su capacidad de decisión, actitud positiva, capacidad de trabajo en equipo, vocación militar, capacidad de innovación, don de mando, responsabilidad en el trabajo, etc., que son más difíciles de adquirir y especialmente de medir.

Ahora bien, la movilización militar por su parte, tiene como misión materializar las unidades movilizadas, unidades de reemplazos y el completamiento orgánico de las unidades permanentes de las Fuerzas Armadas y, el Plan de Movilización Militar, permite que los comandantes en todos los niveles ejecuten las diferentes fases de la Movilización Militar en apoyo a las operaciones que se deben cumplir, considerando que las unidades militares permanentes, no están al completo en su orgánico; esta situación genera la necesidad de un

completamiento de los efectivos militares a fin de que las unidades puedan cumplir a cabalidad con su misión fundamental.

Lo anterior se encuentra contemplado en la Constitución de la República en vigencia, en el Art. 162 inciso segundo, donde determina que: “Las Fuerzas Armadas podrán organizar fuerzas de reserva, de acuerdo con las necesidades para el cumplimiento de sus funciones. El Estado asignará los recursos necesarios para su equipamiento, entrenamiento y formación”.

Las reservas del Ejército Ecuatoriano están conformadas por ex militares profesionales, personal que fue formado durante el Servicio Cívico Militar Voluntario y aquellos ex alumnos de los colegios y liceos militares los cuales realizaron el curso de formación de subtenientes de reserva.

Hechas las consideraciones anteriores podemos notar la importancia que tiene el disponer de soldados contratados en la institución, que posteriormente serán empleados como reservas militares, así lo dice la historia, grandes ejércitos del mundo incrementaron su capacidad operativa complementando sus fuerzas permanentes con sus reservas, en varios países, Fuerzas Armadas han tenido la principal actuación ante desastres naturales y antrópicos con sus medios, siendo esta institución el eje fundamental en el cual se apoya el Estado para hacer frente a fenómenos como los anotados.

Fundamentación teórica

Antecedentes de la investigación

En el campo de la seguridad y defensa existen muchos investigadores y autores de pensamientos y lineamientos que enfocan una realidad para cada Estado de acuerdo a su entorno, nuestra base teórica estará apoyada en los criterios que más se acerquen a nuestra

situación como país sudamericano, con limitaciones en recursos, que hacen necesaria una reflexión pormenorizada del medio al interior de nuestras fronteras, para en lo posterior ubicarnos en el contexto internacional, esta evaluación es absolutamente necesaria para tener una perspectiva de enfoque a la que debe adaptarse el Ejército Ecuatoriano, para poder entonces entender las misiones que la Fuerza Terrestre desarrolla y las capacidades que actualmente debe poseer, se debe analizar primero los desafíos que el Estado y las Fuerzas Armadas deben enfrentar; así connotados académicos militares manifiestan en relación a las nuevas amenazas y factores de riesgo que: “El siglo XXI llegó saturado de amenazas, todo cambia vertiginosamente en el ámbito de la seguridad, pero no sucede lo mismo con los responsables de la conducción de los Estados, que se encuentran perplejos y sin respuestas para enfrentar estas amenazas difusas e impredecibles”. (Moncayo, 2014)

El apoyo de análisis realizados por académicos investigadores del tema, son de singular ayuda para concebir la idea del nuevo escenario de lo que en materia de seguridad y defensa se configura, es así que nos permitimos también acoger un criterio que consolida el fundamento teórico de la investigación por realizarse, éste toma en cuenta a los elementos políticos y estratégicos desde un punto de vista amplio donde puede evidenciarse la injerencia de escenarios como el espacio y ciberespacio en la percepción de la seguridad.

Las nuevas amenazas y factores de riesgo han obligado a los Estados a redefinir el papel de las Fuerzas Armadas con la finalidad de que el Estado no sea desbordado así se indica que: “Cambios estratégicos y geopolíticos han generado importantes transformaciones, obligando a los países y sus instituciones a considerar esa realidad política estratégica, con el surgimiento de nuevas amenazas, factores de riesgos, nuevas perspectivas y enfoques de la seguridad y defensa, la importancia de la información, del conocimiento, la tecnología, el ciberespacio y el avance de los sistemas de conducción de las operaciones militares”. (Freire, 2014)

Las nuevas amenazas, los preocupantes niveles de inseguridad ciudadana o las catástrofes naturales, han provocado que las Fuerzas Armadas se dediquen a tareas de orden interno. La sociedad frente a las catástrofes no solo percibe, sino que exige que todos los recursos con los que cuenta un Estado, incluidas sus Fuerzas Armadas, debe estar disponibles para contribuir en esta emergencia. Pero se determina una carencia en algunas de las Fuerzas Armadas estudiadas, debido a la falta de preparación en este tipo de tareas relacionadas con la protección civil. En este marco la creación de unidades militares especializadas en protección civil en algunos países de la región es un indicio de que los gobiernos quieren aprovechar las características y capacidades de sus Fuerzas Armadas en la gestión de emergencias. (Romero, 2014)

Fundamentación Conceptual

Bases teóricas

Seguridad Nacional

“La seguridad nacional se construye mediante la identidad del Estado firme, coherente, con un adecuado equilibrio del Poder Nacional, alto patriotismo y unidad inquebrantable, constituye el objetivo por alcanzar” (MIDENA, 2018).

Defensa Nacional

“Es el medio más importante para su consecución frente a las amenazas y riesgos que atentan contra los intereses vitales y estratégicos del Estado, por lo cual adopta acciones de preparación, prevención, disuasión defensiva, defensa y cooperación internacional” (MIDENA, 2018).

Estado

“Pueblo organizado en un territorio, sometido a único poder. Por lo tanto, la soberanía se caracteriza por tres elementos: territorio, pueblo y poder soberano” (Casaseca, 2006).

Plan Nacional de Desarrollo

“Art. 280.- Es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores” (Constitución, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Capacidades de Fuerzas Armadas

“Constituyen las capacidades vitales que requiere CC.FF.AA. Definidas en forma genérica, significan la reunión de aquellas capacidades afines, con lo cual se conforma un “portafolio” de capacidades militares necesarias para el cumplimiento de las misiones asignadas” (CC.FF.AA, 2016).

Mobilización militar

“Proceso por el cual las Fuerzas Armadas o parte de ellas son llevadas a un estado de preparación para la guerra o enfrentar otra emergencia nacional. Incluye la reunión y organización del personal, abastecimiento y material para el completamiento de las unidades orgánicas de las Fuerzas Armadas, así como la creación y equipamiento de nuevas unidades, acorde con la Planificación Operacional” (DICCIONARIO, 2012).

Reservas militares

“Es el grupo humano que han salido del período de licencia temporal y pasan a formar parte de las Reserva General hasta que cumplen los 55 años de edad. Se dividen en 3 asignaciones: Primera asignación desde que el reservista cumple 5 años luego del licenciamiento del SMV, hasta la edad de 35 años 11 meses de edad cumplidos; la segunda asignación entre los mayores a 35 años 11 meses, y menores a 45 años 11 meses de edad cumplidos; y la tercera asignación entre los mayores a 45 años 11 meses, y 55 años de edad cumplidos” (DIRMOV, 2015).

Soldados contratados

Un soldado contratado, es un individuo que se ha alistado, voluntariamente en cumplimiento de un servicio militar, en las fuerzas armadas de un país soberano, recibiendo entrenamiento y equipo para defender a dicho país y sus intereses en forma temporal.

Sistema de soldados contratados

El sistema de soldados contratos es el conjunto ordenado de normas y procedimientos que regulan el alistamiento, formación y el campo ocupacional de los soldados contratados en forma temporal.

Fundamentación Legal

Tomando en cuenta la normativa legal y documental se establece que el Estado a través de la Constitución de la República del Ecuador, el Plan Nacional de Desarrollo “TODA UNA VIDA”, la Ley de Seguridad Pública y del Estado, la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, el Plan Nacional de Seguridad Integral y la Agenda Política de la Defensa, ha

determinado las políticas y el marco legal para que CC.FF.AA. deban cumplir, a más de su misión fundamental de defensa de la soberanía y la integridad territorial, operaciones en apoyo a las entidades del Estado.

Los articulados que se detallan a continuación constituyen la normativa legal y los instrumentos que orientan a CC.FF.AA el cumplimiento de todas sus misiones.

Constitución Política de la República del Ecuador, 2008.

“Art. 158.- Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos. Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial” (Constitución, Sección Tercera, 2008).

Ley Orgánica de la Defensa Nacional 10-ENE-2007.

“Art. 26.- En cumplimiento del mandato constitucional, cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas deben desarrollar el poder militar para la consecución de los objetivos institucionales, que garanticen la defensa, contribuyan con la seguridad y desarrollo de la Nación, a fin de alcanzar los objetivos derivados de la planificación estratégica militar” (Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2009).

Ley de Seguridad Pública y del Estado, SEP-2009.

El Art. 3.- De la garantía de seguridad pública. - “Es deber del Estado promover y garantizar la seguridad de todos los habitantes, comunidades, pueblos, nacionalidades y

colectivos del Ecuador, y de la estructura del Estado, a través del Sistema de Seguridad Pública y del Estado...” (LSPE, 2009).

Ley Orgánica de la Defensa Nacional

“Art. 4.- De acuerdo a la Constitución Política de la República, en caso de inminente agresión externa o guerra internacional, el Presidente de la República ejercerá la dirección política de la guerra y podrá delegar al Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, el mando y conducción estratégico militar, así como la competencia territorial, de acuerdo con los planes militares. La división territorial de las zonas y la organización del mando de las Fuerzas Armadas para tiempos de conflicto o guerra serán establecidas en base a la planificación militar, mediante decreto ejecutivo” (Nacional, 2009).

Política de la Defensa Nacional

“Las Fuerzas Armadas fortalecen su integración con la sociedad manteniendo su nivel de credibilidad debido al cumplimiento de su misión fundamental: apoyo a la seguridad integral y al desarrollo nacional. La relación civil-militar se consolida y sustenta en una relación transparente, generadora de valores éticos y cívicos compartidos que integran a todos los sectores de la sociedad ecuatoriana y sus instituciones” (Defensa, 2019).

Sistemas de variables

Variable Independiente (causa): Defensa del territorio nacional e integridad territorial y apoyo a entidades del Estado.

Variable Dependiente (efecto): Dificultades en el empleo de los medios y capacidades del Ejército Ecuatoriano.

Se realizará una medición nominal, asociando las variables nominales enunciadas para determinar cuáles son las dificultades que tiene el Ejército para cumplir en mejores condiciones sus misiones constitucionales.

Hipótesis

¿El sistema de reclutamiento de soldados contratados, será una alternativa para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas?

Cuadro de operacionalización de la (s) variable (s)

VARIABLE: DEFENSA DEL TERRITORIO NACIONAL E INTEGRIDAD TERRITORIAL Y APOYO A ENTIDADES DEL ESTADO.				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	CATEGORÍA O DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍNDICES	ITEM
Es la utilización de los recursos y de las potencialidades que dispone el Ejército para el cumplimiento de sus misiones.	Política	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Estado - Ley Orgánica de la Defensa Nacional - Ley orgánica de las FFAA. - Ley de servicio militar. - Política de la defensa nacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de artículos de la ley 	Revisión bibliográfica
	Económica	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto anual del Estado. - Proforma presupuestaria aprobada para Fuerzas Armadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - % de recursos empleados para la defensa en el Ecuador 	Revisión bibliográfica
	Militar	<ul style="list-style-type: none"> - Actual capacidad operativa de la Fuerza Terrestre - Contratación temporal de Soldados. 	<ul style="list-style-type: none"> - % de la capacidad operativa del Ejército. 	Revisión bibliográfica Encuestas

		<ul style="list-style-type: none"> - Entorno regional y mundial relacionado a la contratación de soldados temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de soldados contratados a reclutar - Número de países que cuentan con el sistema. 	Revisión bibliográfica
	Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos institucionales del Ejército (Planificación estratégica) - Incrementar las capacidades del Ejército. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de lineamiento institucionales. - % a incrementar las capacidades del Ejército. 	Revisión bibliográfica Encuestas

VARIABLE: DIFICULTADES EN EL EMPLEO DE LOS MEDIOS Y CAPACIDADES DEL EJÉRCITO.				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	CATEGORÍA O DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICES	ITEM
Soporte y ayuda del Ejército ecuatoriano en la Seguridad y Desarrollo de la nación.	NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos para normar la implementación del Sistema de Soldados Contratados. - 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de lineamientos 	Revisión bibliográfica
	FORMACIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento Entrenamiento y capacitación profesional - Campo ocupacional de soldados contratados - 	<ul style="list-style-type: none"> - Numero de personal reclutado, entrenado y capacitado. - Numero de campos ocupacionales. 	Revisión bibliográfica
	CIENCIA Y TECNOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de las TICs en el Ejército. - Sistematización en el control de soldados contratados y reservas. 	<ul style="list-style-type: none"> - % de la capacidad operativa del Ejército. - Número de soldados contratados a reclutar 	Revisión bibliográfica

			- Número de países que cuentan con el sistema.	
--	--	--	--	--

Capítulo III

Metodología

Modalidad de la investigación

El empleo de un contingente capacitado e instruido en el manejo de las armas, parte constitutiva del orgánico funcional y estructural del Ejército, nos condujo a realizar una investigación cualitativa y cuantitativa sobre este cometido, siendo la persona con antecedentes de su accionar, su cultura, su patriotismo e instrucción educativa, factores indispensables de análisis para proyectar su empleo, en forma temporal en la institución y posteriormente que constituyan las reservas militares.

