



**“Unidad especial de contrainteligencia en el Ejército. Propuesta de creación”**

Donoso Salazar, Víctor Manuel y Larrea Romero, Luis Antonio

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

Centro de Posgrados

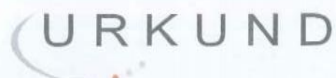
Maestría en Estrategia Militar Terrestre

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

CRNL. E.M Aguilar Sotomayor, Patricio

28 de septiembre del 2020

## Urkund



### Urkund Analysis Result

Analysed Document: TRABAJO TITULACIÓN MAESTRIA 08 AGO 2020  
DONOSO\_LARREA.docx (D77723992)

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

Submitted By: eegalarza@espe.edu.ec

Significance: 5 %

#### Sources included in the report:

CAPITULO 1,2,3,4 y 5 u\_version2.docx (D64838998)

TESIS\_ESPINOZA-GUERRÓN\_MAESTRIA ESTRATEGIA MIITAR TERRESTRE.docx (D77361683)

TESIS ROCHA-LOPEZ Junio 2020.docx (D77517814)

TESIS DE LA MAESTRIA TORO GALARRAGA.docx (D54708191)

TESIS UNIFICADA CI AMENAZAS.docx (D63720707)

TRABAJO INVESTIGATIVO MAYO GRANADA.doc (D24736236)

<https://www.cffaa.mil.ec/mision-vision-valores-institucionales/#::~:~:text=Defender%20la%20Soberan%C3%ADa%20y%20la,de%20paz%20y%20ayuda%20humanitaria.Cedatos>.

<https://www.defensa.gob.ec/cedatos-afirma-que-fuerzas-armadas-tiene-el-80-6-de-confianza-ciudadana/CEDATOS>.


<http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/10447/1/T-ESPE-049556.pdf>

<https://docplayer.es/41959744-Gabriel-arturo-anasco-munoz.html>

#### Instances where selected sources appear:

22



Patricia L. Aguilar  
1102772355



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN  
Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA**

**CENTRO DE POSGRADOS**

**Certificación**

Certifico que el trabajo de titulación, **“Unidad especial de contrainteligencia en el Ejército. Propuesta de creación”** fue realizado por los señores: **TCRN. E.M Donoso Salazar, Víctor Manuel** y **TCRN. E.M Larrea Romero, Luis Antonio**, 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, 05 de agosto del 2020

.....  
CRNL. E. M. Aguilar Sotomayor, Patricio  
Director  
C.C.: 1102772355



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN  
Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

CENTRO DE POSGRADOS

Responsabilidad de autoría

Nosotros, Tcrn. **E.M Donoso Salazar, Víctor Manuel** con cédula de identidad 1710328145, y Tcrn. **E.M Larrea Romero, Luis Antonio**, con cédula de identidad N°1710109834, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación “**Unidad especial de contrainteligencia en el Ejército. Propuesta de creación**” 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, 05 de agosto del 2020

Tcrn. E. M. Donoso Salazar, Víctor Manuel

C.C. 171032814-5

Tcrn. E. M. Larrea Romero, Luis Antonio

C.C. 171010983-4



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN  
Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

CENTRO DE POSGRADOS

Autorización de publicación

Nosotros, **Tcrn. E.M Donoso Salazar, Víctor Manuel** y **Tcrn. E.M Larrea Romero, Luis Antonio**, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **“Unidad especial de contrainteligencia en el Ejército. Propuesta de creación”** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

TCRN. E. M. Donoso Salazar, Víctor Manuel

C.C. 171032814-5

Sangolquí, 05 de agosto del 2020

TCRN. E. M. Larrea Romero, Luis Antonio

C.C. 171010983-4

## **Dedicatoria**

Dedicamos el presente trabajo investigativo a nuestras esposas y familia, que han sido un apoyo fundamental para su desarrollo, así como también a nuestro Tutor guía el Sr. Tcrn. de E.M Alex Maldonado, quien ha orientado este proceso y ha contribuido de una manera significativa para llegar al fin deseado. Sin dejar de agradecer a todos aquellos oficiales que, en forma directa o indirecta han permitido que se efectúe este trabajo de la mejor forma, de manera muy especial al Sr. Crnl. E.M.C Francisco Carpio y al Sr Crnl. E.M Patricio Aguilar Sotomayor, quienes, con sus conocimientos y experiencia, en forma incondicional nos han proporcionado su guía, permitiéndonos contar con elementos de juicio, que han dado el direccionamiento al presente trabajo investigativo.

Los autores

## **Agradecimiento**

Gracias a la Academia de Guerra del Ejército, por habernos permitido perfeccionarnos en la carrera militar, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, con su aporte permitieron que este trabajo, el día de hoy culmine con éxito.

Este es un momento muy especial, que esperamos perdurará en el tiempo, no solo en la mente de las personas, a quienes agradecemos de todo corazón su apoyo incondicional; sino también, a quienes invirtieron su tiempo en darnos un consejo y una guía durante el desarrollo del presente trabajo.

Los autores

## Índice de contenido

Urkund.....	2
Certificación .....	3
Responsabilidad de autoría.....	4
Autorización de publicación.....	5
Dedicatoria.....	6
Agradecimientos.....	7
Índice de contenido .....	8
Índice de Tablas .....	12
Índice de figuras .....	13
Resumen .....	14
Abstract.....	15
<b>CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
1.1 Antecedentes.....	16
1.2 Justificación .....	16
1.3 Importancia .....	17
1.4 Planteamiento del problema.....	18
1.5 Formulación del problema .....	19
1.6 Objetivos .....	19
1.6.1 Objetivo general .....	20
1.6.2 Objetivos específicos.....	20
1.7 Hipótesis .....	21
<b>CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.1 Antecedentes de la investigación .....	22
2.2 Fundamentación teórica .....	22
2.3 Fundamentación conceptual .....	27
<b>CAPÍTULO III. – MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>30</b>
3.1 Modalidad de la investigación .....	30
3.2 Tipo de investigación .....	30
3.3 Métodos de investigación .....	31



<b>3.4</b>	<b>Conceptualización y operacionalización de variables .....</b>	<b>32</b>
3.4.1	Sistema de variables .....	32
3.4.1.1	Variable Independientes (VI).....	32
3.4.1.2	Variable Dependiente (VD) .....	32
3.4.2	Conceptualización. ....	32
3.4.2.1	Variable Independiente .....	32
3.4.2.2	Variable Dependiente .....	33
3.4.3	Operacionalización de variables .....	33
3.4.4	Población y muestra .....	34
3.4.5	Técnicas de recolección de datos.....	36
3.4.6	Instrumentos de recolección de datos .....	36
<b>CAPÍTULO IV. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>		<b>37</b>
<b>4.1</b>	<b>Análisis e interpretación de resultados .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2</b>	<b>Análisis e interpretación de resultados de las encuestas realizadas .....</b>	<b>38</b>
4.2.1	¿Conoce usted si dentro de la estructura de la Ejército ecuatoriano, existe una unidad entrenada, con la capacidad de detectar y neutralizar las acciones de personal militar involucrado en actos que se contraponen a la normativa legal vigente dentro de la institución? .....	38
4.2.2	¿Conoce Ud. que es la Contrainteligencia y como se emplea dentro del Ejército?. 39	
4.2.3	Para evitar la infiltración y penetración de personas desafectas en la institución se debe: 41	
4.2.4	¿Considera Ud. que existe el marco legal, que sustente el accionar de esta unidad? 42	
4.2.5	¿Considera Ud. que el personal militar debe ser sometido a pruebas de confianza, en el desempeño de sus funciones?.....	44
4.2.6	¿En el caso de estructurarse una unidad de Contrainteligencia, que personal debería ser el más idóneo para conformarla? .....	45
4.2.7	Si su respuesta a la pregunta anterior fue otros, ¿personal de qué arma, especialidad o perfil específico debería conformar esta nueva unidad? .....	47
4.2.8	¿Esta unidad o estructura podría depender de? .....	49

4.2.9	¿La misión fundamental de esta unidad sería la de descubrir, prevenir y neutralizar las actividades de personal militar o de servidores públicos en actos fuera de la normativa legal vigente?.....	51
4.2.10	Si su respuesta a la pregunta anterior, fue en Desacuerdo, ¿cuál sería la razón? 53	
4.2.11	¿Esta unidad debería ejecutar operaciones de negación, como la censura, para impedir que la información de valor llegue hasta el enemigo, adversario o amenaza? .....	54
4.2.12	En caso de estar en desacuerdo, ¿cuál sería la razón? .....	55
<b>4.3</b>	<b>Análisis e interpretación de resultados de las entrevistas realizadas a expertos</b> .....	<b>56</b>
<b>4.4</b>	<b>Análisis e interpretación de los objetivos específicos.....</b>	<b>57</b>
4.4.1	1er. Objetivo específico .....	57
4.4.1.1	Introducción .....	57
4.4.1.2	Conocimiento del hecho .....	57
4.4.1.3	Análisis.....	58
4.4.1.4	Conclusiones parciales .....	58
4.4.2	2do. Objetivo específico .....	59
4.4.2.1	Introducción .....	59
4.4.2.2	Conocimiento del hecho .....	59
4.4.2.3	Análisis.....	60
4.4.2.4	Conclusiones parciales .....	61
4.4.3	3er. Objetivo específico .....	61
4.4.3.1	Introducción .....	61
4.4.3.2	Conocimiento del hecho .....	63
4.4.3.3	Análisis.....	63
4.4.3.4	Conclusiones parciales .....	64
<b>CAPITULO V. – PROPUESTA</b>	.....	<b>65</b>
<b>5.1</b>	<b>Antecedentes de la propuesta.....</b>	<b>65</b>
<b>5.2</b>	<b>Justificación .....</b>	<b>67</b>
<b>5.3</b>	<b>Objetivos .....</b>	<b>68</b>
5.3.1	Objetivo general .....	68

5.3.2	Objetivos específicos.....	68
<b>5.4</b>	<b>Fundamentación propuesta.....</b>	<b>69</b>
5.4.1	Marco legal .....	69
5.4.2	Alcance .....	69
5.4.3	Ventajas.....	70
<b>5.5</b>	<b>Metodología para ejecutar la propuesta.....</b>	<b>71</b>
<b>5.6</b>	<b>Diseño de la propuesta.....</b>	<b>71</b>
5.6.1	Estructura orgánica por procesos del DCIE .....	71
5.6.1.1	Misión.....	71
5.6.1.2	Visión .....	72
5.6.1.3	Estructura orgánica del DCIE.....	73
5.6.1.4	Estructura orgánica funcional.....	74
5.6.1.5	Ficha del subproceso de Contrainteligencia.....	76
5.6.2	Controles del proceso.....	78
5.6.3	Actividades de los subprocesos.....	79
5.6.3.1	Apoyo tecnológico .....	79
5.6.3.2	Operaciones especiales de CI .....	80
5.6.3.3	Idoneidad .....	83
5.6.4	Diagrama de flujo del subproceso de CI.....	85
5.6.5	Indicadores del proceso de gestión de CI Interna .....	86
<b>5.7</b>	<b>Validación de especialistas .....</b>	<b>88</b>
<b>CAPITULO VI. – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>89</b>	<b>89</b>
<b>6.1</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>89</b>
<b>6.2</b>	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>90</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>91</b>	<b>91</b>
<b>Anexos</b>		

## Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i> .....	33
Tabla 2. <i>Tamaño de la muestra</i> .....	35
Tabla 3. <i>Muestra numérica</i> .....	35
Tabla 4. <i>Conocimiento sobre unidad interna del Ejército</i> .....	38
Tabla 5. <i>Conocimiento sobre CI y su empleabilidad en el Ejército</i> .....	39
Tabla 6. <i>Acciones de prevención y penetración para personas desafectas</i> .....	41
Tabla 7. <i>Conocimiento sobre legalidad de DCIE</i> .....	42
Tabla 8. <i>Opinión sobre pruebas de confianza</i> .....	44
Tabla 9. <i>El perfil de idoneidad para conformar una unidad CI</i> .....	45
Tabla 10. <i>Personal de arma, especialidad o perfil específico acorde a la unidad CI</i> ....	47
Tabla 11. <i>Dependencia adecuada de la unidad CI</i> .....	49
Tabla 12. <i>Aceptabilidad de la misión planteada</i> .....	51
Tabla 13. <i>Aceptación sobre la posible ejecución de actividades de la unidad CI</i> .....	54
Tabla 14. <i>Estructura orgánica funcional</i> .....	74
Tabla 15. <i>Apoyo tecnológico</i> .....	79
Tabla 16. <i>Operaciones especiales de CI</i> .....	80
Tabla 17. <i>Idoneidad</i> .....	83

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Personal militar en procesos legales por grados 2017-2020</i> .....	26
Figura 2. <i>Calificación de la Fuerza Pública-2019</i> .....	27
Figura 3. <i>Conocimiento sobre unidad interna del Ejército</i> .....	38
Figura 4. <i>Conocimiento sobre CI y su empleabilidad en el Ejército</i> .....	40
Figura 5. <i>Acciones de prevención y penetración para personas desafectas</i> .....	41
Figura 6. <i>Conocimiento sobre legalidad de DCIE</i> .....	43
Figura 7. <i>Opinión sobre pruebas de confianza</i> .....	44
Figura 8. <i>El perfil de idoneidad para conformar una unidad CI</i> .....	46
Figura 9. <i>Personal de arma, especialidad o perfil específico acorde a la unidad CI</i> .....	48
Figura 10. <i>Dependencia adecuada de la unidad CI</i> .....	50
Figura 11. <i>Aceptabilidad de la misión planteada</i> .....	52
Figura 12. <i>Aceptación sobre la posible ejecución de actividades de la unidad CI</i> .....	54
Figura 13. <i>Estructura del COIMC</i> .....	66
Figura 14. <i>Estructura organizacional del departamento de Contrainteligencia (CI)</i> .....	67
Figura 15. <i>Estructura Orgánica del DCIE</i> .....	73
Figura 16. <i>Subproceso de Contrainteligencia</i> .....	76
Figura 17. <i>Diagrama de flujo del subproceso de Contrainteligencia</i> .....	85
Figura 18. <i>Indicadores del proceso de Gestión de C.I Interna</i> .....	86

## Resumen

La evolución de las amenazas y riesgos que afectan a la sociedad, obligan a reconfigurar el papel de la seguridad dentro de las instituciones del Estado, más aún dentro del Ejército, como una institución, que requiere de estructuras flexibles, que se adapten a la multidimensionalidad de los escenarios y que a la vez se preocupen por proteger sus bienes, garantizando de esta forma la seguridad del personal, material y medios, así como precautelando la imagen institucional, en apoyo al cumplimiento de la misión encomendada. Para ello se requiere de organismos capacitados, entrenados y equipados, que puedan preocuparse de precautelar los intereses institucionales; bajo este contexto, en el presente trabajo investigativo, mediante un análisis de la situación actual de la seguridad dentro del Ejército se busca proponer la creación de un organismo que cuente con el entrenamiento, equipamiento y capacitación necesaria, que le permita detectar y neutralizar al personal militar y/o servidores públicos que puedan verse inmersos en actos al margen de la normativa legal vigente y que con su accionar comprometan la seguridad de las operaciones militares, los bienes de la institución y afecten de esta forma a la imagen institucional.

Palabras clave:

- **INTELIGENCIA.**
- **CONTRAINTELIGENCIA.**
- **APOYO TECNOLÓGICO.**
- **OPERACIONES ESPECIALES DE C.I.**
- **IDONEIDAD.**

## Abstract

The evolution of threats and risks affecting society, compels us to reconfigure the role of security within state institutions, even more so within the Army, as an institution, which requires flexible structures, that adapt to the multidimensionality of the scenarios and at the same time worry about protecting their assets, thus ensuring the safety of personnel, material and means, as well as protecting the institutional image, in pursuit of the fulfillment of the mission entrusted. To achieve this, it is required well trained, equipped and qualified organizations, that may be concerned about safeguarding institutional interests; in this context, in the present investigative work, by means of an analysis of the current security situation within the Army is sought to propose the creation of an agency that counts on the necessary training, equipment and preparation, that allows them to detect and neutralize military personnel and/or public workers who may be immersed in acts outside the current legal regulations and that, with their behavior, endanger the security of military operations, the assets of the institution and thus affect the institutional image.

