



**Lineamientos para establecer un procedimiento especial de pases del personal militar o sus dependientes familiares con discapacidad calificada, como parte de los procesos de la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre**

Albán Yáñez, Luis Alfonso y Arias Carrera, Jorge Fernando

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

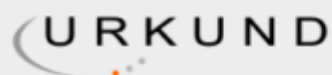
Centro de Posgrados

Maestría en Estrategia Militar Terrestre

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

CrnI. de E.M. Díaz Tufiño, Rómulo Fernando

24 de julio de 2020



## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** TESIS ALBAN ARIAS JULIO 2020.doc (D77912958)  
**Submitted:** 8/18/2020 9:46:00 PM  
**Submitted By:** eegalarza@espe.edu.ec  
**Significance:** 9 %

### Sources included in the report:

LA ROTACIÓN EXTERNA DEL PERSONAL DE OFICIALES DE LA FUERZA TERRESTRE Y SU EFECTO FINANCIERO EN LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL PERIODO 2018-2019..docx (D63166365)  
 TESIS-DILMA arreglado.docx (D36009248)  
 PI MARY - EDDY.docx (D74308375)  
 Proyecto Integrador Peña Martinez .docx (D63719298)  
 7.- Enriquez Velasco Diana - OPTATIVA III TAREA 2.docx (D68042201)  
 5.- Ana Peralta Cortez - ENSAYO 1.docx (D66494883)  
<https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/Ley-de-Personal-de-las-Fuerzas-Armadas.pdf>  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342011000800013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342011000800013&lng=es&tlng=es).Ministerio  
<https://docplayer.es/79054060-Universidad-andina-simon-bolivar-sede-ecuador.html>  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1257/1/T%20036%20D.pdf>  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16120/1/FJCS-TS-180.pdf>  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8526/1/FJCS-DE-748.pdf>  
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/3754/UPSE-TDR-2015-0008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### Instances where selected sources appear:

40

Firma:

**Crnl. De E.M. Díaz Tufiño Rómulo Fernando**

**DIRECTOR**



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN  
Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

CENTRO DE POSGRADOS

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, **“Lineamientos para establecer un procedimiento especial de pases del personal militar o sus dependientes familiares con discapacidad calificada, como parte de los procesos de la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre”** fue realizado por los señores **Tcrn de E.M. Albán Yáñez, Luis Alfonso** y **Tcrn de E.M. Arias Carrera, Jorge Fernando** 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 julio de 2020

Firma:

CrnI de E.M Díaz Tufiño Rómulo Fernando.

Director

C.C.: 1707381958



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN  
Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

CENTRO DE POSGRADOS

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Nosotros Tcm de E.M. Albán Yáñez, Luis Alfonso y Tcm de E.M. Arias Carrera, Jorge Fernando, con cédulas de ciudadanía n° 0502055437 y n° 1001850476 respectivamente, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Lineamientos para establecer un procedimiento especial de pases del personal militar o sus dependientes familiares con discapacidad calificada, como parte de los procesos de la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre** 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, 5 de septiembre de 2020

Firma(s)

Tcm de E.M. Albán Yáñez, Luis Alfonso

C.C.: 0502055437

Tcm de E.M. Arias Carrera, Jorge Fernando

C.C.: 1001850476



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN  
Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

CENTRO DE POSGRADOS

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotros Tcm de E.M. Albán Yánez, Luis Alfonso y Tcm de E.M. Arias Carrera, Jorge Fernando, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Lineamientos para establecer un procedimiento especial de pases del personal militar o sus dependientes familiares con discapacidad calificada, como parte de los procesos de la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.**

Sangolquí, 5 de septiembre de 2020

Firma(s)

Tcm de E.M. Albán Yánez, Luis Alfonso

C.C.: 0502055437

Tcm de E.M. Arias Carrera, Jorge Fernando

C.C.: 1001850476

## Dedicatoria

*Dedicamos especialmente este logro a nuestras esposas, quienes son el eje vital en nuestras vidas, y por ser en nuestra ausencia, el soporte en el hogar.*

*A nuestros hijos quienes con su cariño y amor siguen llenando nuestras almas para seguir adelante y llegar a la consecución de este logro Fortaleza que nos permite seguir siendo hombres de honor y en servicio a nuestro País, a ustedes este nuestro triunfo académico y profesional*

## Agradecimiento

*Agradecemos primeramente a Dios por darnos la vida, a nuestros padres, hermanos, sobrinos y docentes quienes han creído en nosotros siempre dándonos ejemplo de humildad, perseverancia y superación para con ello seguir cultivando principios para valorar lo que somos y tenemos.*

<b>Índice</b>	
<b>Portada</b> .....	<b>1</b>
<b>Reporte Urkund</b> .....	<b>2</b>
<b>Certificación</b> .....	<b>3</b>
<b>Responsabilidad de Autoría</b> .....	<b>4</b>
<b>Autorización de Publicación</b> .....	<b>5</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>6</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>7</b>
<b>Índice</b> .....	<b>8</b>
<b>Índice de Tablas</b> .....	<b>13</b>
<b>Índice de Figuras</b> .....	<b>14</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>15</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>16</b>
<b>Capítulo Primero</b> .....	<b>17</b>
<b>El Problema</b> .....	<b>17</b>
Identificación del Problema.....	17
Formulación del Problema .....	18
Preguntas de Investigación.....	18
Objeto de Estudio .....	19
Campo de Acción .....	20
Delimitación de la Investigación .....	20
<i>Definición de la Temática</i> .....	20
<i>Delimitación Espacial</i> .....	20
<i>Delimitación Temporal</i> .....	21
Justificación de la Investigación .....	21
Objetivos de la Investigación .....	21



	9
<i>Objetivo General</i> .....	21
<i>Objetivos Específicos</i> .....	22
<b>Capítulo Segundo</b> .....	<b>23</b>
<b>Marco Teórico</b> .....	<b>23</b>
Antecedentes de la Investigación .....	23
<i>Ámbito Mundial</i> .....	25
<i>Ámbito Regional</i> .....	26
<i>Ámbito Nacional</i> .....	28
Fundamentación Teórica .....	29
<i>Fundamento Teórico General</i> .....	29
<i>Fundamento Teórico Especifico</i> .....	32
Constitución de la República del Ecuador .....	33
Ley de Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.....	34
Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y su Reglamento General a la Ley de Personal .....	36
Ley de Salud Pública.....	38
Manual de Procesos de la Gestión del Talento Humano y Administración de Personal .....	39
Subproceso de Movimiento de Personal .....	49
Base Legal.....	51
<i>Constitución de la República del Ecuador</i> .....	51
<i>Ley Orgánica de Discapacidades</i> .....	55
<i>Reglamento General de la Ley Reformatoria         de la Ley de Discapacidades</i> .....	58
<i>Normativa Legal Vigente en la Directiva de Pases         Publicada el 15 de febrero del 2019</i> .....	61

	10
<i>Ley de Personal de Fuerzas Armadas</i> .....	61
<i>Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar</i> .....	62
Hipótesis.....	63
Sistemas de Variable .....	63
<i>Variable Dependiente</i> .....	63
<i>Variable Independiente</i> .....	63
Conceptualización y Operacionalización.....	63
<i>Conceptualización de las Variables</i> .....	63
<i>Operacionalización de las Variables</i> .....	63
<b>Capítulo Tercero</b> .....	<b>64</b>
<b>Marco Metodológico</b> .....	<b>64</b>
Enfoque de la Investigación .....	64
Tipos de Investigación .....	65
Población.....	65
Muestra .....	66
Métodos de Investigación .....	67
<i>Método Inductivo</i> .....	67
<i>Método Deductivo</i> .....	68
Técnicas de Recolección de Datos .....	68
Instrumentos de Recolección de Datos.....	69
Técnicas para el Análisis e Interpretación de Datos.....	69
Síntesis de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa.....	69
<b>Capítulo Cuarto</b> .....	<b>70</b>
<b>Análisis y Discusión de Resultados</b> .....	<b>70</b>
Tabulación de Resultados de Encuestas .....	70
Análisis de Entrevistas.....	79

	11
<i>Contraste de Criterios</i> .....	80
<i>Conclusiones Parciales</i> .....	81
Análisis de Problemas por parte del Personal Militar con Discapacidad Calificada o de sus Dependientes Familiares .....	82
<i>Introducción</i> .....	82
<i>Conocimiento del Hecho</i> .....	83
<i>Análisis</i> .....	84
<i>Conclusiones Parciales</i> .....	85
Subproceso de Movimiento de Personal en cuanto a la Clasificación del Personal Militar con Discapacidad Calificada o sus Dependientes Familiares .....	86
<i>Introducción</i> .....	86
<i>Análisis</i> .....	87
<i>Conclusiones Parciales</i> .....	89
<b>Capítulo Quinto</b> .....	<b>90</b>
<b>Lineamientos Propuestos</b> .....	<b>90</b>
Situación Actual del Sistema de Rotación de Pases del Personal Militar con Discapacidad Calificada y sus Dependientes Familiares .....	90
<i>Introducción</i> .....	90
<i>Conocimiento del Hecho</i> .....	92
<i>Análisis</i> .....	93
<i>Proyección de la Situación Actual</i> .....	93
<i>Conclusiones Parciales</i> .....	94
Propuesta .....	94
<i>Título</i> .....	94

	12
<i>Objetivo</i> .....	95
<i>Alcance</i> .....	95
<i>Lineamientos planteados</i> .....	96
Dirección de Bienestar de Personal .....	96
Dirección de Sanidad .....	102
Dirección de Administración de Personal .....	106
<i>Mapa del Proceso Derivado de los Lineamientos</i> .....	114
<b>Capítulo Sexto</b> .....	<b>115</b>
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	<b>115</b>
Conclusiones .....	115
Recomendaciones .....	116
Limitaciones y trabajos futuros.....	117
<b>Bibliografía</b> .....	<b>118</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>121</b>

**Índice de Tablas**

Tabla 1 <i>Pases realizados durante el 2018</i> .....	41
Tabla 2 <i>Solicitudes de órganos regulares a la D.G.T.H.F.T.</i> .....	42
Tabla 3 <i>Muestra de investigación</i> .....	66
Tabla 4 <i>Resultados para pregunta 1</i> .....	70
Tabla 5 <i>Resultados para pregunta 2</i> .....	71
Tabla 6 <i>Resultados para pregunta 3</i> .....	73
Tabla 7 <i>Resultados para pregunta 4</i> .....	74
Tabla 8 <i>Resultados para pregunta 5</i> .....	75

## Índice de Figuras

Figura 1 <i>Evolución de tratados internacionales en cuanto a</i> <i>Derechos Humanos de las personas con discapacidad</i> .....	31
Figura 2 <i>Recepción de necesidades de las unidades</i> .....	50
Figura 3 <i>Resultados para pregunta 1 en porcentajes</i> .....	70
Figura 4 <i>Resultados para pregunta 2 en porcentajes</i> .....	71
Figura 5 <i>Resultados para pregunta 3 en porcentajes</i> .....	72
Figura 6 <i>Resultados para pregunta 4 en porcentajes</i> .....	74
Figura 7 <i>Resultados para pregunta 5 en porcentajes</i> .....	75

## Resumen

Las Fuerzas Armadas del Ecuador son una institución en la que se contemplan procesos administrativos, dentro de los cuales se encuentra la rotación de personal militar. Este proceso, dentro de la Fuerza Terrestre, se realiza mediante la Dirección General de Talento Humano, a través de la Unidad de Movimiento de Personal con el subproceso de emisión de pases, el cual emplea el sistema automatizado de pases (S.A.P.) para destinar al personal militar en base a su competencia y perfil profesional. Este procedimiento considera a quienes tienen discapacidad calificada, o de sus dependientes familiares, como parte del total disponible para ser destinado, sin tomar en cuenta que dicho personal, o sus familiares, requieren tratamientos especializados. Por lo que se planteó como objetivo complementar el subproceso de movimiento de personal mediante la propuesta de lineamientos para establecer un procedimiento especial de pases del personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares, optimizando el proceso de la destinación, manteniendo la eficiencia en la administración y bienestar del personal. Para lograrlo se analizaron los problemas del personal oficial y voluntario con discapacidad registrada que genera la emisión de pases sin considerar su condición, posteriormente se examinó el proceso de emisión de pases para este grupo. Los resultados del análisis se utilizaron como punto de partida para plantear lineamientos que tomen en cuenta los puntos a mejorarse en la emisión de pases para este personal, y el registro de su información dentro del S.A.P. mediante la interacción de las Direcciones de Bienestar de Personal, de Sanidad, y Administración de Personal, lo que permitirá que generen un pase especial en función de una recomendación acorde la necesidad tanto del personal militar, como de la institución.

- Palabras clave:

- **DISCAPACIDAD**
- **PERSONAL MILITAR**
- **LINEAMIENTOS**
- **EMISIÓN DE PASES**

## **Abstract**

The Ecuadorian Armed Forces are an institution that includes administrative processes, among which is the rotation of military personnel. The Human Talent General Directorate carries out this process in the Terrestrial Force, through the Personnel Movement Unity with the pass issuance subprocess, which uses the automated passes system (A.P.S.) to assign the military personnel according to their competence and professional profile. This procedure considers those who have a qualified disability, or their family dependents, as part of the total available to be assigned, without the contemplation of special treatments required by this personnel, or their relatives. For what was set as objective to complement the personnel movement subprocess by proposing guidelines to establish a special transfer procedure for military personnel with qualified disabilities or their family dependents, optimizing the assignment process, maintaining efficiency in personnel administration and welfare. To achieve this, welfare problems of official and volunteer personnel with qualified disability caused by passes issued without consideration for their condition were analysed, subsequently the pass issuance process was examined for this group. Results of the analysis were used as a starting point to propose guidelines that take into account the points to be improved in the issuance of passes for this personnel, and the registration of their information within the A.P.S. through the interaction of the Personnel Welfare, Health, and Personnel Administration Directorates, which will allow a special pass to be generated based on a recommendation according to military personnel, and institutional, needs.

- Keywords:

- **DISABILITY**
- **MILITARY PERSONNEL**
- **GUIDELINES**
- **PASSES ISSUANCE**



## Capítulo Primero

### El Problema

#### Identificación del Problema

Los ejércitos en el contexto mundial, dentro de su estructura conservan una organización militar con el fin de mantener los derechos constitucionales y soberanos de su país, lo cual considera dentro de esta estructura uno de los principales procedimientos administrativos; dentro de ellos existe la aplicación de un sistema de rotación del personal militar, es decir una destinación temporal en sus respectivas jurisdicciones. Este procedimiento de rotación también es ejecutado por los ejércitos latinoamericanos, en el caso particular del Ejército Argentino se destaca un procedimiento especial con el personal militar con discapacidad cumpliendo actividades administrativas (Ley para el Personal Militar, 1971). En nuestro país, las Fuerzas Armadas se alinean a este sistema de rotación del personal militar, lo que les permite cumplir con la misión estipulada en la Constitución de la República del Ecuador, en mantener la soberanía e integridad del territorio nacional (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008).

Este sistema de rotación del personal militar en la Fuerza Terrestre es ejecutado por la Dirección General de Talento Humano (D.G.T.H.F.T.) a través de la Unidad de Movimiento de Personal, mediante la aplicación del procedimiento dentro del Subproceso Movimiento de Personal, empleando un programa informático denominado Sistema Automatizado de Pases (S.A.P.), el mismo que permite cumplir con la rotación de personal en base a las vacantes orgánicas y los requerimientos institucionales. Este procedimiento inicia con la destinación del personal militar en base a su competencia y perfil profesional en cada arma y servicio, finalizando con la publicación de los pases del personal militar mediante orden general de la Fuerza Terrestre (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018).

A partir de dicha publicación se evidencia en la Unidad de Movimiento de Personal una considerable afluencia de órganos regulares solicitando el cambio o permanencia de su destinación establecida a causa de su condición de discapacidad calificada, así como de sus familiares dependientes; esto sucede sin que se logre evidenciar durante el proceso de destinación de pases la condición que tiene este personal; como resultante de esta problemática se determina que dentro de los componentes informáticos del sistema automatizado de pases no existen la hoja de bienestar de personal o datos personales de esposa e hijos, que permitan tener una referencia para dar una atención específica a esta problemática. Esto se reafirma con la inexistencia de un procedimiento que identifique dentro del Manual de Procesos de Gestión de Talento Humano, la administración de personal de la Unidad de Movimiento de Personal, el Subproceso de Movimiento de Personal para personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018).

### **Formulación del Problema**

¿Cuáles son los lineamientos que complementarían al subproceso de movimiento de personal de la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre para mejorar el proceso de la administración del personal militar con discapacidad calificada o de sus dependientes familiares?

### **Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los problemas que atraviesa el personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares al conocer su destinación publicada mediante la orden general de la Fuerza Terrestre?
- ¿Cuál es el sistema de clasificación del personal militar que utiliza la Unidad de Movimiento de Personal a través del Subproceso de

Movimiento de Personal en clasificar al personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares?

- ¿Cuáles son los procedimientos que se utilizan dentro del Subproceso de Movimiento de Personal en el sistema de rotación de pases del personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares?

### **Objeto de Estudio**

En las Fuerzas Armadas del Ecuador la destinación del personal militar se la realiza en base a la aplicación de los procesos de gestión de la administración de talento humano de cada fuerza que lo clasifica en base a su perfil y competencia profesional, cubriendo con este contingente efectivo las vacantes orgánicas de las unidades militares en las diferentes regiones con el fin de mantener la capacidad operativa de las mismas, dando cumplimiento al mandato constitucional en la defensa y seguridad del territorio nacional. Dentro de este contexto se evidencia que existe personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares que requieren una permanencia temporal en su destinación como consecuencia de recibir una atención especializada o una destinación a una región que le permita acceder a un tratamiento específico, este requerimiento lo materializan a través de un órgano regular que lo ejecuta el militar en forma personal, con el fin de ser atendidos en su necesidad, generando un nutrido número de solicitudes en la Unidad de Movimiento de Personal (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018).

De esta forma se determina que este grupo de personal militar con discapacidad calificada o de sus dependientes familiares, no cuentan con un procedimiento dentro del Subproceso de Movimiento de Personal, que permita tener un régimen especial de destinaciones dentro del sistema de rotación de pases; es de interés de esta investigación, evidenciar esta problemática y presentar una propuesta en la que se pueda complementar el sistema de rotación de personal, a través de la determinación

de lineamientos adecuados para el efecto, aplicados al sistema automatizado de pases, todo esto a fin de contar con un sistema especial de pases que permita, otorgar al militar una permanencia temporal más amplia o una nueva destinación que le permita acceder a atención especializada de él o sus familiares dependientes con discapacidad calificada (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018).

### **Campo de Acción**

El presente tema de investigación se encuentra inmerso en el campo de acción de los procedimientos de la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre en referencia al Manual de la Gestión del talento humano en el Subproceso de Movimiento de Personal en referencia al proceso de destinación del personal militar que se lo ejecuta anualmente atendiendo los requerimientos institucionales.

### **Delimitación de la Investigación**

La investigación se centrará en determinar lineamientos a emplearse en los procesos a ejecutarse con el personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares, cuando se establecen las destinaciones, a través del subproceso de movimiento de personal.

### **Definición de la Temática**

La presente investigación se centrará en los procedimientos en la administración del talento humano de la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre.