Tipos de investigación

Se realizó estudios descriptivos midiendo de manera independiente las variables relacionadas con este tema de investigación. Aunque, desde luego, se integró las mediciones de cada una de dichas variables para entender este fenómeno de interés.

Esta investigación incluyó el análisis de la estructura orgánica y funcional del Ejército, enfocando las necesidades de la Fuerza en los grados que correspondan. A través de un estudio descriptivo; su objetivo fue medir una serie de características del Ejército: aspectos de las tareas impuestas por la constitución (número de tareas), organización estructural de la institución (como se encuentra y como debería ser), capacidad operativa actual de la institución

(porcentajes de capacidad), conveniencia institucional de contar con personal en forma temporal (conviene o no), reducción de personal militar profesional permanente (conviene o no), asignación presupuestaria por parte del Estado para la seguridad y defensa (se cuenta con los recursos necesarios o no), cantidad de asignación presupuestaria para pago de remuneraciones al personal contratado en forma temporal (sueldo básico o en base a su nivel). En este caso elegimos una serie de conceptos a medir que también se denominarán "variables" asignando diversos valores, las mismas que fueron medidas y los resultados nos servirán para describir el fenómeno de interés.

Diseño de la investigación

La presente investigación se enmarca en un tipo de diseño no experimental, de carácter transversal o transeccional y descriptivo. Es de tipo no experimental porque no se manipulan las variables, se observó el fenómeno a investigar para determinar si ingresando a la institución soldados contratados, sería una alternativa para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas.

Población y Muestra

Población

Una vez que se ha definido cuál fue nuestra unidad de análisis, se procedió a delimitar la población que fue estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados, es así que en nuestro caso constituyó el personal efectivo de Oficiales del Ejército Ecuatoriano, que labora en los departamentos de la Comandancia General del Ejército relacionados con el tema de investigación, personal del Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas, Oficiales de

la República de Argentina y Brasil, y los alumnos de la Academia de Guerra del Ejército dando un total de 141 personas.

Podemos sustentar lo anteriormente mencionado, apoyándonos en conceptos de estudiosos sobre el tema, ya que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Sellitz, 1974). La muestra suele ser definida como un subgrupo de la población (Sudman, 1976). Para seleccionar la muestra delimitamos las características de la población.

Muestra

En esta investigación determinamos el interés de quienes van a ser medidos, es decir, en los sujetos u objetos de estudio. Esto desde luego, depende del planteamiento inicial de la investigación. Así, si el objetivo es proponer un mecanismo para el ingreso de soldados contratados a la Fuerza Terrestre, estableciendo el requerimiento institucional, su permanencia en la misma, entrenamiento y campo ocupacional, manteniendo sus capacidades operativas, procurando a la vez, estrechar la diferencia entre el gasto corriente y de inversión que se evidencia en los actuales momentos; lo más factible fue interrogar a una muestra de la población anteriormente mencionada.

Desde luego, también fue posible entrevistar a oficiales especialistas en el área de derecho, para obtener un criterio en el campo legal para dar viabilidad al sistema que llegue a proponerse.

Básicamente categorizamos a las muestras probabilísticas. En estas últimas todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos. Esto se obtiene definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/o mecánica de las unidades de análisis.

Estas muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas en donde se pretendió hacer estimaciones de variables en la población, estas

variables fueron medidas con los diferentes instrumentos de medición y se analizarán con pruebas estadísticas para el estudio de datos en donde se presupone que la muestra es probabilística, donde todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. Los elementos muestrales tienen valores muy parecidos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto nos dieron estimados precisos del conjunto mayor (Gil, 2011).

De lo anteriormente mencionado, hemos utilizado una fórmula matemática para calcular inicialmente el tamaño de la muestra, considerando para lo cual una población de 141 personas entendidas en el tema de investigación, asignando un nivel de confianza de un 95% y un margen de error de un 3%. Donde desconocemos la probabilidad “p” del evento. Obteniendo un total de 125 personas, para realizar las respectivas encuestas. Para lo cual detallamos a continuación el proceso elaborado para determinar el tamaño muestral:

Figura 1

Cálculo Muestra

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	141
Z	1,960
P	50,00%
Q	50,00%
e	3,00%

Tamaño de muestra
"n" =
124,65

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Nota: Tabla de cálculo Fernando Bomba

Métodos de investigación

Realizamos una investigación histórica - deductiva, del empleo de los soldados contratados en forma temporal de otros países, además del sistema de las reservas militares en nuestro país, debido a que, para precisar la futura utilización de las mismas, fue necesario hacer un detenido análisis de cómo ha sido su accionar en otros países, entonces, de manera sistemática se recolectó, evaluó, verificó y sintetizó las evidencias que permitan obtener conclusiones válidas. Además, se obtuvo fuentes primarias, derivadas de la observación y registro existentes; fuentes secundarias, de otros trabajos de investigación relacionados con el tema (Maya, 2014).

Técnicas de recolección de datos

Instrumento (s)

Una vez que seleccionó el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con nuestro problema de investigación, la siguiente etapa consistió en recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación.

En nuestro caso de investigación se aplicó las siguientes técnicas de recolección de datos:

- Encuesta
- Entrevista
- Revisión bibliográfica

Validez y confiabilidad

Para medir la validez y la confiabilidad del instrumento de recolección de la información, antes de aplicar al personal militar experto en el tema, se determinó que cada pregunta tenía congruencia y claridad para evitar que exista alguna tendenciosidad y malas interpretaciones. Se aplicó una prueba piloto al personal de oficiales de la Academia de Guerra del Ejército para determinar su aplicabilidad, determinándose su idoneidad.

Técnicas de análisis de datos

Una vez que los datos han sido codificados y transferidos a una matriz, así como guardados en un archivo, procederemos a analizarlos. Para lo cual ingresaremos los datos recolectados en la computadora, para posteriormente procesar la información (MCGRAW-HILL, 1991). Además, pondremos énfasis en la interpretación de los métodos de análisis cuantitativo y cuantitativo, para finalmente presentar y publicar los resultados.

Es por ello que los análisis que vamos a practicar a los datos dependen de tres factores:

- a) El nivel de medición de las variables.
- b) La manera como se hayan formulado las hipótesis.
- c) El interés del investigador.

Técnicas de comprobación de hipótesis

Utilizaremos la estadística descriptiva e inferencia con las variables cuantitativas y cualitativas, ya que el propósito de la investigación va más allá de describir las distribuciones de las variables: se pretende generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo. Los datos casi siempre son recolectados de una muestra y sus resultados estadísticos se denominan 'estadígrafos', la media o la desviación estándar de la distribución de una muestra son estadígrafos. A las estadísticas de la población o universo se les conoce

como parámetros”. Los parámetros no son calculados, porque no se recolectan datos de toda la población, pero pueden ser inferidos de los estadígrafos. de ahí el nombre de “estadística inferencial” (MCGRAW-HILL, 1991).

Capítulo IV

Análisis e interpretación de resultados

Procesamiento de la información

Desde la creación del Ejército, su personal militar ha sido fundamental en la capacidad operativa. La evolución de los mismos ante la globalización y la tecnología hace necesaria una reestructuración acoplada a los nuevos desafíos y a las nuevas amenazas, de tal forma de disponer de una fuerza efectiva para brindar la seguridad al Estado.

Al hablar de una estructura jerárquica del efectivo de la Fuerza Terrestre, es acoplar a un nuevo modelo de soldados profesionales en el que se basa hoy la defensa militar, estableciendo inicialmente el tipo de funciones o misión para las que se estructuran, además es importante que esta estructura, esté acorde a la situación estratégica, a la planificación de la defensa, a la misión constitucional asignada y a la situación económica de nuestro país (Sanquirico, 2012).

Resultados

A continuación, se analizará cada una de las preguntas que constan en el cuestionario contestado por el personal de Oficiales del Ejército, que labora en los departamentos de la Comandancia General del Ejército relacionados con el tema de investigación, personal del

Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas, Oficiales de la República de Argentina y Brasil, y los alumnos de la Academia de Guerra del Ejército dando un total de 141 personas obteniéndose los siguientes resultados, a través de la tabulación de datos ingresados en el sistema SPSS, que arroja un análisis variado pregunta por pregunta.

Preguntas de las encuestas realizadas:

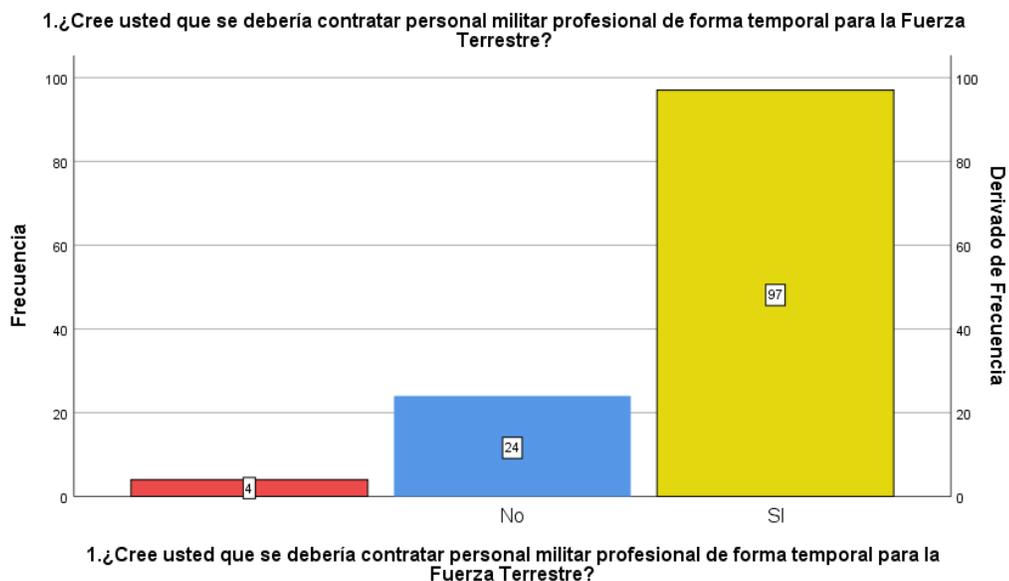
1. ¿Cree usted que se debería contratar personal militar profesional de forma temporal para la Fuerza Terrestre?

Tabla 1

Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		4	3,2	3,2	3,2
	No	24	19,2	19,2	22,4
	SI	97	77,6	77,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 1.

Figura 2*Porcentaje Pregunta 1**Nota: Resultados de la encuesta pregunta 1.*

Los resultados obtenidos demuestran que el 24% del personal militar cree que no se debería contratar profesionales en forma temporal, el 97% considera que si se debería contratar profesionales en forma temporal y un 4% se muestra neutral.

2. ¿De ser positiva la respuesta, que tiempo considera usted que debería ser contratado este personal en la institución?