Key words:

- **INTELLIGENCE.**
- **COUNTERINTELLIGENCE.**
- **TECHNOLOGICAL SUPPORT.**
- **C.I. SPECIAL OPERATIONS.**
- **SUITABILITY.**

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Antecedentes**

El profundo cambio del mundo globalizado afecta seriamente a la civilización y por tanto a Ecuador, sus instituciones, incluyendo al Ejército, como garante de soberanía nacional. Los conceptos de paz y guerra se han transformado y nos han permitido reflexionar sobre su naturaleza. Los militares hemos buscado dar un sentido y fundamento ético a nuestra profesión; y en ese esfuerzo parece ser cada vez más necesario, debido a que las amenazas y riesgos como los Grupos Irregulares Armados y el Crimen Organizado, tienen un carácter multidimensional y han logrado penetrar e infiltrar a las instituciones de control del Estado, poniendo en tela de duda el comportamiento ético de sus miembros, lo que obliga a buscar mecanismos que garanticen el ejercicio de la actividad militar; considerando que históricamente quienes han participado en actividades al margen de la ley, han buscado mecanismos para que personal militar y servidores públicos, se involucren de manera directa o indirecta en actividades en contra de la normativa legal vigente, poniendo en riesgo las operaciones militares y generando una mala imagen institucional ante la sociedad, sin que en la actualidad exista un organismo de gestión en la seguridad institucional y que cuente con las capacidades necesarias para neutralizar este tipo de hechos al interior de la institución.

#### **1.2 Justificación**

La presente investigación pretende generar una reflexión sobre el estado actual de la estructura gestión de seguridad dentro del Ejército, debido a que se evidencia que en la



actualidad no se cuenta con una Unidad Especial de Contrainteligencia que pueda prevenir en forma anticipada la participación directa o indirecta del personal militar y/o servidores públicos en actividades al margen de la ley y que con su accionar pone en riesgo las operaciones militares y genera una mala imagen institucional; planteando la necesidad prioritaria de contar con un organismo capacitado, entrenado, con personal y medios, que pueda lograr este objetivo en forma integral, en procura de mejorar y fortalecer los procesos de seguridad interna dentro de la institución, aprovechando los recursos disponibles, ejecutando adecuados análisis, que permitan tomar las mejores decisiones al mando, para minimizar o eliminar los efectos o acciones de las amenazas y riesgos que ponen en riesgo la seguridad del personal, material y medios en el Ejército.

### **1.3 Importancia**

El tema tiene importancia para el Ejército, en su interés de indagar los casos, que se han presentado en los que personal militar y/o servidores públicos, se han visto involucrados en actividades contraponiendo hacia la normativa legal, que rige a la institución armada, generándose la necesidad de contar con un organismo encargado de proteger los intereses institucionales, de las acciones de estos elementos, así como de la influencia de las diferentes amenazas y riesgos, que podrían afectar a la seguridad de las operaciones militares y a la imagen institucional.

El estudio es relevante para el Ejército pues no dispone de un organismo para la detección, neutralización de las acciones y conductas impropias por parte de su personal; contribuyendo de esta forma a la toma de acciones necesarias y pertinentes, que evite el cometimiento de actos que se contrapongan a la normativa legal vigente y que afecten a la institución. La investigación tiene originalidad, ya que propone como una posible medida de

solución la estructuración de una unidad, que pueda realizar las tareas necesarias, en función de la necesidad del Ejército y que con su trabajo contribuya a la toma de decisiones oportunas que contrarresten el accionar de las amenazas y riesgo al interior de la institución.

En función de lo mencionado anteriormente, se determina la importancia de este tema de investigación, por cuanto, se puede implementar dentro del Ejército, una estructura flexible, que permita proteger al personal, la información, las instalaciones y medios de las actividades de inteligencia de redes locales o internacionales, minimizando el involucramiento de personal militar y/o servidores públicos en actividades al margen de la ley.

#### **1.4 Planteamiento del problema**

Existen casos en los cuales miembros del Ejército, se han visto involucrados en actividades contrarias a la normativa legal vigente, han ido incrementándose, especialmente en temas de corrupción y narcotráfico, evidenciando de esta forma como las organizaciones delictivas han logrado penetrar en la Institución Armada, ya sea para obtener información, obtener recursos o la flexibilización de los controles, de tal forma, que se facilite el cometimiento de este tipo de actividades al margen de la ley, lo que ha sucedido últimamente en países como Argentina, México, Panamá, Brasil, Colombia, Venezuela y Perú, poniendo en tela de duda la credibilidad y legitimidad de las instituciones militares de estos países.

Según Bruno Speck, politólogo del Instituto de Estudios Económicos, Sociales y Políticos de Sao Paulo de la Escuela Legalista Moral: "...la impunidad en la que quedan los casos de corrupción es la que ha llevado al deterioro de la moral pública. Esta moral debería ser restituida mediante la revaluación del Estado de Derecho, y el castigo de todos los casos de corrupción, sin importar el status social de los infractores (corruptor y corrompido). Implementar

las políticas de prevención y castigo requiere modificaciones legales para hacerlas más eficientes [...]” (Soberon, 1997).

En la actualidad se ha evidencia que la participación de personal militar en el cometimiento de actividades contrarias a la normativa legal vigente, se ha incrementado, causando un impacto en la seguridad de la nación, de sus instituciones y consecuentemente afectando la imagen institucional, socavando de esta forma los valores y principios morales y éticos que caracterizan a la formación militar.

La dinámica de las amenazas y riesgos, han configurado escenarios en los cuales se evidencia el involucramiento del personal militar en actividades relacionadas con el narcotráfico, contrabando, minería ilegal y delincuencia organizada, así como en acciones u omisiones de la normativa legal vigente dentro de la institución militar, por lo que se establece la necesidad de buscar nuevas formas y mecanismos de protección interna, que permitan neutralizar los efectos causados por las acciones de dichos elementos, evidenciándose la necesidad de contar con una unidad para la gestión de la seguridad institucional, orientada a la detección y neutralización de dichas actividades.

## **1.5 Formulación del problema**

¿Dispone actualmente el Ejército, de una unidad especial entrenada y equipada con la capacidad de detectar y neutralizar las acciones de personal militar involucrado en actos que se contraponen a la normativa legal vigente dentro de la institución?

## **1.6 Objetivos**

En el presente trabajo investigativo, se determinará la necesidad de contar con una Unidad Especial de Contrainteligencia en el Ejército, que permitirá implementar y mejorar los

procedimientos de control, a través de acciones que permitan detectar o neutralizar a personal militar y/o de servidores públicos que se encuentren involucrados en actividades contrarias a la normativa legal vigente y que con su accionar pondrían en riesgo la seguridad y afectarían la imagen institucional.

#### **1.6.1 Objetivo general**

Proponer la creación de una Unidad Especial de Contrainteligencia en el Ejército como parte de la estructura de una unidad militar orgánica, con el fin de proteger al personal, la información, las instalaciones, los medios y a la imagen institucional en contra de las acciones de inteligencia de redes delictivas locales o internacionales, detectando anticipadamente el involucramiento de personal militar y/o servidores públicos en actos contrarios a la normativa legal vigente, que con su accionar podrían afectar significativamente a la institución.

#### **1.6.2 Objetivos específicos**

- Determinar la organización y capacidades que necesitaría la Unidad Especial de Contrainteligencia, a fin de cumplir los objetivos de prevención y neutralización de las acciones al margen de la normativa legal por parte de los miembros del Ejército.
- Analizar los procedimientos de contrainteligencia que permitan estructurar la Unidad Especial de Contrainteligencia, que contribuya a la prevención y control dentro del Ejército.
- Proponer medidas de solución que permitan detectar o neutralizar las acciones de personal militar y/o de servidores públicos involucrados en actos que se contraponen con la reglamentación o normativa legal vigente y que han generado condiciones de inseguridad y desprestigio a la imagen institucional del Ejército.

## **1.7 Hipótesis**

La creación de una Unidad Especial de Contrainteligencia, permite la detección y neutralización, del incumplimiento a la normativa vigente por parte de los miembros de la institución y garantiza un adecuado nivel de percepción de seguridad y fortalece la imagen institucional.

La pérdida de valores en los miembros de la institución militar, afecta la imagen del Ejército e incrementa el nivel de inseguridad en las unidades militares.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

Históricamente quienes han participado en actividades al margen de la ley han buscado mecanismos para involucrar al personal militar y/o servidores públicos en el cometimiento de actos que van en contraposición a las normas de comportamiento y disciplina que rigen a la institución militar tales como: afectando a la seguridad de las instituciones y por ende a la sociedad, es así que el involucramiento en forma directa o indirecta por parte de miembros del Ejército, en actos relacionados con acciones que se contraponen a la normativa legal vigente, han puesto en riesgo la seguridad de la operaciones, así como han afectado la imagen de la institución militar.

#### **2.2 Fundamentación teórica**

El fundamento teórico del tema de investigación, se basa en el empleo de acciones de seguridad institucional, que permitan la detección y neutralización de actos ajenos a las leyes y reglamentos vigentes por parte de personal militar y/o servidores públicos. Esto da a entender los efectos de la inseguridad y especialmente de la corrupción dentro de la institución militar, considerando que en la región estos asuntos se constituyen en tema de análisis, debido a su problemática, sin que existan teorías específicas, ni un organismo encargado que permita afrontarlos.

En este sentido, se determina que al proponer la creación de una Unidad Especial de Contrainteligencia en el Ejército, se cumple la normativa legal vigente que enmarca el accionar

de los miembros de la institución, especialmente en lo que se refiere al artículo 83 numerales 8, 11, 12 y 17 de la Constitución de la República, que en esencia determina como deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos: “Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley, el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción”; “Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuenta a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley”; “Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética”; “Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente”, con el objetivo de transparentar el accionar de los miembros de la institución y garantizar un comportamiento ético y responsable en el manejo de los bienes asignados.

En el Reglamento a la Ley de Seguridad Pública y del Estado en su Art. 29.- Del Secreto y Reserva, se establece que los servidores públicos, ciudadanos civiles y miembros activos de las FF.AA. y de la Policía Nacional que, por el ejercicio de su cargo o profesión, vinculación o cumplimiento de sus funciones, tengan conocimiento de la información, documentación, expedientes y asuntos secretísimos, secretos y reservados que estén a cargo de la Secretaría Nacional de Inteligencia y de los organismos de seguridad; están prohibidos de divulgarlos; aún después de cesar en sus funciones, además se determina que la transmisión, divulgación o reproducción de la información señalada en el inciso anterior, será sancionada de conformidad con disposiciones legales pertinentes. Las infracciones a las obligaciones de la "reserva" por parte del personal, previo el debido proceso, darán lugar al inicio de los procedimientos para imponer las sanciones administrativas que correspondan, según el régimen al que se encuentre sometido el servidor público, esto es, civil, militar o policía (Reglamento a la Ley de Seguridad Pública y del Estado, Decreto Ejecutivo 486, Registro Oficial Suplemento 290, Quito, 2010), estableciendo claramente los lineamientos para el uso,

manejo y custodia de la información calificada, que estamos sujetos los miembros de la institución y que en caso de incumplirlos seremos sancionados por esta normativa legal.

En este contexto la sustentación teórica específica sobre la gestión de seguridad en el Ejército, tiene una estrecha relación con el porcentaje de cometimiento de faltas disciplinarias, enmarcado en la Ley del Personal de FF.AA., norma que tiene como finalidad, regular la carrera profesional de las personas que han optado por la carrera de las armas, misma que en su Art. 177 manifiesta: “Las acciones u omisiones punibles cometidas por los miembros de las FF.AA. permanentes, en actos del servicio o con ocasión del mismo, están previstas y sancionadas en las Leyes y reglamentos pertinentes” (Ecuador, LPFFAA, Registro Oficial Suplemento 660, Quito, 2015).

Es decir, que la norma legal al referir asuntos disciplinarios obliga a remitirnos al Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, vigente, norma reglamentaria en donde se encuentra establecidos los tipos de faltas disciplinarias y con ello, la prohibición de cometer ciertas acciones u omisiones que se encuentren pre establecidas en dicha norma disciplinaria.

Por tal razón el personal militar puede verse vinculado en forma directa o indirecta, con las diferentes amenazas y riesgos que se establecen la política de la Defensa Nacional como son:

- Agresión Armada Externa
- Grupos Ilegales Armados
- Crimen organizado:
  - Tráfico de armas, municiones y explosivos.
  - Narcotráfico



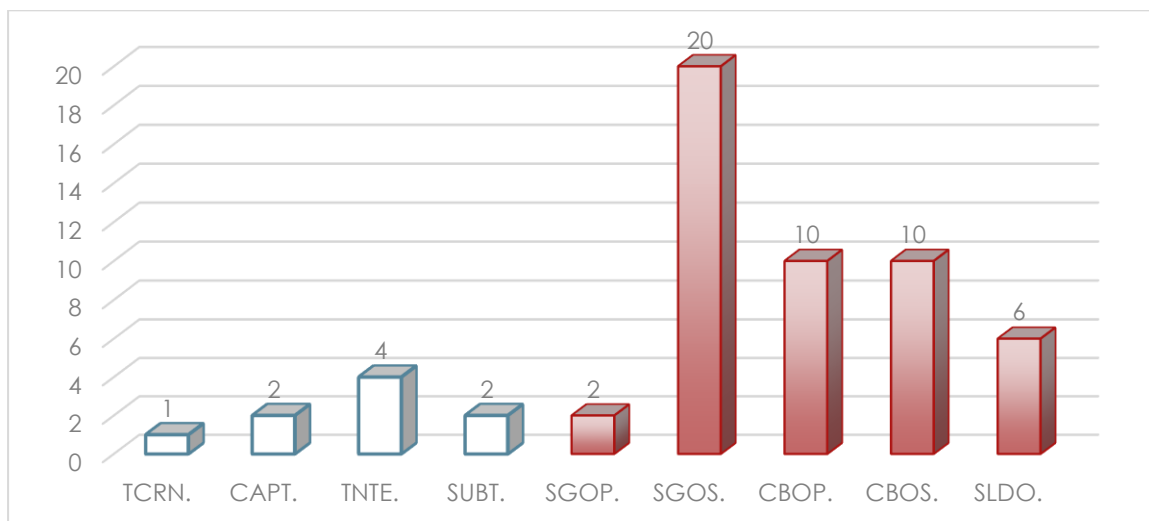
- Contrabando
- Explotación ilegal de los recursos
  - Minería ilegal
  - Delitos Hidrocarburíferos

Considerando que en la actualidad, la crisis moral afecta a todas las dimensiones de la sociedad, debido en gran medida a la pérdida de valores, que han servido de soporte a la civilización humana, lo que ha ocasionado el debilitamiento de las instituciones como el Ejército, que sin duda alguna se ha visto inmiscuida en procesos de reconfiguración y cambio, obligándola a una revisión constante de los valores y principios que rigen la conducta profesional del personal militar y de sus servidores públicos.

Teniendo en consideración, que el personal militar posee una formación férrea, basada en la práctica diaria de valores, que le ha permitido ser considerada como uno de los referentes de la sociedad ecuatoriana; durante los últimos años se determina que el sistema de creencias, principios y valores que rigen el accionar de los miembros de la institución, ha ido decreciendo, debido al incremento en el cometimiento de faltas disciplinarias, observándose conductas inapropiadas que violan la normativa disciplinaria vigente y que afectan la imagen institucional, como se detalla a continuación:

Figura 1.

*Personal militar en procesos legales por grados 2017-2020*



*Nota.* Oficiales: nueve y, tropa: cuarenta y ocho. Adaptación de informe DIMIT del Ejército Ecuatoriano 2020.

Como complemento para el presente análisis se considera que aunque en Ecuador se han presentado problemas de diferente índole, las FF.AA. y en particular el Ejército, al igual que la Iglesia Católica, siempre han mantenido una buena imagen, una alta credibilidad y confianza de parte de la población, pese a que, en un determinado momento, la credibilidad alcanzó el 66,8%, la inclinación se ha mantenido bordeando el 78,5%, con una tendencia en aumento (Cedatos, 2018).

No obstante, durante el 2018, se presentaron algunos acontecimientos, que han comprometido de alguna manera a la imagen de la institución, como es el caso de siete militares detenidos por su presunta participación en una red de tráfico de armas. Hechos que sin duda ponen en evidencia la existencia de malos elementos dentro del Ejército, que desviaron sus principios de honor, disciplina y lealtad; considerando además que existieron fallas en los sistemas de control interno, en especial, de la contrainteligencia.

Figura 2.

Calificación de la Fuerza Pública-2019



Nota: Adaptado a partir de (CEDATOS, 2020)

Lo mencionado anteriormente permite colegir que pese a la existencia de la normativa legal vigente, el personal militar y/o servidores públicos se han visto involucrados en actos fuera de esta norma, poniendo en riesgo la seguridad de las operaciones, la seguridad de sus miembros y afectando al seguridad institucional, generando una imperante necesidad de crear y buscar nuevos mecanismos de control que garanticen la idoneidad del personal y que contribuyan a mejorar la percepción de aceptación y credibilidad en el trabajo de los miembros del Ejército.