### **Delimitación Espacial**

- Fuerza Terrestre.
- Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre.
- Unidad de Movimiento de Personal.

### ***Delimitación Temporal***

- Antecedentes de la investigación desde 2015-2018.
- Procedimientos del movimiento de personal 2015-2018.
- Base legal 2008-2019.

### **Justificación de la Investigación**

Ante la inexistencia en la Unidad de Movimiento de Personal de procedimientos que consideren las necesidades de atención médica especializada, que le permitan permanecer un período de tiempo más largo en una determinada unidad o recibir una destinación a una unidad cercana dentro de la región que le permita mantener esta atención médica, existe una importante cantidad de solicitudes a través de órganos regulares del personal militar con discapacidad calificada o dependientes familiares, que solicitan su permanencia o cambio conforme a su designación de pases efectuada por la Unidad de Movimiento de Personal

La presente investigación permitirá contribuir a la reducción la cantidad de solicitudes de órganos regulares, contar con lineamientos para un Subproceso de Movimiento de Personal complementado y actualizado, brindar mayor estabilidad personal y familiar del personal militar con discapacidad o sus familiares dependientes, cumplir con los principios fundamentales de bienestar de personal, y de esta forma aportar al incremento de la eficiencia en la administración de personal por parte de la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre, en tal virtud esta investigación se justifica por su importancia, relevancia, originalidad y factibilidad.

### **Objetivos de la Investigación**

#### ***Objetivo General***

Complementar el subproceso de movimiento de personal mediante la propuesta de lineamientos para establecer un procedimiento especial de pases del personal militar

con discapacidad calificada o sus dependientes familiares, optimizando el proceso de la destinación, manteniendo la eficiencia en la administración y bienestar del personal.

***Objetivos Específicos***

- Analizar los problemas que atraviesa el personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares en el momento de su destinación mediante la publicación de la orden general de la Fuerza Terrestre.
- Examinar el sistema de clasificación de personal que tiene la Unidad de Movimiento de Personal a través del subproceso de movimiento de personal en clasificar al personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes familiares.
- Describir los lineamientos para los procedimientos a utilizarse dentro del Subproceso de Movimiento de Personal en el sistema de rotación de pases del personal militar con discapacidad calificada y sus dependientes familiares.

## Capítulo Segundo

### Marco Teórico

#### Antecedentes de la Investigación

A principios del siglo XX, a raíz de la Primera Guerra Mundial y de la introducción de las primeras legislaciones en torno a la seguridad social, el concepto de discapacidad<sup>1</sup> asiste a un cambio de paradigma. En efecto, y aun cuando se pueden encontrar algunas transformaciones en los siglos anteriores, fueron los millares de soldados mutilados durante la Gran Guerra, por un lado, y el auge de las leyes laborales por otro, los que verdaderamente modificaron la forma de entender la diversidad funcional: los impedimentos físicos y mentales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a entenderse como enfermedades que podían recibir tratamientos, por lo que, las personas aquejadas de alguna dolencia, no necesitaban ser marginadas de la sociedad. “Fue así como el modelo de prescindencia pasó a ser sustituido por el modelo médico o de rehabilitación, cuyos fundamentos impregnan la mentalidad común hasta el día de hoy” (Lizama, 2012).

Surgió un nuevo concepto que intenta cambiar la visión tradicional de la discapacidad, trasladando el foco de lo individual a lo social. En lugar de entender la discapacidad como una carencia de la persona que se debe remediar en pos de la inserción, se pasa a mirar las deficiencias como un producto social, resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno no concebido para él. De este modo, el modelo social atenúa fuertemente los componentes médicos de la discapacidad y resalta los sociales (Lizama, 2012).

Ahora bien, al considerar que las causas que están en el origen de la discapacidad son sociales, Pérez (2010) propone que las “soluciones” no deben tener

---

<sup>1</sup> Discapacidad.- Es aquella persona que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa.

cariz individual respecto de cada persona concreta “afectada”, sino que más bien deben dirigirse a la sociedad. De ahí que, a diferencia del modelo médico que se asienta sobre la rehabilitación de las personas con discapacidad, “el modelo social ponga el énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad” (Pérez, 2010).

Con ello las Fuerzas Armadas, y en particular la Fuerza Terrestre, vislumbra la atención al personal militar con discapacidad acogiendo lo que estipula la Constitución y la Ley de sobre las discapacidades, con el fin de buscar los mecanismos de atención y solventar tanto la necesidad institucional, así como el bienestar de personal militar y su familia.

La Fuerza Terrestre a través de la Dirección General de Talento Humano, y basada en el manual de procesos en la gestión del talento humano en la administración del personal, tiene como finalidad administrar el talento humano. Dentro de dicho manual se encuentra, entre otros, el Subproceso de Movimiento de Personal, donde se detallan las actividades a realizar en las destinaciones del personal militar y contempla diferentes actividades, que se describirán para una mejor entendimiento, con el fin de determinar la existencia de un registro informático que complemente la designación de las destinaciones del personal militar con discapacidad o sus familiares dependientes en la misma situación (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018).

El tema objeto de estudio evidencia la falta de lineamientos para el procedimiento que debe tener la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre para atender al personal militar con discapacidad calificada o de sus dependientes familiares en la misma situación. Estos lineamientos permitirán realizar una destinación del personal bajo esta condición, del militar o sus dependientes, lo que



facilitará una mejor atención médica especializada en base a una regionalización específica a las casas de salud militar o bajo convenio del Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas (ISSFA), permitiendo así el bienestar del personal sin afectar el requerimiento institucional.

En esta investigación se pretende identificar cuáles han sido las acciones que ha tomado la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre con el personal militar con discapacidad o con dependientes familiares con discapacidad calificada, puesto que se ha podido determinar que existe un gran número de solicitudes personales a través de órganos regulares<sup>2</sup>, donde el personal militar con estas características solicita tiempo de permanencia en la misma región o la destinación a una región distinta que cuente con la atención médica especializada requerida.

### ***Ámbito Mundial***

En el contexto mundial, son muy limitados los países que en conjunto con sus fuerzas armadas han dado interés a la situación del personal de la fuerza pública con discapacidad. En Europa se destaca España, que fundamentada en el modelo social, la Constitución Española y los lineamientos de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, creó la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas, con el objeto de informar y asesorar al personal militar para su integración a la sociedad (Ministerio de Defensa de España, 2015).

En la Ley Orgánica para Fuerzas Armadas señala “A los militares profesionales que, previa determinación de un grado de discapacidad, se les garantizará el principio de igualdad de trato en los destinos a los que puedan acceder” (Ministerio de Defensa de España, 2015) y si es del caso una separación de la institución militar por una

---

<sup>2</sup> Órgano Regular.- Procedimiento mediante el cual el personal militar solicita atención a un requerimiento personal, el mismo está legalizado y justificado para su atención por el respectivo escalón de mando.

discapacidad de mayor calificación, será separado de la institución con todos los beneficios y apoyo social que le asiste el derecho legal establecido en la Constitución, la cual sostiene la aplicación del principio de igualdad, respaldando que no existirá ningún tipo de discriminación, entre otras por origen racial o étnico, de condición o circunstancia personal o social.

En Asia, uno de los países que sobresalen con experiencia en el área es Corea, que como consecuencia de la guerra desarrolló un Centro Nacional de Rehabilitación, que ejecuta un programa amplio de reintegración social para el personal de sus fuerzas armadas con algún tipo de discapacidad. Este programa, incluye tratamiento médico, investigación, soporte y servicios de educación para la rehabilitación, manteniendo una particularidad, que el personal con discapacidad es colocado en una situación de retiro y es acogido por el estado en el apoyo y soporte médico (Lee, 2019).

### ***Ámbito Regional***

En el continente americano, los Estados Unidos de Norte América tienen una política de apoyo similar a la de Corea, sin embargo su asistencia a personal militar con discapacidad data desde la Segunda Guerra Mundial hasta la presente. En dicha asistencia, todos los efectivos militares que tuvieron o sufrieron una lesión que les dejó en la condición de discapacitado son excluidos de servicio activo y colocados en condición de retiro como veteranos, con la particularidad de que reciben todos los beneficios de reconocimiento social, salud y sustento económico por parte del estado (U.S. Department of Veteran Affairs, 2019).

En Sudamérica, varios países han desarrollado políticas para la atención del personal militar con discapacidad, uno de ellos es Argentina, cuya Ley para el Personal Militar (1971) sostiene que el personal militar con discapacidad es sometido a una prolongación del tiempo de servicio en el grado, hasta cumplir el tiempo de servicio

previo su retiro, esto con el fin de gozar con todos los beneficios de ley al término de la carrera militar.

Colombia es otro país que ha dado pasos muy importantes dentro de la implementación de políticas por parte del estado para dar el apoyo al personal militar con discapacidad, con la particularidad del constante estado de conflicto armado en el que se encuentra al enfrentar principalmente a la guerrilla colombiana, dando como resultado un creciente número de militares que sufren lesiones, lo que los coloca en condición de discapacitados. “En Colombia la visión y manejo de la discapacidad se ha transformado a partir de la Constitución Política de 1991, el Ministerio de Defensa Nacional no ha sido ajeno a estos cambios y actualmente implementa la política de discapacidad para la fuerza pública” (Crespo, 2017), donde este personal es atendido en todo los campos, dándoles soporte médico, psicológico, y económico. Sin embargo Crespo (2017), en el mismo artículo, indica que en la aplicación de la política para la fuerza pública, la familia no es tenida en cuenta en el proceso de rehabilitación y los cuidadores no reciben ningún tipo de capacitación para el acompañamiento de la persona con discapacidad. En términos generales, al personal de soldados se le da la baja, mientras que, para oficiales y suboficiales, la discapacidad se convierte en un obstáculo para ascender, ya que no se tienen en cuenta los parámetros habituales de evaluación, sino que el análisis se centra en la deficiencia o limitación funcional. En los dos casos resulta explícita la vulneración de derechos, con mayor discriminación por rango.

Con ello se evidencia que, a nivel mundial y regional, la atención para personal militar discapacitado se la realiza en diferentes ámbitos, con lo cual buscan integrar la necesidad de la institución y el bienestar del personal bajo esta condición, lo que hace visualizar que existen políticas de atención pertinentes dentro de la fuerza pública, alineado con la constitución de los países citados, y enmarcado dentro de los

lineamientos de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006).

### ***Ámbito Nacional***

En Ecuador, se ha determinado que no existen estudios relacionados a las destinaciones del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, evidenciando que al no tener un estudio de impacto al momento de ser destinados dentro del contexto general para cubrir las vacantes orgánicas, no se considera esta condición de salud que tiene una parte de la población militar al cumplir con el procedimiento de movimiento de personal para el cumplimiento de la regionalización en todas las unidades del país.

Chiriboga (2015) realizó un trabajo de investigación específico con el tema “Afrontamiento<sup>3</sup> de discapacidades físicas y calidad de vida del personal militar en servicio activo”, donde realiza un estudio pormenorizado sobre la base de una muestra de 30 militares en servicio activo, de los cuales evidencia, tipo y grado de discapacidad, así como su condición familiar, lo cual le conlleva a determinar la calidad de afrontamiento de la discapacidad física adquirida por el militar en referencia de las actividades operativas y administrativas, y lo relaciona con la calidad de vida que tiene este personal, de lo cual se evidencia un mayor afrontamiento del personal militar discapacitado en relación de su par civil discapacitado. Referente a un esfuerzo mayor en cumplir las actividades inherentes de la profesión militar bajo la condición de discapacidad, identifica que su condición tanto psicológica como física es de mayor actividad y esfuerzo que un militar que se encuentra en condición normal.

Este estudio denota un interés por parte de una estudiante de psicología clínica que mira al personal militar como una persona que ejerce mayor esfuerzo bajo su

---

<sup>3</sup> Afrontamiento.- Son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

situación de discapacidad, amparado en un sistema de seguridad social de la institución militar en particular del Ejército Ecuatoriano, su inclusión en la parte laboral y el cumplimiento de sus tareas como padre, esposo en unos casos, en otros como hijo y sobre todo su desarrollo en el trabajo, contribuyendo al desarrollo de la nación y al deseo de superación personal.

Las Fuerzas Armadas de Ecuador (FF.AA.) son una institución que se deriva del estado, legalmente constituidas, estructuradas dentro de un esquema jerárquico y funcional, cuyas responsabilidades se encuentran enmarcadas en la Constitución de la República del Ecuador, su principal fuerza de trabajo es el Talento Humano. La Fuerza Terrestre cuenta actualmente con un efectivo de 25.540 militares, la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre es la responsable de administrar el talento humano en el Ejército, y de mantener el bienestar del mismo, sostenido en un proceso denominado Administración del Talento Humano, que abarcan diferentes áreas: “análisis y descripción de cargos, diseño de cargos, reclutamiento y selección de personal, orientación e inducción de nuevos técnicos, beneficios sociales, evaluación del desempeño, comunicación, capacitación, desarrollo organizacional, higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo” (Chiavenato, 2007), así se puede evidenciar la complejidad que tiene esta Dirección para administrar el personal de la Fuerza Terrestre, especialmente en lo concerniente al sistema de rotación del personal militar, puesto que debe dar atención a las necesidades de efectivos que tienen las unidades militares para cumplir con sus actividades administrativas y operativas en todo el país.

## **Fundamentación Teórica**

### ***Fundamento Teórico General***

La presente investigación se basó en que la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) considera a la discapacidad, como “un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las

características del entorno en donde vive”, el mismo que engloba las deficiencias, limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación del ser humano en esta condición.

Así mismo, conseguir el planteamiento y aceptación de Derechos Humanos de las personas con discapacidad es una victoria de este grupo de la población, que han sabido promulgar sus demandas sociales para generar un cambio de paradigma social y legal. Sin embargo, estos derechos tienen un “desarrollo relativamente nuevo y no siempre abrazaron el paradigma social que conocemos hoy” (Defensoría de la Discapacidad, 2014), como se observa en la Figura 1.

## Figura 1

### *Evolución de tratados internacionales en cuanto a Derechos Humanos de las personas con discapacidad*

1948	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
1955	RECOMENDACIÓN N° 99 O.I.T "REHABILITACIÓN Y EMPLEO DE LOS INVÁLIDOS"
1971	DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL RETRASADO MENTAL
1975	DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS IMPEDIDOS
1977	DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS SORDAS Y CIEGAS
1982	RESOLUCIÓN DE LA ONU: PROGRAMA DE ACCIÓN MUNDIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
1983	CONVENIO (N. 159) SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS.
1989	CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO.
1991	PRINCIPIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS ENFERMOS MENTALES Y PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SALUD MENTAL
1993	NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
1999	CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
2000	DECLARACIÓN DE BEIJING SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CUMBRE DE ONGS SOBRE DISCAPACIDAD)
2006	CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*Nota:* Tomada de *Derechos Humanos y Discapacidad*, por la Defensoría de la Discapacidad de Chile, 2014, sección de Educación Legal.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), señala en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), con respecto a la igualdad: "Consagra el cambio de paradigma respecto de las personas con discapacidad y establece el nuevo modelo social." La Convención declara el derecho de las personas con discapacidad a gozar todos los derechos humanos y libertades fundamentales, quienes deberán ser incluidos en la sociedad como ente productivo y de desarrollo en igual condiciones de vida que los demás.

Es así que se contempla a la discapacidad como una cuestión de derechos humanos que no sólo reclama modificaciones sustanciales en el derecho mismo, sino

que también supone un reto y requiere una revisión muy profunda e importante dentro de la teoría moral de las personas, quienes deberán entender y pensar en el desarrollo armónico de las personas con discapacidad y su desenvolvimiento normal dentro de la sociedad.

### ***Fundamento Teórico Específico***

La sustentación teórica se basó en el tratamiento de la discapacidad planteada en la teoría de Rawls<sup>4</sup>; que versa con una visión de teoría de justicia basada en los derechos humanos que trata sobre la autonomía y la independencia moral que influye de manera determinante en la teoría contemporánea de los derechos humanos, misma que otorga un papel vital y fundamental a la racionalidad (Rawls, 1971).

Se tomaron como referencia las teorías de la justicia en general y las teorías de los derechos humanos en particular, que se han venido cimentando desde la ilustración de una serie de referentes, que resultan excluyentes para las personas con discapacidad. Este problema no ha sido resuelto por las grandes concepciones contemporáneas de la justicia. Una buena y completa teoría de los derechos debe incluir en términos de igualdad a las personas con discapacidad, lo que exige una revisión profunda de algunos de sus presupuestos básicos. Dicha inclusión se presenta como un reto teórico urgente que es necesario afrontar para abordar de manera razonada las reformas legales que deben realizarse en la práctica (Rawls, 1971).

Estas dos capacidades permiten, concebir a las personas como libres y, además, la posesión de dichos poderes “en el grado mínimo requerido para ser miembros plenamente cooperantes de la sociedad hace a las personas iguales” (Rawls, 1971). Estos poderes morales se conectan en el planteamiento rawlsiano con la

---

<sup>4</sup> Jhon Rawls.- Filósofo Americano creador de la Teoría de la justicia, donde argumenta heurísticamente en favor de una reconciliación de los principios de libertad e igualdad. De forma medular a este esfuerzo corresponde realizar un recuento de las circunstancias de la justicia y de una situación de elección justa.



finalidad a la que se entiende se encamina la cooperación social equitativa, esto es, la consecución del beneficio mutuo. De este modo, las personas son morales según la concepción de Rawls, estratégicos negociadores capaces de obtener y generar ventajas recíprocas en su asociación y que, por tanto, se encuentran en una posición similar.

Desde estas premisas, las personas que participan en la discusión moral se caracterizan por su homogeneidad<sup>5</sup>, son adultos racionales, independientes y con necesidades parecidas y capaces de un nivel norma de productividad y cooperación social. Los individuos que según Rawls pueden ser considerados sujetos morales se sitúan dentro del margen de lo normal, de tal manera que si bien “no tienen capacidades iguales... sí poseen, al menos en el grado mínimo esencial, las capacidades morales, intelectuales y físicas que les permiten ser miembros plenamente cooperantes de la sociedad a lo largo de un ciclo de vida completo” (Rawls, 1996). Es así, que las personas con discapacidad deben ser consideradas en igualdad de condiciones, incluidas dentro del contexto de la sociedad para que de una u otra forma su contingente laboral en el área designada, permita el desarrollo armónico, legal y social adecuado de la institución de la que forme parte.

**Constitución de la República del Ecuador.** La carta constitucional reconoce a las persona con discapacidad como grupos prioritarios<sup>6</sup> que requieren de una mayor atención por parte del estado ecuatoriano, de esta forma las carteras de estado deben acatar lo dispuesto por la norma suprema, pues de suyo conlleva que tal actividad administrativa sea legítimo imperio normativo (CRE, 2008). Fuerzas Armadas, en cumplimiento de la misión fundamental<sup>7</sup>, debe alinear su actividad administrativa atendiendo a las particularidades que atienden a la profesión militar, pues tutelan el

---

<sup>5</sup> Homogeneidad.- La homogeneidad social se refiere a una sociedad que todos sus miembros son iguales, hablan en un mismo idioma y comparten las mismas creencias y costumbres, reduciendo la posibilidad de conflictos sociales como: religiosos, lingüísticos, entre otros.

interés general. Sin embargo, en la actualidad existen servidores militares que han obtenido una condición jurídica de discapacitado<sup>8</sup>, en este sentido la normativa militar, ha concedido acciones a formativas en favor de estos grupos prioritarios.