Tabla 2*Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 2*

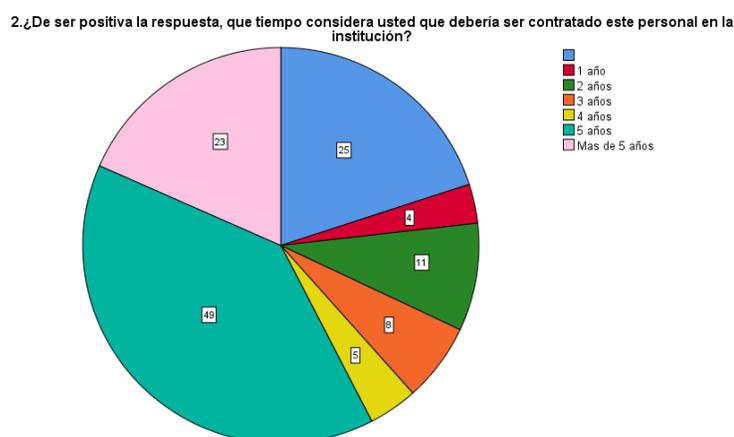
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25	20,0	20,0	20,0
1 año	4	3,2	3,2	23,2
2 años	11	8,8	8,8	32,0
3 años	8	6,4	6,4	38,4
4 años	5	4,0	4,0	42,4
5 años	49	39,2	39,2	81,6

Mas de 5 años	23	18,4	18,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 2.

Figura 3

Porcentaje Pregunta 3



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 2.

Con relación al tiempo que debería ser contratado este personal, existe un rango entre 1 a 4 años existe un 22,4%, en cambio el 39,2% considera que deberían permanecer durante 5 años y el 18,4% considera que deberían pasar más de 5 años en la institución

3. ¿Considera pertinente la reducción de personal militar profesional permanente, para contratar personal militar profesional e incrementar la capacidad operativa de la institución?

Tabla 3

Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 3

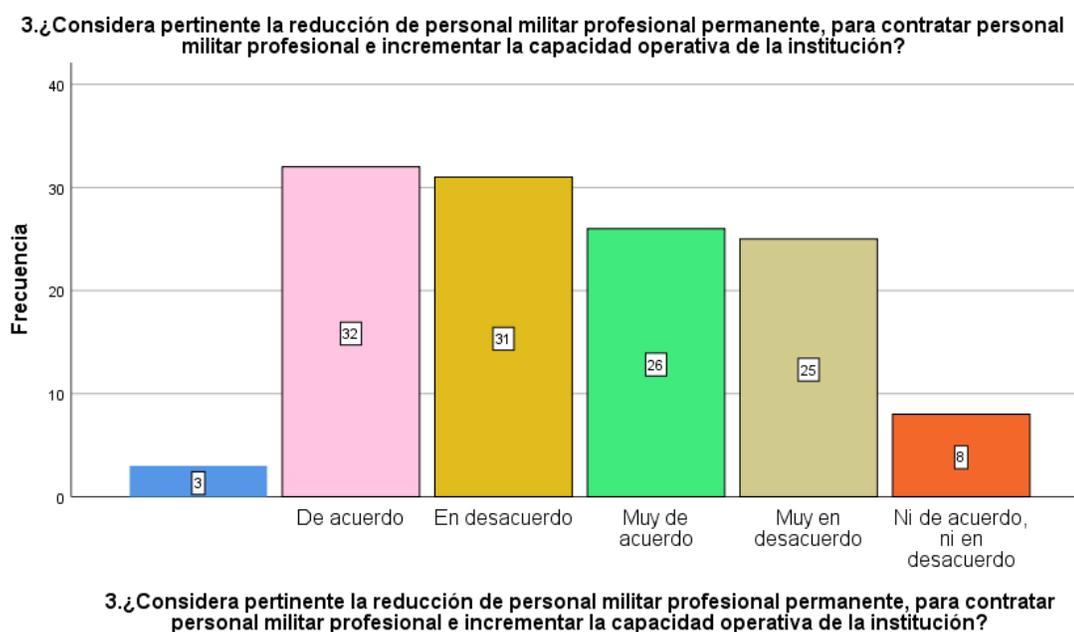
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Porcentaje acumulado
Válido		3	2,4	2,4

De acuerdo	32	25,6	25,6	28,0
En desacuerdo	31	24,8	24,8	52,8
Muy de acuerdo	26	20,8	20,8	73,6
Muy en desacuerdo	25	20,0	20,0	93,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	6,4	6,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 3.

Figura 4

Porcentaje pregunta 3



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 3.

Como podemos observar de los resultados obtenidos, con relación a si considera el personal militar pertinente la reducción de personal militar profesional permanente, para contratar personal militar profesional e incrementar la capacidad operativa de la institución,

tenemos que el 32% esta de acuerdo, el 31% se encuentra en desacuerdo, el 26% esta muy de acuerdo, el 25% están muy en desacuerdo, el 8% se mantienen neutrales.

4. ¿Considera usted que se debería modificar la organización estructural de la institución, para reducir su personal orgánico?

Tabla 4

Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 4.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2,4	2,4	2,4
NO	71	56,8	56,8	59,2
SI	51	40,8	40,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 4.

Figura 5*Porcentaje Pregunta 4**Nota: Resultados de la encuesta pregunta 4.*

Con relación a modificar la organización estructural de la institución, para reducir su personal orgánico, el 51% considera que si se debe modificar, el 71% considera que no se debe modificar y un 3% se mantiene neutral.

5. ¿Como considera usted que se encuentra la capacidad operativa de la institución?

Tabla 5*Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 5.*

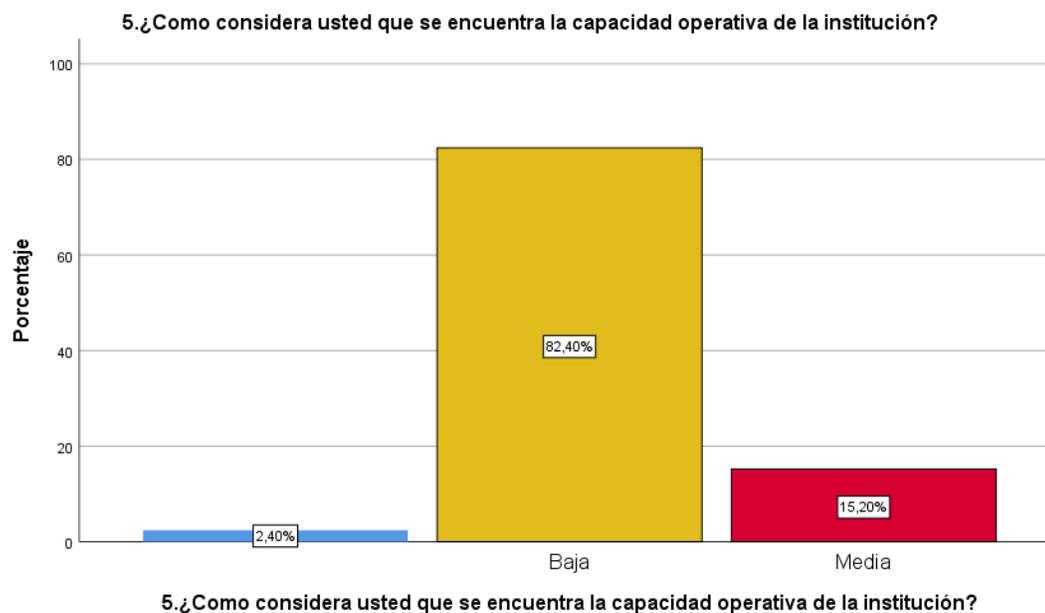
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2,4	2,4	2,4
Baja	103	82,4	82,4	84,8
Media	19	15,2	15,2	100,0

Total	125	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 5.

Figura 6

Porcentajes Pregunta 5



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 5.

De los resultados obtenidos podemos observar que el 82,40% que considera que la capacidad operativa de la institución es baja, el 15,2% considera que es media y el 2,40% considera que es baja.

6. ¿Cuenta la institución con el presupuesto necesarios para cumplir las tareas de seguridad y defensa asignadas por parte del Estado?

Tabla 6

Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2,4	2,4	2,4

NO	122	97,6	97,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 6.

Figura 7

Porcentajes Pregunta 6



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 6.

Podemos observar en los resultados que el 97,60% del personal considera que no cuenta la institución con el presupuesto necesario para cumplir las tareas de seguridad y defensa asignadas por parte del Estado, el 2,40% considera que si cuenta con este presupuesto.

7. ¿Cree usted que el gasto corriente asignado al presupuesto para remuneraciones al personal profesional militar es?

Tabla 7

Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 7

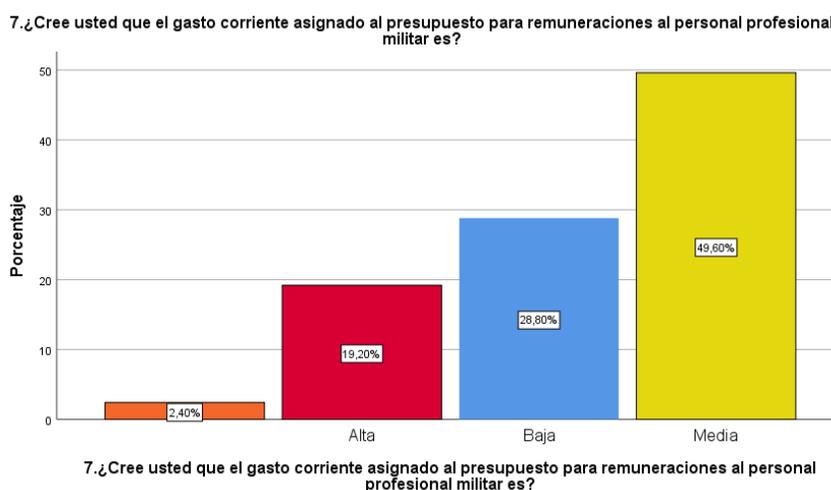
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------	-------------------------

Válido	3	2,4	2,4	2,4
Alta	24	19,2	19,2	21,6
Baja	36	28,8	28,8	50,4
Media	62	49,6	49,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 7.

Figura 8

Porcentajes Pregunta 7



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 7.

Con relación a esta pregunta, el personal considera que el gasto corriente asignado al presupuesto para remuneraciones al personal profesional militar el 49,60% considera que es media, el 28,80% considera que es baja, el 19,20% considera que es alta y el 2,40% se muestra neutral.

8. ¿Considera usted que, disminuyendo el gasto en remuneración del personal militar, se logrará incrementar el gasto en inversión para aumentar la capacidad operativa de la institución?

Tabla 8

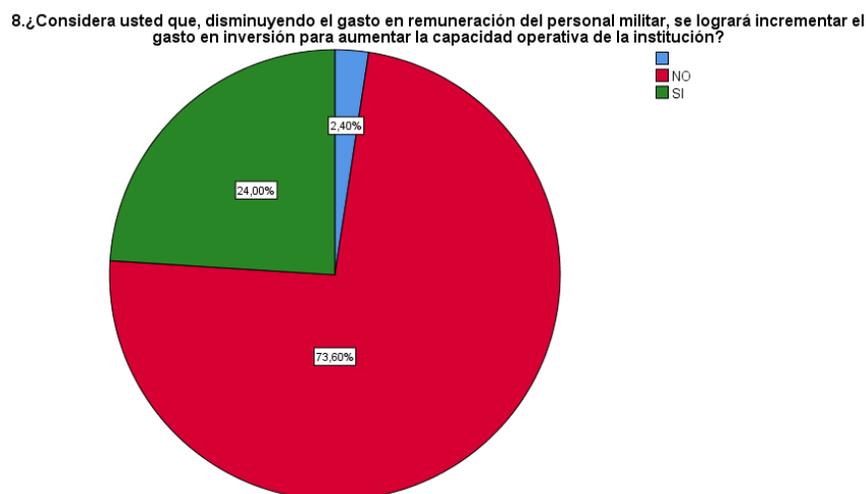
Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2,4	2,4	2,4
NO	92	73,6	73,6	76,0
SI	30	24,0	24,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 8.

Figura 9

Porcentajes Pregunta 8



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 8.

De los resultados obtenidos se demuestra que el 73,60% considera que no se disminuirá el gasto en remuneración del personal militar y que no se incrementará la capacidad operativa de la institución, el 24,00% considera que si y 2,40% se muestra neutral.

9. ¿En qué campo ocupacional podría prestar servicios este personal militar temporal?