### 2.3 Fundamentación conceptual

La Unidad Especial de Contrainteligencia del Ejército, que se propone crear, será la encargada de detectar y neutralizar las acciones de personal militar y/o servidores públicos, que incumplan o realicen actos en contraposición a la normativa disciplinaria vigente dentro de

la institución, siendo responsable de implementar procedimientos de inspección e investigación ante dichos comportamientos inadecuados y que, con su accionar comprometan a la imagen del Ejército, todo esto con la finalidad de recomendar acciones correctivas necesarias, permitiendo la toma de decisiones oportunas en beneficio de la institución.

Es necesario considerar en este contexto la definición de concepto que serán utilizados a lo largo de la presente investigación como son:

En la Ley de Seguridad Pública del Estado en el Art 14 menciona:

Art. 14.- De la inteligencia y contrainteligencia. - Para efectos de esta ley se entenderá por:

**Inteligencia**, la actividad consistente en la obtención, sistematización y análisis de la información específica referida a las amenazas, riesgos y conflictos que afecten a la seguridad integral. La información de inteligencia es sustancial para la toma de decisiones en materia de seguridad.

**Contrainteligencia**, la actividad de inteligencia que se realiza con el propósito de evitar o contrarrestar la efectividad de las operaciones de inteligencia que representan amenazas o riesgos para la seguridad (Ley de Seguridad Pública del Estado, Registro Oficial Suplemento 35, Quito, 2014).

- **Diseño organizacional:** Es el diseño de las estructuras organizacionales de las unidades del ejército en base a los procesos o la doctrina, estableciendo la estructura organizacional, posicional y numérica.
- **Gestión de procesos:** Conjunto de actividades sistemáticas que siguen un ciclo de mejora continua, que implica la definición, medición, análisis, mejora y control de los procesos.
- **Apoyo Tecnológico:** Proceso de soporte, que permite utilizar los medios tecnológicos en la selección de personal o en los casos de investigaciones al interior del Ejército.

- **Operaciones Especiales de C.I.:** Proceso de soporte, que permite efectuar investigaciones orientadas a determinar implicaciones o posible involucramiento de personal militar o de servidores públicos en acto contrarios a la normativa legal vigente.
- **Idoneidad:** Aptitud, buena disposición o capacidad que una persona debe tener para poder cumplir con un cargo o función determinada.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Modalidad de la investigación**

En función de los objetivos planteados, se utilizará un modelo de investigación mixto cuali-cuantitativo, que según Sampieri (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010, págs. 546, 593, 594), se estructura en función de la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo, en un solo estudio, con la finalidad de obtener una imagen más amplia y profunda de la gestión de seguridad dentro del Ejército, desde una perspectiva externa y objetiva, que permita conocer mayor información y permita una mejor explotación de los datos obtenidos.

La combinación de ambos métodos permite lograr mejores resultados en la investigación, por una parte, la investigación cuantitativa al utilizar la recolección y análisis de datos, en función de las preguntas de investigación y las hipótesis planteadas, establece patrones de comportamiento en una población y da la posibilidad de generalizar y comparar los fenómenos de estudio con otros estudios similares; mientras la investigación cualitativa proporciona profundidad en la información, permitiendo de esta forma una mejor contextualización en nuestro estudio. Por tal razón se considera que el enfoque mixto, siendo el adaptable a los objetivos planteados y permite obtener información relevante que contribuya a la posible solución del problema planteado.

#### **3.2 Tipo de investigación**

El presente caso de estudio es una investigación de campo, basada en las experiencias en otros países, investigación documental y entrevistas a expertos, empleando el método de

investigación deductiva, que permitirá contar con los elementos de juicio necesarios para formular una respuesta al problema de investigación formulado, sobre la gestión de seguridad institucional dentro de nuestro Ejército, coadyuvando de esta manera al cumplimiento de los objetivos propuestos.

### 3.3 Métodos de investigación

Para la presente investigación se empleará el método o pensamiento hipotético-deductivo partiendo de la observación, del fenómeno a estudiar se construirá hipótesis que expliquen los hechos observados, posteriormente se explicaran las consecuencias empíricas y teóricas de esta hipótesis y se las contrastará para sacar conclusiones, a fin de corroborar o refutar la o las hipótesis planteadas (Novas, José, Gallego, Machado, & Calles, 2011).

Lo esencial en este método consiste en deducir la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba, en función de los más exigentes contraejemplos y determinar si se cumplen o no. Refutar estos contraejemplos significa demostrar la veracidad de la hipótesis (Behar, 2008, pág. 41). En este contexto se ha planteado con cuatro fases, que permitirán una aproximación a la solución de nuestro caso de estudio.

- **Observación.** – En este paso se observará el comportamiento disciplinario del personal militar y/o servidores públicos en un lapso de cinco años y como ha variado, en función de la observación realizada se planteará la hipótesis.
- **Construcción de hipótesis.** – Los resultados obtenidos de la observación, se establecerá la o las hipótesis necesarias, para explicar motivos o causas del comportamiento disciplinario en el personal militar y/o de servidores públicos dentro del Ejército, con el fin de poder explicar la ocurrencia de este fenómeno.

- **Deducción.** – Mediante la deducción es posible analizar la hipótesis establecida anteriormente y realizar una conclusión, para entender la gestión de la seguridad dentro del Ejército y que factores afectan o ponen en riesgo la seguridad e imagen institucional.
- **Contrastación.** – A través de las encuestas efectuadas y las entrevistas realizadas a expertos se podrá contrastar los hechos y analizar el problema de la gestión de la seguridad dentro del Ejército, todo esto con el fin de aceptar o refutar la o las hipótesis planteadas.

### **3.4 Conceptualización y operacionalización de variables**

#### **3.4.1 Sistema de variables**

##### **3.4.1.1 Variable Independientes (VI)**

- Vulnerabilidad en la seguridad militar.
- Pérdida de valores morales en los miembros de la Institución.

##### **3.4.1.2 Variable Dependiente (VD)**

- Seguridad e imagen institucional.

#### **3.4.2 Conceptualización.**

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

La vulnerabilidad en la seguridad militar está íntimamente relacionada, con el riesgo, la amenaza y el grado de exposición al que está sujeta la institución a estos factores, siendo



también considerada como el conjunto de fallas, omisiones o deficiencias de seguridad que puedan ser aprovechadas por el enemigo u oponente y que puede poner en riesgo al personal, material o medios, comprometiendo las operaciones militares y afectando la imagen institucional.

La pérdida de valores morales, se refiere a que dentro de la institución militar ha disminuido el sistema de creencias, principios, que fomentan la buena conducta personal, institucional y social, gobernando la efectividad, el crecimiento, la realización y la consecución del bien común.

### 3.4.2.2 Variable Dependiente

La Seguridad es la percepción de estar libre de peligros, daños y riesgos; ligada al fortalecimiento de la imagen institucional, que se fundamenta en la profunda vocación e inspiración de servicio a la Patria, por parte de todos sus miembros.

### 3.4.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variables*

Tipo	Variables	Dimensión	Indicador	Técnica / Instrumento
Independiente	Vulnerabilidad en la seguridad militar.	Legal	Incremento en el porcentaje de cometimiento de faltas disciplinarias.	Análisis de documentos. Estadísticas
	Pérdida de valores morales en los miembros de la Institución	Valores	Disminución del sistema de creencias, principios y valores que rigen el accionar de los miembros de la institución militar.	Análisis de documentos y revisión bibliográfica. Encuestas

Tipo	Variables	Dimensión	Indicador	Técnica / Instrumento
				Estadísticas
				Entrevistas.
Dependiente	Seguridad e imagen institucional.	Credibilidad	Disminución en el porcentaje de credibilidad en el accionar del Ejército ante la población.	Análisis de documentos y
				revisión bibliográfica.
				Encuestas
				Estadísticas
				Entrevistas
				Observación.

#### 3.4.4 Población y muestra

En el caso de la presente investigación, el propósito es determinar la relación que existe entre el personal militar y/o servidores públicos con el incumplimiento de la normativa legal vigente dentro del Ejército, y cómo afecta ésta a la gestión de seguridad y a la imagen institucional, por lo que se considera como población de interés al personal de Oficiales especialistas en Contrainteligencia (CI) y Seguridad de la Dirección de Inteligencia del Comando Conjunto (G-2), Dirección de Inteligencia del Ejército (E-2), Comando de Inteligencia Militar Conjunto y Grupos de Inteligencia Militar (COIMC, GIMS), personal docente y alumnos de los cursos de Estado Mayor 70 (CEM 70) y 71 (CEM 71) de la Academia de Guerra del Ejército, personal docente y especialistas del curso de Contra Inteligencia de la Escuela Conjunta de Inteligencia Militar (ECIM) y personal de Oficiales de la Inspectoría General del Ejército (IGE).

En el caso de estudio se utilizará una muestra no probabilística de personas con ciertas características específicas, que con su conocimiento y experiencia proporcionarán información de validez, que contribuirá a la presente investigación.

**Tabla 2.**

*Tamaño de la muestra*

<b>No</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de análisis</b>	<b>Cantidad</b>
<b>1</b>	Oficiales especialistas en Contrainteligencia y seguridad (G-2, E-2 COIMC, GIMS)	Oficiales Coroneles,	25
<b>2</b>	Oficiales instructores de la ECIM y alumnos del curso de Contrainteligencia y Seguridad.	Tenientes Coroneles, Mayores	25
<b>3</b>	Personal Docente y Alumnos de Primero y Segundo Año de la Academia de Guerra del Ejército.	Oficiales de las FF.AA.	50
<b>4</b>	Personal de Oficiales de la IGE.R		8
<b>Total</b>			108

**Tabla 3.**

*Muestra numérica*

<b>No</b>	<b>Grado</b>	<b>Participación absoluta</b>	<b>Participación relativa (%)</b>
1	Crnl.	6	5,6
2	Tcrn.	12	11,1
3	Mayo.	73	67,6
4	Capt.	6	5,6
5	Tnte.	7	6,5
6	Sbte.	1	0,9
7	Subp.	3	2,8

No	Grado	Participación absoluta	Participación relativa (%)
Total		108	100,0

### 3.4.5 Técnicas de recolección de datos

Se utilizará como fuentes primarias las encuestas y entrevistas a expertos sobre el tema de Gestión de la Seguridad, con el fin de contar con los argumentos necesarios y enriquecer nuestra investigación. Para las fuentes secundarias de recopilación de información se realizó la investigación documental y bibliográfica en lo que se refiere a las bases teóricas y doctrinarias sobre la Gestión de la Seguridad dentro del Ejército, empleando para ello fichas de registro bibliográfico, con la finalidad de sistematizar la información obtenida.

### 3.4.6 Instrumentos de recolección de datos

En función de los criterios para la construcción y elaboración de las técnicas de recolección de datos: La naturaleza del objeto de estudio, las posibilidades de acceso con los investigados, el tamaño de la población o muestra, los recursos con los que se cuenta, la oportunidad de obtener datos y el tipo y naturaleza de la fuente de datos (Tamayo & Silva, 2018), en el presente trabajo de investigación se empleó instrumentos como la encuesta online, la guía de entrevistas estructurada a expertos sobre el tema y el análisis documental de fuentes secundarias, para conocer cuál es la concepción sobre la Gestión de la Seguridad en el Ejército.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 Análisis e interpretación de resultados**

La recolección de datos utilizó la tecnología actual, aplicando 108 encuestas online (formularios de Google), entrevistas estructuradas a expertos y la revisión de fuentes bibliográficas, con el fin de analizar e interpretar en forma detallada el objeto de estudio, para lo cual los datos obtenidos de la revisión documental, entrevistas y encuestas aplicadas serán sistematizados en función de los indicadores de variables y su contrastación, efectuando de forma paralela la tabulación e interpretación de los datos obtenidos, con la finalidad de obtener conclusiones parciales y generales; a continuación, se presentarán los resultados en cuadros y tablas.

El análisis de los resultados del trabajo de campo fue desarrollado en sus diferentes pasos: clasificación, registro, codificación y tabulación; luego se aplicó gráficos para ilustrar y comparar los términos porcentuales de aceptación o rechazo del cuestionario de preguntas expresadas en la entrevista y en las encuestas; lo que permitió presentar resultados y posturas de manera objetiva y de fácil comprensión, para su posterior validación, una vez proporcionada la información, se procedió a descomponer los hechos en sus partes, contrastar los mismos para establecer las conclusiones y recomendaciones (Tamayo & Silva, 2018).

## 4.2 Análisis e interpretación de resultados de las encuestas realizadas

### 4.2.1 ¿Conoce usted si dentro de la estructura de la Ejército ecuatoriano, existe una unidad entrenada, con la capacidad de detectar y neutralizar las acciones de personal militar involucrado en actos que se contraponen a la normativa legal vigente dentro de la institución?

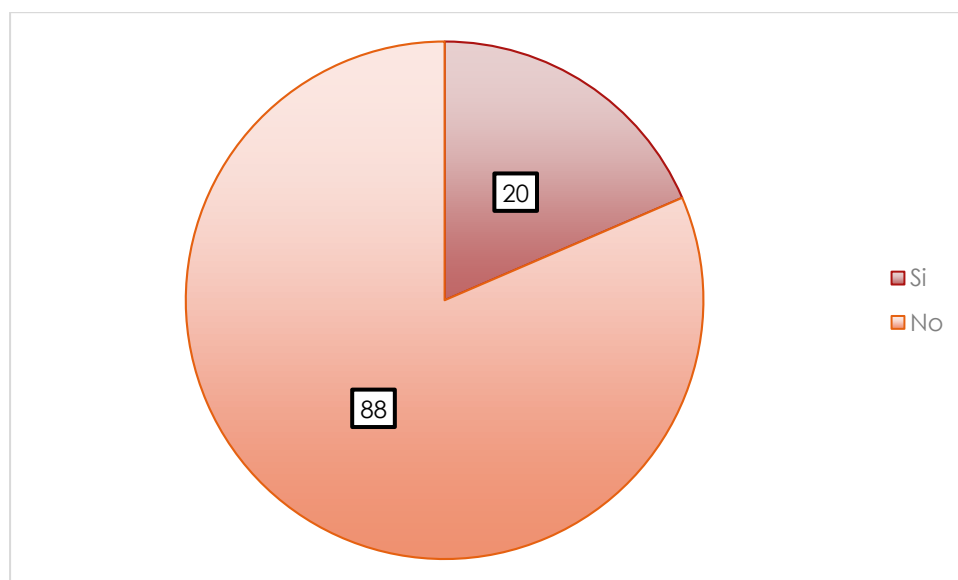
Tabla 4.

*Conocimiento sobre unidad interna del Ejército*

Opciones	Participación absoluta	Participación relativa (%)
Si	20	18,5
No	88	81,5
Total	108	100,0

Figura 3.

*Conocimiento sobre unidad interna del Ejército*



Se representa el resultado de frecuencias obtenido de la pregunta uno, en función de 108, encuestas efectuadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde el 81,5 % manifiesta que; No conoce si dentro de la estructura del Ejército, existe una unidad entrenada, con la capacidad de detectar y neutralizar las acciones de personal militar involucrado en actos que se contraponen a la normativa legal vigente, mientras un 18,5% manifiesta que; Si conoce, que dentro de la estructura del Ejército, existe una unidad entrenada, con la capacidad de detectar y neutralizar las acciones de personal militar involucrado en actos que se contraponen a la normativa legal vigente.

### **Conclusión**

Esto significa que la mayoría de personas encuestadas, no conocen si dentro de la estructura del Ejército, existe una unidad entrenada, con la capacidad de detectar y neutralizar las acciones de personal militar involucrado en actos que se contraponen a la normativa legal vigente.