En el caso particular que ocupa a la presente investigación, en referencia a los pases del servidor público militar con discapacidad, se debe prever un tratamiento especial con el objeto de brindar una mayor protección y coadyuvar a su estabilidad laboral, por ello es necesario que la organización administrativa conciba en su concierto normativo, el otorgamiento de pases especiales para el personal militar que padece de cierto grado de discapacidad.

En el Ecuador, las personas con discapacidad y sus familias están amparadas por normativas nacionales e internacionales: La Constitución de la República (2008), Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006) y La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999), establecen un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus de derechos.

Los derechos de las personas con discapacidad han sido considerados al momento de construir los instrumentos de planificación nacional, que ubica en su objetivo el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; que guarda relación con el trabajo con los grupos de atención prioritaria entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad.

**Ley de Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.** Como siguiente nivel, se encuentra la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) y su Reglamento, tiene como

---

<sup>6</sup> CRE, artículo 35: "(...) quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado."

<sup>7</sup> CRE, artículo 158: "(...) defensa de la soberanía e integridad territorial (...)"

<sup>8</sup> RLOD, Artículo 1: "(...) en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional."

fecha el 25 de septiembre del 2012 para la publicación en el Registro Oficial No. 796 de la mencionada ley y que actualmente se encuentra en vigencia. El 10 de agosto de 1992, a través de la ley 180, se crea el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) con el ánimo de ser un ente autónomo de carácter público, con la atribución de dictar políticas, coordinar acciones y ejecutar e impulsar investigaciones referentes a las discapacidades en el país. Esta entidad fue aprobada y publicada en el Registro Oficial N° 996.

En mayo del 2012 por mandato constitucional se reemplaza el nombre de Consejo Nacional de Discapacidades por Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Este organismo, se regirá por los siguientes principios rectores: igualdad, alternabilidad, participación democrática, inclusión, interculturalidad y pluralismo (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2014).

La LOD (2012) en su artículo 1 asegura que todas las personas con discapacidad recibirán atención oportuna, así como la garantía de sus derechos. En cuanto al ámbito que abarca, se especifica en el artículo 2 que la ley ampara a todas las personas con discapacidad sin excepción alguna. El artículo 3 establece los fines de esta ley. En los siguientes artículos de esta ley, los temas más relevantes para este estudio tratan sobre los principios de no discriminación y las acciones afirmativas que se deben llevar a cabo, el “in dubio pro hominem”, la igualdad de oportunidades, la responsabilidad social colectiva, la celeridad y eficacia, la interculturalidad, la participación e inclusión, la accesibilidad, la protección de niñas, niños y adolescentes, la atención prioritaria y otros principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad y demás tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos.

Cabe insistir en que esta ley ampara a toda la población de las personas con discapacidad y personas con deficiencia o condición discapacitante, se encuentren o no

en el país. En la sección II de la ley en mención, se detallan las entidades encargadas de las diferentes actividades a cumplir, los organismos y representaciones diplomáticas en el exterior, el proceso de calificación y el acreditación de la cédula de ciudadanía como único documento habilitante. Otros artículos de la ley hablan del registro nacional de las personas con discapacidad, la interconexión de las bases de datos y la remisión de datos de los recién nacidos que presenten discapacidad, guardando estricta reserva de su identidad (LOD, 2012).

En lo que corresponde a los derechos de las personas con discapacidad, se garantiza lo dicho en la Constitución de la República del Ecuador e instrumentos internacionales, e inclusive reconoce los derechos en familiares de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que demuestren tener bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad para recibir los beneficios correspondientes. Los artículos 17 y 18 explican las medidas de acción afirmativa y cooperación internacional en cuanto a la coordinación con autoridades nacionales la asesoría técnica y los recursos destinados a la atención (LOD, 2012).

Actualmente la calificación del porcentaje y grado de discapacidad lo realiza el Ministerio de Salud Pública (MSP), entidad que debería trabajar conjunta y coordinadamente con el CONADIS en la atención de las personas con discapacidad. Esta calificación es importante debido a que permite el acceso a beneficios que serán mencionados más adelante (Ministerio de Salud Pública, 2018).

**Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y su Reglamento General a la Ley de Personal.** La Ley de Personal de Fuerzas Armadas tiene como objeto regular la carrera de sus miembros para conseguir su selección, perfeccionamiento y garantizar la estabilidad laboral, misma que estará basada en sus capacidades y méritos. Dentro de su estructura contempla diversos ámbitos constituidos en determinar denominación

de cada miembro en base a su jerarquía y concatenado con las leyes pertinentes del estado (Ley de Personal de Fuerzas Armadas, 1991).

Sobre el tema de estudio la Ley de Personal indica sobre el personal militar activo discapacitado, y menciona en el artículo 28, los militares que por alguna circunstancia y por causas físicas, podrán cambiarse de despachos en base a los requisitos establecidos en los reglamentos pertinentes para el efecto; así mismo en el artículo 28-A indica sobre el personal militar discapacitado donde determina su continuidad en base a la necesidad de cada fuerza y su ascenso en base a la ley para el efecto. En el artículo 139 menciona el ascenso a su inmediato grado superior al personal militar que fuere separado del servicio activo por discapacidad total o permanente (Ley de Personal de Fuerzas Armadas, 1991).

En el Reglamento a la Ley de Personal, en el artículo 1 para su aplicación menciona, que se entiende por causas físicas la imposibilidad del personal militar y su resolución del consejo regulador de la carrera, la necesidad del servicio para que este personal cumpla una función específica en un área específica. En el artículo 38 indica sobre el llamamiento a curso del personal militar donde unas de sus causas, es haberse declarado la invalidez o la discapacidad, a lo cual el artículo 69 indica la condición valorada de los discapacitados por parte de los organismos médicos competentes y su resolución para el efecto (Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, 2009).

Estos articulados indican procedimientos de ascenso y de separación sin considerar algún tratamiento especial de destinación militar por su discapacidad adquirida, lo que conlleva argumentar el presente estudio para una formulación de alternativa en atención a esta problemática, en base a la norma legal constitucional y tratados internacionales sobre los discapacitados.

**Ley de Salud Pública.** El sistema de salud en Ecuador se divide en sector público y privado. El primero, comprende al MSP, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), los servicios de salud de las municipalidades, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) e Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL). El MSP, atiende a la población en general. El MIES y las municipalidades proveen de atención a la población no asegurada en el cuanto a salud. Las instituciones de seguridad social cubren a la población asalariada afiliada (Lucio, Villacrés y Henríquez, 2011).

El sector privado comprende entidades con fines de lucro (hospitales, clínicas, dispensarios, consultorios, farmacias y empresas de medicina prepagada) y organizaciones no lucrativas de la sociedad civil y de servicio social. A estos servicios accede aproximadamente 3% de la población, perteneciente a estratos de ingresos medios en adelante, mediante seguros privados o servicios de medicina prepagada. Adicionalmente, Lucio, Villacrés y Henríquez (2011) señalan que “existen cerca de 10.000 consultorios médicos particulares, en general dotados de infraestructura y tecnología elementales, ubicadas en las principales ciudades y en los que la población suele hacer pagos directos de bolsillo en el momento de recibir la atención.”

Cabe recalcar que la Constitución de 2008 señala que:

"La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, alimentación, nutrición, educación, cultura física, trabajo, seguridad social, ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los

servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional". (art. 32)

El ISSFA e ISSPOL cubren aproximadamente 5% de la población con seguros públicos, que representan 2% de la población en actividad económica. Estos sistemas tienen cobertura de tipo familiar e incluyen a hijos menores a 25 años (Lucio, Villacrés y Henríquez, 2011).

En resumen, si bien la ley proclama la cobertura universal en salud, en los hechos todavía existe una limitada cobertura real con servicios cuya calidad no siempre es la óptima.

**Manual de Procesos de la Gestión del Talento Humano y Administración de Personal.** Este manual contempla el macro proceso de la gestión de talento humano que establece el direccionamiento de la Dirección de Talento Humano basado en la administración del talento humano y el del bienestar del personal. La gestión del talento humano se basa en los lineamientos o directrices que se indican a las diferentes direcciones de la administración del talento humano donde contemplan las disposiciones a ser cumplidas para el efecto (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018).

El propósito del subproceso de movimiento de personal es la de asignar, reclasificar y reasignar al personal militar a una unidad o reparto de FF.AA., de acuerdo a su clasificación, perfil y competencia, cumpliendo lo estipulado para el efecto en la Ley de Personal, su Reglamento y otras disposiciones y normativas emanadas por el Comando General, a fin de controlar y mantener el nivel operativo de las unidades militares.

Este propósito se complementa con los requerimientos de pases de las unidades a través de los sistemas de armas, servicios y especialistas quienes remiten los

requerimientos, que son analizados en la Unidad de Movimiento de Personal y aprobados por el Director General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre.

Dentro de su estructura, se analizarán los aspectos concernientes a la administración del personal militar.

***Destinación dispuesta del personal militar de la Fuerza Terrestre publicado mediante Órgano Regular.*** La Dirección General de Talento Humano trabaja permanentemente el Proceso de Administración de Personal, y de forma anual evidencia un promedio de 44% en el movimiento de personal militar (Tabla 1), mediante la aplicación del Sistema Automatizado de Pases (S.A.P.)<sup>9</sup>, cabe recalcar que este movimiento es ejecutado en referencia a la Directiva de Pases que emite la Unidad de Movimiento de Personal, donde se da atención a los requerimientos institucionales en cada uno de los sistemas de armas, servicios y especialistas, así como de requerimientos de la Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre. A este proceso es sometido todo el personal militar en función de su regionalización de pases, de esta manera la dirección coloca a cada funcionario militar en el lugar adecuado acorde a su grado y función.

Con ello la Unidad de Movimiento de Personal establece un proceso basado en la información alimentada al S.A.P., en donde se evidencia la falencia en la información del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, lo cual hace que este personal sea considerado dentro del total de efectivos al momento de ejecutar el completamiento orgánico de las unidades, dejando de lado ésta situación médica especializada. Dicha información no es reflejada, ni puede ser visualizada por el operador del sistema tanto de oficiales como de voluntarios, lo cual conlleva a realizar las destinaciones militares que a la postre recae en la petición del personal militar, bajo

---

<sup>9</sup> Sistema Automatizado de Pases (S.A.P.).- Es un sistema informático que permite determinar la destinación del personal militar en base a la regionalización con el fin de cubrir las vacantes orgánicas y atender la necesidad institucional.



esta condición o de sus familiares dependientes, a través del respectivo órgano regular para la rectificación del pase amparado en la documentación legal para su atención.

Determinando estadísticas (Tabla 1) que visualizan las atenciones por esta situación que amerita una atención prioritaria sin afectar la necesidad institucional en el completamiento orgánico de sus unidades.

**Tabla 1**

*Pases realizados durante el 2018*

<b>ORDEN GENERAL</b>	<b>OFICIALES</b>	<b>VOLUNTARIOS</b>	<b>TOTALES</b>
049 DEL 13-MAR-018	146	178	324
102 DEL 31-MAY-018	1.430	7.489	8.919
121 DEL 27-JUN-018	149	282	431
156 DEL 16-AGO-018			
DESTINACIONES SUBTS Y SLDOS.	236	1.031	1.267
<b>TOTAL PASES 2018</b>	<b>1.961</b>	<b>8.980</b>	<b>10.941</b>
<b>EFFECTIVOS 2018</b>	<b>3.580</b>	<b>21.638</b>	<b>25.218</b>
<b>% PASES/EFFECTIVOS</b>	<b>54,78%</b>	<b>41,50%</b>	<b>43,39%</b>

*Nota:* Tomada del Archivo de la Unidad de Movimiento de Personal.

***Solicitudes del Personal Militar con Discapacidad o sus Dependientes***

***Familiares en Función de los Órganos Regulares a partir de la Publicación***

***de la Orden General.*** Una vez emitida la publicación de pases mediante Orden

General de la Comandancia General del Ejército, la Unidad de Movimiento de Personal recepta una serie de solicitudes a través de órganos regulares, en un promedio anual de 105 entre 2016 y 2018, que realiza el personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes año a año (Tabla 2), con el fin de alargar su permanencia de forma temporal en una determinada plaza, o una destinación a una región que le permita

acceder a una determinada atención especializada, esta circunstancia sin duda genera un ambiente adverso para el correcto desempeño profesional del personal militar.

Dicho de otro modo: no existe el apoyo institucional que permita mejorar su condición física o familiar, puesto que este trámite es procesado por la Unidad de Movimiento de Personal, y tarda más de lo que el personal en esa situación puede esperar. Para dicho trámite se debe adjuntar documentación que certifique su condición personal o familiar, su caso es analizado por la Dirección de Personal y de Bienestar de personal, dando como resultado la autorización favorable o no de su solicitud.

Existen casos en que estas solicitudes se han realizado de forma anual, el sistema automatizado de pases es el causante de que anualmente determine el tiempo de permanencia en una unidad y de proyectar la nueva plaza o región correspondiente, en forma sistemática, todo esto sin que se analicen los antecedentes de cada solicitante.

**Tabla 2**

*Solicitudes de órganos regulares a la D.G.T.H.F.T.*

<b>CAUSAS</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
DISCAPACIDAD FAMILIAR	48	56	71
DISCAPACIDAD MILITAR	49	47	44
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>103</b>	<b>115</b>

*Nota:* Tomada del Archivo de la Unidad de Movimiento de Personal

El S.A.P. trabaja en función de los procedimientos levantados en la Unidad de Movimiento de Personal, en este punto se evidencia que es necesario establecer un sistema especial de pases que permita solucionar las necesidades del personal militar con discapacidad o familiares dependientes sin afectar la necesidad institucional.

***Distinción del Personal Militar con Familiares Dependientes que tienen***

***Discapacidad Calificada.*** La Dirección General de Talento Humano de la

Fuerza Terrestre, dentro de su Proceso de Administración de Personal, ejecuta a través de la Unidad de Movimiento de Personal (que a su vez es la encargada de plasmar a través de la Directiva de Pases<sup>10</sup> del personal militar) en forma anual, la asignación de pases mediante un proceso de regionalización<sup>11</sup> que lo aplica a todo el personal militar de acuerdo al tiempo de permanencia de este en cada región, generándose una movilización anual promedio de 44% de la fuerza militar.

Es en esta instancia en la que se observa que la Unidad de Movimiento de Personal, al generar la Directiva de Pases en lo que concierne a disposiciones generales, únicamente se dispone que los sistemas de armas, servicios y especialistas de la Fuerza Terrestre determinen sus requerimientos en función de las necesidades acordadas al orgánico de sus unidades. La Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre, recomienda el completamiento orgánico en función de su especialidad, así como se de atención a casos especiales del personal militar que lo requiera. En tal virtud la Unidad de Movimiento de Personal ejecuta sus procedimientos usando esta información y lo transforma en movimiento de personal, con la particularidad de que el personal militar que tiene discapacidad calificada o familiares dependientes los es considerado dentro de todo el universo, es decir, no está establecido un procedimiento que permita diferenciar el trato que deben recibir con el fin considerarlos dentro de un régimen especial de pases.

De acuerdo con la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre (2018), existen 632 militares, que representan el 2,58% del total general de efectivos de la Fuerza Terrestre, que se encuentran con afecciones médicas o discapacidad. Esta Dirección no cuenta con datos exactos de la clasificación de este personal militar que se

---

<sup>10</sup> Directiva de Pases.- Documento que estipula los lineamientos a ser cumplidas por los sistemas de armas, servicios y especialistas del Ejército, en base a sus requerimientos específicos y técnicos.

<sup>11</sup> Regionalización.- Es la sectorización del personal militar en base a su grado y función, la misma que determinara el cumplimiento de su destinación en las diferentes regiones del país.

encuentra con situaciones de discapacidad calificada o familiares dependientes, razón por la cual existen en promedio 105 órganos regulares anuales, en los que el personal militar solicita sean atendidos bajo esta situación. Una vez más queda reforzada la intención de complementar a los procedimientos que ejecuta la Unidad de Talento Humano en lo referente a la administración de personal con lineamientos para estos casos.

***Problemas que Atraviesa el Personal Militar con Discapacidad Calificada o sus Dependientes Familiares.*** Uno de los aspectos que genera mayor problema a este personal militar, es que son considerados dentro de un sistema normal de rotación de personal en el S.A.P., sin que se considere su situación médica o de su familia. Esta condición requiere, por lo general, de un extenso periodo de tiempo debido al tratamiento para una recuperación total, o en la mayoría de los casos, parcial del afectado. Es por ello que el personal militar con discapacidad calificada o con familiares dependientes solicitan mediante órgano regular se les permita prolongar su estancia, o estar en una determinada región donde puedan mantener tratamiento continuo para mejorar su condición de vida y situación profesional.

Como se aprecia en lo expuesto anteriormente, no existen lineamientos para un procedimiento dentro de la Unidad de Movimiento de Personal que diferencie la condición de discapacidad de este personal militar o familiares dependientes, no existe un sistema de rotación especial que considere su condición de discapacidad calificada, o de un familiar, para cumplir la rotación de pases sin que por ello afecte los intereses institucionales a cuál se debe.

***Directiva de Pases.*** Dentro de la directiva de pases se visualizan el propósito, y dentro de ello las prioridades en la elaboración de los pases, donde se desprende el numeral 7 que indica:

“Requerimientos personales”

- a) Pase del personal militar con discapacidad: Dependiendo de su discapacidad calificada por el Ministerio de Salud, así como el grado de incapacidad laboral emitido por el ISSFA y con informe de la Dirección de Bienestar de Personal del Ejército a través de la Unidad de Salud.

“Consideraciones específicas”

- a) El pase del personal militar dependiendo de su discapacidad calificada por el Ministerio de Salud, así como el grado de incapacidad laboral emitido por el ISSFA y con informe de la Dirección de Bienestar de Personal del Ejército, será considerado a unidades donde pueda desarrollar sus actividades profesionales inherentes a su grado y competencia, cerca de una unidad de salud que pueda recibir atención médica especializada de acuerdo a lo que corresponda.
- b) El pase del personal militar que tiene esposa e hijos con una calificación de discapacidad mayor al 40% calificado por el Ministerio de Salud y con informe de la Dirección de Bienestar de Personal del Ejército, será considerado únicamente a solicitud del interesado, de preferencia a repartos militares próximos a unidades de salud que puedan recibir atención médica especializada de acuerdo a su necesidad.

Con ello se vislumbra un requerimiento personal del militar en esta condición y mediante un órgano regular se atiende su requerimiento, posteriormente se hará un análisis a través de la Dirección de Sanidad para su destinación, con la inclusión de un registro informático que permita dar mejor atención a este personal, y sobre todo se considere no solo al personal militar con discapacidad calificada sino a sus familiares dependientes con discapacidad calificada, debido a que la condición de salud con una discapacidad requiere de una atención médica especializada.