Tabla 9

Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 9

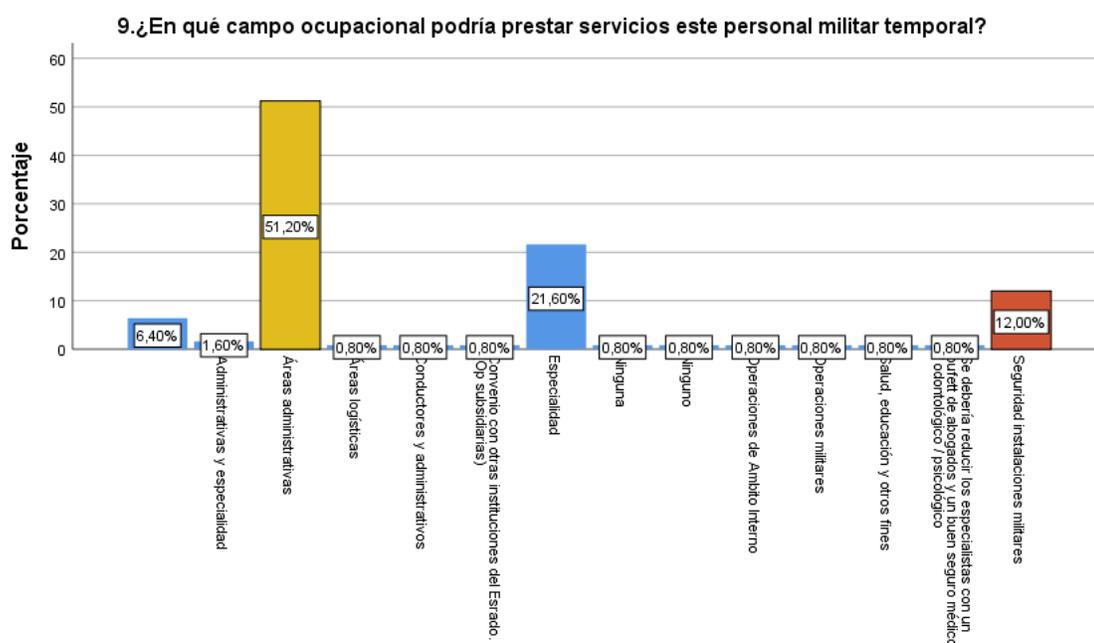
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8	6,4	6,4	6,4
Administrativas y especialidad	2	1,6	1,6	8,0
Áreas administrativas	64	51,2	51,2	59,2
Áreas logísticas	1	,8	,8	60,0
Conductores y administrativos	1	,8	,8	60,8
Convenio con otras instituciones del Estado. (Op subsidiarias)	1	,8	,8	61,6
Especialidad	27	21,6	21,6	83,2
Ninguna	1	,8	,8	84,0
Ninguno	1	,8	,8	84,8
Operaciones de Ámbito Interno	1	,8	,8	85,6
Operaciones militares	1	,8	,8	86,4
Salud, educación y otros fines	1	,8	,8	87,2
Se debería reducir los especialistas con un buffet de abogados y un buen seguro médico / odontológico / psicológico	1	,8	,8	88,0

Seguridad instalaciones militares	15	12,0	12,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 9.

Figura 10

Porcentajes Pregunta 9



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 9.

Podemos observar que los principales campos ocupacionales que podrían ser empleados por los soldados temporales, el 51,20% indica en el campo administrativo, el 21,60% indica en el campo de especialidad, el 12,00% considera que, en seguridad de instalaciones militares, los demás campos ocupacionales se encuentran en un rango del 0,80% al 1,60%.

10. ¿Cuáles creen que deberían ser los niveles del campo ocupacional que se les debería asignar a este personal militar temporal?

Tabla 10

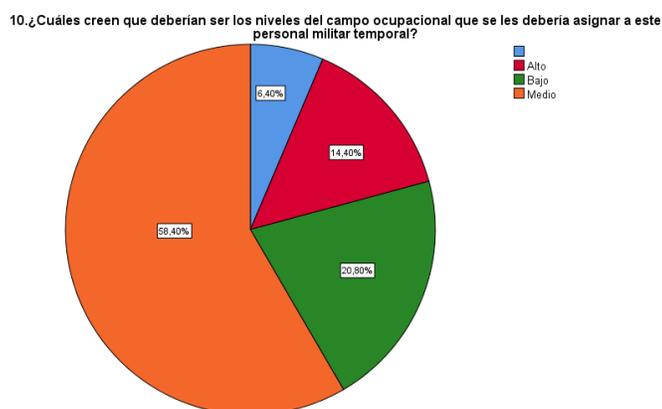
Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8	6,4	6,4	6,4
Alto	18	14,4	14,4	20,8
Bajo	26	20,8	20,8	41,6
Medio	73	58,4	58,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 10.

Figura 11

Porcentajes Pregunta 10



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 10.

Dentro de los niveles del campo ocupacional que se les debería asignar a este personal militar temporal, el 58,40% consideran que debería ser medio, el 20,80% considera que debería ser bajo, el 14,40% considera que debería ser alto y el 6,40% se muestra neutral.

11. ¿Cree usted que, al contratar soldados temporales, posteriormente mejorará el sistema de reservas militares?

Tabla 11

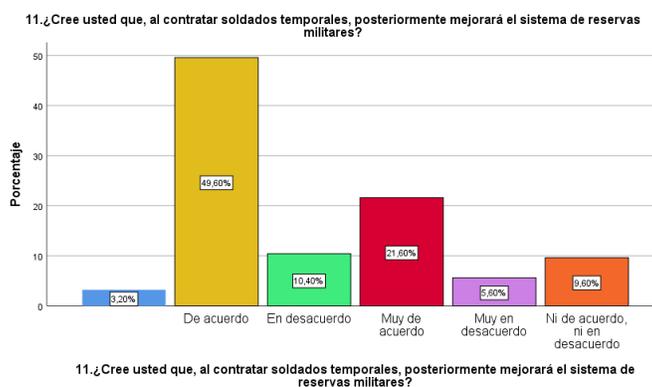
Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	3,2	3,2	3,2
De acuerdo	62	49,6	49,6	52,8
En desacuerdo	13	10,4	10,4	63,2
Muy de acuerdo	27	21,6	21,6	84,8
Muy en desacuerdo	7	5,6	5,6	90,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	9,6	9,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 11.

Figura 12

Porcentajes Pregunta 10



Nota: Resultados de la encuesta pregunta 11.

De los resultados obtenidos podemos observar que, el 49,60% está de acuerdo que contratar soldados temporales, posteriormente mejorará el sistema de reservas militares, el 21,60% considera muy de acuerdo, el 10,40% considera en desacuerdo, el 5,60% considera muy en desacuerdo, el 9,60% se considera neutral.

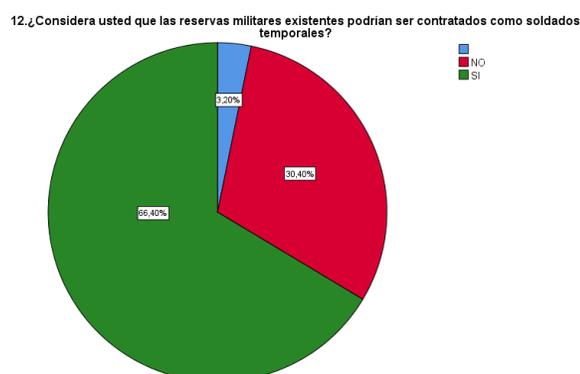
12. ¿Considera usted que las reservas militares existentes podrían ser contratados como soldados temporales?

Tabla 12

Tabla de Frecuencias y Medidas. Pregunta 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	3,2	3,2	3,2
NO	38	30,4	30,4	33,6
SI	83	66,4	66,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Nota: Resultados de la encuesta pregunta 12.

Figura 13*Porcentajes Pregunta 12**Nota: Resultados de la encuesta pregunta 12.*

Con relación a si considera que las reservas militares existentes podrían ser contratados como soldados temporales, el 66,40% indica que, si se pudieran considerar, el 30,40% considera que no se podría considerar y el 3,20% se mantienen neutrales.

Preguntas de las entrevistas realizadas:

Oficial entrevistado: Capitán de Justicia Edison Armando Tenempaguay Tixi, cargo desempeñado: asesor jurídico del Comando General de la Fuerza Terrestre en el departamento de Patrocinio de la Fuerza.

Pregunta 1.

¿Existe en el Ecuador, el marco legal que permita a la Fuerza Terrestre, ajustar su efectivo mediante la contratación temporal de soldados?

No existe la figura jurídica de contratación para un plazo determinado y que además se les pueda concebir como soldados, de esto nos habla el artículo 160 de la Constitución De La Republica Del Ecuador 2008 que textualmente indica:

Art. 160.- Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. Se garantizará su estabilidad y su profesionalización.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo podrán ser privados de sus grados, pensiones, condecoraciones y reconocimientos por las causas establecidas en dichas leyes y no podrán hacer uso de prerrogativas derivadas de sus grados sobre los derechos de las personas.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional serán juzgados por los órganos de la Función Judicial; en el caso de delitos cometidos dentro de su misión específica, serán juzgados por salas especializadas en materia militar y policial, pertenecientes a la misma Función Judicial. Las infracciones disciplinarias serán juzgadas por los órganos competentes establecidos en la ley.

Pregunta 2.

¿Cuál es el marco legal que debe ser reformado a fin de dar viabilidad a esta propuesta?

La Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, la misma deberá conceptualizar las formas de regular los tipos de carrera militar. No olvidemos que únicamente serán regulados con la ley antes enunciada, aquel personal que cumpla con la categoría de militares en servicio activo.

Pregunta 3.

¿Qué tipos de contrato debería establecerse para concretar este cometido y que peculiaridades deben incluirse en el mismo?

No sería más que los conocidos en el servicio público; y, en este ámbito de ser la intención vincular personal especializado en una rama determinada, en donde prime el esfuerzo mental al físico se conocerá como contratos ocasionales; y si por el contrario la

modalidad es vincular personal – talento humano- en donde prime la fuerza física, deberán ser contratados bajo las modalidades de los contratos que estable el Código de Trabajo, estos serían a plazo determinado por obra etc.

En lo que refiere a las peculiaridades, creo que son muchas las que se debe regular, por ejemplo, si a la persona que se le desea vincular a Fuerzas Armadas, sea este trabajador o servidor público, se le desea dar la categoría de militar en servicio activo. Además la forma de convocatoria, reclutamiento y formación, esto en relación que si se las debería cumplir, a primer instante me atrevería manifestar que no, toda vez que no tendría sentido desde el punto de vista financiero cumplir con el periodo de reclutamiento y luego la formación, toda vez que la persona que ingrese, únicamente deberá cumplir una función específica, considerando que esta competencia al momento de ingresar a las Fuerzas Armadas ya la debió haber adquirido e incluso esta sería el requisito para ser incorporado.

No se debería tomar en cuenta la denominación de militar en servicio activo, toda vez que al referirnos a esto hablamos de una carrera militar. Se deberá además considerar que denominación jerárquica se le puede asignar, esto sin olvidar que el sueldo percibido actualmente es en función del grado, con ello además surge la necesidad de establecer la remuneración, la jornada de trabajo, el lugar donde prestará servicios, el tiempo de duración del contrato.

Pregunta 4.

¿Desde el punto de vista jurídico que tan viable es este proyecto?

Todo proyecto de ley pasa o debe pasar por el primer momento de control constitucional, este es el social, mismo que consiste en que las personas que lleguen a plantear un proyecto de ley, deben tener la concepción de no vulnerar derechos constitucionales, desde su proyecto.

Oficial entrevistado: Capitán de Justicia Nelson Stalin Cárdenas Gallardo, cargos desempeñados: asesor jurídico de la Dirección de Talento Humano de la Fuerza Terrestre en la

Unidad de Administración del Talento Humano, y asesor jurídico del Consejo de Tropa de la Fuerza Terrestre.

Pregunta 1

¿Existe en el Ecuador, el marco legal que permita a la Fuerza Terrestre, ajustar su efectivo mediante la contratación temporal de soldados?

Tenemos que partir que la disposición establecida en el Art. 160 primer inciso indica que la ley establecerá los requisitos específicos para el ingreso a la carrera militar, como son habilidades, conocimientos o capacidades especiales; es decir, que la Ley de Personal de Fuerzas Armadas es la que rige el ingreso, formación y perfeccionamiento del personal militar y contempla que la condición militar es de Servicio Activo, Disposición, Disponibilidad y Servicio Pasivo, no encontrándose una condición militar de Servicio Activo Temporal, no es factible este tipo de contratación.