#### **4.2.2 ¿Conoce Ud. que es la Contrainteligencia y como se emplea dentro del Ejército?**

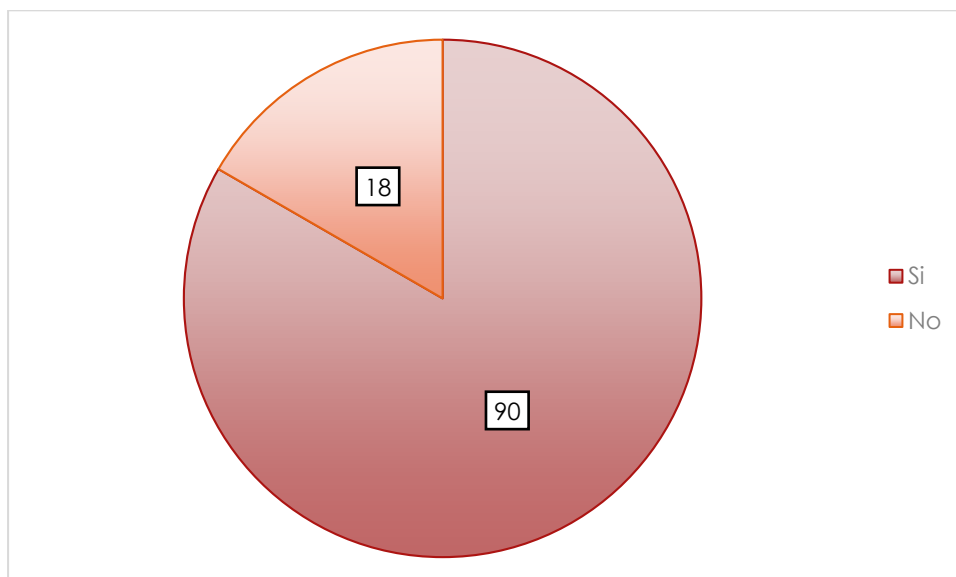
**Tabla 5.**

*Conocimiento sobre CI y su empleabilidad en el Ejército*

<b>Opciones</b>	<b>Participación absoluta</b>	<b>Participación relativa (%)</b>
Si	90	<b>83,3</b>
No	18	<b>16,7</b>
Total	108	100,0

**Figura 4.**

*Conocimiento sobre CI y su empleabilidad en el Ejército*



En la tabla 6, y gráfico 4, se representa el resultado de frecuencias obtenido de la pregunta 2, en función de a las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde el 83,3 % que manifiesta que; si conoce, que es la contrainteligencia y como se emplea dentro del ejército, mientras un 16,7% manifiesta que; No conoce, que significa que la mayoría de personas encuestadas, no conocen si dentro de la estructura del Ejército, existe una unidad entrenada, con la capacidad de detectar y neutralizar las acciones de personal militar involucrado en actos que se contraponen a la normativa legal vigente.

### **Conclusión**

Esto significa que la mayoría de personas encuestadas, conocen que es la CI y como se emplea dentro del Ejército.



**4.2.3 Para evitar la infiltración y penetración de personas desafectas en la institución se debe:**

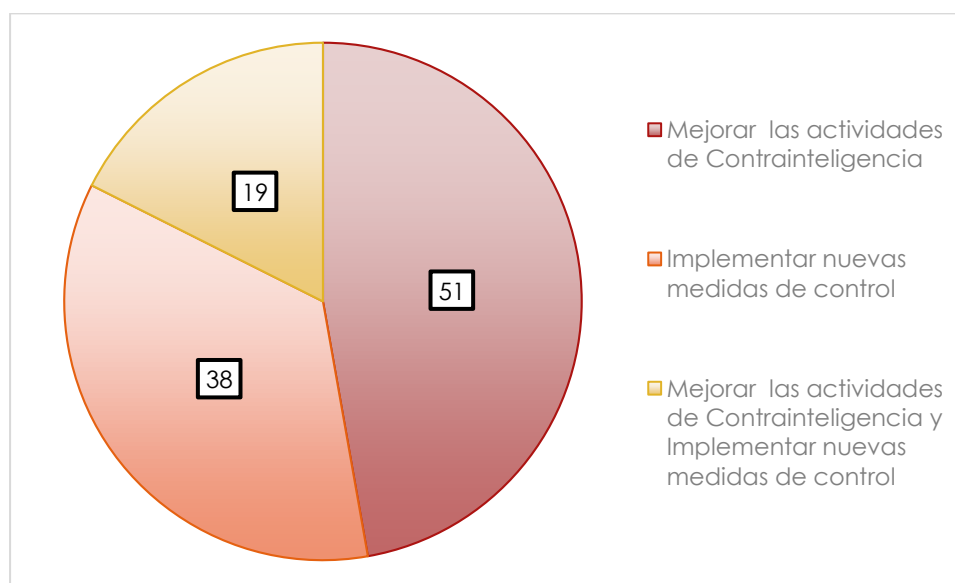
**Tabla 6.**

*Acciones de prevención y penetración para personas desafectas*

Opciones	Participación absoluta	Participación relativa (%)
Mejorar las actividades de Contrainteligencia	51	47,2
Implementar nuevas medidas de control	38	35,2
Mejorar las actividades de Contrainteligencia e Implementar nuevas medidas de control	19	17,6
Total	108	100,0

**Figura 5.**

*Acciones de prevención y penetración para personas desafectas*



Se representa el resultado de frecuencias obtenido de la Pregunta 3, en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 47% manifiesta

que; es necesario Mejorar las actividades de Contrainteligencia e Implementar nuevas medidas de control, mientras el 35 % manifiesta que; solo es necesario Implementar nuevas medidas de control y el 18% que; es necesario Mejorar las actividades de Contrainteligencia.

### **Conclusión**

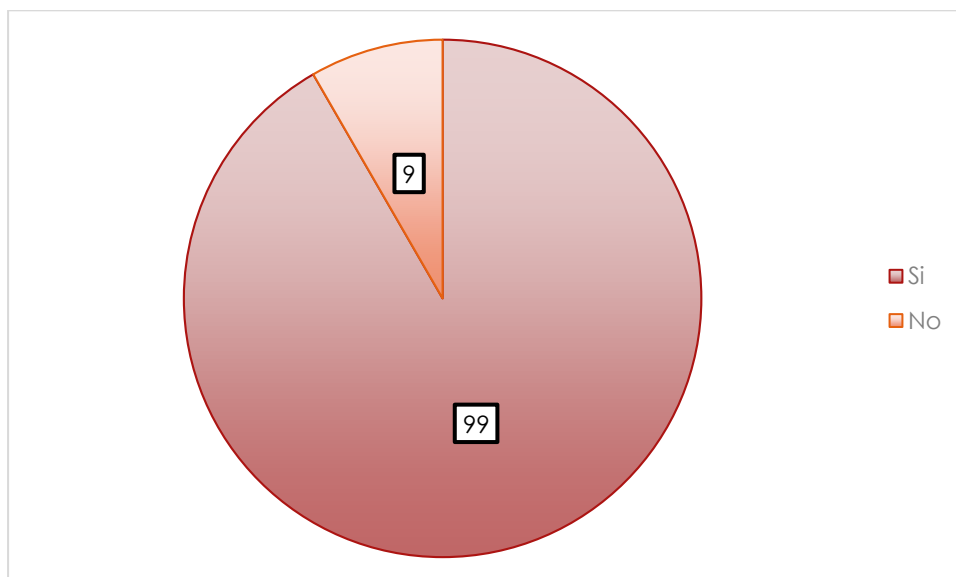
Esto significa que la mayoría de personas encuestadas, consideran que; es necesario dos acciones importantes como son: Mejorar las actividades de Contrainteligencia e Implementar nuevas medidas de control dentro del Ejército, como posible medida de solución al problema planteado.

#### **4.2.4 ¿Considera Ud. que existe el marco legal, que sustente el accionar de esta unidad?**

**Tabla 7.**

*Conocimiento sobre legalidad de DCIE*

<b>Opciones</b>	<b>Participación absoluta</b>	<b>Participación relativa (%)</b>
Si	99	<b>91,7</b>
No	9	<b>8,3</b>
<b>Total</b>	108	100,0

**Figura 6.***Conocimiento sobre legalidad de DCIE*

En la tabla 8, y gráfico 6, se representa el resultado obtenido de las frecuencias en la Pregunta 4, en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 92% manifiesta que; Si existe el marco legal que sustente el accionar de esta unidad, mientras un 8 % manifiesta que; No existe el marco legal que sustente el accionar de esta unidad.

### **Conclusión**

Esto significa que la mayoría de personas encuestadas, consideran que Si existe el marco legal que sustente el accionar de esta unidad.

4.2.5 ¿Considera Ud. que el personal militar debe ser sometido a pruebas de confianza, en el desempeño de sus funciones?

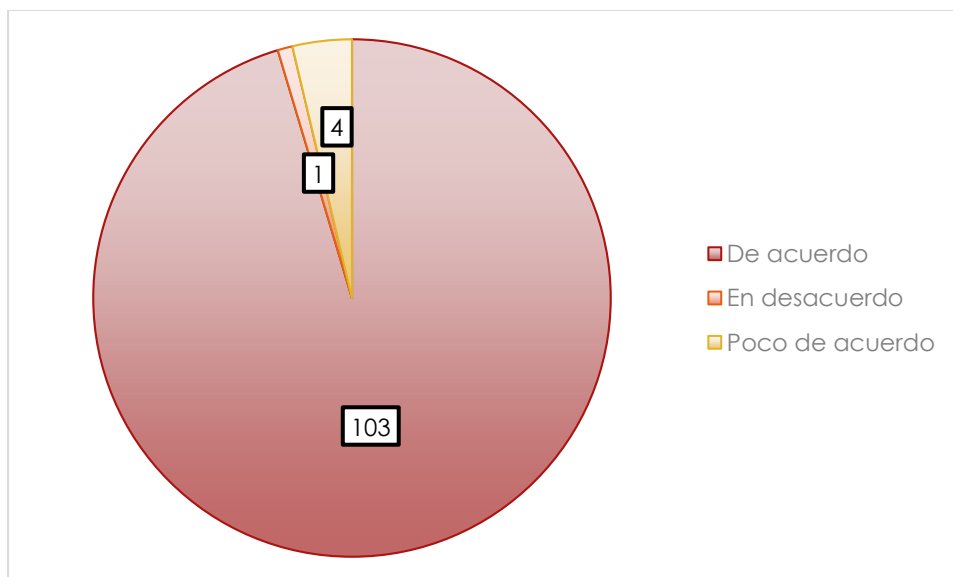
**Tabla 8.**

*Opinión sobre pruebas de confianza*

Opciones	Participación absoluta	Participación relativa (%)
De acuerdo	103	95,4
En desacuerdo	1	0,9
Poco de acuerdo	4	3,7
Total	108	100,0

**Figura 7.**

*Opinión sobre pruebas de confianza*



En la tabla 10, y gráfico 7, se representa el resultado de las frecuencias obtenido en la Pregunta 5, en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 95% manifiesta estar de acuerdo que el personal militar sea sometido a pruebas

de confianza en el desempeño de sus funciones, mientras un 4% se muestra poco de acuerdo y en desacuerdo uno por ciento.

### **Conclusión**

Esto significa que la mayoría de personas encuestadas, consideran que es necesario que el personal militar sea sometido a pruebas de confianza durante el ejercicio de sus funciones, pudiendo ser esta una alternativa para garantizar la idoneidad del personal.

#### **4.2.6 ¿En el caso de estructurarse una unidad de Contrainteligencia, que personal debería ser el más idóneo para conformarla?**

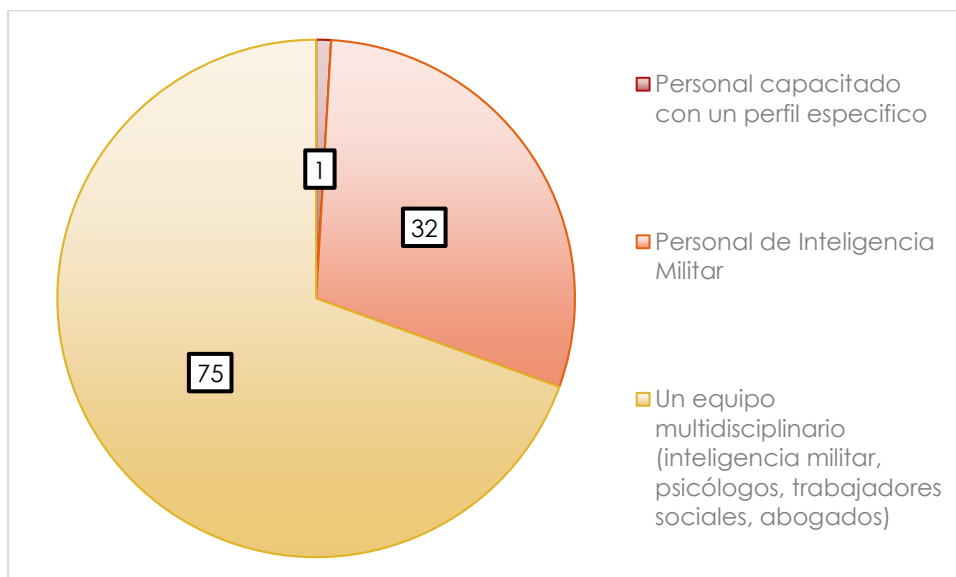
**Tabla 9.**

*El perfil de idoneidad para conformar una unidad CI*

<b>Opciones</b>	<b>Participación absoluta</b>	<b>Participación relativa (%)</b>
Personal capacitado con un perfil específico	1	<b>0,9</b>
Personal de Inteligencia Militar	32	<b>29,6</b>
Un equipo multidisciplinario (inteligencia militar, psicólogos, trabajadores sociales, abogados)	75	<b>69,4</b>
Total	108	100,0

Figura 8.

*El perfil de idoneidad para conformar una unidad CI*



En la tabla 11, y gráfico 8, se representa el resultado de las frecuencias obtenidas en la pregunta 6, en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 69% manifiesta que; esta unidad debería estar conformada por un Equipo multidisciplinario, un 30% considera que; debería conformarla solo personal de Inteligencia Militar y un 1% personal con un perfil específico.

### **Conclusión**

Esto significa que la mayoría de personas encuestadas, consideran que para la conformación de esta unidad se debería considerar a un equipo multidisciplinario es decir que exista personal de Inteligencia Militar, Abogados, Psicólogos, Trabajadoras Sociales, lo que permitiría ejecutar un trabajo integral en post de aportar con criterios viables que permitan decisiones oportunas y acertadas.

4.2.7 Si su respuesta a la pregunta anterior fue otros, ¿personal de qué arma, especialidad o perfil específico debería conformar esta nueva unidad?

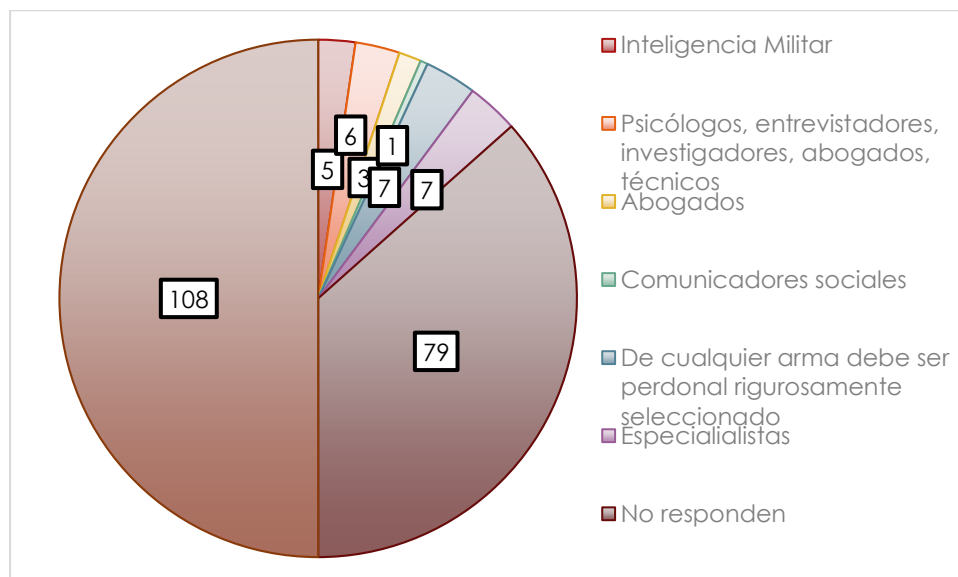
Tabla 10.

*Personal de arma, especialidad o perfil específico acorde a la unidad CI*

Opciones	Participación absoluta	Participación relativa (%)
Inteligencia Militar	5	4,6
Psicólogos, entrevistadores, investigadores, abogados, técnicos	6	5,6
Abogados	3	2,8
Comunicadores sociales	1	0,9
De cualquier arma debe ser personal rigurosamente seleccionado	7	6,5
Especialistas	7	6,5
No responden	79	73,1
<b>Total</b>	108	100,0

Figura 9.

*Personal de arma, especialidad o perfil específico acorde a la unidad CI*



En la tabla 12, y gráfico 9, se representa el resultado obtenido de las frecuencias a la Pregunta 7, en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 73% no responde, un 6% manifiesta que; debe estar conformado por personal de cualquier arma, pero rigurosamente seleccionado, un 6% Psicólogos, entrevistadores, investigadores, abogados, un 6% considera que; por Especialistas, un 5% por personal de Inteligencia Militar, un 3% considera que; deben ser Abogados y un 1% comunicadores sociales.