Esta directiva de pases dispone al sistema de armas, servicios, especialistas de la Fuerza Terrestre las directrices para realizar las propuestas de pases considerando la necesidad por perfil profesional, requerimiento específico y técnico, así como la de cubrir las vacantes orgánicas necesarias en las diferentes unidades en base a su especialidad y subespecialidad, donde, dicha directiva, debe receptar las necesidades que presente el personal militar de cada sistema, que al reflejar las discapacidades militares o de familiares dependientes no se consideren y conlleve en lo posterior a un proceso luego de la publicación de los pases en la respectiva Orden General de la Fuerza Terrestre.

La directiva contempla las rectificaciones por situaciones de fuerza mayor, donde se visualiza en los órganos regulares requerimientos entre otros:

- Discapacidad militar calificada
- Discapacidad familiar calificada

Con ello se evidencia que en el S.A.P. la destinación del personal militar no se visualiza con un registro de dicho personal y familiares con esta condición, y al ser considerado dentro del universo de destinaciones conlleva a realizar rectificaciones de pases año tras año.

Es necesario que la directiva de pases considere la situación del personal militar con discapacidad calificada a fin de atender la necesidad institucional<sup>12</sup> y el bienestar de personal militar y de sus familiares dependientes con discapacidad calificada.

***Base de Datos Manual del Personal Militar con Discapacidad Calificada y de sus Familiares Dependientes.*** La Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre ejecuta año tras año un registro en forma manual del personal militar con discapacidad calificada, sin considerar la discapacidad calificada de los familiares

---

<sup>12</sup> Necesidad Institucional.- Requerimiento que obedece al completamiento orgánico de las unidades de la Fuerza Terrestre.

dependientes, lo que trae como resultado los órganos regulares cada año y con ello rectificar los pases del personal inmerso en esta condición.

Dentro de los componentes del S.A.P., en el año 2016 se creó la hoja electrónica denominada “Bienestar de Personal: datos personales, esposa e hijos” donde se evidenciaría la condición de salud del personal militar y sus familiares dependientes con situación de discapacidad calificada, misma que serviría de base para considerar la condición de destinación del militar y su regionalización.

Esta hoja tenía como finalidad que la Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre alimente la base de datos del personal militar y sus familiares en esta condición con un procedimiento que lo estipularía la misma dirección, y con ello bajo recomendación especializada por la misma, este personal militar registrado tenga una rotación en sus destinación en base a la recomendación de las casas de salud, centros de rehabilitación física, entre otros, acorde a la disponibilidad de las unidades de salud militar y las casas de salud del sistema de salud pública con convenio a través del ISSFA, y así solventar la atención médica especializada del personal militar o de sus dependientes familiares con discapacidad calificada sin afectar el requerimiento institucional en cubrir las vacantes orgánicas de las unidades militares.

Este complemento informático de registro, tipo de discapacidad calificada y sitio de atención puede convertirse en uno de los componentes del S.A.P., y con ello la Unidad de Movimiento de Personal, y en forma directa los subprocesos de movimiento de personal de oficiales y voluntarios, puedan visualizar la condición de salud de dicho personal y efectuar una destinación acorde a la situación presentada, minimizando el impacto de los órganos regulares bajo esta condición.

Esta información se maneja a través del subproceso de Estadística, Archivo y SIPER, que es la encargada de la implementación informática en los procesos de la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre, quien, bajo sus

lineamientos, seguridades informáticas y protocolos, enlazaría los requerimientos establecidos dando a cada dirección las bondades de ingreso de información, visualización de datos y uso de la información para la elaboración de los procedimientos dentro de cada subproceso.

***Destinación Recomendada para Personal Militar con Discapacidad o sus Familiares Dependientes.*** La Dirección de Sanidad como ente encargado del área de salud de la Fuerza Terrestre, una vez implementada la interrelación informática con la Unidad de Movimiento de Personal de oficiales y voluntarios, puede recomendar los lugares en donde el personal militar con discapacidad calificada o sus familiares dependientes con discapacidad calificada tenga fácil acceso a las casas de salud militar con los servicios especializados para atender esta necesidad, o a las casas de salud de la red pública que manejen convenios con el ISSFA, para obtener la atención requerida y en base a la discapacidad calificada registrada.

Esta base de datos materializada gracias al componente denominado hoja de “Bienestar de personal: datos personales, esposa e hijos”, puede permitir la visualización por parte del operador del S.A.P., tanto de oficiales como de voluntarios, el requerimiento realizado por la Dirección de Sanidad y atender en la destinación militar<sup>13</sup>, bajo esta condición o de sus familiares dependientes, la región o plaza donde puedan recibir atención médica especializada sin afectar la necesidad institucional, ni la estructura orgánica de las unidades. La visualización de esta condición evitará que se requieran las rectificaciones de las destinaciones militares en la misma región a otra plaza, o al cambio de región.

Lo que se pretende es minimizar el impacto institucional con esta condición de salud calificada y con ello brindar una mejor atención, sin descuidar la parte profesional

---

<sup>13</sup> Destinación Militar.- Es la designación del personal militar en base a su perfil y competencia adquirida, en base a la regionalización.



como prioridad y así mismo el bienestar familiar del personal militar o de sus familiares con discapacidad calificada.

**Subproceso de Movimiento de Personal.** Dentro de los procedimientos que ejecuta la Unidad de Movimiento de Personal se encuentran (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018):

- Disponer la elaboración de pases.
- Actualizar la directiva para sistema de pases.
- Disponer a las unidades el cumplimiento de la directiva de pases.
- Receptar las necesidades de las unidades.
- Efectuar el ingreso de requerimientos en el sistema automatizado de pases (S.A.P.).
- Elaborar pases y/o movimientos de personal.
- Receptar y analizar necesidades institucionales y personales para rectificación de pases.
- Verificación de novedades de incorporación de pases.
- Efectuar control de efectivos en las unidades.
- Revisar novedades presentadas.
- Elaborar informe de control de efectivos según novedades constatadas.

Dentro del procedimiento de recepción de necesidades de las instituciones (Figura 2), podemos visualizar en el ordinal 4 y 5 tareas para personal con capacidades especiales y el registro de este personal; como producto evidencia un registro de pases y registro en el sistema.

## Figura 2

### *Recepción de necesidades de las unidades*

Código de Actividad	Ord.	Tareas	Productos
G.T.H 1.5.4	01	Receptar necesidades de asignaciones de pases de las unidades.	Necesidades de pases.
	02	Analizar necesidades de las unidades.	Matriz de resumen
	03	Revisar personal que está en condiciones de salir con el pase	Histórico de pases.
	04	Solicitar registro del personal con capacidades especiales, matrimonios militares, problemas jurídicos y de salud.	Registro para pases.
	05	Registrar en el sistema las capacidades especiales, matrimonio militar, salud.	Registro en el sistema.

*Nota:* Tomado del Manual de Procesos de la Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2018.

Este registro se evidencia al momento de recibir el órgano regular, analizarlo, y con aprobación de la Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre, se procede a legalizar la destinación. Esta documentación es codificada y reflejada en la publicación de la orden general, codificación que refleja el motivo de su destinación inicial o de su rectificación, quedando un archivo físico del proceso efectuado, situación que el personal militar deberá realizarlo año tras año, vista que no existe un archivo informático que evidencie la situación médica calificada y se proceda a realizar una destinación especial por motivo de la discapacidad calificada del militar o de sus dependientes familiares.

Con ello se determina que se debe implementar en los procedimientos del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal la interrelación con la Dirección de Sanidad. Dicha interrelación, debe reflejar en el S.A.P. al personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, lo cual será una guía para

realizar la destinación militar, en la región y plaza correspondientes, donde pueda recibir la atención médica especializada requerida.

### **Base Legal**

La investigación se fundamentó en las siguientes bases legales:

#### ***Constitución de la República del Ecuador***

La Constitución (2008) en su Capítulo Primero del Título II, “Principios de aplicación de los derechos”, menciona en el artículo 11 que los derechos se rigen bajo principios, entre los que el numeral 2 dice:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica,, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física: Ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación desigualdad.

Así mismo, en el capítulo “Derecho de las personas y grupos de atención prioritaria”, en la sección de “Personas con discapacidad”, menciona:

Art 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de

oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social<sup>14</sup>. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: (...)

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas. (...)

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: (...)

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia. (...)

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención. (CRE, 2008)

De igual manera, en el capítulo “Derechos de participación”, el artículo 61 menciona que la población ecuatoriana goza de derechos, entre los que se tiene:

---

<sup>14</sup> Integración Social. – Es el proceso o manera de ayudar a las personas a formar parte de un grupo social.

(...) Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad<sup>15</sup> y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. (CRE, 2008)

El capítulo sexto, “Derecho de libertad”, se reconoce y garantiza a las personas:

(...) El derecho a la integridad personal, que incluye:

a) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

(CRE, 2008, Art. 66)

El Título IV, de la Constitución lleva por nombre “Participación y organización del poder”, y en su tercer capítulo, “Función Ejecutiva”, dentro de la sección de “Consejos Nacionales de Igualdad”, estipula:

Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de

---

<sup>15</sup> Equidad. - La equidad se la concibe en los diversos ámbitos de la vida, se conoce como equidad a la distribución justa entre los miembros de una **sociedad**.

discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

Bajo la premisa que la política pública responde a un curso de acción de la gestión pública que institucionaliza la intervención pública sobre un problema social identificado como prioritario y que convierte esa acción en Política de Estado, el Consejo Nacional para la igualdad de las Discapacidades realizará:

- Formulación de políticas públicas y herramientas de gestión pública para erradicar la desigualdad y la discriminación que afectan la vida de las personas con discapacidad y sus familias, en coordinación con las entidades rectoras y ejecutoras del Estado; sector privado y sociedad civil.
- Transversalización de las políticas públicas y el principio de igualdad y no discriminación en discapacidades en la planificación institucional de los organismos y entidades del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias.
- Observancia de la aplicación de las políticas públicas en discapacidades y el cumplimiento de la normativa nacional e internacional de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias a través de mecanismos de control social y rendición de cuentas.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento de las políticas públicas implementadas por los organismos y entidades del Estado de

acuerdo a sus competencias, sus presupuestos, resultados e impactos, para el ejercicio y garantía de derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias. (CRE, 2008)

El Título VI, “Régimen de desarrollo”, contiene en la sección tercera del capítulo sexto, las “Formas de trabajo y su retribución”, en donde se establece que:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (CRE, 2008, Art. 330)

### ***Ley Orgánica de Discapacidades***

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), establece en sus “Principios y disposiciones fundamentales”, el objeto, ámbito y fines:

Artículo 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Artículo 2.- Ámbito.- Esta ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca

los sectores público y privado. Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente.

Artículo 3.- Fines.- La presente Ley tiene los siguientes fines:

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;
4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados. (LOD, 2012)



En el capítulo segundo, se presentan los principios que fundamentan la normativa, y se menciona que no se puede discriminar a una persona, o su familia, por su condición de discapacidad, y añade:

1. (...); ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural. (LOD, 2012, Art. 4)

El Título segundo lleva por nombre “De las personas con discapacidad, sus derechos, garantías y beneficios”, y en él se habla sobre el derecho al empleo y estabilidad laboral, en donde se establece:

Art. 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (...)

Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación,

capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. (LOD, 2012)

### ***Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades***

El Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades, establece en sus definiciones a persona con discapacidad de la siguiente manera:

Art. 3.- (...) se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades, 2003)

Además, en su artículo 20, decreta que el “CONADIS<sup>16</sup> es el máximo organismo del Estado en materia de discapacidades, tiene personería jurídica de derecho público, es autónoma, conforme lo establece el Art. 5 de la ley” (Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades, 2003).

Posteriormente, se establecen las obligaciones que el CONADIS tiene como entidad a cargo de velar por los derechos de este sector de la población, y se decreta que “(...) es el organismo encargado de emitir las políticas nacionales y sectoriales y coordinar las actividades que, en el campo de las discapacidades desarrollan las entidades y organismos de los sectores público y privado e impulsar la investigación en

---

<sup>16</sup> CONADIS.- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, organismo que emite las normas, políticas referentes a las discapacidades en el País y su aplicabilidad.

este campo.” (Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades, 2003, Art. 21). Adicionalmente se establece que:

Art. 24.- El Plan Nacional de Discapacidades será elaborado de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal.

Art. 25.- Las instituciones de los sectores público y privado que trabajan en el área de las discapacidades se sujetarán a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Discapacidades formulado por el Consejo Nacional de Discapacidades. (Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades, 2003)

También se establece la responsabilidad para el CONADIS, junto con el MSP, en la calificación de las discapacidades y la emisión de un certificado sobre este procedimiento:

Art. 47.- El CONADIS es el responsable de la organización e implementación del Sistema Único de Calificación de Discapacidades, en coordinación con el Ministerio de Salud, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas - ISSFA, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Policía Nacional - ISSPOL y el Instituto Nacional del Niño y La Familia - INNFA.

Para la calificación de personas con discapacidad las instituciones antes nombradas, deberán establecer comisiones bilaterales de coordinación con el CONADIS para aprobar las unidades operativas calificadoras fijas o itinerantes y la conformación de los respectivos equipos calificadores. Los equipos calificadores deberán estar conformados básicamente por un médico rehabilitador de preferencia, un psicólogo y un trabajador social, en el Manual de

Procedimientos se puntualizará las funciones respectivas y los requerimientos de participación de otros profesionales.

Para la evaluación de las personas con discapacidad intelectual, las unidades calificadoras autorizadas podrán utilizar los servicios de los centros de Diagnóstico y Orientación Psicopedagógica del Ministerio de Educación (CEDOPS). Las entidades responsables deberán colaborar financieramente para facilitar el trabajo de las unidades fijas o itinerantes de calificación, y podrán realizar convenios con otras entidades para ampliar su cobertura de atención.

Art. 51.- Para la calificación y valoración se utilizará el certificado único de calificación de discapacidad aprobado por el CONADIS. (Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades, 2003)

En el capítulo tercero, “De la capacitación profesional e inclusión laboral”, se establecen los elementos a considerar dentro del trabajo que puedan desempeñar:

Art. 69.- Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para el efecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias. (Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades, 2003)

También se estipula que el “Sistema de Seguridad Social<sup>17</sup>, desarrollará programas de rehabilitación profesional para los afiliados y jubilados por invalidez, así como el suministro de ayudas técnicas y/o adaptación del puesto de trabajo, que

---

<sup>17</sup> Sistema de Seguridad Social.- Es un sistema público que tiene como objetivo asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que la proteja en caso de necesidad, como puede ser una enfermedad, ante la situación de desempleo o ante la jubilación

garantice la reinserción laboral.” (Reglamento General de la Ley Reformativa de la Ley de Discapacidades, 2003, Art. 77)

***Normativa Legal Vigente en la Directiva de Pases Publicada el 15 de febrero del 2019***

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el segundo inciso del Art. 160 manifiesta que: “Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones (...)”.

La Ley Orgánica de la Defensa Nacional (2007) en el Art. 30 indica: “Los Comandantes Generales de Fuerza (...) son los máximos órganos del mando operativo y administrativo de cada una de las ramas de las Fuerzas Armadas, a través de los cuales los Comandantes Generales de Fuerza ejercen sus funciones”.

La Ley Orgánica de la Defensa Nacional, (2007) en el Art. 32 trata sobre las principales atribuciones y obligaciones del Comandante General de Fuerza siendo una de ellas: “a) Comandar y administrar su Fuerza”.

***Ley de Personal de Fuerzas Armadas***

La Ley de Personal de Fuerzas Armadas (1991), en su Título octavo, “Derechos y obligaciones del personal militar de las fuerzas armadas permanentes, regula los pases del personal militar”, establece para los pases:

Art. 161.- Pase, es el traslado de un militar de una unidad o reparto a otro, sujetándose a las normas previstas en esta Ley.

Art. 162.- Los pases militares se realizarán por las siguientes causas:

- a) Para cubrir las vacantes orgánicas<sup>18</sup> previstas en el Reglamento Orgánico.

---

<sup>18</sup> Vacantes Orgánicas.- Es el cupo que tiene la estructura militar en base a su orgánico funcional y estructural donde se designa al personal militar con el fin de mantener la operabilidad de las unidades militares.

- b) Por solicitud del interesado, que hubiere permanecido por lo menos dos años en la misma Unidad; o, por calamidad doméstica, debidamente justificada.
- c) Para que el militar cumpla con su requisito de ascenso.
- d) Las demás previstas en esta misma Ley”.

Art. 163.- Los Comandantes de Unidad, a partir del nivel de Batallón de la Fuerza Terrestre o sus equivalentes en las otras fuerzas, podrán solicitar el pase de sus subordinados, acompañando a la solicitud un informe con las razones que la justifiquen”.

Art. 164.- Las direcciones de personal de cada Fuerza, elaborarán un plan de destinación rotativa para lograr que el personal militar cumpla con los requisitos reglamentarios, sirva en las diferentes regiones del país y tengan la mayor estabilidad posible”.

Art. 165.- Los pases se ordenarán:

- a) A los oficiales Generales y para cargos de esta jerarquía, mediante Acuerdo Ministerial, a pedido del respectivo Comandante General de Fuerza.
- b) Al resto de jerarquías de oficiales y al personal de tropa por resolución del respectivo Comandante General de Fuerza”. (Ley de Personal de Fuerzas Armadas, 1991)

### ***Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar***

El Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, establece sobre los procedimientos a cumplir que (Ministerio de Defensa Nacional, 2008):

Art. 6.- Los miembros de Fuerzas Armadas están en la obligación de respetar y observar el debido órgano regular, procedimiento que deben cumplir en cualquier acto del servicio militar, para llegar escalonadamente y por escrito,

hasta la autoridad a quien compete su conocimiento y resolución. Los militares no pueden realizar solicitudes colectivas.

Adicionalmente aclara, en el artículo 35 sobre las faltas graves, que:

f) Realizar tráfico de influencias dentro de la institución, para conseguir beneficios personales o de terceros, como becas, privilegios, pases, puestos, cambios de función, insubsistencias y en general cualquier petición que no se fundamente en méritos o requisitos y que tiendan a desconocer normas jurídicas vigentes. (Ministerio de Defensa Nacional, 2008)

### **Hipótesis**

Los lineamientos para un procedimiento especial de pases, facilitarán la destinación apropiada del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, mejorando el subproceso de movimiento de personal.

### **Sistemas de Variable**

#### ***Variable Dependiente***

Destinación apropiada del personal del personal militar con discapacidad calificada o sus familiares dependientes.

#### ***Variable Independiente***

Lineamientos para un procedimiento especial de destinación del personal militar con discapacidad calificada o sus familiares dependientes.

### **Conceptualización y Operacionalización**

#### ***Conceptualización de las Variables***

La conceptualización de las variables planteadas se desarrolló en el Anexo A.

#### ***Operacionalización de las Variables***

El Anexo B contiene la síntesis gráfica de la investigación, así como también la operacionalización de las variables planteadas.

## Capítulo Tercero

### Marco Metodológico

#### Enfoque de la Investigación

La investigación en función de los objetivos se planteó con un enfoque mixto, empleando procesos cuantitativos y cualitativos cuya combinación permita contrastar la teoría con la práctica para resolver el problema de investigación; así, la parte cuantitativa se obtendrá fundamentalmente de los registros, entre los años 2015 al 2018 que se encuentran en la Unidad de Movimiento de Personal, que tienen referencia con los órganos regulares seguidos por el personal militar, una vez que es publicada la nueva destinación de pases en la Orden General de la Fuerza Terrestre, siendo gran número de estas solicitudes del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes con discapacidad.