Pregunta 2.

¿Cuál es el marco legal que debe ser reformado a fin de dar viabilidad a esta propuesta?

Como ya mencioné en la pregunta anterior, necesariamente se debe reformar la Ley de Personal de Fuerzas Armadas y su reglamento; adicional, no debemos dejar de lado que la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, es la que establece las competencias de los Órganos Reguladores de la Carrera Militar y por ende son los que regulan la condición militar y profesional del personal, ante lo cual también esta ley deberá ser reformada, en el supuesto de querer utilizar la figura jurídica de contratación temporal.

Adicional, se deberían reformar las Leyes de Seguridad Social tanto del IESS y del ISSFA para poder regular los aportes de este personal.

Pregunta 3

¿Qué tipo de contrato debería establecerse para concretar este cometido y que peculiaridades deben incluirse en el mismo?

Es complicado porque es un tema donde vamos a encontrarnos con dos realidades por una parte la estabilidad laboral y por otra la seguridad social.

Se debe recordar que en el Servicio Público el contrato ocasional tiene una duración de 12 meses y el Nombramiento Provisional que su única limitación es hasta que se nombre un ganador de concurso y se le entregue el nombramiento definitivo, siendo estas dos figuras jurídicas en la Ley Orgánica del Servicio Público las únicas que no poseen estabilidad laboral; por lo tanto, se debería buscar una contratación similar a estas figuras jurídicas y se debería buscar una reforma en la ley de seguridad social para que las aportaciones sean válidas tanto en el IESS o en el ISSFA al momento de pago de fondos de reserva, jubilación o préstamos quirografarios o hipotecarios.

Pregunta 4.

¿Desde el punto de vista jurídico que tan viable es este proyecto?

La Constitución de la República le permitiría la viabilidad de este proyecto, pero debería ser a largo plazo, debido a que se debería reformar varias leyes, que obviamente necesitan ser analizadas por las tres Fuerzas, el Comando Conjunto el Ministerio de Defensa Nacional, la Asamblea Nacional y la Presidencia de la República; además como se viene recalando se debería realizar un estudio del impacto que tendría en el Instituto de Seguridad Social de fuerzas Armadas.

De las entrevistas realizadas, se desprenden tendencias similares en la respuesta a la primera pregunta a cerca de la existencia actual del marco legal que permita al Ejército ajustar su efectivo mediante la contratación personal de soldados, los dos criterios se enfocan al actual cobijo del artículo 160 de la Constitución del Ecuador donde se establecen requisitos que deben cumplir los ciudadanos para pertenecer a la Fuerza Terrestre de forma permanente.

La pregunta dos concuerda en la modificación de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, más se amplía esta necesidad a una igual modificación en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional que faculte a los Órganos Reguladores de la Carrera Militar en lo que a la

parte militar corresponde y tomando en cuenta a la seguridad social, se precisa también un cambio en las leyes del IESS e ISSFA.

La pregunta tres que refiere al tipo de contrato a establecerse para el personal militar temporal, tiene varios criterios que deben ser tomados en cuenta de acuerdo al tipo de labor que vayan a desarrollar los soldados contratados, los cuales presentan dos aspectos fundamentales a tener en cuenta, esto es la estabilidad laboral y la seguridad social.

Finalmente, la pregunta cuatro que solicita el punto de vista jurídico para la viabilidad a este proyecto, los criterios no se cierran a la imposibilidad de su ejecución; más visualizan que existe una dificultad para su realización a corto plazo por las reformas legales necesarias debido al control constitucional que esto requiere, haciendo evidente que cualquier reforma que se desee realizar en la institución, debe contar con el respectivo respaldo legal para su ejecución.

Discusión de los resultados

Según los resultados obtenidos con relación a las necesidades de contratación en base a la estructura jerárquica del efectivo de la Fuerza Terrestre, se concluye que, si es viable esta contratación de personal temporal, pero que no se debe modificar la estructura de la institución y tampoco reducir su personal profesional. Se recomienda hacer estudios sobre la implementación de este tipo de modelo estructural sin que afecte la estructura existente en la actualidad.

Del análisis realizado, podemos deducir que reduciendo el personal profesional e incorporando personal temporal, no constituye una solución para incrementar el gasto de inversión y aumentar la capacidad operativa de la Fuerza Terrestre, ya que, dentro de la dimensión política, económica, militar y estratégica, esta capacidad operativa se interrelaciona y depende de varias de ellas.

Del análisis realizado anteriormente para determinar el campo ocupacional que inicialmente ejercerán los soldados temporales y posteriormente como reservas militares,

podemos concluir que la mejor opción para emplear a dicho personal, se enfoca en las áreas administrativas de las unidades militares, esto es oficinas, bodegas, área de alimentación, talleres artesanales y de mantenimiento, que no conlleven elevada importancia operativa y manejo de información sensible; como siguientes opciones ocupacionales tenemos a las especialidades de: amanuenses, conductores, músicos y mecánicos. Finalmente, el área de seguridad en instalaciones militares se muestra como una de las tres mejores opciones para emplear a este personal temporal, entendiendo que esta seguridad estará destinada a todas las áreas de los campamentos y recintos militares a excepción de refugios de munición, bodegas de material de guerra y áreas donde se realice el comando y control.

Desde el punto de vista jurídico, para dar viabilidad del proyecto se visualiza que existe una dificultad para su realización a corto plazo por las reformas legales necesarias debido al control constitucional que esto requiere, haciendo evidente que cualquier cambio que se desee realizar en la institución, debe contar con el respectivo respaldo legal para su ejecución.

Capítulo V

Propuesta

Datos informativos

El presente capítulo se continua con, ciertos procedimientos para la orientación de los lineamientos estratégicos a fin de diseñar un sistema de soldados contratados, los cuales prestarán sus servicios en nuestra institución, incrementando las capacidades y mejorando el sistema de reservas. La finalidad de esta propuesta es plantear estrategias, para incorporar este sistema en nuestra institución y obtener los mejores resultados.

La propuesta contiene seis (6) partes que distribuidos secuencialmente abordan: los antecedentes de la propuesta; la justificación; los objetivos; la fundamentación de la propuesta; el diseño de la propuesta y la metodología para ejecutar la propuesta.

Antecedentes de la propuesta

El Estado ecuatoriano anualmente asigna parte del presupuesto general de la nación para la seguridad y defensa, para la ejecución de dicho presupuesto las Fuerzas Armadas están conformadas por organismos de planificación, preparación, empleo y apoyo constituyendo las unidades militares permanentes y unidades movilizadas de reserva, todas ellas están en condiciones de ejecutar operaciones de contingencia legal tales como: la vigilancia del territorio nacional, seguridad a las principales autoridades estatales y control de armas, munición y explosivos; también ejecutar operaciones de contingencia limitada tales como: apoyo a las diferentes instituciones del Estado: Agencia de Regulación y Control Minero (ARCOM), Agencia de Regulación y Control Hidrocarburífero (ARCH), Policía Nacional (P.N),

Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador (SNANE), Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias (SNGRE).

Por lo anteriormente mencionado y con la finalidad de disponer de una capacidad operativa óptima, para brindar el apoyo oportuno y eficiente, empleando todo su personal y medios, es importante diseñar unos lineamientos estratégicos, para dar una respuesta rápida, ordenada e integral a las amenazas que se presenten contra la seguridad pública y del Estado.

Justificación

Las razones por las cuales se presenta esta propuesta, es porque el 21% del personal militar profesional capacitado para ser empleado en operaciones militares, cumple actualmente funciones administrativas, lo que disminuye la capacidad operativa del Ejército Ecuatoriano. Esto significa que se desaprovechan las competencias y potencialidades de este personal el cual fue entrenado durante un largo periodo de tiempo.

Por lo tanto, con esta propuesta se logrará establecer ciertos lineamientos estratégicos, para incrementar la capacidad operativa del Ejército y mejorar el sistema de reservas militares.

Objetivos

Objetivo general

Plantear los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas.

Objetivos específicos

1. Recomendar la reforma necesaria en el marco legal para dar viabilidad a la propuesta de contratación de militares no permanentes.
2. Reconocer los beneficios institucionales que se obtiene una vez que este personal contratado en forma temporal pase a conformar las reservas militares.
3. Recomendar un sistema de ingreso y permanencia de soldados contratados.
4. Plantear los lineamientos estratégicos, para incrementar la capacidad operativa del Ejército y mejorar el sistema de reservas militares.

Fundamentación propuesta

La Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el proyecto de LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO, la cual regula en forma sistemática y ordenada, desde su ingreso a prestar servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público hasta su salida.

Esto incluye los aspectos relativos a la estructura de escalafones y grados; las condiciones de ingreso; los derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades; destinos, cargos y funciones; los sistemas de ascensos; el régimen disciplinario; aspectos generales relativos a la profesión militar.

Reconoce el principio general de no discriminación en el ámbito de las Fuerzas Armadas, estableciendo el deber de actuar con el máximo respeto a la dignidad de las personas, conforme al principio de igualdad consagrado en la Constitución de la República y demás normas vigentes, ordenando que se promuevan las medidas necesarias para propender a la aplicación real y efectiva del principio citado.

Otro concepto que expresamente se recoge en la norma es que el personal militar ostenta el carácter de funcionario o servidor público, no para desconocer las particularidades que lo distinguen de los demás funcionarios públicos, sino como una visión integradora.

Fija de manera ordenada, racional y simplificada, la composición en los que se organiza la estructura del personal de las Fuerzas Armadas. La norma mantiene las actuales jerarquías y grados, con la terminología tradicional que le es propia de cada Fuerza.

La presente Ley determina las misiones de los órganos de la defensa nacional, establece su organización y fija sus atribuciones, así como la relación de mando y subordinación de sus componentes (Congreso, 1998).

Diseño de la propuesta

Rediseñar la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas

Reforma a la Ley de Orgánica de la Defensa Nacional, en su Capítulo III De las Reservas de las Fuerzas Armadas, adicionando “y militares contratados”, en este capítulo se debe establecer la integración de militares contratados temporalmente en las Fuerzas Armadas.

Reforma a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, en este cuerpo legal se debe establecer la condición de militar contratado bajo los lineamientos legales correspondientes para su inclusión en el orgánico de Fuerzas Armadas.

Reforma al Reglamento a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, en este cuerpo legal deben realizarse las reformas necesarias a fin de articular la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, donde se pormenorizará el sistema de llamamiento, requisitos, selección y contratación de militares temporales.

Reconocer los beneficios institucionales que se obtiene una vez que este personal contratado en forma temporal pase a conformar las reservas militares.

Dentro de estos beneficios institucionales podemos nombrar los siguientes:

- a) La propiedad del título y del grado.
- b) El uso del uniforme.
- c) Percibir retribuciones pecuniarias conforme al presupuesto.
- d) El uso de los bienes por razones de destino, cargo o comisión, vinculadas al ejercicio de su función.
- e) La tenencia y porte de armas, de conformidad con lo dispuesto en la normativa especial vigente en la materia y sujeto a la reglamentación que se dicte al respecto.
- f) El ejercicio de las atribuciones del grado o del cargo.
- g) Solicitar la baja en las condiciones establecidas por las leyes y reglamentos.
- h) Ser objeto de consideración y respeto por el uniforme, por los símbolos propios de su investidura y recibir los honores previstos en el ceremonial.
- i) Permiso por maternidad y paternidad en base a la ley.

Proponer un sistema de ingreso y permanencia de soldados contratados.

Ingreso del personal militar

El ingreso al Ejército se producirá por alguna de las siguientes modalidades:

- Como contratado en forma temporal en calidad de servicio militar.

Requisitos. - Los requisitos para ingresar al Ejército Ecuatoriano son:

- (Ciudadanía). Ser ecuatoriano de nacimiento.
- (Edad). Ser mayor de edad, 18 años cumplidos a la fecha del llamamiento.