### **Conclusión**

Al ser una pregunta de criterio personal se evidencia que la mayoría de encuestados no responden, existiendo una división de criterios respecto a que esta unidad debe estar conformada por personal de cualquier arma, pero rigurosamente seleccionado, psicólogos, entrevistadores, investigadores, abogados, especialistas o personal de Inteligencia Militar,



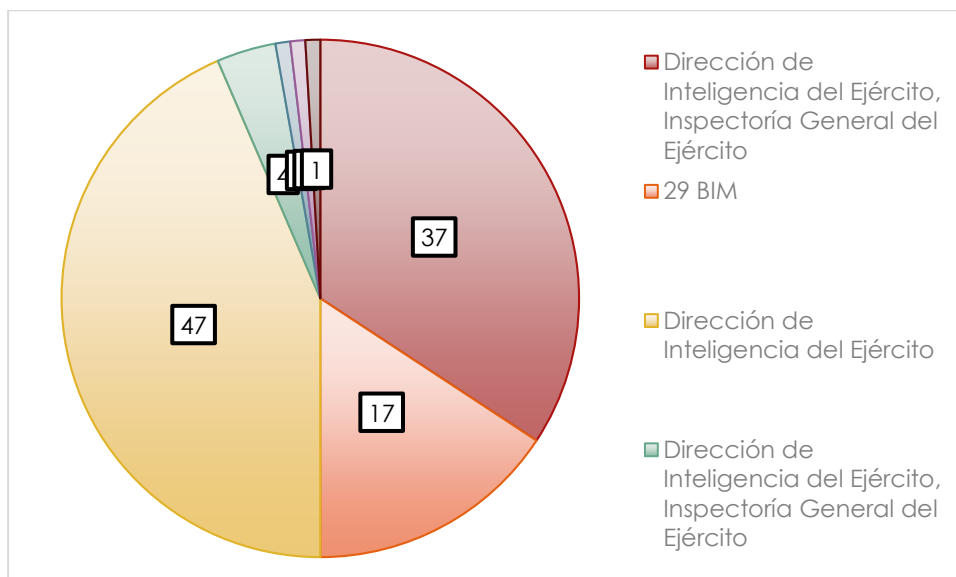
existiendo un mínimo porcentaje que; considera que debería estar conformada por Comunicadores sociales, de esto se concluye que; definitivamente en el caso de reestructurarse la unidad de CI esta debería estar conformada por un equipo multidisciplinario , que permita ejecutar un trabajo integral en pos de aportar con criterios viables, para la toma de decisiones oportunas y acertadas.

#### 4.2.8 ¿Esta unidad o estructura podría depender de?

**Tabla 11.**

*Dependencia adecuada de la unidad CI*

<b>Opciones</b>	<b>Participación absoluta</b>	<b>Participación relativa (%)</b>
Dirección de Inteligencia del Ejército, Inspectoría General del Ejército	37	34,3
29 BIM	17	15,7
Dirección de Inteligencia del Ejército	47	43,5
Dirección de Inteligencia del Ejército, Inspectoría General del Ejército	4	3,7
29 BIM, Dirección de Inteligencia del Ejército, La Inspectoría General del Ejército	1	0,9
29 BIM, Inspectoría General del Ejército	1	0,9
Otra unidad	1	0,9
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>

**Figura 10.***Dependencia adecuada de la unidad CI*

En la tabla 10, y gráfico 8, se representa el resultado de las frecuencias obtenidas en la Pregunta 8, en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 43% manifiesta que; esta unidad podría depender de la Dirección de Inteligencia del Ejército, un 34% considera que puede depender de La Dirección de Inteligencia del Ejército y la Inspectoría General del Ejército, un 16% considera que; puede depender de la 29 BIM, un 4% que; podría depender de La Dirección de Inteligencia del Ejército y la Inspectoría General del Ejército, un 1% La Dirección de Inteligencia del Ejército, La Inspectoría General del Ejército, un 1% que; podría depender de La Dirección de Inteligencia del Ejército, La Inspectoría General del Ejército y un 1% de otra unidad.

### **Conclusión**

La mayoría de encuestados consideran que; esta unidad podría depender o bien de la Dirección de Inteligencia del Ejército, o podría depender a la Dirección de Inteligencia del

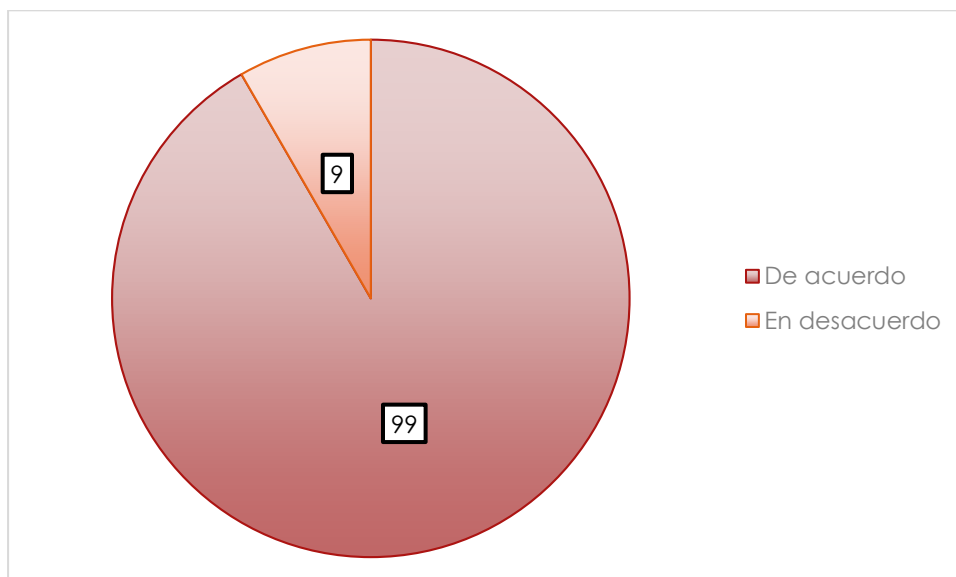
Ejército y la Inspectoría del Ejército, con ello se configura el criterio expresado en las preguntas anteriores, en el sentido de que esta estructura debería actuar en forma independiente, como actúa en otros países, como es el caso de Colombia, lo que le permitiría tener mayor libertad de acción.

**4.2.9 ¿La misión fundamental de esta unidad sería la de descubrir, prevenir y neutralizar las actividades de personal militar o de servidores públicos en actos fuera de la normativa legal vigente?**

**Tabla 12.**

*Aceptabilidad de la misión planteada*

<b>Opciones</b>	<b>Participación absoluta</b>	<b>Participación relativa (%)</b>
De acuerdo	99	<b>91,7</b>
En desacuerdo	9	<b>8,3</b>
Total	108	100,0

**Figura 11.***Aceptabilidad de la misión planteada*

En la tabla 11, y gráfico 9, se representa el resultado de las frecuencias obtenido en la Pregunta 9, en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 92% manifiesta que; la misión fundamental de esta unidad sería la de Descubrir, Prevenir y Neutralizar las actividades de personal militar o de servidores públicos en actos fuera de la normativa esta unidad, mientras un 8% consideran que esta no debería ser la misión fundamental de esta unidad.

### **Conclusión**

La mayoría de encuestados consideran que; la misión fundamental de esta unidad sería la de Descubrir, Prevenir y Neutralizar las actividades de personal militar o de servidores públicos en actos fuera de la normativa legal vigente.

#### 4.2.10 Si su respuesta a la pregunta anterior, fue en Desacuerdo, ¿cuál sería la razón?

Al tener relación con la pregunta anterior existió un porcentaje del 8% que; consideran estar en desacuerdo en la misión planteada, considerando que existen razones como:

- Que estas acciones puedan afectar a las unidades militares y que puedan afectar a lugares estratégicos.
- Que debería estar encaminada a detectar y neutralizar actividades no solo de personal que trabaja dentro de la Institución, y para el efecto contar con tecnología actual que permita realizar un trabajo acorde.
- Que su misión debería estar orientada a depurar la institución.
- Que estas no son funciones de la CI.
- La misión antes descrita, se enfoca al sector público, su espectro se debería conducir de manera general. (inteligencia enemiga y/u oponente)
- Que no debe descubrir.
- Que no existe amparo legal para personal de I.M para que realice estas actividades.
- Que la misión debe estar orientada a mejorar la calidad del personal de FF. AA en todos sus aspectos.
- Que priman los derechos constitucionales de las personas.

#### **Conclusión**

De los criterios enunciados por los encuestados, se puede resaltar que; existe la necesidad de una depuración institucional, que el personal de esta unidad debería contar con tecnología actual que permita cumplir su misión y que dentro de la misión no se debe considerar el “descubrir”.

**4.2.11 ¿Esta unidad debería ejecutar operaciones de negación, como la censura, para impedir que la información de valor llegue hasta el enemigo, adversario o amenaza?**

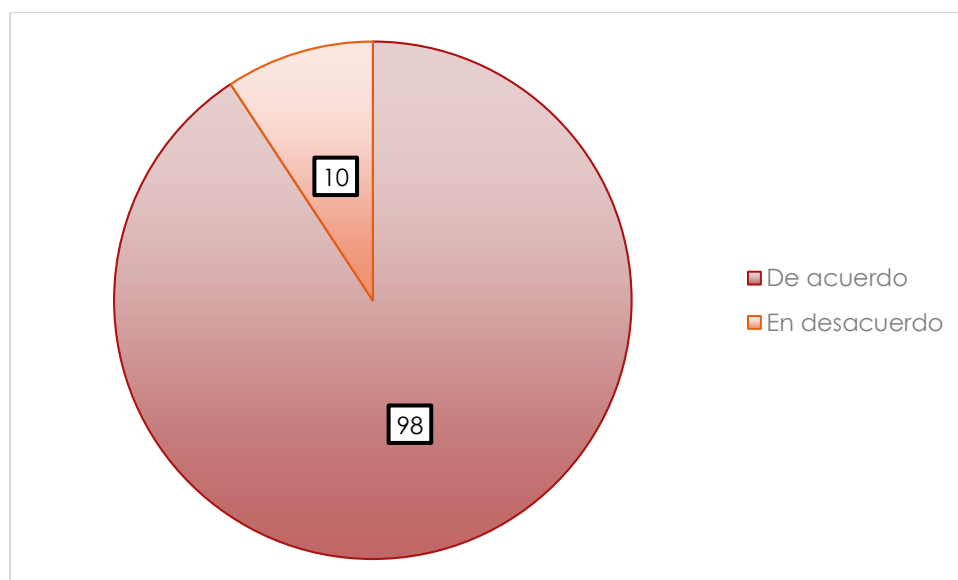
**Tabla 13.**

*Aceptación sobre la posible ejecución de actividades de la unidad CI*

Opciones	Participación absoluta	Participación relativa (%)
De acuerdo	98	90,7
En desacuerdo	10	9,3
Total	108	100,0

**Figura 12.**

*Aceptación sobre la posible ejecución de actividades de la unidad CI*



En la tabla 14, y gráfico 10, se representa el resultado a la Pregunta 11 en función de las 108, encuestas realizadas al personal de Inteligencia, AGE, IGE, en donde un 91% manifiesta que; está de acuerdo en que la unidad debería ejecutar operaciones de negación

como la censura, para impedir que la información de valor llegue hasta el enemigo, mientras un 9% se muestra en desacuerdo.

### **Conclusión**

La mayoría de encuestados consideran que esta unidad debería ejecutar operaciones de negación como la censura, para impedir que la información de valor llegue hasta el enemigo, fortaleciendo la idea del empleo de acciones de CI pasiva, para mejorar el control del personal militar y de servidores públicos dentro de la institución.

#### **4.2.12 En caso de estar en desacuerdo, ¿cuál sería la razón?**

Al tener relación con la pregunta anterior existió un porcentaje del 9% que consideran estar en desacuerdo en que esta unidad debería ejecutar operaciones de negación como la censura, para impedir que la información de valor llegue hasta el enemigo, considerando que existen razones como:

- Que esta unidad debería orientarse más a las pruebas de confianza
- Que debe tener tareas puntuales
- Que deben hacerse conocer directivas, instructivos y reglamentos que indican lo correcto e incorrecto, en la cual está involucrado la censura y demás consideraciones especiales.

### **Conclusión**

En función de lo mencionado se puede colegir que efectivamente esta unidad debería estar orientada a la seguridad militar, considerando la aplicación de medidas de CI pasiva como la censura, a fin de evitar el mal uso de la información, evitando riesgos y comprometer la imagen de la institución militar.

### 4.3 Análisis e interpretación de resultados de las entrevistas realizadas a expertos

Los efectos de la presente investigación, ha considerado como expertos a los Sres.:

- Comandante General del Ejército.
- Comandante del COIMC.
- Comandante de la 29 BIM.
- Director de inteligencia del Ejército.
- Comandante de la ECIM.
- Personal del Departamento de Desarrollo Organizacional del Ejército.

Una vez realizada la entrevista a expertos, coinciden en manifestar que es una necesidad imperante para la institución buscar mecanismos de control, que permitan viabilizar las políticas de seguridad y protección que existen dentro de la institución, conformando o estructurando una unidad especial de CI, que sea la encargada de Seguridad Militar, a través de la aplicación e implementación de medidas de CI activas y pasivas, como es el caso de Declaración de Historial Personal (DHP), Inspección de Seguridad de personal (ISP) e Investigación de Lealtad de personal (ILP), así como de la aplicación de pruebas de confianza y la censura militar, en función de la normativa legal vigente. Mencionan además que no se debe crear nuevas estructuras, sino al contrario aprovechar las estructuras existentes, en base a los procesos establecidos, buscando fortalecer las acciones de control, considerando que esta unidad debería tener cierta independencia que le permita ejecutar sus acciones de control, como lo hacen en otros países como es en el caso de Colombia.

En cuanto a la misión fundamental que debería cumplir, coinciden en que sería la seguridad militar, orientada a mejorar e implementar medidas de control, debido a que se



evidencia un incremento de personal militar y de servidores públicos involucrados en actos que se oponen a la normativa legal vigente.

#### **4.4 Análisis e interpretación de los objetivos específicos**

##### **4.4.1 1er. Objetivo específico**

Determinar la organización y capacidades que necesitaría la Unidad Especial de Contrainteligencia en el Ejército, a fin de cumplir los objetivos de prevención y neutralización de las acciones al margen de la normativa legal, por parte de los miembros del Ejército.

##### **4.4.1.1 *Introducción***

Este objetivo específico está encaminado a determinar la organización y capacidades que necesitaría la unidad encargada de la gestión de seguridad institucional, para de esta forma proponer mecanismos que permitan de alguna manera, neutralizar y contrarrestar las acciones al margen de la ley ejecutadas por parte del personal militar y/o de servidores públicos que influyen negativamente en el Ejército y que en un momento determinado afectarían la imagen institucional.

##### **4.4.1.2 *Conocimiento del hecho***

La creación de una Unidad Especial de Contrainteligencia en el Ejército, está abocada a supervisar y mejorar los mecanismos de investigación y seguimiento de los indicios o denuncias presentadas sobre el desempeño de las funciones del personal operativo y administrativo perteneciente al Ejército, así como; las acciones ejecutadas por el enemigo u oponente que puedan afectar o comprometer a la institución; enmarcada en los principios de

legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, a fin de colaborar en la prevención de actos cometidos por parte del personal militar y/o servidores públicos, de igual forma la infiltración o penetración de redes enemigas o antagónicas, mediante acciones activas y pasivas de CI, que contribuyan a mantener la imagen y confianza de la sociedad hacia la institución.

#### **4.4.1.3 *Análisis***

El involucramiento de personal militar y/o servidores públicos en actos contrarios a la normativa legal vigente, se ha convertido en una preocupación para la institución, es por ello que dentro de la Planificación Estratégica Institucional en el Objetivo No. 2, Mantener la Imagen Institucional (2017-2021) Literal 2, Fortalecer la imagen institucional y cohesión interna con el manejo adecuado de los temas legales (disciplinarios) y evitando el involucramiento del personal militar en actividades ilícitas, considera: “Implementar procesos y estructuras de control interno, que permitan disminuir el involucramiento del personal militar en actividades ilícitas y detectar situaciones de orden interno que afecten la disciplina y cohesión institucional” (Ejército Ecuatoriano, 2017), es por ello que su prioridad está orientada a incrementar las capacidades militares y fortalecer los procesos y estructuras de Inteligencia, mediante estructuras de Inteligencia que tengan el entrenamiento y el equipamiento tecnológico que permita la toma de decisiones oportunas y adecuadas, tal como se menciona en el Objetivo 4, de la misma forma.

#### **4.4.1.4 *Conclusiones parciales***

En virtud de la situación sobre las falencias de seguridad detectadas al interior del Ejército, se puede apreciar que la institución busca constantemente mecanismos para detectar situaciones de orden interno, que afecten la disciplina y cohesión institucional, lo que conlleva

la necesidad de estructurar una unidad especial de CI, encargada de la gestión de seguridad institucional, empleando acciones de CI encaminadas a regular la protección de la información clasificada, detectar y neutralizar las acciones tanto dentro de la institución, como fuera de ella, de personas o grupos antagónicos o contrarios a la normativa legal vigente, que con su accionar pueden afectar a la seguridad e imagen institucional.