Por otra parte se obtuvo información de encuestas aplicadas a este grupo humano, todo esto con el fin de evidenciar su condición propia o familiar y cuál ha sido el grado de atención que ha recibido por parte de la Fuerza, así como determinar la problemática que le acarrea ser destinado a una nueva plaza en la que no podría tener acceso a recibir atención médica especializada, para identificar las causas y dar solución a la problemática planteada. El presente trabajo se apoyó en la investigación documental bibliográfica<sup>19</sup> a través de fuentes secundarias que dispone la D.G.T.H.F.T. y la normativa vigente para la administración para el personal de servidores y funcionarios públicos, que contribuyan a responder al problema planteado.

Finalmente se empleó un proceso cualitativo mediante la aplicación de entrevistas que fueron direccionadas a los jefes departamentales de la D.G.T.H.F.T. quienes son participes a través de los procesos de la Fuerza Terrestre de la

---

<sup>19</sup> La investigación documental es un tipo de estudio de preguntas que utiliza documentos oficiales y personales como fuente de información. Dichos documentos pueden ser de varios tipos: impresos, electrónicos o gráficos.



administración de personal, considerados estos como fuentes primarias, los mismos que nos permitieron obtener información de primera mano sobre los procesos, subprocesos, procedimientos y actividades que se ejecutan para mantener el área operativa y administrativa de las unidades de la Fuerza.

### **Tipos de Investigación**

Por el nivel de profundidad de la investigación con que se abordó el objeto de estudio, se empleó la investigación descriptiva. Terán (2006) señala que: “Investigación descriptiva.- Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (pág. 47). Un punto importante está precisamente en analizar las causas que generan la publicación de los pases en la Orden General de la Fuerza Terrestre, debido a que inmediatamente se concentran solicitudes de órganos regulares en la Unidad de Movimiento de Personal, en su mayoría, de personal militar con discapacidad o familiares dependientes. Este dato se comparó con años anteriores y se analizó detenidamente cuáles son los procedimientos que la Unidad de Movimiento de Personal que emplea para destinar a una nueva unidad al personal militar acorde su regionalización.

### **Población**

Para el desarrollo de la presente investigación se determinó en primera instancia el lugar y ubicación de la población a investigarse, la misma que en coherencia con los objetivos de investigación, constituyen el personal de oficiales y voluntarios con discapacidad o de sus familiares dependientes que se encuentran prestando servicios en las diferentes unidades de la Fuerza Terrestre. Se debe particularizar que esta población es aquella que ha cumplido con los procedimientos para registrar su discapacidad o de un familiar dependiente en la Fuerza, sin embargo existe un gran número de efectivos que no lo hace. Para la parte cualitativa se consideró al personal con que se mantuvieron entrevistas: el oficial operador del S.A.P., el oficial a

cargo de estadística, archivo y SIPER, y a la servidora pública encargada de los procesos de la Dirección General de Talento Humano.

### **Muestra**

Para determinar la muestra se tomó el muestreo aleatorio simple (Tabla 3), del que Terán (2006) señala como “un procedimiento en el cual todos los elementos tiene la misma probabilidad de ser seleccionados. Dicha probabilidad previamente, es distinta de cero y de uno (...)” (pág. 52). A continuación se detalla el modelo de cálculo de la muestra:

$$n = N / (e^2 (N - 1) + 1)$$

$$N = 343$$

$$e = 0,05$$

N - 1: Corrección geométrica para muestras mayores de 30 sujetos (Terán, 2006, pág. 55).

$$\text{Muestra } n \approx 185.$$

### **Tabla 3**

*Muestra de investigación*

<b>INFORMANTES CLAVES</b>	<b>POBLACIÓN (N)</b>	<b>Muestra (n)</b>	<b>%</b>
<b>Perspectiva cuantitativa</b>			
<b>Oficiales y voluntarios con discapacidad o familiares dependientes</b>	343	185	54
<b>Total Personal militar</b>	343	185	54

*Nota:* Datos proporcionados por la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre. Muestra calculada según *Proyecto de Investigación*, Terán, 2006.

## **Métodos de Investigación**

Para que el tema en estudio se sustente de una manera sistemática y lógica que permita estructurar y organizar los conocimientos en forma interrelacionada, de modo que la parte teórica vaya de la mano con la parte práctica, demostrando su utilidad en la determinación de soluciones, y dar una respuesta acertada al problema planteado, se consideraron los siguientes métodos de investigación:

### ***Método Inductivo***

Según Terán (2006), “es un proceso de conocimiento que inicia con la observación de hechos particulares para llegar a conclusiones generales (...)” (pág. 49). De aquí que, este método permitió analizar los componentes claves de esta investigación, cuya integración facilitó definir los hechos y fenómenos a través de la observación del funcionamiento del procedimiento de destinación de pases que se aplica al personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, donde el punto de partida, es la cantidad de solicitudes de órganos regulares que se tramitan en la Unidad de Movimiento de Personal, de donde el mayor porcentaje de solicitudes es de personal discapacitado solicitando la permanencia o cambio de plaza, considerando que además de cumplir con su trabajo requieren atención médica especializada.

De igual manera se emplearon entrevistas dirigidas a los encargados que conforman el subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal, es decir a los oficial responsables de: la Unidad de Estadística, Archivo y SIPER, al oficial encargado del manejo del sistema automatizado de pases, a la servidora pública que supervisa los procesos de la D.G.T.H.F.T., y al oficial encargado de la Unidad de Salud de la Dirección de Bienestar de Personal de la Fuerza Terrestre, y así presentar la propuesta que constituye el todo en este proyecto de investigación, lo cual es parte de la investigación cualitativa.

### ***Método Deductivo***

Este método lo describe Terán (2006) señalando que es un proceso que consiste en la observación de hechos o fenómenos generales con el propósito de señalar verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general. En el caso del objeto de estudio se analizó la razón de la cantidad de órganos regulares del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes según las estadísticas registradas desde el año 2015 al 2018, de los órganos presentados bajo esta condición médica, y del planteamiento de encuestas realizadas a este personal sobre su problemática generada al momento de su destinación relacionada con el procedimiento establecido en la Unidad de Movimiento de Personal, para llegar a situaciones concretas y particulares que permitieron evidenciar el actual procedimiento en la destinación del personal militar con discapacidad o sus familiares dependientes que lleva la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre, lo que va de la mano con la investigación cuantitativa.

De acuerdo a lo señalado anteriormente este tipo de investigación se aplicó para el presente proyecto, debido a que lo sustenta como factible en cuanto a la validez por su utilización y valía de realizarse, debido a que está direccionado a solucionar problemas generados en la destinación del personal militar con discapacidad calificada o de familiares dependientes

### **Técnicas de Recolección de Datos**

Para la investigación cuantitativa se empleó la técnica de recolección de datos a través de la aplicación de una encuesta, dirigida específicamente al personal militar con discapacidad o familiares dependientes que hayan registrado o no su discapacidad, y el análisis de los datos estadísticos de los órganos regulares solicitados por este personal militar una vez publicada la orden general desde el 2015 al 2018, mientras que la investigación cualitativa planteó el desarrollo de entrevistas a los encargados en el área

de manejo del sistema automatizado de pases, estadística, archivo y SIPER. Dichas entrevistas fueron estructuradas considerando los procedimientos que se ejecutan dentro del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal.

### **Instrumentos de Recolección de Datos**

En la técnica de la encuesta se planteó un formulario estructurado por cinco preguntas cerradas, y una pregunta abierta (Anexo C), el cual fue contestado por el personal definido en la muestra de estudio. Las preguntas se desarrollaron considerando la problemática observada.

Por otro lado, para la técnica de entrevista se estableció un cuestionario orientado al tema de investigación planteada (Anexo D), y se lo ejecutó con la participación de dos autoridades a cargo de los procesos de movimiento personal.

### **Técnicas para el Análisis e Interpretación de Datos**

Una vez recopilada la información se tabuló para su análisis e interpretación, lo cual se realizó en el programa Excel a fin de determinar cálculos y sus correspondientes gráficos de los resultados para facilitar la visualización y entendimiento de los datos obtenidos.

La información de las entrevistas se analizó de manera individual, y luego se contrastaron criterios sobre temas planteados de manera común.

### **Síntesis de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa**

Se realizó una síntesis gráfica del presente trabajo de investigación, el cual puede ser revisado en el Anexo B.

## Capítulo Cuarto

### Análisis y Discusión de Resultados

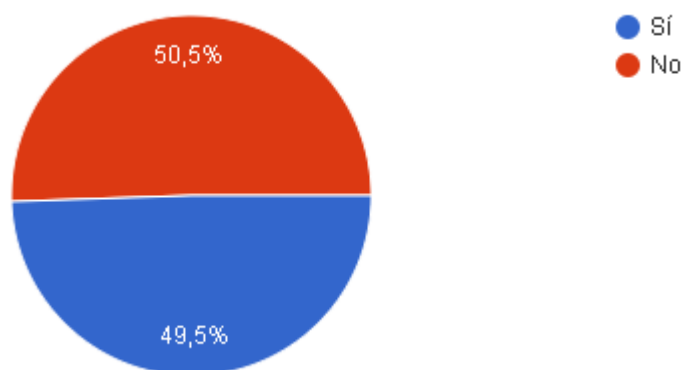
#### Tabulación de Resultados de Encuestas

Las encuestas se realizaron a la muestra aleatoria definida en 185 personas, presentan los resultados que se detallan por cada pregunta cerrada con un análisis estadístico, y de la pregunta abierta, con la transcripción de las respuestas más significativas en cuanto al tema de investigación planteado en el presente proyecto.

#### Pregunta 1: ¿Tiene Ud. algún tipo de discapacidad calificada personal?

**Figura 3**

*Resultados para pregunta 1 en porcentajes*



**Tabla 4**

*Resultados para pregunta 1*

PREGUNTA	RESPUESTAS AFIRMATIVAS	RESPUESTAS NEGATIVAS	TOTAL RESPUESTAS
NÚMERO 1	93	92	185

#### Análisis

En la Figura 3 y la Tabla 4 se representa el resultado en base a las 185 encuestas aplicadas a la muestra por parte del personal de oficiales y voluntarios con

discapacidad calificada o familiares dependientes; en donde el 50,5% manifestó que no tiene algún tipo de discapacidad física calificada y el 49,5% indicó que sí.

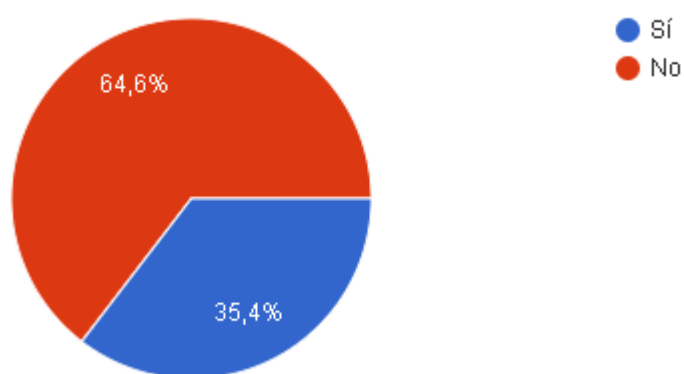
### Conclusión

En función de estos resultados se puede inferir, que de la población militar (343 militares) que posee algún tipo de discapacidad calificada son 170 personas, este resultado representa el 0,64% del total de efectivos que tiene la Fuerza Terrestre, este porcentaje debido a su condición, no influye significativamente en las actividades administrativas y operativas de la Institución.

### Pregunta 2: ¿Tiene Ud. en su núcleo familiar una persona con discapacidad calificada? (esposa e hijos)

**Figura 4**

*Resultados para pregunta 2 en porcentajes*



**Tabla 5**

*Resultados para pregunta 2*

PREGUNTA	RESPUESTAS AFIRMATIVAS	RESPUESTAS NEGATIVAS	TOTAL RESPUESTAS
NUMERO 2	65	120	185

### Análisis

En la Figura 4 y la Tabla 5 se representa el resultado en base a las 185 encuestas aplicadas al personal de oficiales y voluntarios con discapacidad calificada o familiares dependientes; en donde el 35,4% afirmó que tiene dentro de su núcleo familiar, una o más personas que tienen algún tipo de discapacidad física calificada, y el 64,8% indicó que no.

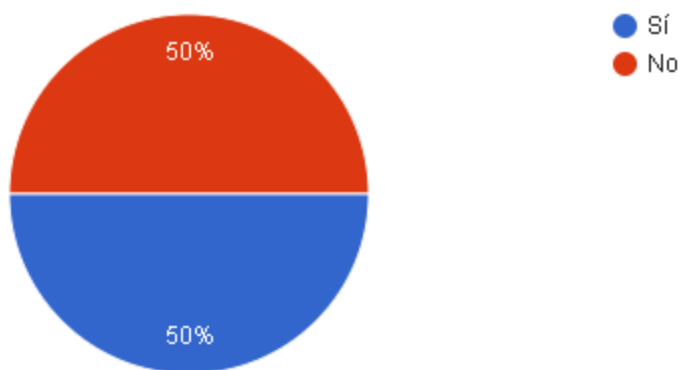
### **Conclusión**

En función de estos resultados se puede inferir, que de la población militar (343 militares) que posee algún familiar con discapacidad calificada, son 121 personas, este resultado representa el 0,46% del total de efectivos que tiene la Fuerza Terrestre, si bien el porcentaje es bajo, son los familiares en estas condiciones quienes necesitan de atención médica especializada, afectando el normal desempeño laboral y personal del militar quien se encuentra en esta condición familiar.

**Pregunta 3: ¿Se encuentra registrada su discapacidad personal o familiar en la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre?**

### **Figura 5**

*Resultados para pregunta 3 en porcentajes*





**Tabla 6***Resultados para pregunta 3*

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTAS AFIRMATIVAS</b>	<b>RESPUESTAS NEGATIVAS</b>	<b>TOTAL RESPUESTAS</b>
NUMERO 3	92	92	184

**Análisis**

En la Figura y la Tabla 6 se representa el resultado en base a las 184 encuestas aplicadas al personal de oficiales y voluntarios con discapacidad calificada o familiares dependientes, de los cuales uno no contesta; en donde el 50% manifestó que no tiene registrada su discapacidad calificada personal o de algún familiar en la D.G.T.H.F.T. y el 50% indicó que sí.

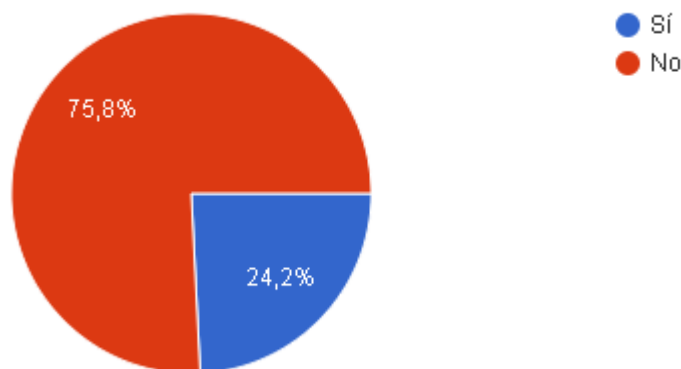
**Conclusión**

Se evidencia que existe personal militar que no tiene registrado la discapacidad personal o de sus familiares dependientes, pudiendo inferir que la D.G.T.H.F.T no cuenta con un registro completo de este personal bajo esta condición de discapacidad.

**Pregunta 4: ¿Conoce si existe en la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre existe algún tipo de procedimiento que preste una atención especial para la destinación de pases del personal militar o de sus familiares dependientes con discapacidad?**

**Figura 6**

*Resultados para pregunta 4 en porcentajes*

**Tabla 7**

*Resultados para pregunta 4*

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTAS AFIRMATIVAS</b>	<b>RESPUESTAS NEGATIVAS</b>	<b>TOTAL RESPUESTAS</b>
NUMERO 4	44	140	184

### **Análisis**

En la Figura 6 y la Tabla 7 se representa el resultado en base a las 184 encuestas aplicadas al personal de oficiales y voluntarios con discapacidad calificada o familiares dependientes, de los cuales uno no contesta; en donde el 75,8% manifestó que desconoce de la existencia de algún procedimiento de personal que preste atención a este personal militar bajo esta condición y el 24,2% indicó que sí.

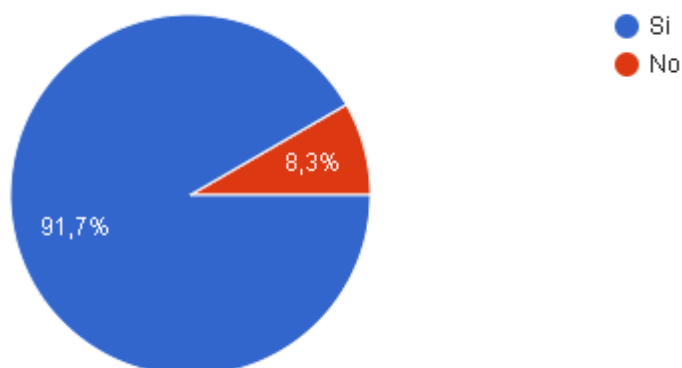
### **Conclusión**

Existe un alto porcentaje del personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, que desconoce de la existencia de algún procedimiento establecido por la D.G.T.H.F.T. para dar atención específica a su condición, estabilidad profesional y atención médica especializada.

**Pregunta 5: ¿Considera que el personal militar con discapacidad calificada o de un familiar dependiente debe tener un procedimiento específico para la destinación de pases dentro de los procesos de la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre?**

**Figura 7**

*Resultados para pregunta 5 en porcentajes*



**Tabla 8**

*Resultados para pregunta 5*

PREGUNTA	RESPUESTAS AFIRMATIVAS	RESPUESTAS NEGATIVAS	TOTAL RESPUESTAS
NUMERO 5	170	15	185

### **Análisis**

En la Figura 7 y la Tabla 8 se representa el resultado en base a las 185 encuestas aplicadas al personal de oficiales y voluntarios con discapacidad calificada o familiares dependientes; en donde el 91,7% manifestó que la D.G.T.H.F.T. debe tener estructurado un procedimiento que atienda en forma específica a este personal, mientras que 8,3% respondió negativamente.

## **Conclusión**

Existe un alto porcentaje (mayor a 90%) del personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, que expresa su interés en que exista un procedimiento específico que de atención a este personal por parte de la D.G.T.H.F.T. que permitiría tener un periodo de estabilidad personal como profesional y recibir la atención médica especializada que requiere en forma periódica.

**Pregunta 6: Conteste en el caso de tener una discapacidad calificada o de un familiar dependiente ¿Qué dificultades ha tenido el momento que ha sido destinado mediante orden general a una nueva unidad militar en una región diferente?**

Como resultado de la pregunta abierta de la encuesta, se extrajeron puntos de vista palpables que muestran las necesidades reales que afronta este personal cuando ha sido destinado a una nueva unidad, de los cuales se transcribieron las más relevantes:

### **Aspectos positivos**

- Todavía no he tenido ese inconveniente.
- Al momento ninguna dificultad recién en julio cumulo un año de haber registrado mi discapacidad en la Comandancia y en lo personal agradezco al mando que se preocupe del personal que tenemos discapacidad o algún familiar con discapacidad y que se nos considere con el pase a donde tengamos registrada la proyección de pases a unidades administrativas no operativas porque para nuestros compañeros de tropa, lo digo en lo personal, somos una carga o una molestia en la unidad donde nos encontramos por que el hecho de que ellos no tengan nada y uno tiene una discapacidad o un familiar con discapacidad no cumplimos las mismas

funciones que nuestros compañeros de tropa que dando gracias a Dios no tienen ningún tipo de enfermedad o discapacidad.