- (Certificado antecedentes judiciales). Presentar el certificado de antecedentes judiciales.
- (Aptitud psico-física). Certificar aptitud psico-física ante el sistema de sanidad militar correspondiente.
- (Inexistencia de antecedentes sumariales). No haber sido destituido de la función pública, o dado de baja de las Fuerzas Armadas por causal que legalmente implique la prohibición de reingreso.
- Haber aprobado los cursos, pruebas, exámenes o concursos que se establecen en esta ley y los que se exijan en las leyes respectivas de la Fuerza y en las reglamentaciones correspondientes.
- Haber aprobado Educación Secundaria.
- Haber realizado el Servicio Militar Voluntarios y contar con la recomendación del comandante de unidad para ser tomado en cuenta como militar contratado.

Contrato

El Personal suscribirá un Contrato de Servicio Militar cuya vigencia inicial tendrá una duración de un año, renovable por periodos mínimos de un año y máximo de dos años, en base a lo que dispone la LOSEP. No podrá suscribirse contrato, si previamente no se han acreditado fehacientemente todos los requisitos señalados anteriormente.

Obligaciones

Obligaciones inherentes al estado militar:

- a) Respetar y cumplir la Constitución de la República, las leyes y disposiciones reglamentarias.
- b) El deber de obediencia, respeto y subordinación al superior en toda circunstancia de tiempo y lugar, de acuerdo a las leyes y demás normas vigentes.

- c) Cumplir sus funciones con respeto a los derechos humanos y derecho internacional humanitario.
- d) El desempeño del destino, cargo o comisión conforme a su grado.
- e) La permanencia a la orden y dedicación integral conforme a las necesidades del servicio, de acuerdo a lo establecido en la reglamentación correspondiente, pudiendo en tiempos de paz realizar otras actividades ajenas a la función que sean compatibles y no afecten las obligaciones que impone el servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
- f) La dedicación exclusiva en caso de movilización y/o tiempos de guerra.
- g) El mantenimiento permanente de las aptitudes necesarias para el ejercicio de la función.
- h) La sujeción a las leyes y reglamentos militares.
- i) El deber de secreto profesional militar, el que no podrá invocarse cuando la información solicitada se refiera a violación de derechos humanos o sea relevante para investigar, prevenir o evitar violaciones de los mismos.
- j) La abstención de toda actividad política, excepto el sufragio, conforme a la Constitución de la República.
- k) Ejercer las facultades y atribuciones del mando.

Destino, cargos y funciones

El personal militar temporal podrá tener destino o comisión de servicio en unidades militares, escuelas e institutos militares, Dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, conforme a lo que estipule la Ley de Personal de Fuerzas Armadas.

Descripción de funciones. – Se recomienda que cumpla funciones tales como:

- a) Seguridad en unidades militares
- b) Mecnógrafo digitador
- c) Conductor
- d) Mecánico

e) Enfermero

Lineamientos estratégicos, para incrementar la capacidad operativa del Ejército y mejorar el sistema de reservas militares.

1.1.1.1. Problemática

- Falta de lineamientos adecuados en la normativa legal para la contratación de soldados temporales.
- Falta de procedimientos adecuados para implementar un sistema de soldados temporales en los campos de formación, perfeccionamiento, pases y campo ocupacional.
- Limitaciones para el cumplimiento de misiones por parte del personal militar profesional, ya que cumplen funciones administrativas, disminuyendo la capacidad operativa del Ejército.
- Limitaciones en el reentrenamiento de las unidades movilizadas que conforman las reservas militares, por la falta de asignación presupuestaria por parte del Estado.

Problema

¿Existen funciones dentro de las actividades castrenses, que podrían ser ejecutadas por personal militarizado con entrenamiento de combate básico o especializado en una o varias tareas específicas, para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas?

Tema

“Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas”

Estado del arte y tendencias

Análisis PESTM.

Identifica los factores del entorno general que van afectar al Ejército siendo esta la base para el análisis FODA, de esta manera podremos levantar las variables estratégicas, que conllevan a la construcción de escenarios y objetivos, que nos dan como resultado las Estrategias que nos ayudarán a la toma de decisiones, considerando los siguientes factores: político, económico, tecnológico, social y militar.

Tabla 13

Tabla de Análisis PESTM

ANÁLISIS	
Político	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la Republica del Ecuador • Ley Orgánica de la Defensa • Política de la Defensa • Ley de personal de FF.AA • Gasto Público en Defensa.
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto infraestructura. • Gasto Capacitación, Equipamiento y Entrenamiento. • Inflación en el país. • PIB.
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Campo ocupacional dentro de FF.AA. • Salud. • Desempleo.
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación y desarrollo. • Adaptación tecnológica. • Sistema de reclutamiento.
Militar	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de pases. • Sistema disciplinario. • Formación, perfeccionamiento y especialización. • Empleo en las Operaciones Militares.

Nota: Resultado del Análisis PESTM.

Tabla 14

Árbol de Giget

	ANÁLISIS DEL PASADO	ANÁLISIS DEL PRESENTE	AN
RAMAS: RESULTADOS (PRODUCTOS, SERVICIOS).	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un sistema de soldados contratados 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de personal militar profesional empleado en funciones administrativas tales como: <ul style="list-style-type: none"> Amanuenses. Policías militares. Conductores. Mecánicos. Mantenimiento de instalaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Ex SC fo fu -
TRONCO: CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> El empleo de personal contratado en funciones administrativas. Formación militar mediante instrucción individual de combate básica. 	<ul style="list-style-type: none"> El empleo de personal militar profesional en funciones administrativas disminuye la capacidad operativa del Ejército Ecuatoriano. Formación militar mediante instrucción individual de combate para el personal femenino de armas (apoyo de combate) y servicios. Egresados las escuelas de formación como licenciados y tecnólogos en ciencias militares y suficiencia en el idioma inglés. 	<ul style="list-style-type: none"> El cc ac El ex
RAIZ: COMPETEN- CIAS, "SABER HACER"	<ul style="list-style-type: none"> Perfeccionamiento acorde a su especialidad en la Escuela de Perfeccionamiento del Ejército. Especialización superior para los Oficiales especialistas de acuerdo a las necesidades institucionales en Universidades del país. Empleo en operaciones de apoyo al desarrollo y acción cívica. 	<ul style="list-style-type: none"> Perfeccionamiento acorde a su especialidad en las escuelas en todo el territorio nacional. Especialización superior para los Oficiales especialistas de acuerdo a las necesidades institucionales en Universidades del país. Acceso a estudios superiores en la UFA-ESPE a los Oficiales de Arma y Servicios, acorde a las necesidades institucionales. Empleo en operaciones militares complementarias y de ámbito interno. 	<ul style="list-style-type: none"> En ter en ter nu

Nota: Resultado del árbol de Giget.

Variables estratégicas.

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Las variables seleccionadas para el presente trabajo son:

Tabla 15

Cuadro de Variables Estratégicas

FACTORES	ABREVIATURA
----------	-------------

1. Estructura organizacional.	EORG
2. Investigación y desarrollo adaptado al sistema contratado.	IDASC
3. Normativa legal sistema soldados contratados	NLSSC
4. Presupuesto para la defensa.	PRES. DEF.
5. Sistema disciplinario.	SD
6. Operaciones militares soldados contratados.	OMSC
7. Tecnología de punta.	TP
8. Procesos de formación, perfeccionamiento y especialización.	PFPE
9. Entrenamiento militar.	EMIL
10. Liderazgo en combate.	LC
11. Desarrollo profesional reservas.	DPR
12. Aplicación legal de derecho.	ALD
13. Prebendas laborales.	PL
14. Imagen institucional.	IMINS

Nota: Variables estratégicas.

Abaco de REGNIER.

Este método es de simple aplicación para priorizar respuestas de los especialistas y consiste en cualificarlas con base en los colores de un semáforo (rojo, verde y amarillo) y más tres colores (rojo claro, verde claro y blanco) que sirven para ampliar la faja de selección.

Este ábaco se caracteriza por utilizar un código muy fácil, conocido por todos, además de la virtud de permitir indicar de manera simbólica la argumentación de los expertos.

Tabla 16

Abaco de Régnier

ABACO DE RÉGNIER						
Muy Probable	MONTAÑO	VILLACRES	VILLAVICENCIO	GALINDO	FONSECA	ALBÁN
Probable						
Duda						
Improbable						
Muy Improbable						
No existe Respuesta						

1. Estructura organizacional						
2. Investigación y desarrollo adaptado al sistema contratado.						
3. Normativa legal del sistema de soldados contratados						
4. Presupuesto para la defensa						
5. Sistema disciplinario						
6. Operaciones militares con los soldados contratados						
7. Tecnología de punta						
8. Procesos de formación, perfeccionamiento y especialización						
9. Entrenamiento militar						
10. Liderazgo en combate						
11. Desarrollo profesional reservas						
12. Aplicación legal de derecho						
13. Prebendas laborales						
14. Imagen institucional						

Nota: Resultados Abaco régnier.

Tabla 17

Variables Estratégicas

VARIABLES ESTRATÉGICAS						
1	Sistema disciplinario					
2	Estructura organizacional					
3	Entrenamiento militar					
4	Imagen institucional					
5	Procesos de formación, perfeccionamiento y especialización					
7	Normativa legal soldados contratados					
6	Desarrollo profesional de las reservas					
8	Aplicación legal de derecho					
9	Tecnología de punta					
10	Operaciones militares con soldados contratados					

Nota: Resultados variables estratégicas.

Diseño de escenarios.

Para diseñar los lineamientos estratégicos para la contratación de soldados temporales y mejorar el sistema de reservas, debemos proyectarnos a futuro de una forma conjetural, que supone una descripción de lo que pasaría si llegase a ejecutar mencionado sistema.

Matriz Morfológica.

Vamos a construir los escenarios, basado en un conjunto de variables que pueden relacionarse secuencialmente de distintas formas, según el requerimiento originando un espectro (grupo) de escenarios.

Tabla 18

Matriz Morfológica

Cód.	VARIABLE ESTRATEGICA	OPTIMISTA	PESIMISTA	TENDENCIAL	CISNE NEGRO
1	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Solamente consideradas en unidades de apoyo de servicio de combate	Se incluya en unidades de combate	Se mantenga como esta	Sean consideradas en unidades de combate y apoyo de servicio de combate
2	ENTRENAMIENTO MILITAR	Se ejecute de acuerdo a las exigencias de la unidad de combate	Se cumpla con el entrenamiento físico militar específico	Se mantenga de acuerdo a las tablas de entrenamiento	No se entrene de acuerdo a lo requerido
3	IMAGEN INSTITUCIONAL	Incluya en apoyo administrativo	Se incluya en todas las armas de combate y servicios	Se mantenga en apoyo de combate y apoyo de servicio de combate	Se incluya en las armas de combate
4	PROCESOS DE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACIÓN	Los procesos se admitan solamente al apoyo de servicio de combate	Se continúe proyectando profesionalización en las armas de combate	Se mantenga los procesos de profesionalización militar	No se cumplan con los procesos de profesionalización militar
5	SISTEMA DISCIPLINARIO	Las normas disciplinarias sean cumplidas en base a las leyes y reglamentos vigentes	Las normas disciplinarias sean cumplidas justificando la condición de soldados temporales.	Las normas disciplinarias sean cumplidas parcialmente, en la medida que cumplan con lo estrictamente necesario para evitar	Las normas disciplinarias sean incumplidas bajo justificación que son soldados temporales

Cód.	VARIABLE ESTRATEGICA	OPTIMISTA	PESIMISTA	TENDENCIAL	CISNE NEGRO
				complicaciones jurídicas.	
6	NORMATIVA LEGAL DE SOLDADOS CONTRATADOS	Sea reformado considerando el entrenamiento de soldados temporales.	Sea reformado conteniendo normas legales que faciliten la convivencia y entrenamiento de soldados contratados	Sin sufrir variaciones exija el cumplimiento de las normas legales.	No se realice ningún tipo de reformas
7	INVESTIGACION Y DESARROLLO ADAPTADO AL SISTEMA CONTRATADO	No exista investigación y desarrollo adaptado al personal de soldados temporales.	Se incremente los procesos de investigación y desarrollo adaptado al personal de soldados temporales	Se mantenga la investigación y desarrollo adaptado al personal de soldados temporales.	La investigación desarrollo adaptado al personal de soldados temporales sea aplicados en todos los ámbitos.
8	DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS RESERVAS	Se incremente su desarrollo profesional de las reservas.	Disminuya el desarrollo profesional de las reservas.	Se mantenga la misma capacidad de las reservas.	No se desarrolle profesionalmente las reservas.
9	TECNOLOGÍA DE PUNTA	Disponer de la mejor tecnología	Disminuya la tecnología existente.	Mantener la tecnología existente.	No se disponga tecnología.
10	OPERACIONES MILITARES PARA SOLDADOS CONTRATADOS	Emplear a todo el personal profesional en operaciones militares.	Continuar empleando personal profesional en funciones administrativas.	Emplear personal militar profesional en funciones administrativas y operativas.	Incrementar el personal profesional en funciones administrativas

Nota: Resultados matriz morfológica.