#### **4.4.2 2do. Objetivo específico**

Analizar los procedimientos de CI que permitan definir la misión de la Unidad Especial de Contrainteligencia en el Ejército, que contribuyan al mejoramiento de la prevención y control dentro del Ejército.

##### **4.4.2.1 *Introducción***

Es necesario determinar si los procedimientos de CI que actualmente se aplican al interior del Ejército, están orientados a determinar la idoneidad del talento humano, que pertenece a la institución, así como; a evitar la infiltración o penetración de la estructura, por parte de personas o grupos antagónicos que buscan desprestigiar o minimizar las acciones militares.

##### **4.4.2.2 *Conocimiento del hecho***

El resquebrajamiento de los principios morales y éticos, además de la influencia de las amenazas existentes en Ecuador, han afectado a miembros del Ejército, generando serios riesgos a la seguridad institucional y consecuentemente a la confidencialidad de las operaciones, además de afectar la integridad y reserva de la información. Por ello, se requiere

la adopción de mecanismos preventivos de CI, que permitan enfrentar los problemas de seguridad que se presentan diariamente al interior de la institución armada.

Una de las alternativas que se recomiendan incluye la adopción de la seguridad preventiva y disuasiva en todos los ámbitos del acontecer militar, adoptando procedimientos que propendan a mejorar significativamente el estado de seguridad del Ejército. Por consiguiente y en virtud de las premisas antes descritas, existe la necesidad de estructurar una unidad encargada de fortalecer, potenciar y buscar nuevos mecanismos de control, que faciliten la práctica cotidiana de estándares de seguridad, con un enfoque vinculado al empleo de nuevas tecnologías y de mecanismos más idóneos de prevención y neutralización que garanticen la idoneidad del personal y evitan la infiltración y penetración de la estructura militar.

#### **4.4.2.3 *Análisis***

La institución militar dentro de sus objetivos estratégicos propende a contar con una estructura organizacional eficiente que obedezca a las misiones, tareas y actividades propias de los sistemas de armas, servicios, especialidades y especialistas en función de los nuevos escenarios, las amenazas y riesgos actuales, considerando la búsqueda de perfiles profesionales, éticos y morales que garanticen la idoneidad del personal en el cumplimiento de sus actividades. Para ello se considera la aplicación de actividades de CI activas y pasivas, que permitan detectar, identificar, evaluar y analizar la idoneidad y confiabilidad del personal, siendo emergente pensar en la reestructuración de una unidad encargada de la gestión de la seguridad, que contribuyan al mejoramiento de la prevención y control interno dentro del Ejército.

#### **4.4.2.4 Conclusiones parciales**

El proceso de formación del personal militar y de los servidores públicos que laboran dentro de la institución, ha sido analizado en forma permanente, con el fin de contar con el talento humano idóneo para el cumplimiento de la misión institucional, en función de lo cual se ha aplicado una serie de procedimientos de seguridad y CI, en post de lograr la eficiencia y eficacia en las operaciones militares; sin embargo se ha evidenciado que las acciones de CI aplicadas, no han sido suficientes y que es necesario potenciar los procesos de selección de personal, aplicando pruebas de confianza, en busca de garantizar la idoneidad del personal militar y de servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones, mejorando de esta forma los estándares de seguridad, manejo de la información y la aceptación generalizada de la población, como un bien invaluable e incuestionable (Grupo No.5 curso EM, 2010).

#### **4.4.3 3er. Objetivo específico**

Proponer medidas de solución que permitan detectar o neutralizar las acciones de personal militar y/o de servidores públicos involucrados en actos que se contraponen con la reglamentación o normativa legal vigente y que han generado condiciones de inseguridad y desprestigio a la imagen institucional del Ejército.

##### **4.4.3.1 Introducción**

Según la Constitución en el artículo 160 señala: “Los miembros de las FF.AA. y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones [...]” (EC, 2008), en el mismo artículo indica “Los miembros de las FF.AA. y de la Policía Nacional serán juzgados por los órganos de la Función Judicial; en el caso de delitos

cometidos dentro de su misión específica, serán juzgados por salas especializadas en materia militar y policial, pertenecientes a la misma Función Judicial. Las infracciones disciplinarias serán juzgadas por los órganos competentes establecidos en la ley” por tal razón existe la normativa legal en la que los miembros de la institución estamos sujetos a leyes específicas que regulan nuestros derechos y obligaciones.

Es decir, la Constitución viabiliza el principio de unidad jurisdiccional en lo que se refiere a las autoridades competentes para administrar justicia en el caso que el personal militar se vea en conflicto con la ley penal. Pero se debe recalcar que el personal militar en el cometimiento de delitos comunes, será sancionado por la jurisdicción común. Pero por el otro lado al cometimiento de delitos de función, en cuyo tipo penal se necesite del sujeto activo calificado en este caso específico militar en servicio activo, deberá conocer la fase de juzgamiento las salas especializadas en materia militar y policial, las mismas que aún no han sido creadas dentro de la función judicial.

Además, se debe mencionar que la única norma legal que contiene el catálogo de delitos considerados como normas prohibitivas, es el Código Orgánico Integral Penal, bajo este Código (Ecuador, COIP, Registro Oficial N° 180, Quito, 2014, pág. 10) se cumplirá la fase de investigación, juzgamiento e impugnación del personal militar, bajo la clasificación antes mencionada al tratarse de delitos comunes y delitos propios de la función; sin olvidar que la normativa legal enunciada, refiere a normas que son aplicadas en forma ex post al delito. Las mismas no cumplen una función preventiva.

En este contexto se considera necesaria la adopción de medidas de seguridad activas y pasivas, a través de un ente encargado para el efecto, a fin de potenciar la protección de información clasificada y la neutralización de las actividades de ciertos elementos

pertenecientes al Ejército que pueden afectar seriamente a la seguridad de las operaciones y a la imagen institucional.

#### **4.4.3.2 Conocimiento del hecho**

Durante los últimos meses, se ha generado una serie de investigaciones sobre los vínculos de personal militar y servidores públicos con redes delictivas que operan a nivel nacional, lo que ha originado cuestionamientos referentes a la formación en valores del personal militar y de cierta forma ha afectado a la seguridad de las operaciones y por ende a la imagen institucional, dejando la inquietud en la sociedad sobre la existencia de órganos de ejecución dentro de las filas castrenses y de la eficiencia de los métodos de seguridad y CI actualmente empleados al interior del Ejército, para garantizar el buen funcionamiento en lo que a operatividad, cuidado de la información y manejo de los recursos se refiere.

Actualmente existe un proyecto, que trata sobre el manejo de la disciplina dentro de FF.AA., que fue presentado en el mes de enero y que se enfoca en garantizar el cumplimiento de las misiones, respaldando de esta forma la cadena de mando, el orden y responsabilidad de todo el personal militar, sin embargo lo esencial dentro de este contexto es la necesidad de un órgano especializado cuya misión sea la de evitar y neutralizar las acciones al margen de la ley cometidas por miembros militares y civiles del Ejército, empleando para el efecto adecuados mecanismos, métodos y procedimientos de CI, encaminados a garantizar la seguridad de las operaciones, los bienes del estado, la información calificada y la imagen institucional.

#### **4.4.3.3 Análisis**

Las medidas de seguridad y procedimientos de CI actualmente empleados en el Ejército, deben ser puestos a prueba en un escenario caracterizado por la incertidumbre,

complejidad y potencial peligrosidad que presentan las nuevas amenazas y factores de riesgo a nuestra institución, en particular, y a las FF.AA., en general. El terrorismo, el crimen organizado en sus diferentes manifestaciones, en los que se incluye el uso de la cibernética, derivada de la incursión de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en prácticamente todas las áreas del conocimiento y actividades militares, aumenta los riesgos de que el uso de la tecnología pudiera de una u otra forma afectar o permitir la neutralización de acciones al margen de la ley cometidas por el conglomerado humano perteneciente al Ejército.

#### **4.4.3.4 Conclusiones parciales**

Las medidas preventivas de seguridad y CI dirigidas y ejecutadas por una unidad especializada, pueden aportar al proceso de protección de las operaciones y mantenimiento de la imagen institucional, vinculada a la formulación de políticas, directrices institucionales o de elaboración de instrumentos de medición de confianza, en asistencia a la planificación de las operaciones militares o de las inspecciones.



## CAPITULO V

### PROPUESTA

#### 5.1 Antecedentes de la propuesta

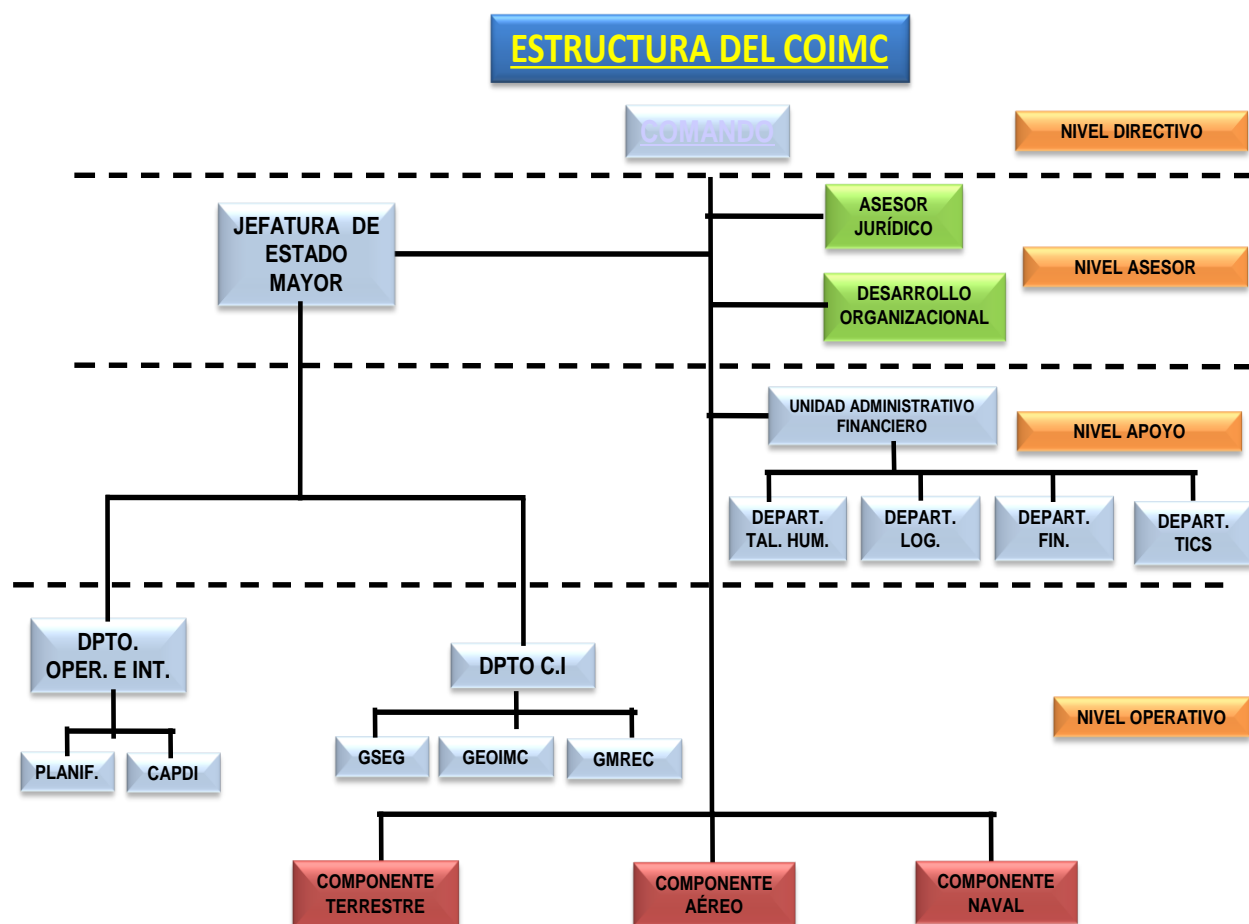
La realidad actual genera escenarios cambiantes y de mucha complejidad, que obligan a las instituciones a buscar mecanismos adecuados que les permita adaptarse y enfrentar los retos, debido a que históricamente, quienes han participado en actividades al margen de la ley, han buscado mecanismos para penetrar e infiltrarse en las instituciones de control del Estado, logrando que el personal militar y servidores públicos se involucren de manera directa o indirecta en actividades en contra de la normativa legal vigente, poniendo en riesgo las operaciones militares y generando una mala imagen de la institución ante la sociedad.

En este contexto, es imperativo establecer mecanismos que garanticen el ejercicio de la actividad militar; considerando que, las acciones ejecutadas hasta el momento, no han tenido un resultado adecuado, que permita dar alerta oportuna sobre la existencia de estas acciones al interior de la Fuerza, debido a que esta posee limitaciones tecnológicas, que permitan medir la idoneidad y confiabilidad del personal, por lo que es necesario implementar técnicas, procedimientos y/o herramientas, que permitan obtener datos reales y confiables tanto de militares como de servidores públicos en todos los niveles, especialmente a quienes cumplen funciones en áreas sensibles, ocupan cargos importantes y/o manejan información calificada; en función de lo cual se propone la creación del “Departamento de Contrainteligencia Interna en el Ejército” (D.C.I.E).

En este contexto es necesario enmarcarnos en la organización actual del Subsistema de Inteligencia Militar, partiendo de la estructura del COIMC y la Contrainteligencia en los diferentes niveles:

**Figura 13.**

*Estructura del COIMC*

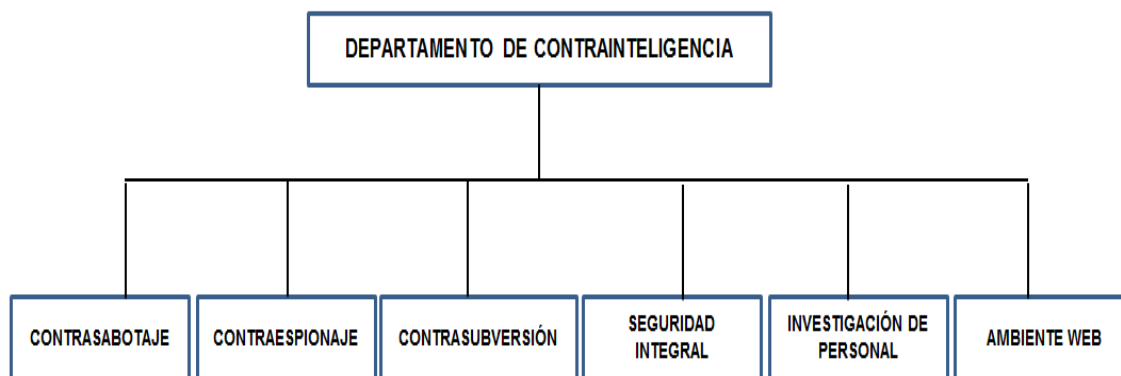


*Nota.* Tomado de Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Comando Conjunto de las FF.AA. – 2018.

Organización del Departamento de CI dentro de la Dirección de Inteligencia del Ejército:

**Figura 14.**

*Estructura organizacional del departamento de Contrainteligencia (CI)*



*Nota.* (Estatuto orgánico por procesos, MAR-2018)

En este contexto nuestra propuesta se orienta a que el COIMC, a través del Grupo de Seguridad privilegie la búsqueda de información enfocada a prevenir y neutralizar amenazas a nivel nacional, así como amenazas hacia la estructura de FF.AA.; adicionalmente se recomienda que cada una de las fuerzas considere la implementación de una estructura encargada de la búsqueda de información para prevenir, detectar y neutralizar amenazas internas, causadas por los propios integrantes de la institución.

## 5.2 Justificación

La presente propuesta busca mejorar y fortalecer la gestión de seguridad al interior del Ejército, a través de la implementación de un D.C.I.E, que integre todos los aspectos de la seguridad, con capacidad de intervención desde los procesos de selección de personal, garantizando su idoneidad y confiabilidad, para posteriormente generar mecanismos de control que permitan una alerta oportuna ante el cometimiento de actos al margen de la normativa

legal vigente por parte de personal militar y/o servidores públicos, y disponer de información oportuna y de valor para la toma de decisiones.

### **5.3 Objetivos**

La presente propuesta, se orienta a implementar un Departamento de CI Interna del Ejército (D.C.I.E), orientado a mejorar y optimizar los procedimientos de selección y control del personal, a través de acciones que permitan detectar y neutralizar a personal militar y/o de servidores públicos susceptibles de involucrarse en actividades contrarias a la normativa legal vigente y, que con su accionar pondría en riesgo la seguridad de las operaciones y por ende, afectan a la imagen institucional.