- No he tenido problemas.

#### **Aspectos a considerar**

- Destinaciones a unidades donde no hay atención médica especializada.
- Pérdida del tratamiento y o intermitencia del mismo, volver a empezar en otra unidad médica.
- No se da atención a la solicitud del respectivo órgano regular.
- Mi hija advierte una discapacidad física del 60%, calificada por el CONADIS, en razón de no considerar este importante aspecto fui dado el pase a una plaza que no me permitía el cuidado y terapias de mi hija, tuve que seguir nuevamente con el órgano regular fin ser considerado con el pase a la plaza actual, significando este procedimiento un malestar familiar.
- Los pases mediante la Orden General no se toma en cuenta la discapacidad personal o familiar se debe realizar bajo el diagnóstico para el tratamiento.
- Diagnostico leucemia en caso de los crónicos creo que lo que más nos ayuda a sobrellevar nuestra enfermedad es estar cerca a nuestros familiares y respetar los cuidados que exige el médico, como lo es en mi caso dormitorio aislado cuidados especiales en la alimentación y en la higiene tanto personal como del ambiente donde uno está, aún vivo con mis padres y creo que lo más conveniente para mi es estar en una unidad cerca de mi hogar pues solo ahí puedo cumplir con los cuidados que necesito tengo 7 años con mi enfermedad y dando gracias a los cuidados que recibo en mi hogar me encuentro en remisión completa cosa que no paso con muchos que con mi misma situación, trabajaban lejos de sus hogares y por falta de

cuidados ya fallecieron, espero poder aportar con este testimonio para bien de los que aún somos crónicos.

- Cuando le dan el pase uno se aleja de la familia y esto no permite el avance de la recuperación de mi hijo ya que tiene parálisis cerebral espática 74% y donde estoy no hay un lugar para su tratamiento espero se analice mi situación y volver a la plaza de Guayaquil para ayudar en los cuidados y terapias de mi hijo ya que él no camina muchas gracias.
- El problema fue pasar Órgano Regular y no que nos dieran la facilidad a un hospital de primer nivel para poder solucionar la situación de mi hija.
- Se debería considerar el respectivo seguimiento por parte de trabajo social en cada uno de los casos, a fin de ver las diferentes necesidades como son ayudas técnicas, medicamentos de los cuales no constan en el cuadro básico estipulado entre otros ya que el número poblacional de estas personas con discapacidad es minoría, se debería ampliar la cobertura de salud.
- Presente un Órgano Regular pero nunca fui atendido y ahora estoy en una unidad militar normal donde no puedo recibir atención médica.
- La atención médica especializada en el lugar en donde me encuentro no existe y es más dificultoso el pedir un permiso en la unidad en donde me encuentro.
- Tengo un hijo con discapacidad auditiva y no existe un lugar donde pueda ser atendido y he pedido me ayuden a una unidad donde pueda mi hijo recibir atención y no he tenido atención al respecto ojalá puedan ayudarme con esto y espero esto se plasme y nos ayuden que es muy vital para nosotros y sentirnos apoyados.

- Tengo una hija con discapacidad visual y me encuentro con el pase en el oriente y es muy doloroso visualizar que mi hija está aislada de todo y mi requerimiento no es atendido.
- Presentó un hijo con una discapacidad auditiva, pero presente mi órgano regular y no ha sido de ninguna ayuda.
- Ninguna porque desconozco todo procedimiento.

### **Análisis**

Se evidenció la existencia de varios relatos del personal militar encuestado que muestran la falta de atención por parte de la D.G.T.H.F.T. ante el requerimiento expresado a través del órgano regular, donde se solicita alcanzar una mayor permanencia en una plaza o el cambio de la misma, todo esto con el fin de acceder a tratamiento médico especializado.

Sin embargo existen casos dentro del personal militar, en que sí se han atendidos estos requerimientos, considerando que apenas son 3 militares, que han alcanzado este pedido, de una muestra de 184.

### **Análisis de Entrevistas**

Las entrevistas se realizaron al Jefe de la Unidad de Movimiento de Personal de Voluntarios, y al Jefe de la Unidad de Estadística y Archivo, por su conocimiento tanto en el proceso, como en la implementación de una posible solución a la rectificación de pases por parte del personal militar con discapacidad, o de sus familiares dependientes.

#### **Entrevista N° 01: Mayo. de C.B. Mario Armas, Jefe de la Unidad de Movimiento de Personal Voluntarios.**

##### **Análisis e interpretación**

Su criterio fue positivo sobre el presente proyecto, y denotó que como operador del sistema automatizado de pases visualiza la falta del establecimiento de un procedimiento especial de pases para el personal militar con discapacidad, o de sus

familiares en dependencia, e indicó la viabilidad de contar con un componente informático que permita visualizar a este personal y con ello determinar una adecuada destinación, en base a su condición, a las plazas donde pueda recibir atención médica especializada, considerando su inclusión laboral en las diferentes unidades del Ejército.

**Entrevista N° 02: Mayo. de Com. Fabrico Villalba Jefe de la Dirección de Estadística y Archivo, SIPER de la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre**

**Análisis e interpretación**

Su criterio fue positivo y dió a conocer la necesidad de implementar la información del personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes con discapacidad en un archivo informático que permita visualizar al operador del S.A.P. y pude ejecutar una destinación adecuada, adicionalmente mencionó la integración de la Unidad de Salud en registrar, clasificar y migrar los datos que alimentan la base de datos informáticos en el sistema de pases y con ello minimizar los órganos regulares que presentan el personal, y concluyó indicando que es de interés tanto personal como institucional, lo que conlleva el desarrollo de los lineamientos enmarcados dentro de la norma legal vigente y de las disposiciones dadas por el Comando General de la Fuerza Terrestre.

**Contraste de Criterios**

- ***Atención del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes***

En el desarrollo de ambas entrevistas se planteó la temática de la atención al personal con discapacidad, o de sus familiares dependientes, y a ello coincidieron en que son un grupo social de atención prioritaria, y que como tal, la CRE (2008) los ampara en cuanto un trato no discriminatorio. A esto se puede agregar que la LOD



(2012) hace consideraciones similares, además de hablar sobre la estabilidad laboral y las condiciones de este trabajo para quienes se encuentren en esta condición.

- ***Base de datos con información sobre el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes***

El Jefe de la Unidad de Movimiento de Personal Voluntario reconoció la existencia de una base de datos manejada por la Dirección de Sanidad, pero que no se encuentra disponible como insumo para el proceso que maneja dicha unidad. A esto se puede agregar que el Jefe de la Dirección de Estadística y Archivo, consideró que implementar una base de datos al S.A.P., la herramienta informática utilizada en la emisión de pases, es factible y que dicha base puede ser utilizada no solo como fuente de consulta, sino como un insumo en la toma de decisión sobre el pase para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

- ***Implementación de un complemento para el S.A.P.***

Ambos entrevistados consideraron factible la implementación de un complemento para el S.A.P. que contenga la información del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes. Además, la automatización de un proceso así, implicaría la reducción de órganos regulares solicitando la rectificación de pases para este personal, criterio que los jefes de ambas unidades comparten.

### ***Conclusiones Parciales***

- Las entrevistas arrojan que los jefes de las unidades de Movimiento de Personal, y Estadística y Archivo coinciden en que el personal militar discapacitado debe ser tratado como grupo prioritario, como se contempla en la Constitución, por lo que optimizar el proceso de pases para este grupo se puede considerar como de interés institucional.

- Los entrevistados muestran su interés en la problemática planteada en el presente proyecto, y además emiten una respuesta favorable ante la implementación de un complemento al S.A.P., un punto crítico a considerarse en el desarrollo de los lineamientos.
- Ambas entrevistas respaldan tanto el problema planteado, como el establecimiento de lineamientos para un procedimiento especial de pases como una solución factible.

### **Análisis de Problemas por parte del Personal Militar con Discapacidad Calificada o de sus Dependientes Familiares**

#### ***Introducción***

La Ley de Personal de las FF.AA. tiene como objetivo principal la administración del talento humano de las fuerzas, con el fin de mantener operativamente y administrativamente las unidades militares con sus cuadros orgánicos al completo. Además, considera lineamientos a cumplir referentes a la educación militar y perfeccionamiento en los respectivos grados jerárquicos.

La Fuerza Terrestre para la aplicación de la Ley de Personal emplea el Manual de Procesos, establecido para cada una de las direcciones del Comando General de la Fuerza Terrestre, para lo cual la D.G.T.H.F.T. a través del departamento de planificación tiene elaborado el Manual de Procesos de la Dirección, donde estandariza los subprocesos y procedimientos para la administración del talento humano de la Fuerza Terrestre.

Es el subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal (Manual de Procesos, 2020), el cual recoge las necesidades institucionales para “asignar reclasificar y reasignar al personal militar a una unidad o reparto de FF.AA., de acuerdo a su clasificación, perfil y competencia, cumpliendo lo estipulado para el efecto en la Ley de

Personal, su Reglamento y otras disposiciones y normativas emanadas por el Comando General, a fin de controlar y mantener el nivel operativo de las unidades militares”

Dando cumplimiento a este procedimiento, y una vez publicada la orden general del Ejército Ecuatoriano se generan varias solicitudes a través de órganos regulares en las cuales se solicitan: el cambio de destinación o la permanencia en una determinada plaza con el fin de continuar con el tratamiento médico especializado tanto del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, siendo éste el mayor número de solicitudes presentadas para su rectificación.

Es con ello que se tiene la intención de visualizar cuales son las causas de la generación de los órganos regulares, y en qué medida son atendidos, los mismos son solicitados a la Unidad de Movimiento de Personal en su mayoría por personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes para su atención una vez publicada la orden general.

### ***Conocimiento del Hecho***

La Unidad de Movimiento de Personal para la destinación del personal militar se basa en:

- La Constitución de la República del Ecuador (2008) donde contempla a las personas con discapacidad como grupos prioritarios en los ámbitos públicos y privados.
- La Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento (2003) donde contempla igualdad, alternabilidad, participación democrática, inclusión, interculturalidad y pluralismo.
- La Ley de Personal de FF.AA. (1991) tiene como objeto regular la carrera de sus miembros para conseguir su selección, perfeccionamiento y garantizar la estabilidad laboral misma que estará basada en sus capacidades y méritos.

- Los procedimientos enmarcados dentro del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal para realizar las destinaciones del personal militar.
- En el Reglamento a la Ley de Personal (2009), en el artículo 1 para su aplicación menciona, que se entiende por causas físicas la imposibilidad del personal militar y su resolución del consejo regulador de la carrera, la necesidad del servicio para que este personal cumpla una función específica en un área específica.

El propósito de la Unidad de Movimiento de Personal se complementa con los requerimientos de pases de las unidades a través de los sistemas de armas, servicios y especialistas quienes remiten los requerimientos, que son analizados en la Unidad de Movimiento de Personal y aprobados por el Director General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre.

La Unidad de Movimiento de Personal establece un proceso basado en la información alimentada al S.A.P., donde se evidencia, la falencia en la información del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, lo cual hace que este personal sea considerado dentro del total de efectivos al momento de ejecutar el completamiento orgánico de las unidades sin considerar esta situación médica especializada la misma que no refleja y no permite visualizara al operador del sistema tanto de oficiales como de voluntarios.

- De aquí se desprende las solicitudes mediante órgano regular para rectificación de las destinaciones del personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes.

### **Análisis**

De lo expuesto anteriormente se pudo establecer que la Fuerza Terrestre cumple la normativa legal establecida en la Constitución Nacional del 2008, la Ley Orgánica de la Defensa y la Ley de Personal, manteniendo la operabilidad de las

unidades orgánicas en base a la misión constitucional. De igual manera existe el marco legal para el cumplimiento de las actividades administrativas de la Fuerza Terrestre donde se visualiza que la administración del personal, también se alinea con esta normativa, sin embargo, no se observaron los procedimientos y las disposiciones emanadas de las mismas en lo referente al manejo del personal militar con discapacidad o de sus familiares, este desconocimiento va desde la actualización de términos hasta la aplicación de los procedimientos dados en la normativa legal.

En el Art 1 del Reglamento a la Ley de Personal indica que el personal militar con discapacidad cumpla una función específica en un área específica, en el Manual de Procesos de la gestión del talento humano y administración de personal indica el requerimiento de las unidades militares del personal con capacidades especiales para su destinación, con lo que al referirnos a términos se evidencia como personas con capacidades especiales y la ley manifiesta que el término a emplearse es persona con discapacidad (Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, 2009) (Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre, 2020).

Por otra parte, se evidenció que no existe un registro informático (Base de Datos) de este personal militar o de sus familiares dependientes en la Unidad de Movimiento de Personal, que permita desarrollar en forma eficiente una destinación adecuada en base las plazas donde exista atención médica especializada. Así mismo, en el procedimiento de destinación, este personal es considerado dentro del universo total para realizar las destinaciones, sin que tomen en cuenta su condición de discapacidad calificada o de sus familiares dependientes.

### ***Conclusiones Parciales***

- No se encuentran actualizados los términos empleados para el personal discapacitado que contempla la Ley y Reglamento de Discapacidades y lo que indica la ley de personal de FF.AA. y el manual de procesos de la

D.G.T.H.F.T., donde se considera a este grupo humano con capacidades especiales, más el término adecuado es discapacitados.

- Se evidenció la inexistencia de un procedimiento específico que permita dar atención especial al personal militar con discapacidad calificada o sus familiares dependientes, todo esto en referencia a los problemas que les genera una destinación a otra unidad o región sin el análisis correspondiente.
- Del levantamiento de información mediante encuestas, se evidenció el malestar que puede generar en el ambiente familiar la designación del personal militar a una zona que dificulte o interrumpa el tratamiento que requiere una discapacidad.

### **Subproceso de Movimiento de Personal en cuanto a la Clasificación del Personal Militar con Discapacidad Calificada o sus Dependientes Familiares**

#### ***Introducción***

La D.G.T.H.F.T. es la responsable de la administración del talento humano, siendo uno de los elementos que maneja, el subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal, el cual es el encargado de destinar al personal militar en base a las necesidades institucionales.

Este procedimiento inicia desde la elaboración de la directiva de pases, posteriormente con la publicación de la directiva, para finalmente realizar la ejecución de las destinaciones del personal militar mediante la publicación en la orden general.

Esto permite que las unidades militares cuenten con un cuadro de efectivos en base al orgánico estructural funcional que permitan a las unidades estar operativamente listas para cumplir con la misión encomendada por la Constitución.

Cabe recalcar que dentro de los procedimientos del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal, existen una gran cantidad de órganos regulares solicitados por el personal militar por varias causas, siendo la mayor de ellas la del personal militar con

discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, lo cual debe ser atendido a través del procedimiento de rectificación de las destinaciones ya publicadas.

### **Análisis**

El presente análisis se enfocó en el Manual de Procesos de la Gestión de Talento Humano (2018, 2020), y la administración del personal donde es ejecutado el subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal para la atención en las destinaciones del personal militar a las diferentes unidades orgánicas de la Fuerza Terrestre.

Este manual está enmarcado dentro de las normativas legales que contemplan la Constitución, la Ley y Reglamento de Discapacidades, la Ley de Salud Pública, la Ley y Reglamento de Personal de FF.AA.

Este subproceso de movimiento de personal, contiene los detalles en los que se analizarán en donde se encuentra la falencia en la atención al personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes en base a los procedimientos que se detallan a continuación:

- Disponer la elaboración de pases, donde se desarrolla el procedimiento para el análisis, verificación y aprobación de la elaboración de pases.
- Actualizar la directiva de pases, donde se determinan observaciones a la directiva anterior, receptan acotaciones de las unidades militares para su legalización, emisión y difusión a las unidades militares.
- Disponer a las unidades el cumplimiento de la directiva de pases, mediante la publicación de la Directiva de Pases a través de la Orden General de la Fuerza Terrestre, donde se dispone un cronograma de reunión de trabajo para receptar novedades, requerimientos.

- Receptar necesidades de las unidades, luego de la recepción de las novedades en la Unidad de Movimiento de Personal se analiza la necesidad institucional y la solicitud de registro del personal con discapacidad especial que proporcionan las unidades militares, donde este particular no es registrado en una base de datos informáticos, que sirva como insumo para las futuras destinaciones.
- Efectuar el ingreso de requerimientos en el S.A.P., luego de un análisis se adhieren los requerimientos favorables personales y de las unidades militares, donde no se evidencia registro del personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, siendo asignado dentro del universo total del personal militar las unidades orgánicas de la Fuerza Terrestre.
- Elaborar pases/movimientos del personal, en base al orgánico numérico y funcional remitido por el Comando de Operaciones Terrestre se regulan las vacantes orgánicas y se destina al personal militar, donde se confirma que no se considera a este personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes y son destinados a las diferentes unidades orgánicas de la Fuerza Terrestre sin tener en cuenta este particular.
- Receptar y analizar necesidades institucionales y personales para rectificación de pases (órganos regulares), una vez publicados las destinaciones militares, se rezeptan los órganos regulares donde se evidencia un gran número de solicitudes a través del órgano regular del personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, solicitando la permanencia o cambio de destinación a un plaza donde puedan tener acceso a una atención médica especializada, lo que determina



la inexistencia de una base de datos, donde no está incluido en el S.A.P., así como también de un procedimiento que disminuya el impacto de los órganos regulares a la publicación de los pases en forma normal, para dar atención este pedido por órgano regular se solicita los criterios de bienestar de personal, salud o jurídico, para procesar e ingresar en el sistema automatizado de pases y posteriormente publicar las rectificaciones en base a su pedido, logrando dar atención a un 65% del personal solicitante.

- Verificar novedades de incorporación de pases, efectuar control de efectivos en las unidades, en la orden general de las destinaciones militares se incluye el cronograma de cumplimiento de pases en base a la región de salida e ingreso, a lo cual se da seguimiento del cumplimiento a las misma para detectar novedades y dar seguimiento a los mismos.

### ***Conclusiones Parciales***

- Existe un marco legal en el cual se enmarca el manual de procesos de la gestión de talento humano y administración de personal.
- Se determinó que en el subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal no existen lineamientos para un procedimiento específico que articule a la Unidad de Estadística, Archivo y SIPER, la Dirección de Bienestar de Personal a través de la Unidad de Salud y al departamento de planificación encargada de los procesos, que atienda las necesidades para el personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes.