Escenario Optimista.

Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas, presenta para este escenario las siguientes características:

La presencia del personal de soldados contratados, está considerado en los orgánicos estructurales y funcionales del Ejército Ecuatoriano, para lo cual, dicho personal será seleccionado en las especialidades para cumplir funciones administrativas, que les permitirá

ser asignado a las unidades militares pertinentes; el entrenamiento militar deberá ser ejecutado de acuerdo a las exigencias de sus funciones como parte de la consolidación de las destrezas militares; la imagen institucional deberá incluir el apoyo administrativo en todas las funciones que se ejecuten, razón por la cual, el personal de soldados contratados contribuirá con el posicionamiento del Ejército en la sociedad ecuatoriana; los procesos de reclutamiento y capacitación deberán estar acorde a la estructura orgánica, infraestructura disponible para que el personal de soldados contratados solamente cumplan funciones administrativas y de seguridad; por lo que, el sistema disciplinario deberá estar sujeto a las normas para que sean cumplidos; para que exista una coherencia funcional del personal de soldados contratados se dispondrá de un marco legal en el cual, se establezcan de manera objetiva el entrenamiento de dicho personal en la institución; el área de investigación y desarrollo adaptado para el personal de soldados contratados acorde a las realidades de la institución; en el área profesional disponer de soldados contratados eficientes, los mismos que conformarán en el futuro las reservas militares.

Escenario Pesimista.

Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas, presenta para este escenario las siguientes características:

En la estructura organizacional no se incluya soldados contratados, en el entrenamiento militar cumplan con el entrenamiento físico militar específico, en la imagen institucional permita incluirlas en todas las unidades militares, permitiendo en los procesos de formación,

perfeccionamiento y especialización la proyección de la profesionalización en las funciones asignadas, bajo el sistema disciplinario cumpliendo correctamente las normas disciplinarias; no sea el marco legal reformado para reclutar soldados contratados en el Ejército, por consiguiente la investigación y desarrollo no se adapte al personal de soldados contratados, incrementar el empleo personal militar profesional en funciones administrativas.

Escenario Tendencial.

Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas, presenta para este escenario las siguientes características:

Mantener al personal militar profesional, empleado en funciones administrativas, disminuyendo la capacidad operativa del Ejército; en este contexto las normativas legales se mantengan. De igual manera la instrucción y entrenamiento continúe ejecutándose en base a unidades de combate, apoyo de combate y apoyo de servicio de combate, situación que le dificultará alcanzar el entrenamiento requerido y asumir las competencias que las unidades militares así lo exigen para su empleo en el campo operativo y administrativo. En conclusión, se mantendrá el empleo del personal militar profesional en funciones operativas y administrativas y el sistema de reservas continuará con el mismo nivel profesional.

Escenario Cisne Negro.

Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas, presenta para este escenario las siguientes características:

Con relación a la estructura que no se modifique en base a las nuevas exigencias institucionales; de igual manera con relación a la instrucción y entrenamiento que no se entrenen de acuerdo a sus funciones; que la imagen institución disminuya por la falta de profesionalismo; en el marco legal, no se realice ningún tipo de reformas que regulen las actividades operacionales y administrativas del personal militar; en cuanto a la Investigación y desarrollo que no se adapte a la institución; que no se incremente el nivel profesional del personal militar y de sus reservas.

Escenario Apuesta.

Establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas, presenta para este escenario las siguientes características:

Dentro de la estructura organizacional del Ejército se debe considerar soldados contratados; y su entrenamiento militar debe cumplir con los estándares especiales que requieren los soldados contratados; para fortalecer la imagen institucional, la población en general destaca que el Ejército incluya en sus filas al personal de soldados contratados, enfocado al personal en funciones administrativas y de seguridad; en los institutos de formación de acuerdo a su especialidad y servicio; dentro del sistema disciplinario y con la Ley de Disciplina Militar los soldados contratados se sujetan a su cumplimiento en forma total; en el marco legal está considerada la reforma para el reclutamiento de soldados contratados; en cuanto a la investigación y desarrollo adaptado al personal de soldados contratados se prioriza la misión impuesta para dicho personal; contar con tecnología de punta a fin de implementar el sistema de soldados contratados; emplear a los soldados temporales en funciones administrativas y posteriormente constituir las reservas militares.

Estrategias del escenario apuesta.

Matriz IGO (Importancia-Gobernabilidad).

“Es una herramienta que utilizan en prospectiva para concluir que estrategias, objetivos o variables que deben prevalecer, considerando que IGO significa Importancia y Gobernabilidad, por consiguiente, la matriz va a comparar estos criterios para entregar una priorización de las acciones a evaluar” (<https://ramonchung.wordpress.com/2013/02/28/matriz-igo/>, 2013).

Tabla 19

Leyenda de Patrón, Importancia y Gobernabilidad

LEYENDA:				
PATRÓN:	IMPORTANCIA:		GOBERNABILIDAD:	
URGENTE	MUY ALTO	20	ALTO	5
NECESARIO	ALTO	15	MEDIO	3
MENOS URGENTE	MEDIO	10	BAJO	1
INNECESARIO	BAJO	5		
	MUY BAJO	0		

Nota: Ponderación de la leyenda. **Tabla 20**

Matriz IGO

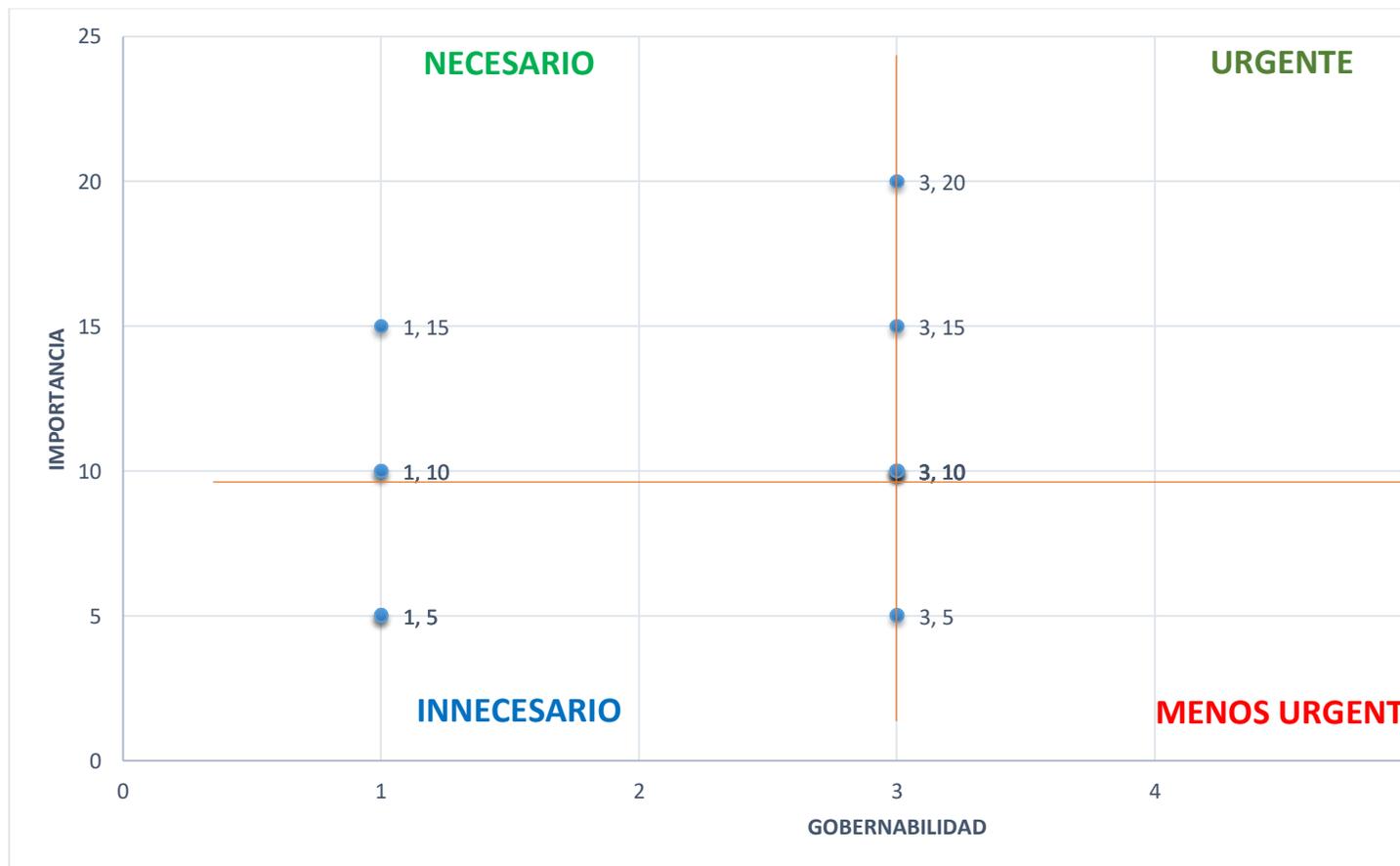
CÒD.	VARIABLE ESTRATÉGICA	HIPÓTESIS APUESTA	OBJETIVOS APUESTA	ESTRATEGIAS	IMPOR-TANCIA	GOBERNABILIDAD
1	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Considerar soldados contratados, en la estructura del Ejército	Incluir en la estructura organizacional soldados contratados	Creando cupos de ingreso a la institución	20	5
				Modificando la estructura organizacional vigente	15	1
2	ENTRENAMIENTO MILITAR	Se cumpla con los estándares requeridos	Cumplir los estándares requeridos en el entrenamiento militar	Cumpliendo con el entrenamiento militar requerido	10	5
				Manteniendo estándares de acuerdo a los requerimientos de	20	3

3	IMAGEN INSTITUCIONAL	Incluyente para funciones administrativas y de seguridad de unidades militares	Incluir un sistema de soldados contratados para mantener una buena imagen institucional	soldados contratados Incluyendo soldados contratados en funciones administrativas y de seguridad Logrando mantener una buena imagen institucional	20	5
4	PROCESOS DE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACIÓN	Incluyente al personal de soldados contratados	Incluir a los soldados contratados dentro de todos los procesos de formación, perfeccionamiento y especialización para las unidades militares	Incluyendo a los soldados temporales en los procesos de profesionalización de acuerdo a los requerimientos institucionales	10	3
5	SISTEMA DISCIPLINARIO	Las normas disciplinarias sean cumplidas de forma total	Cumplir en forma total sistema disciplinario	Incrementando la difusión de la normativa disciplinaria vigente Manteniendo la normativa de disciplina actualizada.	5	1
6	MARCO LEGAL DE SOLDADOS CONTRATADOS	Se reforme considerando la creación de un sistema de soldados contratados	Reformar el marco legal para incorporar este sistema	Incrementando en la normativa legal consideraciones respecto al personal de soldados contratados Cumpliendo la normativa legal en base a la Constitución.	10	3
7	INVESTIGACION Y DESARROLLO ADAPTADO AL SISTEMA CONTRATADO	La investigación y desarrollo adaptado al personal de soldados contratados	Mantener la investigación y desarrollo adaptado al personal de soldados contratados	Adquiriendo el material y equipo necesario en forma estándar.	20	5
8	DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS RESERVAS	Creando este sistema mejorará el desarrollo profesional de las reservas	Mejorar el desarrollo profesional de las reservas	Adquiriendo el material y equipo necesario en forma estándar.	5	3
9	TECNOLOGÍA DE PUNTA	Contar con tecnología de	Mejorar la tecnología de punta	Considerando que los soldados contratados una vez que salgan de la institución constituirán las reservas Adquiriendo nueva tecnología	10	3
CÒD.	VARIABLE ESTRATÉGICA	HIPÓTESIS APUESTA	OBJETIVOS APUESTA	ESTRATEGIAS	IMPOR-TANCIA	GOBERNABILIDAD

CÒD.	VARIABLE ESTRATÉGICA	HIPÓTESIS APUESTA	OBJETIVOS APUESTA	ESTRATEGIAS	IMPOR-TANCIA	GOBERNABILIDAD
		punta para este sistema de soldados contratados		Incrementando la capacidad con la tecnología	10	3
10	OPERACIONES MILITARES PARA SOLDADOS CONTRATADOS	Cumplir con funciones administrativas y seguridad en unidades militares	Mantener la cuota de ingreso de soldados contratados	Manteniendo la cuota de ingreso de soldados contratados en base a una buena rotación.	10	3
				TOTAL	200	52
				MEDIANA	10	3

Nota: Resultado matriz IGO.