#### **5.3.1 Objetivo general**

Diseñar la estructura del DCIE, como parte orgánica de la Dirección de Inteligencia del Ejército, a fin de proteger al personal, la información, las instalaciones, los medios y a la imagen institucional en contra de las acciones de inteligencia de redes delictivas locales o internacionales y detectar anticipadamente el cometimiento de actividades y acciones del personal militar y/o servidores públicos, que con su accionar podrían afectar significativamente a la institución.

#### **5.3.2 Objetivos específicos**

- Diseñar la organización y funciones del DCIE, a fin de cumplir los objetivos de prevención y neutralización de las acciones al margen de la normativa legal por parte de los miembros de la FT.
- Determinar el mapa de procesos del DCIE.

- Establecer los procedimientos de CI que cumplirá el DCIE.

## **5.4 Fundamentación propuesta**

### **5.4.1 Marco legal**

El diseño del D.C.I.E, es un trabajo investigativo que se enmarca en el cumplimiento de lo que indica la Ley de Seguridad Pública del Estado, especialmente en lo referente a prevención de riesgos y amenazas, de todo orden y la protección y control de los riesgos tecnológicos y científicos. Además, se encuadra en el cumplimiento de la misión del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador de “Defender la Soberanía y la Integridad Territorial, apoyar con su contingente al desarrollo nacional, contribuir con la seguridad pública y del Estado y participar en operaciones de paz y ayuda humanitaria” (CCFFAA, 2020) dentro de los preceptos constitucionales, ya mencionados, en los artículos 83 y 98.

### **5.4.2 Alcance**

El D.C.I.E participaría en:

- Proceso de selección para el ingreso a los aspirantes a oficiales, voluntarios, en los diferentes Institutos de formación del Ejército.
- Proceso de selección del personal que maneja documentación calificada y áreas sensibles (material bélico, comunicaciones, equipo informático, TIC, logístico/administrativo).
- Proceso de ingreso a los candidatos alumnos a cursos de perfeccionamiento y especialización de Oficiales y tropa del Ejército.
- Exámenes de rutina, a personal que cumple funciones en áreas sensibles.

- Exámenes específicos en caso de pérdidas, substracción, robo, fuga de información, sabotaje, vandalismo, entre otros.
- Exámenes específicos en caso de falsificación de documentos, comunicaciones anónimas, enriquecimiento ilícito (usura, estafa, corrupción).
- Investigación al personal de la institución cuando exista pistas de actividades fuera de la normativa legal.
- Realizar el análisis financiero de las declaraciones patrimoniales de todo el personal de la institución.
- Seguimiento de personal que mantiene situación financiera de riesgo.
- Seguimiento del personal que tiene antecedentes de vínculos con negocios fuera de normativa legal narcotráfico, contrabando, minería ilegal y delincuencia organizada, así como en acciones u omisiones de la normativa legal vigente.

#### 5.4.3 **Ventajas**

- Lograr un elevado nivel de idoneidad y confiabilidad del personal militar y de servidores públicos.
- Crear conciencia sobre la seguridad dentro de la Institución.
- Dar alerta oportuna sobre problemas internos dentro del Ejército.
- Proteger los activos de la Institución.
- Promover un buen clima dentro de FF.AA.
- Reducir el riesgo de responsabilidades jurídicas.
- Lograr el comprometimiento del personal con el cumplimiento de la misión institucional.

## **5.5 Metodología para ejecutar la propuesta**

La presente propuesta ha considerado como base la estructura organizacional por procesos, de acuerdo con los siguientes pasos:

- Se determinaron la necesidad institucional.
- Sobre la base de la necesidad, se definieron los procesos.
- Se establecieron y delimitaron atribuciones y responsabilidades, del alcance de cada proceso.
- Se definieron las actividades principales de cada proceso; y,
- Por su diferente forma de contribuir en el logro de los objetivos planteados, se estableció su jerarquización.

## **5.6 Diseño de la propuesta**

El diseño de presente propuesta ha considerado la estructura organizacional actual del Sistema de Inteligencia Militar, los procesos internos que guían su accionar y la necesidad de contar dentro de la estructura de la FT con un organismo encargado de los problemas internos de la institución, debido a que se evidencia el involucramiento del personal militar en actividades relacionadas con el narcotráfico, contrabando, minería ilegal y delincuencia organizada, así como en acciones u omisiones de la normativa legal vigente.

### **5.6.1 Estructura orgánica por procesos del DCIE**

#### **5.6.1.1 Misión**

La Dirección de Inteligencia del Ejército a través del DCIE, realizará operaciones de Contrainteligencia Activa y Pasiva, en forma permanente en todo o parte del territorio nacional y

su área de interés, para prevenir, detectar y neutralizar las acciones de espionaje, sabotaje o subversión causados al interior por los integrantes de la institución y/o amenazas externas que puedan afectar o comprometer la seguridad del personal, material, medios o la información, a fin de proteger la institucionalidad e integridad del Ejército, enmarcados en el respeto a los derechos humanos, el régimen constitucional y legal.

#### **5.6.1.2 *Visión***

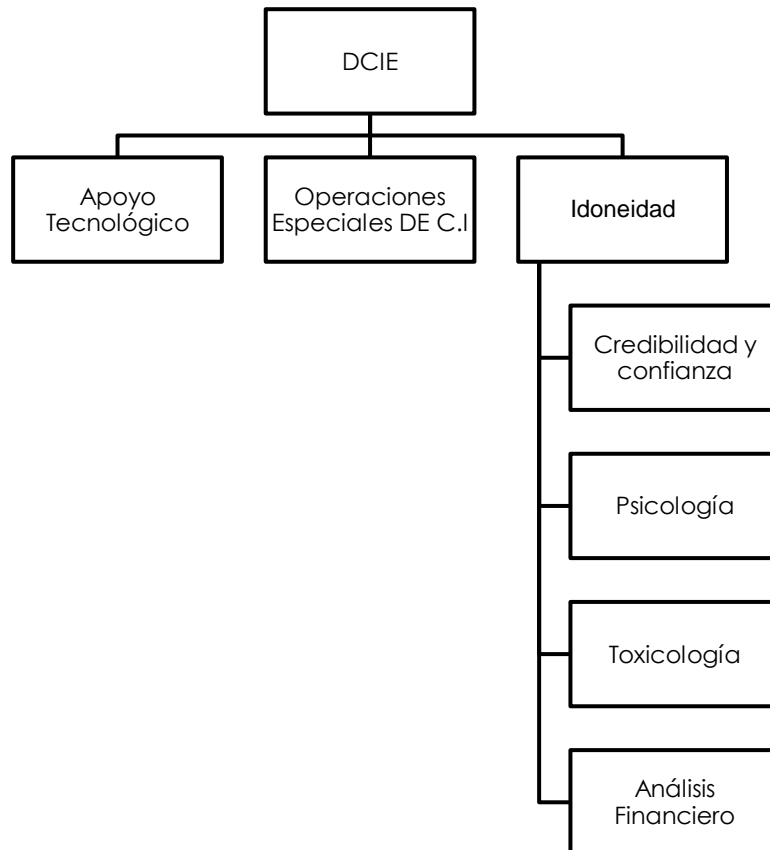
Ser un organismo de Contrainteligencia referente en la prevención, detección, y neutralización de riesgos al interior de la Institución que puedan afectar o comprometer la seguridad del personal, material, medios o la información, contando para ello con una alta efectividad operacional, capacidad de maniobra, personal profesional, ético y moralmente calificado, con un alto nivel de identidad e imagen institucional; con equipo, tecnología y medios modernos que coadyuven al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ejército.



### 5.6.1.3 Estructura orgánica del DCIE

Figura 15.

*Estructura Orgánica del DCIE*



### 5.6.1.4 Estructura orgánica funcional

Tabla 14.

Estructura orgánica funcional

DPTO.	CARGO	ORGÁNICO	GRADO	CLASIF	EM	A/S/E	OBSERVACIONES	
Departamento de Contrainteligencia interna del Ejército	Jefe del Departamento de Contrainteligencia Interna	1	Crnl	Arma	E.M	IM		
	Auxiliar Administrativo	1	Sgop			IM	Gestión Documental	
	Jefe de Sección de Apoyo Tecnológico	1	Tcrn			IM		
	Especialista Administrador de Redes	1	Sgos			COM	Data Center	
	Administrador de Redes y Sistema de Información	1	Sgos			COM		
	Administrador de seguridad informática	1	Sgos			COM		
	Técnico Administrador de base de datos	1	Cbop			COM	Técnico	
	Técnico en sistemas informáticos	1	Cbop			COM		
	Jefe de sección Operaciones Especiales de C.I	1	Tcrn			IM		
	Analista de Contrainteligencia	3	Sgop			IM	Analista	
	Agentes operativos	3	Cbos			IM	Operativos	
	Jefe de la sección idoneidad	1	Tcrn			E.M	IM	
	Jefe Subsección credibilidad y confianza		Mayo				IM	
	Analista de CI	2	Sgop				IM	Analista

DPTO.	CARGO	ORGÁNICO	GRADO	CLASIF	EM	A/S/E	OBSERVACIONES
	Técnico operador de equipos especiales	2	Sgos			IM	Técnico Poligrafista
	Técnico operador de equipos especiales	2	Sgos			IM	Técnico Estrés De Voz
	Jefe subsección Psicología	1	Mayo	Servicios			
	Psicólogo	2		S.P		IM	Técnico
	Auxiliar administrativo	2	Cbop	Arma		IM	Auxiliar
	Jefe subsección toxicología	1	Capt	Servicios			
	Médico especialista	2	Capt			IM	Técnico
	Auxiliar administrativo	2	Cbop	Arma		IM	Auxiliar
	Jefe subsección análisis financiero	1	Tcrn	Servicios			
	Analista financiero	3	Sgos			IM	Analista
Auxiliar administrativo	3	Cbop	Arma		IM	Auxiliar	

### 5.6.1.5 Ficha del subproceso de Contrainteligencia

Figura 16.

Subproceso de Contrainteligencia

Subproceso	Contrainteligencia
Código	DCIE
Descripción.	<p><b>Propósito</b></p> <p>Proporcionar recomendaciones útiles y oportunas mediante el análisis y procesamiento de información generada por los diferentes destacamentos de inteligencia, con el propósito de evitar que el enemigo y/o amenaza/riesgo ejecuten actividades de inteligencia en el sector de responsabilidad.</p> <p><b>Disparador</b></p> <p>Requerimientos de Información Críticos del Comandante (RICC-EEI).</p>

PROVEEDOR	ENTRADA	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	CLIENTE
Comandante y Subunidades	Generar los requerimientos de información.	Los comandantes en sus niveles son los responsables de generar los requerimientos de información necesarios, sobre los problemas	Ordenes de Trabajo. Requerimiento de búsqueda de información. Mensajes Militares. Oficios...	División/Subunidades

PROVEEDOR	ENTRADA	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	CLIENTE
		internos de las unidades del Ejército.		
Director de Inteligencia del EJÉRCITO	Planificar y direccionar el EBI para CI Interna	El Director de Inteligencia analiza los requerimientos y direcciona el EBI	Ordenes de Trabajo. Requerimiento de búsqueda de información. Mensajes Militares. Oficios.	Dirección de Inteligencia del Ejército.
Jefe de Contrainteligencia Interna	Genera una Orden de trabajo o Requerimiento de búsqueda de información de seguridad personal	El Jefe de CI Interna analiza, direcciona y orienta el EBI para cada una de las subsecciones	Ordenes de Trabajo. Requerimiento de búsqueda de información. Mensajes Militares. Oficios.	DCIE
Jefe de la subsección. (Apoyo Tecnológico/ Operaciones Especiales de C.I/ Idoneidad)	Receptan los requerimientos Direcciona el EBI. Coordina acciones inmediatas.	El jefe de cada una de las subsecciones analiza los pedidos, direcciona el EBI, coordina acciones a ejecutar y dispone se ejecute las Operaciones dentro de su competencia.	Plan de acción para operacionalizar las medidas de CI. Ordenes de Trabajo. Requerimiento de búsqueda de información. Informes. Apreciaciones.	DCIE

PROVEEDOR	ENTRADA	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	CLIENTE
			Boletines.	
Analistas de Inteligencia/Personal Técnico	Generan el Plan de Investigación, ejecuta la búsqueda de Información, participan en los procesos de selección, realizan investigaciones especiales...	Los Analistas de Inteligencia y el personal técnico ejecutan los trabajos de campo en cada una de sus áreas de competencia, registran, analizan y procesan la información.  En coordinación con el jefe de cada subsección difunden la Inteligencia obtenida.	Informes. Apreciaciones. Boletines. Archivo de Carta de situación de CI. Diario de información. Hoja de tramitación. Archivo de información básica.	DCIE
Responsable del Subproceso.	Jefe de CI Interna.			

### 5.6.2 Controles del proceso

- Constitución de la República del Ecuador (2008)
- Ley de Seguridad Pública del Estado (2009)
- Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Pública del Estado (Registro Oficial no. 263 / 09-jun-2014)

- Plan de Gestión Institucional del Ejército.
- Directiva del Comando Conjunto para el empleo del Sistema de Inteligencia Militar.
- Manuales de Preparación de Inteligencia en el Campo de Batalla e Inteligencia Militar.

### 5.6.3 Actividades de los subprocesos

#### 5.6.3.1 Apoyo tecnológico

**Tabla 15.**

*Apoyo tecnológico*

CÓDIGO DE ACTIVIDAD	ORD.	TAREAS	PRODUCTOS
Apoyo Tecnológico	1	Generar proyectos para la adquisición o mejora de los sistemas tecnológicos que permitan brindar un apoyo a las Operaciones ejecutadas por la DCIE	Proyecto para adquisición o mejora de los sistemas tecnológicos.
	2	Integrar y mantener actualizada las bases de datos de inteligencia básica y de blancos específicos.	Actualización de la carta de situación de CI. Actualización de las bases de datos de información. Mantener fichas de blancos actualizadas.
	3	Incrementar y complementar las capacidades de obtención de información de la DCIE a través del empleo de medios tecnológicos adecuados.	Mensajes militares recomendando el empleo de los medios tecnológicos.

CÓDIGO DE ACTIVIDAD	ORD.	TAREAS	PRODUCTOS
	4	Coordinar y sistematizar las actividades del área, para proporcionar los servicios de procesamiento de datos y soporte.	Cuadro de actividades previstas de apoyo tecnológico durante los procesos de selección, operaciones especiales, investigaciones Memorándum dando disposición a las Subunidades Acta de reunión entre los B2 y el Jefe Administrativos.

### 5.6.3.2 Operaciones especiales de CI

**Tabla 16.**

*Operaciones especiales de CI*

CÓDIGO DE ACTIVIDAD	ORD.	TAREAS	PRODUCTOS
OE de CI	1	Ejecutar Operaciones Especiales de CI para prevenir y detectar las acciones concretas de espionaje, sabotaje, subversión que puedan ejecutar los miembros de la institución y/o amenazas externas en contra del personal, material y medios del Ejército.	Plan de Operaciones Especiales de CI



CÓDIGO DE ACTIVIDAD	ORD.	TAREAS	PRODUCTOS
	2	<p>Generar políticas, directrices, normativas que permitan negar el acceso a información calificada que posee el EJÉRCITO, así mismo el ingreso a áreas vitales y la infiltración de personal dentro de las filas de la institución.</p>	<p>Recomendaciones de Seguridad emitidas a las unidades militares para negar el acceso a información calificada.</p> <p>Mensajes Militares disponiendo se de atención a las recomendaciones de los estudios de seguridad de las unidades.</p> <p>Charlas al personal militar sobre las acciones legales frente al involucramiento de personal militar y de servidores públicos en actos ilegales.</p>
	3	<p>Coordinar acciones con los estamentos legales correspondientes, a fin de judicializar las acciones de las amenazas y riesgos que puedan ejecutar los miembros de la institución y/o amenazas externas en contra del personal, material y medios del Ejército, dentro del marco legal, garantizando los derechos al buen nombre, la intimidad, la integridad personal y familiar, el debido proceso.</p>	<p>Informes de casos especiales.</p> <p>Oficios</p> <p>Mensajes militares.</p> <p>Reuniones de intercambio de información o coordinaciones con otras instituciones del estado.</p>

CÓDIGO DE ACTIVIDAD	ORD.	TAREAS	PRODUCTOS
	4	Mantener activados todos los mecanismos de intercambio de información con otras instituciones del Estado o con otras agencias de Inteligencia que permitan conocer posibles actos de personal de la institución o fuera de ella que puedan poner en riesgo al personal, material y medios del Ejército.	Cuadro de reuniones de intercambio de información con otras instituciones del estado.
	5	Investigaciones Especiales que permitan documentar y evidenciar los casos de involucramiento de miembros dentro de la institución o fuera de ella que se encuentren ejecutando acciones que afecten a la seguridad de las operaciones, la imagen institucional o pongan en tela de duda el trabajo profesional de sus miembros.	Plan de investigación. Plan de búsqueda de CI Informes Archivo de documentación de casos militares.