## Capítulo Quinto

### Lineamientos Propuestos

#### **Situación Actual del Sistema de Rotación de Pases del Personal Militar con Discapacidad Calificada y sus Dependientes Familiares**

##### ***Introducción***

La D.G.T.H.F.T. cuenta con un manual de procesos para la administración mediante el movimiento de personal, donde su disparador es el plan anual de talento humano actualizado mediante las entradas de:

- Plan de gestión institucional
- Políticas institucionales
- Estatuto orgánico por procesos
- Orgánico estructural y numérico

Desprendiéndose de aquí los subprocesos dentro de los cuales están movimiento de personal, el cual está ejecutándose mediante el sistema automatizado de pases cuyos componentes son:

- Datos personales y actual unidad del personal militar, región que le proyecta, región sugerida, subregión, tiempo proyectado.
- Histórico de pases, donde está registrado su permanencia en las regiones: Oriente, Costa, Sierra, frontera y Quito.
- Capacitación académica, registra la formación académica militar y particular donde se registra títulos de tercer nivel y cuarto nivel.
- Capacitación militar cursos de formación, donde se registra los cursos de perfeccionamiento.
- Cursos de especialidad militares, donde se registra los cursos militares concernientes a cada arma, servicio o especialidad del personal militar.

- Cursos, diplomas y seminarios, registrados productos de haber culminado aquellos cursos más de 40 horas y avalados por el organismo competente.
- Deméritos, donde se registra las sanciones como arrestos de rigor, arrestos simples del personal militar.
- Juicios, registrados que se encuentran en proceso o que han sido cerrados bajo un dictamen judicial del personal militar.
- Méritos, se registran las condecoraciones que se obtiene de acuerdo al tiempo de servicio en las diferentes clases y grados para el personal militar.
- Salidas al exterior, se registran las salidas como resultado de obtener las primeras antigüedades en los diferentes cursos de perfeccionamiento, cursos de capacitación de las diferentes armas, comisión de servicios, agregadurías militares ayudantes administrativos del personal militar.
- Cargos y funciones, experiencia profesional, se registran las funciones establecida en el orgánico estructural y funcional de la Fuerza Terrestre.
- Bienestar personal datos personales, esposa e hijos, donde se registra los datos personales del personal militar y de sus familiares dependientes.
- Hoja de vida, donde consta los datos personales, experiencia profesional, capacitación militar, capacitación académica, méritos y deméritos, otros aspectos relevantes, calificaciones anuales.

Este sistema proyecta los pases en una forma general del personal militar, destinados en base al tiempo de permanencia y su proyección requerida a la necesidad institucional de cubrir vacantes orgánicas en las diferentes plazas y unidades de la Fuerza Terrestre, sin considerar la situación médica especializada del personal militar o de sus dependientes que tienen discapacidad, lo cual hace que este personal a través

del respectivo órgano regular solicite su destinación acorde a su necesidad social y condición médica actual al ser publicados los pases en la respectiva orden general.

Se denota la falta de vinculación en los procesos que lleva la Dirección de Bienestar de Personal, Unidad de Movimiento de Personal y de la Unidad de Sanidad, en lo referente al manejo de información del personal militar y sus familiares dependientes con discapacidad que alimente al sistema automatizado de pases, lo que es un insumo importante para el operador de pases para destinar a este personal militar en base a su discapacidad calificada a las diferentes plazas donde pueda recibir atención médica especializada, y permita una estabilidad laboral y una estabilidad familiar.

### ***Conocimiento del Hecho***

Dentro de este sistema automatizado de pases se puede visualizar que no está contemplado un registro de la situación médica especializada del personal militar o sus dependientes con discapacidad total o parcial dentro de dicho sistema, lo que no le permite procesar y determinar su destinación acorde a la situación.

Al realizar el corrido de pases generales se puede determinar un corrido especial con el personal militar y sus dependientes con discapacidad con el fin de efectuar una regionalización especial en base a la atención médica especializada y la disponibilidad de casas de salud integradas con el sistema de seguridad social.

Al momento existen 343 militares con discapacidad, que equivale al 1,35% del total del personal militar, y no existe un registro de los familiares dependientes en esta circunstancia.

La problemática al no disponer de este registro hace que este personal militar sea considerado en el análisis y la designación general del sistema automatizado de pases en base a la regionalización de forma ordinaria.

### **Análisis**

Ante la problemática existente se denotó la importancia de establecer lineamientos para un procedimiento dentro del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal que oriente la manera de ejecutar la rotación especial del personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, con el fin de establecer un procedimiento que viabilice tanto el bienestar de este personal, así como el requerimiento institucional, ambos intereses enmarcados en la Constitución, Ley y Reglamento de Discapacidades, y con ello se da la implementación de complementar el S.A.P. en su componente denominado “Bienestar de personal datos personales, esposa e hijos”, mediante el reflejo en este sistema de la condición médica que tiene el personal militar con discapacidad o sus familiares dependientes, lo que permitirá ejecutar una destinación especial por la condición médica registrada lo que disminuirá el impacto de los órganos regulares al momento de la publicación de la orden general de la Fuerza Terrestre, sin afectar las vacantes orgánicas de las unidades militares; que complemente el sistema de pases y refleje esta condición al momento de ejecutar el corrido automático de designación de pases, que mejorará la destinación del personal militar y su estabilidad tanto profesional como familiar.

### **Proyección de la Situación Actual**

Se pueden proyectar los datos recopilados de los órganos regulares presentados entre el 2016 y 2018 por parte del personal militar con discapacidad calificada, o sus dependientes, para establecer una posible demanda sobre dicho proceso, remarcando la necesidad de plantear lineamientos para un procedimiento que evite que esto suceda. Considerando la cantidad órganos regulares de ese periodo de tiempo (recopilados en la Tabla 2), se puede establecer, mediante promedios móviles, el valor proyectado de 105 órdenes regulares para el periodo anual siguiente (Heizer y Render, 2009).

Este valor estimado, implicaría la rectificación de igual cantidad de pases de personal con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, bajo la consideración que dicho personal puede o no tener dicha condición registrada, siendo este un elemento más a considerarse en los lineamientos para el proceso especial de pases.

### ***Conclusiones Parciales***

Dentro de los procedimientos del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal no se considera el siguiente aspecto:

- No existen lineamientos para un procedimiento, dentro del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal, que permita establecer una rotación especial de este personal en base a la recomendación técnica y calificada de la Unidad de Salud de la Dirección de Bienestar de Personal de la Fuerza Terrestre.

Dentro del sistema automatizado de pases no se consideran los siguientes aspectos:

- Base de datos con el personal militar o sus dependientes con discapacidad.
- No existe el complemento informático que permita independizar a este personal para una destinación específica sin alterar la estructura y necesidad institucional.

### **Propuesta**

#### ***Título***

Lineamientos para establecer un procedimiento especial de pases del personal militar o sus dependientes familiares con discapacidad calificada, como parte de los procesos de la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre.

**Objetivo**

Optimizar la designación de pases del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, mediante lineamientos para la implementación de un proceso especial de pases a implementarse en el sistema automatizado de pases, mejorando la atención para dicho personal.

**Alcance**

Los lineamientos se enmarcaron dentro de los procedimientos de la Unidad de Movimiento de Personal de la Fuerza Terrestre, que a su vez son parte de los procesos de gestión de la administración del talento humano. Dentro de dichos procedimientos, se encuentra el proceso de movimiento de personal, el cual emite pases mediante un subproceso denominado "Pases". En este proceso, no se hace una consideración especial para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, lo que genera malestar debido a las posibles interrupciones de tratamiento, y que además, pueden ser designados a una región que no disponga de un centro de salud con la atención especializada que requiera dicho militar, o sus familiares. Es por esto que los lineamientos buscan establecer un procedimiento que pueda brindar una mejor atención a quienes se encuentren en dicha condición, sin afectar las necesidades de las distintas unidades militares y su funcionamiento orgánico. Todo esto se desarrolló considerando el marco legal vigente en el país y en la institución.

Los lineamientos mencionados se plantearon considerando la interacción de las direcciones de Bienestar de Personal, Sanidad, y Administración de Personal, siendo esta última la que maneja el proceso de pases. Adicionalmente se consideró a la Dirección de Estadística y Archivo, que mediante el SIPER, coordinará la materialización de los lineamientos en el sistema automatizado de pases.

### ***Lineamientos planteados***

Los lineamientos que se detallan a continuación, se realizaron en función de las direcciones que serían las responsables de su ejecución, adicionalmente se plantearon como un documento con formato de la Fuerza Terrestre, presentado en el anexo E.

#### **Dirección de Bienestar de Personal**

- ***Proporcionar asistencia al personal militar y sus familiares dependiente con discapacidad calificada.***

#### ***Descripción***

Conforme a lo estipulado en la LOD (2012), se brindará atención oportuna al personal militar discapacitado, o a sus familiares dependientes, sin discriminación alguna, en cuanto a una atención prioritaria a sus necesidades. La Dirección de Bienestar de Personal cuenta con los procesos de servicio social, así como la asistencia social y rehabilitación, que pueden ser direccionados a este personal, o a sus familiares, como se reconoce en la Constitución (2008).

#### ***Finalidad***

Atender los requerimientos y dudas del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, en cuanto a procedimientos que maneje la institución de los que puedan beneficiarse.

- ***Realizar la verificación de la documentación del personal militar y familiares dependientes con discapacidad calificada.***

#### ***Descripción***

Considerando que la LOD (2012) menciona que el CONADIS emitirá conjunto con el MSP los carnés de discapacidad, junto con el detalle de dicha discapacidad, la dirección receptorá dichos documentos para verificar su autenticidad y procedencia, como parte de un proceso que recopilará información del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.



**Finalidad**

Confirmar que la documentación que presente el personal militar discapacitado, o de sus familiares dependientes, sea emitida por la institución a cargo, en este caso el MSP.

- **Verificar la condición y tipo de discapacidad (física, sensorial, auditiva, intelectual y mental) del militar o de sus familiares dependientes.**

**Descripción**

El MSP y CONADIS emiten los carnés y certificados del tipo, grado y porcentaje de discapacidad, y una vez recibida y verificada la veracidad esta documentación, el personal de la dirección confirmará la situación mencionada en dichos documentos mediante servicios sociales, lo que se evidenciará en un informe del personal en esta situación verificada.

**Finalidad**

Confirmar la veracidad de la situación que presente el personal militar discapacitado, o de sus familiares dependientes.

**Responsable adicional**

Servicios sociales

- **Emitir a la Dirección de Sanidad la información verificada, a fin que la dirección remita las jurisdicciones de los centros de atención médica especializada en coordinación con el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA), y de centros de rehabilitación que dispongan Fuerza Aérea Ecuatoriana o Fuerza Naval, donde el militar y sus dependientes familiares puedan ser considerados bajo esta condición de salud especial.**

**Descripción**

Conforme al informe final de nómina de personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, y considerando que los lineamientos buscan integrar los procesos de distintas direcciones, se emitirá una solicitud a la Dirección de Sanidad para en función de su información y procesos, se sugieran las jurisdicciones en las que este personal, o familiares dependientes, puedan recibir la atención especializada que requieren en función de su situación.

Así mismo, se busca que se integren elementos de las demás ramas militares que puedan brindar apoyo en el tratamiento mediante fundaciones que estén bajo su administración y jurisdicción.

***Finalidad***

Enviar la información verificada de la situación del personal militar con discapacidad, o de sus familiares dependientes.

***Responsable adicional***

Dirección de Sanidad.

- ***Incluir en la lista a la Fundación Virgen de la Merced (FUMIVE) como un centro de atención médica especializada y de rehabilitación para niños y jóvenes con discapacidad.***

***Descripción***

La Dirección de Sanidad emitirá un informe de atención médica, con las sugerencias respectivas para los centros de salud que puedan brindar la atención especializada requerida por el personal militar con discapacidad, o de sus familiares dependientes, en el cual se incluirá a la Fundación Virgen de la Merced, debido a la atención especializada que puede prestar, y también por ser ésta parte de los elementos administrados por la dirección.

***Finalidad***

Adicionar la Fundación Virgen de la Merced (FUMIVE) a la lista de los centros médicos del informe de atención médica.

***Responsable adicional***

Fundación Virgen de la Merced (FUMIVE).

- ***Coordinar con el Departamento de Archivo y Estadística, a través del subproceso SIPER, las autorizaciones informáticas a fin de ser los usuarios del registro del personal militar o de sus familiares dependientes con discapacidad calificada en la hoja electrónica de bienestar de personal de la Unidad de Movimiento de Personal.***

***Descripción***

En función a las responsabilidades que tiene la Dirección de Archivo y Estadística, en especial el subproceso SIPER, se solicitará la autorización para el acceso a la hoja electrónica de bienestar de personal, a cargo de la Unidad de Movimiento de Personal. Esta solicitud se plantea para posteriormente registrar la información que se recopiló sobre el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

***Finalidad***

Solicitar la autorización para el acceso a la hoja electrónica de bienestar.

***Responsable adicional***

Departamento de Archivo y Estadística, SIPER.

- ***Receptar de la Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre, el informe de atención médica del personal militar con discapacidad calificada o sus dependientes, donde se recomienda el tipo de atención, el centro médico y la plaza donde recibiría la atención medica el militar solicitante.***

***Descripción***

Dadas las responsabilidades de la Dirección de Sanidad, son quienes emitirán un informe de atención médica para el personal con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, en que se detallarán elementos como el centro médico, el tipo de atención que brinda, y la plaza a la que el personal militar en esta situación puede ser designado. Dicho informe se receptorá por parte de la Dirección de Bienestar de Personal para completar la ficha del personal militar, procedimiento del cual se encarga esta dirección.

***Finalidad***

Receptor el informe de atención médica para el personal con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, emitido por la Dirección de Sanidad.

***Responsable adicional***

Dirección de Sanidad.

- ***Registrar en la hoja electrónica de bienestar de personal de la Unidad de Movimiento de Personal, el tipo, porcentaje y grado de discapacidad que consta en el carné de persona con discapacidad.***

***Descripción***

Considerando que, la Dirección de Estadística y Archivo, mediante el subproceso SIPER, concederá la autorización para el personal de la Dirección de Bienestar encargado del registro de información del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, este personal encargado, procederá a ingresar en la hoja electrónica de bienestar de personal los datos que se encuentran la documentación verificada sobre discapacidad, como lo son el tipo, porcentaje y grado de discapacidad que se encuentran en los carnés que certifican dicha condición.

***Finalidad***

Ingresar en la hoja electrónica de bienestar de personal la información que consta en los carnés de discapacidad del personal militar en esta condición o de sus familiares dependientes.

- ***Registrar en la hoja de bienestar de personal de la Unidad de Movimiento de Personal, las jurisdicciones donde el personal militar o sus familiares dependientes con discapacidad calificada pueden recibir atención médica especializada.***

#### ***Descripción***

Considerando lo establecido en el lineamiento que precede, se procederá a completar la información sobre el personal militar con discapacidad calificada o de sus dependientes familiares, en la hoja electrónica de bienestar de personal, considerando la información entregada en el informe de atención médica emitido por la Dirección de Sanidad, así como los centros adicionales que puedan ser registrados por coordinaciones posteriores con otras jurisdicciones.

#### ***Finalidad***

Generar un registro completo del personal militar con discapacidad calificada o de sus dependientes familiares en la hoja electrónica de bienestar de personal.

- ***En coordinación con la Dirección de Sanidad, realizar un registro estadístico de la condición de salud del personal militar y sus familiares dependientes con discapacidad calificada.***

#### ***Descripción***

Parte de los subprocesos que maneja la Dirección de Sanidad, según el Manual de Procesos (2020), son la Estadística médica y la Asesoría médica, ambos elementos que pueden ser utilizados como herramientas para establecer un registro estadístico con conjunto con la Dirección de Bienestar, debido al registro del personal militar con discapacidad calificada que ésta mantiene.

**Finalidad**

Generar un registro estadístico de tratamientos recibidos, porcentaje de avance del tratamiento, y otros datos afines, que permitan observar de manera cuantitativa puntos que pueden mejorar en el proceso una vez establecido.

**Responsable adicional**

Dirección de Sanidad, Estadística médica y Asesoría médica.

**Dirección de Sanidad**

- **Receptar el informe final con la nómina del personal militar y sus familiares dependientes con discapacidad calificada, remitido por la Dirección de Bienestar de Personal de la Fuerza Terrestre.**

**Descripción**

Parte de las responsabilidades designadas para la Dirección de Bienestar de Personal, son la verificación de la condición de discapacidad del personal militar en esta situación, o de sus familiares dependientes, para la posterior elaboración de un informe con la nómina de dicho personal, el cual se remitirá la Dirección de Sanidad, con la finalidad de que ésta elabore un informe de atención médica para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

**Finalidad**

Receptar el documento que dará inicio al planteamiento de plazas sugeridas en función de la atención necesaria para el bienestar de personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

**Responsable adicional**

Dirección de Bienestar de Personal

- **Coordinar con el ISSFA las casas de salud con convenio en las diferentes jurisdicciones, a fin de que el personal militar o sus familiares dependientes reciban la atención médica especializada.**

**Descripción**

Parte de las responsabilidades designadas en el planteamiento de lineamientos, consideraron a la Dirección de Sanidad como el elemento con las herramientas necesarias para emitir información sobre los centros de salud y las especialidades que pueden atender, en especial para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes. Una de estas herramientas es el conocimiento de convenios con distintos centros de salud, así como los que maneja el ISSFA, por lo que se establece como la dirección que maneja la sugerencia de la plaza que puede ocupar el personal militar en esta situación. De esta manera se generará el informe de atención médica para dicho personal.

**Finalidad**

Generar la lista con los centros médicos especializados para el personal con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, a ser considerado en el informe de atención médica.

- ***Coordinar con la Dirección de Sanidad del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (DISAFA), a través del centro coordinador de la región centro, a la Fundación de Asistencia Educativa Social Aérea (FAESA), considerada como centro de rehabilitación infantil, por las especialidades que brinda y sus jurisdicciones.***

**Descripción**

Dado que FAESA se encuentra bajo la jurisdicción de la Fuerza Aérea, distinta a la que maneja la Fuerza Terrestre, conviene la coordinación de acuerdos para la inclusión de esta fundación en la lista manejada para el informe de atención médica. Para ello, se pueden gestionar a través de la DIFASA acuerdos que permitan que el personal militar con discapacidad calificada, o sus familiares dependientes, puedan

acceder a los servicios que brindan, todo esto bajo las normativas planteadas por ambas ramas de las Fuerzas Armadas.

***Finalidad***

Incluir a la Fundación de Asistencia Educativa Social Aérea (FAESA) como un elemento adicional de la lista utilizada para la selección de centros de salud para la atención del personal militar con discapacidad, o de sus familiares militares.

***Responsable adicional***

DISAFA, FAESA

- ***Remitir las casas de salud especializadas y jurisdicciones a fin de que la Dirección de Bienestar realice el registro pertinente.***

***Descripción***

Al haber culminado la lista de centros médicos, la dirección procederá a sugerir las plazas en las que se pueda designar al personal militar en base al tratamiento especializado que puedan recibir en función de la discapacidad registrada, o de sus familiares dependientes. Adicionalmente es necesario se sugiera un tiempo de permanencia acorde al tratamiento, para que se puedan considerar en el proceso de regionalización, sin desatender lo planteado en la Ley de Personal (1991) y su Reglamento (2009) en cuanto a las necesidades de la fuerza. El producto será el informe de atención médica para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

***Finalidad***

Generar el informe de atención médica para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

- ***Mantener actualizado el archivo de todos los casos de los que se han dado atención médica especializada y, en coordinación con la Dirección de Bienestar de Personal, elaborar una planificación para dar***



***seguimiento en forma periódica del avance de cada uno de los casos tratados.***

***Descripción***

En función de lo designado para el proceso de Servicio social de la Dirección de Bienestar de personal, se deberán coordinar los respectivos seguimientos a cada caso sobre el cual se ha emitido la sugerencia por parte de la Dirección de Sanidad. Parte de esta coordinación será el establecimiento de un periodo pertinente para la ejecución de dicho seguimiento, teniendo como finalidad un informe que refleje la situación del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, en el que se registrarán el avance del tratamiento, así como posibles contratiempos. Esta información puede ser utilizada como un indicador de su funcionamiento, parte de mejora del proceso especial de pases.