Importancia y Gobernabilidad



Nota: Resultado matriz importancia y gobernabilidad. Conclusiones parciales.

1. Problemática de establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas.

El tema de análisis prospectivo referente establecer los lineamientos estratégicos para la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del Ejército y fortalecer el sistema de reservas, conlleva una serie de problemáticas tales como la estructura organizacional, las limitaciones en el cumplimiento de funciones administrativas, que reduce la capacidad operativa del Ejército Ecuatoriano, lo que afecta en el cumplimiento de las misiones asignadas a Fuerzas Armadas, así como, el desempeño profesional en las unidades militares, debido a la falta de direccionamientos institucionales para el manejo del personal militar profesional y de sus reservas.

2. Estado del Arte y tendencias.

Con respecto al Análisis del Ambiente, se puede determinar que en los diferentes campos de la dimensión prospectiva, se tiene que en el político existe una voluntad de implementar un sistema de soldados contratados; en lo económico se establece que existen presupuestos para el gasto público en el sector defensa, sin embargo, este financiamiento no permite impulsar proyectos para incrementar la capacidad operativa del Ejército; en lo social se puede observar que en el campo ocupacional para los soldados contratados permite disminuir el desempleo en la sociedad; en el campo tecnológico no existe una afectación para implementar este sistema y en el campo militar existe afectaciones en la capacidad operativa y en el empleo en las operaciones militares.

En lo que se refiere al Árbol de Giget, luego de realizar un análisis comparativo entre los productos y servicios, las capacidades y las competencias con el análisis del pasado, del presente y del futuro, se puede determinar que en el pasado existió personal militar profesional capacitado para ejecutar operaciones militares, cumpliendo funciones administrativas; en el presente se mantiene el personal militar profesional cumpliendo funciones administrativas, disminuyendo la capacidad operativa del Ejército; en cuanto al futuro el personal militar profesional cumplirá solamente funciones operativas buscando la incorporación de un sistema de soldados contratados, que se dedican a las funciones administrativas y de seguridad de las unidades militares; este personal contratado con su alto nivel de profesionalismo que alcance mientras preste servicios para el Ejército, posteriormente constituirá las reservas militares, altamente profesionales.

3. Variables estratégicas.

Del Ábaco de Regnier se obtuvieron las siguientes variables estratégicas como el sistema disciplinario, la estructura organizacional, el entrenamiento militar, la imagen institucional, el proceso de formación, perfeccionamiento y especialización, el marco legal, la investigación y desarrollo, desarrollo profesional de las reservas, aplicación legal de derecho, tecnología de punta, operaciones militares con soldados contratados, que en su conjunto nos permite diseñar las estrategias durante el proceso de análisis, se puede observar que las variables nos permitieron reducir los niveles de incertidumbre ante esta problemática dando la opción de visualizar el comportamiento de cada variable frente a las problemáticas.

4. Diseño de Estrategias.

La Matriz Morfológica en base a las variables estratégicas permitieron la construcción de los escenarios, que luego del proceso de combinación de las variables con los estados futuros de la problemática. Se puede observar que el Escenario Optimista buscaría implementación de un sistema de soldados contratados; el Escenario Pesimista orienta a que el personal militar profesional continúe cumpliendo las funciones administrativas y la capacidad operativa del Ejército siga disminuyendo; el Escenario Tendencial nos muestra que de no crear este sistema de soldados contratados, el personal militar continuará cumpliendo las funciones operativas y administrativas, además si la institución mantiene sus normativas como en la actualidad; en el Escenario Cisne Negro se puede ver que el sistema de soldados contratados no sea una realidad, lo que podría repercutir en la capacidad operativas del Ejército Ecuatoriano siendo este aspecto de alto impacto institucional; en el Escenario Apuesta se tiene que la implementación de un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas.

5. Estrategias del Escenario Apuesta.

La Matriz IGO en base a los elementos analizados en el Escenario Apuesta, ha permitido establecer las estrategias, los objetivos y las variables que deben prevalecer en el presente estudio, los mismos que han sido comparado en base a dos criterios de importancia y de gobernabilidad que coadyuvan a la toma de decisiones, como resultado de la matriz se observa las estrategias urgentes, las mismas que deben darse atención a la estructura organizacional, al entrenamiento militar, al marco legal, los mismos que requieren una revisión para ser modificados en su estructura para que se dicten normativas claras en todos los ámbitos que abarcan las mismas; en lo que se refiere las estrategias necesarias se requiere

dar atención a la imagen institucional para mantener el prestigio y credibilidad institucional, puesto que ante la necesidad de incluir un sistema de soldados contratados, puede existir retaliaciones en los procesos de formación, perfeccionamiento y especialización, se debe poner atención a la investigación y desarrollo, al desarrollo profesional de las reservas, la tecnología de punta y en que operaciones militares podrán ser empleados estos soldados contratados, para establecer aspectos de interés institucional que son básicas para el funcionamiento de las unidades militares.

Lineamientos estratégicos

Prospectivamente y con la finalidad de esbozar los diferentes escenarios que se desarrollarán al implementar un sistema de reclutamiento de soldados contratados para mejorar la capacidad operativa del ejército y fortalecer el sistema de reservas. Nos ha permitido plantear los siguientes lineamientos estratégicos:

1. Incluir en la estructura organizacional del Ejército Ecuatoriano, un sistema de soldados contratados.
 - a. Creando cupos de ingreso a la institución.
 - b. Modificando la estructura organizacional vigente.
2. Cumplir los estándares requeridos en el entrenamiento militar, para cumplir eficientemente.
 - a. Cumpliendo con el entrenamiento militar requerido.
 - b. Manteniendo estándares de acuerdo a los requerimientos de soldados contratados.
3. Incluir un sistema de soldados contratados para mantener una buena imagen institucional.
 - a. Incluyendo soldados contratados en funciones administrativas y de seguridad.

- b. Logrando mantener una buena imagen institucional.
- 4. Incluir a los soldados contratados dentro de todos los procesos reclutamiento y capacitación para las unidades militares.
 - a. Incluyendo a los soldados contratados en los procesos de profesionalización de acuerdo a los requerimientos institucionales.
- 5. Cumplir en forma total sistema disciplinario.
 - a. Incrementando la difusión de la normativa disciplinaria vigente.
 - b. Manteniendo la normativa de disciplina actualizada.
- 6. Reformar el marco legal para incorporar este sistema.
 - a. Incrementando en la normativa legal consideraciones respecto al personal de soldados contratados.
 - b. Cumpliendo la normativa legal en base a la Constitución.
- 7. Mantener la investigación y desarrollo adaptado al personal de soldados contratados.
 - a. Adquiriendo el material y equipo necesario en forma estándar.
- 8. Mejorar el desarrollo profesional de las reservas.
 - a. Considerando que los soldados contratados una vez que salgan de la institución constituirán las reservas militares.
- 9. Mejorar la tecnología de punta.
 - a. Adquiriendo nueva tecnología.
 - b. Incrementando la capacidad con la tecnología.
- 10. Mantener la cuota de ingreso de soldados contratados.
 - a. Manteniendo la cuota de ingreso de soldados contratados en base a un buen sistema de rotación.

Capítulo VI

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- La estructura del Ejército Ecuatoriano es parte de una organización moderna concebida y estructurada bajo un enfoque sistémico, es así que como parte de esta organización su personal cumple funciones acordes con sus características particulares y con un carácter integral, es por ello que, si existe una tendencia positiva para la contratación de soldados temporales, pero sin modificar esta estructura institucional.
- Actualmente no existe un marco legal que permita al Ejército, ajustar su efectivo mediante la contratación temporal de soldados, cuyas consecuencias de este vacío legal, implica una serie de dificultades que permita viabilizar este sistema de contratación temporal.
- El reducir el personal profesional del Ejército para dar lugar a la contratación de soldados contratados, no es una solución para incrementar la capacidad operativa del Ejército, en vista que este personal temporal cumplirá funciones complementarias y no funciones operativas.
- El campo ocupacional de los soldados contratados, pues básicamente estará dirigido a tareas administrativas, seguridad en instalaciones militares y de especialidad. Para luego cuando este contingente pase a conformar el sistema de reservas militares, tenga la suficiente experticia en cada una de sus áreas específicas, contribuyendo de manera positiva a la seguridad del Estado.

Recomendaciones

- Desarrollar las capacidades del Ejército Ecuatoriano implementando un sistema de soldados contratados, en base a los lineamientos estratégicos propuestos.
- Alcanzar los recursos necesarios para el cumplimiento de las misiones constituciones asignadas al Ejército, en base a la nueva Política de la Defensa.
- Para proporcionar un apoyo eficiente y eficaz a los organismos del Estado, se debe capacitar y entrenar al personal militar en base a las misiones a cumplir operativa y administrativas, debiéndose impartir los conocimientos respectivos desde las Escuelas de formación, como parte de las mallas curriculares.
- Para la asignación de misiones operativas, se tome en cuenta el efectivo de todo el personal militar profesional, a fin de cumplir eficazmente la misión asignada, dado que actualmente este personal cumple misiones también administrativas, disminuyendo la capacidad operativa de la Institución.
- Es importante que el personal militar profesional y los soldados contratados conozca sobre las nuevas amenazas y riesgos a las que se va a enfrentar en base al nuevo escenario local, regional y mundial.

BIBLIOGRAFÍA

Casaseca, M. (2006). Concepto actual de Estado. En M. Casaseca, *Concepto actual de Estado* (pág. 1). Salamanca: Universidad de Salamanca.

CC.FF.AA. (2016). *Manual de Planificación por Capacidades*. Quito: CCFFAA.

Congreso, N. (1998). *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.

Constitución. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.

Constitución. (2008). *Sección Tercera*. Montecristi: Asamblea Nacional.

Defensa, M. (2019). *Política de Defensa Nacional*. Quito: MIDENA.

DICCIONARIO. (2012). *DICCIONARIO MILITAR CONJUNTO*. Quito: CCFFAA.

DIRMOV. (2015). *Manual de Movilización Militar*. Quito: CCFFAA.

Freire, R. (2014). *Ejercito ecuatoriano en el Siglo XXI*. Quito.

Gil, P. S. (2011). *Población de estudio y muestra*. Asturias: La Fresneda.

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL.

<https://ramonchung.wordpress.com/2013/02/28/matriz-igo/>. (28 de Febrero de 2013). Obtenido de <https://ramonchung.wordpress.com/2013/02/28/matriz-igo/>

Ley Orgánica de la Defensa Nacional, a. 2. (2009). *Ley Orgánica*. Quito: Asamblea nacional.

LSPE. (2009). *Ley de Seguridad Pública y del Estado*. Quito: Asamblea Nacional.

Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Primera edición electrónica: 2014, Universidad Nacional Autónoma de México.

MCGRAW-HILL. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial, Reg. Núm. 1890 .

MIDENA. (2018). *Política de Defensa Nacional del Ecuador 2018*. Quito: MIDENA.

Moncayo, P. (2014). Novedades geoestrategicas en el siglo XXI. *Memorias del seminario academico: La estrategia militar en tiempos de transición*, 11-32.

Nacional, A. (2009). *Ley Orgánica de la Defensa Nacional*. Quito: Asamblea Nacional.

Romero, J. (2014). Capacidad del sistema de ingeniería en apoyo a la gestión de riesgos. Quito.

Sanquirico, F. L. (2012). Sobre el modelo del ejército profesional en España. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 03-10.

Selltiz, C. (1974). *Métodos de la investigación en las Relaciones Sociales*. Boadilla del Monte, España: Cuarto Menor. Holandesa editorial. Cat. XIV. Portada, 670 pp.

Sudman, S. (1976). *Applied sampling*. . Nueva York: Academic Press.

ANEXOS