### 5.6.3.3 Idoneidad

**Tabla 17.**

*Idoneidad*

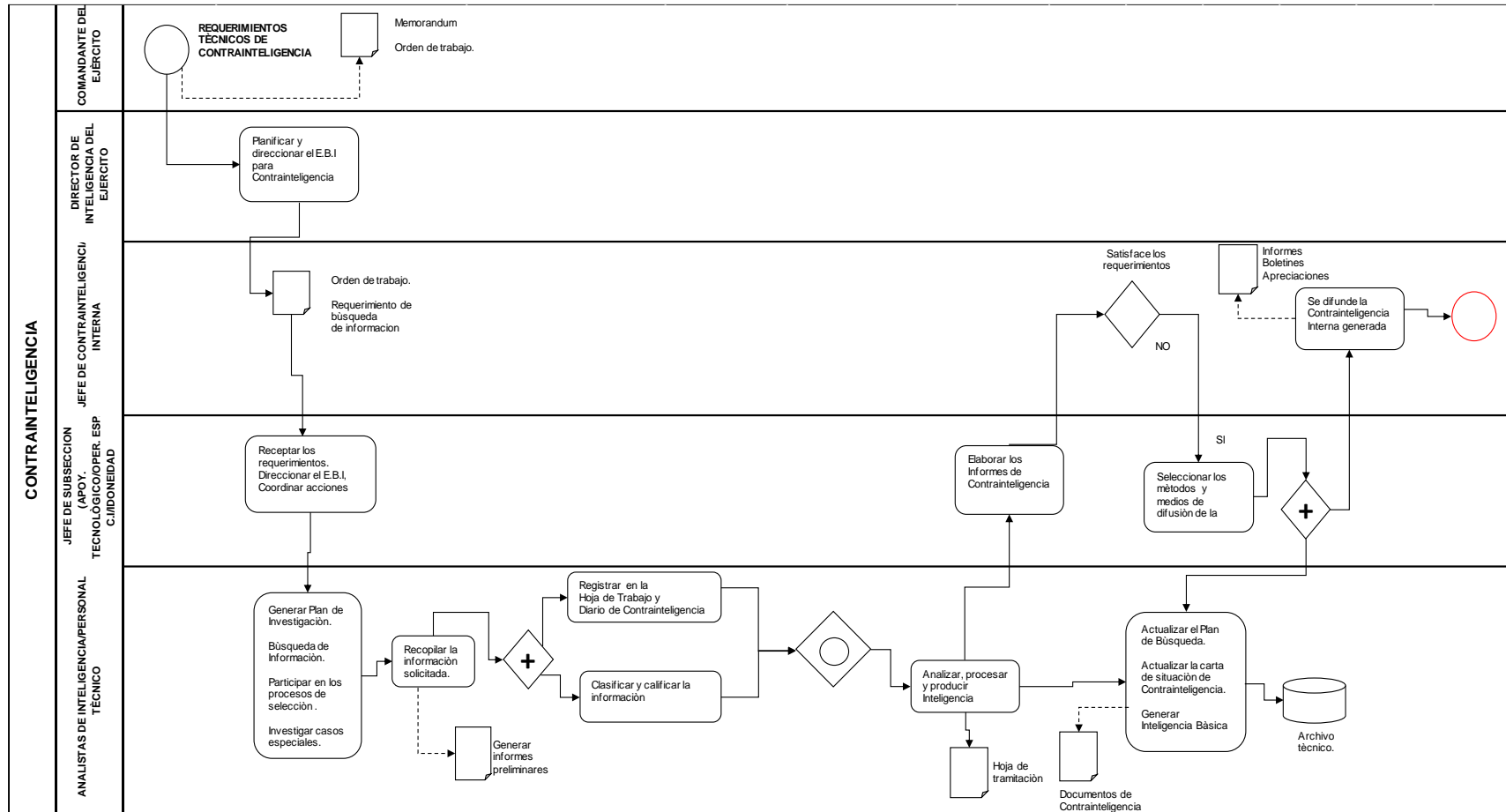
CÓDIGO DE ACTIVIDAD	ORD.	TAREAS	PRODUCTOS
Idoneidad	1	Verificar y garantizar la idoneidad del personal militar o de servidores públicos que tienen acceso a cargos o funciones en los que se maneja documentación calificada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas y directrices para el nombramiento y designación del personal militar o de servidores públicos que tienen acceso a cargos o funciones en los que se maneja documentación calificada.</li> <li>• Cuadro de control y registro del personal militar o de servidores públicos que tienen acceso a cargos o funciones en los que se maneja documentación calificada.</li> <li>• Cuadro de control de disposiciones de la designación del personal militar o de servidores públicos que tienen acceso a cargos o funciones en los que se maneja documentación calificada.</li> <li>• Recomendaciones de seguridad referentes al empleo de personal militar o de servidores públicos que tienen acceso a cargos o funciones en los que se maneja documentación calificada</li> </ul>
	2	Implementar protocolos para prevenir y minimizar los riesgos de corrupción, infiltración, penetración o cualquier tipo de conducta que pueda afectar la integridad de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas periódicas sobre el COIP en lo referente a la normativa legal vigente respecto al involucramiento de personal militar o de servidores públicos en actos ilícitos.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendaciones de Seguridad emitidas a las unidades militares para negar el acceso a información calificada.</li> <li>• Mensajes Militares disponiendo se de atención a las recomendaciones de los estudios de seguridad de las unidades.</li> </ul>
	3	<p>Ejecutar los planes y programas, para la realización de estudios de credibilidad y confiabilidad en las unidades e institutos orgánicos del Ejército en función de cuatro (4) parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Credibilidad y Confianza</li> <li>• Pruebas psicológicas</li> <li>• Análisis toxicológico</li> <li>• Estudio socioeconómico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas del empleo del equipo de seguridad y confianza.</li> <li>• Planificación de estudios de credibilidad y confianza en las unidades militares.</li> <li>• Plan de apoyo en los procesos de selección.</li> <li>• Mensajes Militares previos al empleo del equipo de seguridad y confianza.</li> </ul>

### 5.6.4 Diagrama de flujo del subproceso de CI

Figura 17.

Diagrama de flujo del subproceso de Contrainteligencia



### 5.6.5 Indicadores del proceso de gestión de CI Interna

Figura 18.

Indicadores del proceso de Gestión de C.I Interna

Subproceso	No	Tipo	Nombre Indicador	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Responsable de medición	Fuente de la medición.	Frecuencia
Contrainteligencia		Desempeño	Porcentaje de recomendaciones de CI pasiva que evitan o restringen la ejecución de actividades de inteligencia (sabotaje, espionaje, subversión) de las amenazas y riesgos al interior del Ejército en forma mensual.	Permite establecer la cantidad de las actividades de CI pasiva sobre las posibles acciones de Inteligencia del enemigo.	# de recomendaciones ejecutadas para negar información al enemigo/# de recomendaciones planificadas para negar información al enemigo.	%	Oficial de inteligencia	V <sub>0</sub> = cantidad de recomendaciones ejecutadas V <sub>1</sub> = cantidad de recomendaciones planificadas	Cuatrimestral

		Desempeño	Porcentaje de personal militar o servidores públicos que se involucran en actividades ilícitas en forma trimestral.	Permite establecer la eficacia de las recomendaciones de seguridad para evitar que el personal militar o servidores públicos se involucren en actividades ilícitas	# De medidas ejecutadas de seguridad cumplidas por el personal militar o servidores públicos /# de medidas de seguridad recomendadas.	%	Oficial de inteligencia	V0= cantidad de veces que se ha proporcionado información válida V1= operaciones militares planificadas con Inteligencia	Cuatrimestral
--	--	-----------	---	--	---	---	-------------------------	---	---------------

Con todo lo expuesto, se pretende dar viabilidad a la creación del Departamento de Contrainteligencia Interna dentro de la estructura del Ejército, con la capacidad de prevenir, detectar y sugerir correctivos ante el involucramiento de personal militar y/o servidores públicos en actividades fuera de la normativa legal vigente, garantizando la seguridad de las operaciones y preservando la imagen institucional.

## 5.7 Validación de especialistas

Los niveles de argumentación o fundamentación de especialistas, se estableció basado en el criterio del conocimiento profesional, académico experiencia, experticia en la Fuerza Terrestre. Teniendo como resultado que la presente propuesta cumple con las características básicas, basadas en su viabilidad. La propuesta fue valorada por dos especialistas, a los cuales se les entregó la propuesta y una guía para su valoración (). Los indicadores a evaluar son los siguientes:

- Claridad
- Objetividad
- Consistencia
- Coherencia
- Pertinencia
- Suficiencia
- Aporte Institucional
- Aplicabilidad
- Validez
- Necesidad Institucional.

Los indicadores deben ser evaluados en la propuesta para su validez. El instrumento de validación se envió para obtener su respuesta en la que se establecen las opciones de: muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno. Adicionalmente se planteó la posibilidad de emitir observaciones a la propuesta).



## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

En la actualidad del Ejército tiene una necesidad organizativa y estructural para una unidad especial de CI, encargada de gestionar la seguridad al interior del Ejército, en función de factores como: el cometimiento de faltas disciplinarias, la disminución del sistema de creencias, principios y valores que rigen el accionar de los miembros de la institución militar y la credibilidad institucional ante la población. Necesita ser apoyada para el efecto de tecnología adecuada y el desarrollo de capacidades pertinentes en sus actores involucrados que permitan cumplir con la misión planteada, orientada hacia la seguridad militar integral.

Varios acontecimientos ocurridos con el cometimiento de faltas disciplinarias por personal militar voluntario y oficial que ha infringido la ley en los últimos años, deja un precedente necesario de reevaluación para una mejora continua de los procesos de seguridad y CI: “un diagnóstico inicial y un pronóstico” (Carrillo, 2013) con procesos objetivos de incorporación que involucren el análisis adecuado de las hojas de vida para una mejora en referencias aumentando la confiabilidad. Los procesos definirán las condiciones y capacidades que debería tener el personal para ocupar ciertos cargos dentro del Ejército.

Aplicando los parámetros apropiados de seguridad para garantizar la confiabilidad del personal propendiendo al fortalecimiento de la misión constitucional con transparencia y legalidad. La creación de una unidad especial de CI encargada de la gestión para la seguridad institucional, se convierte en la posible solución a esta problemática, considerando que su objetivo final será el de contribuir de manera efectiva a la detección y neutralización de actividades ilícitas al interior del Ejército.

La propuesta es una realidad hacia escenarios cambiantes y complejos hacia la cual el Ejército, no se encuentra exento a pesar de las tomar medidas para evitar el

cometimiento de faltas reduciendo su riesgo. La propuesta es la implementación de Departamento de CI Interna del Ejército (DCIE) integradora los procesos de selección de personal, garantizando su idoneidad y confiabilidad, generando mecanismos de control que permitan una alerta oportuna ante el cometimiento de actos al margen de la normativa legal vigente por parte de personal militar y/o servidores públicos, disponiendo de información oportuna y de valor para la toma de decisiones. El DCIE está compuesta por apoyo tecnológico, operaciones especiales de CI e idoneidad (Credibilidad y confianza, psicología, toxicología y análisis financiero). La gestión de CI se mide por desempeño de forma cuatrimestral por un oficial de inteligencia de acuerdo, al número de recomendaciones de cambio adaptadas y medidas a ejecutarse.

## **6.2 Recomendaciones**

Por lo anteriormente expuesto se recomienda la implementación de la propuesta, considerando que su creación es viable, factible y necesaria dentro de la estructura del Ejército ecuatoriano, ya que con este departamento se lograra minimizar y/o evitar el riesgo de involucramiento de personal militar y/o de servidores públicos en actividades contrarias a la normativa legal vigente.

## Referencias

Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.

Carrillo, P. (2013). Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11005/Trabajo%20Paolo%20Tenjo%20Nov-18-13%20PDF.pdf;jsessionid=359E699FC716506EFED98AAEAB1BF33A?sequence=1>

CCFFAA. (15 de agosto de 2020). *Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Obtenido de Misión, Visión, Valores Institucionales:

<https://www.ccffaa.mil.ec/mision-vision-valores-institucionales/#:~:text=Defender%20la%20Soberan%C3%ADa%20y%20la,de%20paz%20y%20ayuda%20humanitaria>.

Cedatos. (9 de mayo de 2018). *Ministerio de Defensa Nacional*. Obtenido de Cedatos afirma que Fuerzas Armadas tiene el 80.6% de confianza ciudadana:

<https://www.defensa.gob.ec/cedatos-afirma-que-fuerzas-armadas-tiene-el-80-6-de-confianza-ciudadana/>

CEDATOS. (30 de enero de 2020). *Evaluación de actuación de varios líderes e instituciones sobre el paro nacional*. Obtenido de

<https://twitter.com/cedatos/status/1195133847937179648/photo/2>

CEMDN, Acuerdo Ministerial 225, Registro Oficial 327. Quito. (5 de septiembre de 2014).

*Código de Ética para el Ministerio de Defensa Nacional*. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/Codigo-de-Etica-para-el-Ministerio-de-Defensa-Nacional\\_julio\\_2016.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/Codigo-de-Etica-para-el-Ministerio-de-Defensa-Nacional_julio_2016.pdf)

Centro de Inteligencia Estratégica. (26 de junio de 2019). *Plan específico de inteligencia*.

Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/07/plan-nacional-inteligencia-web.pdf>

EC. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Constitucional.

Ecuador, COIP, Registro Oficial N° 180, Quito. (10 de febrero de 2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Obtenido de Suplemento:

[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT\\_CEDAW\\_ARL\\_EQU\\_18950\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_EQU_18950_S.pdf)

Ecuador, LPFFAA, Registro Oficial Suplemento 660, Quito. (20 de febrero de 2015). *Ley de Personal de FF.AA.* Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/feb15\\_Ley-de-Personal-de-Fuerzas-Armadas.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/feb15_Ley-de-Personal-de-Fuerzas-Armadas.pdf)

Ejército Ecuatoriano. (31 de julio de 2017). *Home page.* Obtenido de Objetivos estratégicos: [http://www.ejercitoecuadoriano.mil.ec/wp-content/uploads/2017/07/objetivos\\_estrategicos.pdf](http://www.ejercitoecuadoriano.mil.ec/wp-content/uploads/2017/07/objetivos_estrategicos.pdf)

Estatuto orgánico por procesos. (MAR-2018). Ecuador.

FF.AA. del Comando Conjunto. (31 de octubre de 2014). *Manual de ética.* Obtenido de <https://www.ccffaa.mil.ec/wp-content/uploads/sites/8/2017/01/Manual-de-Etica.pdf>

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.

Ley de Seguridad Pública del Estado, Registro Oficial Suplemento 35, Quito. (9 de junio de 2014). Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_panel5\\_SERCOP\\_1.3.\\_ley\\_seg\\_p%C3%BAblica.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_panel5_SERCOP_1.3._ley_seg_p%C3%BAblica.pdf)

Novas, José, Gallego, B., Machado, & Calles, A. (Julio de 2011). Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. *Rev Cubana Med Gen Integr vol.27 no.3 Ciudad de La Habana jul.-set. 2011.* Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252011000300008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252011000300008)

PND. (26 de 10 de 2017). *Plan Nacional de Desarrollo.* Obtenido de Toda una vida: [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_OK.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK.compressed1.pdf)

Reglamento a la Ley de Seguridad Pública y del Estado, Decreto Ejecutivo 486, Registro Oficial Suplemento 290, Quito. (30 de septiembre de 2010). Obtenido de [https://www.propiedadintelectual.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/febrero/a\\_2\\_29\\_reglamento\\_a\\_la\\_ley\\_de\\_seguridad\\_publica\\_febrero\\_2019.pdf](https://www.propiedadintelectual.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/febrero/a_2_29_reglamento_a_la_ley_de_seguridad_publica_febrero_2019.pdf)

Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, Acuerdo Ministerial 1909, Registro Auténtico 2008. (15 de diciembre de 2008). Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/enero2015\\_Reglamento-de-disciplina-Militar\\_MIDENA.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/enero2015_Reglamento-de-disciplina-Militar_MIDENA.pdf)

Soberon, R. (06 de Octubre de 1997). *tni*. Obtenido de <https://www.tni.org/es/art%C3%ADculo/corrupcion-narcotrafico-y-fuerzas-armadas-una-approximacion-para-america-latina>

Tamayo, C., & Silva, I. (2 de Marzo de 2018). *Técnicas e instrumentos de la recolección de datos tomado de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. Obtenido de <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>