***Finalidad***

Dar seguimiento periódico al personal militar con discapacidad, o de sus familiares, que hayan sido asignados en base al informe de atención médica, para evaluar el funcionamiento efectivo del proceso.

***Responsable adicional***

Dirección de Bienestar de Personal, Servicio social.

- ***Elaborar el informe de atención médica del personal militar con discapacidad calificada o sus familiares dependientes, donde se evidencien las acciones tomadas en referente al centro de atención especializada, el tipo de tratamiento que va a seguir y el lugar donde se encuentra el centro.***

***Descripción***

Debido a que parte de las responsabilidades asignadas a la Dirección de Sanidad dentro del planteamiento de los presentes lineamientos corresponde la

generación de información pertinente que pueda ser utilizada como sugerencia para la designación del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, es coherente designar también la consideración de otros aspectos adicionales como el tipo de tratamiento a recibir por parte de este personal, así como la jurisdicción del centro médico que lo realizaría. Finalmente, esta información se agregará al informe de atención médica.

### ***Finalidad***

Generar el informe de atención médica para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

### **Dirección de Administración de Personal**

#### ***Dirección de Archivo y Estadística***

- ***Receptar la solicitud de la Dirección de Bienestar de Personal para el registro del personal militar o de sus dependientes con discapacidad calificada, y las jurisdicciones donde recibirán atención médica especializada.***

### ***Descripción***

La Dirección de Estadística y Archivo está a cargo de la administración de cambios en los sistemas manejados por la Dirección de Administración de Personal. Esta administración se materializa con el proceso SIPER, el cual, una vez receptado el pedido por parte de la Dirección de Bienestar, ejecutará los subprocesos necesarios para otorgar acceso al personal de esta última para que puedan ejecutar cambios en la hoja electrónica de bienestar de personal, manejada por la Unidad de Movimiento de Personal. El proceso se realizará siguiendo los protocolos que el SIPER tenga establecidos.

### ***Finalidad***

Conceder acceso a la hoja electrónica de bienestar de personal, manejada por la Unidad de Movimiento de Personal, para que en ella se puedan registrar los datos recopilados por la Unidad de Bienestar de Personal.

***Responsable adicional***

Dirección de Bienestar de Personal, SIPER.

- ***Desarrollar el aplicativo en base al requerimiento de la Dirección de Bienestar de Personal.***

***Descripción***

La Dirección de Bienestar de Personal, una vez registrada la información necesaria sobre el personal con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, en la hoja electrónica de bienestar de personal, solicitará la generación de un aplicativo que muestre en el S.A.P. la hoja de bienestar de personal con los datos ingresados, y que además se manifieste un sistema de semaforización para que se visualice la condición de dicho personal antes de ser ingresado al proceso de movimiento de personal.

***Finalidad***

Desarrollar el complemento informático para el S.A.P. que permita que se visualice, por parte del operador de dicho sistema, la condición de discapacidad calificada del personal militar o de sus familiares dependientes.

***Responsable adicional***

SIPER

- ***Determinar el perfil del usuario y clave de acceso pertinente para el registro por parte de la Dirección de Bienestar de Personal.***

***Descripción***

La Dirección de Estadística y Archivo establecerá, mediante el SIPER, al personal autorizado a modificar la información de la hoja electrónica de bienestar de

personal. El SIPER establecerá un control los accesos concedidos al personal de Bienestar de Personal, de acuerdo a sus políticas de seguridad de información, considerando que cualquier mal uso de este acceso será considerado de acuerdo a la Ley de Personal y su Reglamento.

***Finalidad***

Establecer control sobre el acceso y manipulación de la información que se registra en la hoja electrónica de bienestar de personal.

***Responsable adicional***

Dirección de Bienestar de Personal, SIPER.

- ***Implementar la consulta de la información registrada en la hoja electrónica de bienestar del personal, en el sistema automatizado de pases de la Unidad de Movimiento de Personal.***

***Descripción***

Una vez que mediante el SIPER se haya desarrollado el complemento informático para el S.A.P., se implementará en dicho sistema para que la información de la hoja electrónica de bienestar pueda ser visualizada por el personal a cargo del proceso de pases en la Unidad de Movimiento de Personal.

***Finalidad***

Visualizar en el S.A.P. la hoja de electrónica de bienestar del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, para que el operador de la Unidad de Movimiento de Personal pueda identificarlo y consultar sus datos.

***Responsable adicional***

SIPER.

- ***Implementar alertas mediante un sistema de semaforización para identificar discapacidad calificada del personal militar o de sus familiares dependientes en el sistema automatizado de pases.***

**Descripción**

El complemento desarrollado por el SIPER para el S.A.P. también deberá considerar un sistema de alerta para que el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, sean identificados previo a la designación en una unidad militar. Esta alerta advertirá al operador sobre la condición del personal sobre el cual se emitirá el pase, para que éste sea considerado en un proceso especial de pases.

**Finalidad**

Identificar al personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependiente, en el S.A.P. para que sean visualizados por parte del operador y no sean considerados en la emisión normal de pases.

**Responsable adicional**

SIPER.

**Unidad de Movimiento de Personal**

- **Verificar, en el sistema automatizado de pases, que en la hoja electrónica de bienestar de personal se visualice el registro emitido por la Dirección de Bienestar de Personal.**

**Descripción**

La Dirección de Administración de Personal, se encarga, entre otros procesos, del movimiento de personal, el cual es ejecutado por la unida que lleva el mismo nombre. Dicho proceso se ejecuta con la ayuda de un sistema automatizado de pases que genera las designaciones en función de la necesidad institucional y con el objetivo de mantener el funcionamiento de la Fuerza Terrestre. En este sistema es en donde se registrará toda la información referente al personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, con la finalidad de evitar que se los incluya en la

totalidad del talento humano con el que dispone la fuerza, sin que esto afecte las necesidades o el funcionamiento de las unidades.

Parte del S.A.P. es la hoja electrónica de bienestar de personal, en la que se ha registrado previamente la información necesaria por parte de la Dirección de Bienestar.

***Finalidad***

Constatar que los datos del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, se encuentre registrado en el S.A.P. para evitar que sean considerados en la totalidad del personal a ser asignado en proceso de movimiento de personal.

***Responsable adicional***

Dirección de Bienestar, SIPER.

- ***Verificar en el inicio del sistema automatizado de pases la semaforización implementada.***

***Descripción***

El operador designado para el proceso de pases en la Unidad de Movimiento de Personal, se encargará de la verificación del correcto funcionamiento del sistema de alerta, implementado por el SIPER, en el S.A.P. para la identificación del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.

***Finalidad***

Verificar que el complemento implementado funciona correctamente en cuanto a la alerta mediante el sistema de semaforización en el S.A.P.

***Responsable adicional***

SIPER.

- ***Establecer un sistema de rotación especial de pases para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.***

***Descripción***

Considerando que en el artículo tercero de la LOD (2012) se menciona la atención prioritaria de la población con discapacidad calificada, es necesaria la implementación de un sistema de pases especial para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes como se hace alusión en la CRE (2008) en cuanto al cuidado y responsabilidad sobre una persona con esa condición.

Este proceso especial de pases considerará los elementos previamente generados y organizados en la hoja electrónica de bienestar de personal como recomendación para la asignación del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, sin afectar la necesidad y requerimientos de las unidades militares y el funcionamiento orgánico de la institución.

#### ***Finalidad***

Generar un sistema de pases para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, que considere bajo esta situación, el destino óptimo para dicho personal bajo las condiciones recomendadas.

#### ***Responsable adicional***

Dirección de Bienestar de Personal.

- ***Informar al personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes el procedimiento a seguir para su registro con la documentación pertinente.***

#### ***Descripción***

Considerando que, acorde a la LOD (2012), la población con discapacidad calificada debe tener atención prioritaria, se informará al personal militar en esta condición, o de sus familiares dependientes, sobre el procedimiento para que pueda registrar su discapacidad como una consideración a tomarse en cuenta en el proceso de emisión de pases, y que una vez verificada dicha condición, pueda acceder a la

emisión de un pase bajo las recomendaciones pertinentes del caso, manteniendo el correcto funcionamiento de las unidades y atendiendo sus requerimientos de personal.

***Finalidad***

Informar al personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, sobre el proceso de pases especiales que consideran recomendaciones a partir de su situación.

- ***En coordinación con la Dirección de Sanidad determinar el tiempo de permanencia del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes en las respectivas jurisdicciones donde recibirán la atención médica especializada.***

***Descripción***

En base a que la Dirección de Sanidad cuenta con las herramientas y la información necesaria para recomendar el centro de atención especializada que pueda atender las necesidades médicas del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, se coordinarán sugerencias en cuanto a periodos de permanencia en las jurisdicciones designadas para el personal en esta situación. Estas sugerencias deberán ir acorde al tratamiento que dicho personal, o sus familiares dependientes, requieran.

***Finalidad***

Recomendar el tiempo de permanencia para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, considerando el tipo de tratamiento y la atención médica especializada que requieran.

***Responsable adicional***

Dirección de Sanidad.



- ***En cumplimiento a la rotación del personal militar determinar una posible regionalización considerando la discapacidad calificada del militar o de sus familiares dependientes.***

#### ***Descripción***

Tomando en cuenta las necesidades y requerimientos de personal planteados por las unidades militares, se deberán plantear regionalizaciones para el militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, que no afecten de ninguna manera su condición, respetando lo que dicta la LOD (2012). En este caso, será primordial la consideración del tipo de tratamiento que el militar, o sus familiares, estén recibiendo, y que por efectos de cumplimiento de regionalización, estos tratamientos no se vean interrumpidos. Se puede utilizar la información archivada en la hoja electrónica de bienestar de personal como apoyo en la toma de esta decisión, teniendo en cuenta las necesidades institucionales y la normativa vigente.

#### ***Finalidad***

Determinar si es posible para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, cumplir con la regionalización establecida.

- ***Solicitar el registro oportuno a la Dirección de Bienestar de Personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.***

#### ***Descripción***

Considerando que la Dirección de Bienestar de Personal contará con el acceso para la modificación y actualización de la hoja electrónica de bienestar de personal en función de la información que recopilen, y que esta hoja, a su vez, sería el principal insumo en la emisión del pase especial para el personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, la Unidad de Movimiento de Personal, debe solicitar que se mantenga actualizada esta información previo el inicio del proceso de emisión de pases.

***Finalidad***

Mantener el registro actualizado del personal militar con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes, en la hoja electrónica de bienestar de personal, considerando que es un insumo en la emisión de pases especiales.

***Responsable adicional***

Dirección de Bienestar de Personal.

***Mapa del Proceso Derivado de los Lineamientos***

Considerando los lineamientos planteados en el punto anterior, se planteó un proceso tentativo que los materialice (Anexo F). Dicho proceso establece las responsabilidades sobre las actividades a realizarse por cada dirección, sin embargo al ser la materialización de una propuesta, su ejecución puede estar sujeta a los cambios que los responsables consideren pertinentes.

## Capítulo Sexto

### Conclusiones y Recomendaciones

#### Conclusiones

- El 91% del personal de oficiales y voluntarios con discapacidad registrada considera que es necesario establecer un proceso especial para la emisión de pases considerando sus necesidades, o la de sus familiares, a lo que los jefes de la Unidad de Movimiento de Personal Voluntario, y de Estadística y Archivo, expresaron que es factible la implementación de un complemento, el cual seguirá los lineamientos propuestos, para el establecimiento de este procedimiento especial.
- Se evidencia la falta de lineamientos para un procedimiento dentro del subproceso de la Unidad de Movimiento de Personal, mediante el cual se pueda establecer una destinación especial al personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes, de lo cual se desprende que para poder ejecutar esta destinación especial, debe implementarse dentro del sistema automatizado de pases un componente informático, que permita visualizar al operador del sistema al personal militar con discapacidad calificada o de sus familiares dependientes y no ser considerado dentro del universo del personal militar en las destinaciones a las diferentes unidades de la Fuerza Terrestre.
- No existe información que alimente al sistema automatizado de pases y a los procedimientos de la Unidad de Movimiento de Personal en cuanto al personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, por lo que no se evidencia ningún tipo de clasificación para el personal considerando su condición.

- Se plantearon lineamientos con el fin de atender las necesidades del personal militar con discapacidad o de sus familiares dependientes, considerando la articulación de la Unidad de Estadística, Archivo y SIPER, la Dirección de Bienestar de Personal y a la Dirección de Sanidad, de manera que se permita visualizar la situación del personal registrado, en el sistema automatizado de pases, durante el proceso de emisión de pases, y que dicho personal acceda a un procedimiento especial que considere las recomendaciones emitidas acorde a los tratamientos requeridos por su condición.
- Los lineamientos para el proceso especial de pases pretenden, en sus componentes, dar solución a un problema en la emisión de pases que implica la rectificación de estos pases cada año para el personal que siente que no es considerada su discapacidad o de sus familiares dependientes, y la atención especial que esto conlleva, velando por el bienestar del personal sin afectar el requerimiento institucional de la Fuerza Terrestre, ni el completamiento orgánico de las unidades, y así también, mejorando el proceso de pases de la Unidad de Movimiento de Personal.

### **Recomendaciones**

- Tomar los lineamientos planteados en el presente estudio como una base para la implementación de un proceso especial de pases que tenga consideración sobre el personal militar discapacitado o sus familiares dependientes, el cual podría ser parte del sistema automatizado de pases, con la finalidad de volver más eficiente la rotación del talento humano en dichas condiciones.

- Se puede partir de la propuesta del proceso planteada a partir de los lineamientos, como una guía para establecer responsabilidades sobre las distintas direcciones involucradas, una vez que se implemente el proceso de emisión de pases especiales como tal.
- Dentro del marco legal vigente utilizado como fuente de consulta para la presente investigación, se encontró que el empleo de los términos en referencia al personal con discapacidad no está actualizado en la Ley de Personal de la Fuerza Terrestre, así como en el Manual de Procesos de la Dirección General de Talento Humano de la Fuerza Terrestre, por lo que se deberían revisar los términos expuestos en los documentos mencionados.

#### **Limitaciones y trabajos futuros**

- Una limitación a considerarse en el presente estudio es que se tomaron en cuenta como población a los oficiales y voluntarios registrados con algún tipo de discapacidad, por lo que los datos pueden incrementar al tener en cuenta la totalidad de este grupo de personal dentro de la Fuerza Terrestre.
- El presente trabajo de investigación presenta el inicio de un proceso que, una vez implementado, debería ser evaluado y expuesto a un proceso de mejora para que se asegure al máximo su efectividad y represente una solución a la continua rectificación de pases para el personal con discapacidad calificada, o de sus familiares dependientes.
- Los lineamientos planteados presentan la interrelación de varias direcciones dentro de la Fuerza Terrestre, lo que podría ser el punto de partida para más coordinaciones que permitan mejorar la efectividad de los procesos que puedan verse involucrados.

## Bibliografía

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Chiriboga, S. M. (14 de Julio de 2015). *Afrontamiento de discapacidades físicas y calidad de vida, en personal militar en servicio activo* [Informe final del trabajo de Titulación de Psicóloga Clínica, Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7163>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2014). *Normas Jurídicas en discapacidad Ecuador*. Don Bosco.
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Registro Oficial N° 449. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Crespo, M. A. (2017). La política de discapacidad del sector seguridad y defensa en Colombia: una mirada desde los derechos fundamentales. *Ciencias de la salud*, 15(3), 427-440.  
<https://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.6126>
- Defensoría de la Discapacidad. (18 de diciembre de 2014). *Defiende, educa y empodera*. Defensoría de la Discapacidad de Chile.  
<https://defensoriadeladiscapacidad.cl/educacion-legal/derechos-humanos-y-discapacidad>
- Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre. (05 de julio de 2018). *Manual de procesos*. IGM.
- Dirección de Planificación y Gestión Estratégica de la Fuerza Terrestre. (2020). *Manual de procesos*. IGM.
- Heizer, J. & Render, B. (2009). Pronósticos. *Principios de Administración de Operaciones* (7ma ed., pp. 106-111). Pearson Educación.
- Lee, B. (2019). President's Greetings. *The National Rehabilitation Center (Korea)*.  
[http://www.nrc.go.kr/eng/html/content.do?depth=id&menu\\_cd=01\\_01](http://www.nrc.go.kr/eng/html/content.do?depth=id&menu_cd=01_01)

- Ley 74. Ley Orgánica de la Defensa Nacional. Registro Oficial N°4. 19 de enero de 2007 (Ecuador)
- Ley 118. Ley de Personal de Fuerzas Armadas. Registro Oficial Suplemento 660. 10 de abril de 1991 (Ecuador).
- Ley 180. Para la creación del Consejo Nacional de Discapacidades. Registro Oficial N° 996. 10 de agosto de 1992 (Ecuador).
- Ley N° 19.101 de 1971. Ley para el Personal Militar. 30 de junio de 1971 (Argentina).  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/19875/texact.htm>
- Ley Orgánica de Discapacidades [LOD]. Registro Oficial N° 796. 25 de septiembre de 2012 (Ecuador).
- Lizama, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, 115-136.
- Lucio, R., Villacrés, N., & Henríquez, R. (2011). Sistema de salud de Ecuador. *Salud Pública de México*, 53(Supl. 2), 177-187.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342011000800013&lng=es&tIng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342011000800013&lng=es&tIng=es).
- Ministerio de Defensa de España. (22 de septiembre de 2015). Plan de apoyo de discapacidad. *Resolucion N.- 430(185)*. Madrid, España.
- Ministerio de Defensa Nacional. (13 de julio de 2009). Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar. *Acuerdo Ministerial N° 1909*. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Salud Pública.(2018). Calificación o Recalificación de Personas con Discapacidad. <https://www.salud.gob.ec/calificacion-o-recalificacion-de-personas-con-discapacidad-2/>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Discapacidades. *Temas de Salud*.  
<https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

- Pérez, L. (2010). *Discapacidad derecho y política de inclusión*. Cinca.
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia*. Harvard University Press (traducida al Español).
- Rawls, J. (1996). *La justicia con equidad*. Belknap.
- Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades. Decreto Ejecutivo 3603. Registro Oficial N° 27. 21 de febrero de 2003 (Ecuador).
- Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas. Decreto Ejecutivo 1720, Registro Oficial 597. 25 de mayo de 2009 (Ecuador).
- Resolución 61/106 de 2006 [Naciones Unidas]. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 13 de diciembre de 2006.  
[http://www.oas.org/DIL/esp/A-RES\\_61-106\\_spa.pdf](http://www.oas.org/DIL/esp/A-RES_61-106_spa.pdf)
- Terán, G. (2006). *Proyecto de investigación: Cómo elaborar* (2da ed.). Ediciones del departamento de investigación y doctrina ESMIL
- U.S. Department of Veteran Affairs. (2019). VA benefits for service members.  
<https://www.va.gov/>



## Anexos