



ESCUELA DE SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAESTRIA EN GERENCIA HOSPITALARIA

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA

TEMA:

**PROPUESTA PARA MANTENER EL ESTADO FÍSICO DE LOS MILITARES EN
SERVICIO ACTIVO Y DISMINUIR LA CUOTA DE ELIMINACIÓN POR ESTA
CONDICIÓN.**

AUTORES:

Tatiana Salas Grijalva

Yessenia Sánchez Martínez

TUTOR:

Bessie Magallanes Fuentes

Guayaquil – Ecuador

2016

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a mis padres, pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir nada de lo que tengo. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y resaltar, no solo para mí, sino para mis hermanos y familia en general. Agradezco a mi Escuela – ESPAE – que, por medio de sus profesores y mis compañeros, me han permitido participar en esta maravillosa experiencia de aprendizaje. Una mención especial a mi esposo y a mi hijo compañeros inseparables de cada jornada. A todos ellos este proyecto, que, sin ellos, no hubiese podido ser.

Yessenia Sánchez

“Hay hombres que luchan un día y son buenos, hay otros que luchan un año y son mejores, hay quienes luchan muchos años y son muy buenos. Pero hay los que luchan toda la vida son imprescindibles”. Berlot Brecht.

La vida está llena de retos, y ésta maestría es uno de ellos, me he dado cuenta que esto va más allá de ser solo un desafío, es la base no solo para el entendimiento sino en lo que concierne al aporte que significa para mi carrera, mi vida y mi futuro. Agradezco a quienes están a mi lado, por su paciencia, son mi motivación en el presente y el mañana. Gracias a la ESPAE, a mis maestros y a mis compañeros, personas especiales, quienes me han guiado y han caminado junto a mí y con quienes he compartido grandes momentos, ustedes unieron esfuerzos para hacer realidad éste objetivo.

Tatiana Salas

1. Resumen Ejecutivo

La propuesta para mantener el estado físico de los militares en servicio activo y disminuir la cuota de eliminación de las filas de la institución por esta condición, surge a partir de impactantes resultados en las mediciones del Índice de Masa Corporal (IMC) que realiza anualmente la Armada del Ecuador; estos resultados dejan en evidencia que en los últimos 5 años, el 57% se encuentra sobre el valor normal (indicador 24-24.9), en donde sobrepeso, obesidad y obesidad mórbida tienen prevalencias del 47%, 8% y 1% respectivamente, resultados que producen como consecuencia secundaria un bajo rendimiento físico, lo que se refleja en las evaluaciones semestrales de las pruebas físicas, que son importantes en la valoración de aptitud para el servicio porque aportan el 20% de la nota total anual. En la actualidad, son 1576 militares activos los que se encuentran en condiciones de sobrepeso, los cuales podrían ser desvinculados de la institución en caso de no mejorar la situación, en aplicación de los artículos 75 y 76 literal c) de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas.

Bajo la metodología de Design Thinking, se ha elaborado esta propuesta que tiene por objetivos: lograr que el personal se mantenga en rangos normales de IMC, reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades derivadas del sobrepeso en un futuro, aplicando para ello: dietas ajustadas a las necesidades de cada grupo bajo la supervisión de un nutricionista, elaboración de planes de acondicionamiento físico dirigido por personal especializado, adecuación de instalaciones para gimnasio, campañas de concientización mediante publicidad digital, vallas y carteleras informativas dentro de la base, la creación de una APP para controles de peso mensuales e información de IMC y finalmente la

participación activa del Comité de Damas para promover un estado de salud adecuado en los hogares.

La implementación de la propuesta beneficiaría a la institución generando un ahorro de \$26,266,667, que corresponde al costo acumulado de desvinculación del personal en alto riesgo, puesto que aunque el afectado salga de la organización, ya se habrá incurrido en el costo de su formación a lo largo de sus quince años de trayectoria en promedio. Esto sumado al consecuente impacto social que tendría la desvinculación (Baja), debido a las familias que perderían su sustento en el hogar, revela la importancia y necesidad imperante de la aplicación de la propuesta presentada, con el fin de atenuar los impactos del incremento de la obesidad y sobrepeso en el personal de la Armada del Ecuador.

En caso de ejecutarse el proyecto, los ahorros (beneficios institucionales), han sido cuantificados para un horizonte de tiempo de 5 años, figurando entre estos rubros, la reducción en gastos de consultas médicas, tratamientos y medicamentos; mientras que por otro lado se vuelve necesario que la institución decida reasignar partidas para insumos, publicidad y promoción interna del proyecto, la asignación de diez entrenadores especializados, etc.; una vez cuantificados los ahorros y los gastos a incurrirse, se ha realizado un análisis de Beneficio – Costo, habiéndose calculado una razón de 2.18, lo cual quiere decir que el proyecto es Factible desde el punto de vista económico, requiriendo una inversión inicial de \$113,000, produciendo beneficios netos a valor presente de \$2,227,797. Basados en el análisis y evaluación del proyecto, se recomienda su implementación.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Escuela de Postgrado en Administración de Empresas

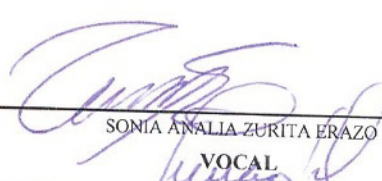
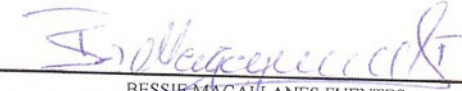
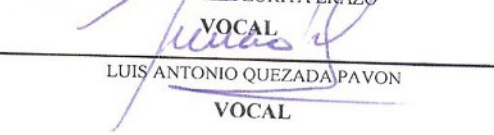
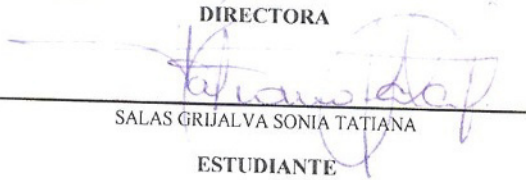
ACTA DE GRADUACIÓN No. ESPAE-POST-374

APELLIDOS Y NOMBRES	SALAS GRIJALVA SONIA TATIANA
Nº DE CÉDULA	1306922079
PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia Hospitalaria
NIVEL DE FORMACIÓN	MAESTRÍA
TÍTULO A OTORGAR	Magister en Gerencia Hospitalaria
TÍTULO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN	PROPUESTA PARA MANTENER EL ESTADO FÍSICO DE LOS MILITARES EN SERVICIO ACTIVO Y DISMINUIR LA CUOTA DE ELIMINACIÓN POR ESTA CONDICIÓN
FECHA DEL ACTA DE GRADO	08/11/2016
MODALIDAD ESTUDIOS	SEMIPRESENCIAL
LUGAR DONDE REALIZÓ SUS ESTUDIOS	GUAYAQUIL

BIBLIOTECA ESPAE-ESPOL

En la ciudad de Guayaquil a los ocho días del mes de noviembre del año dos mil dieciséis a las 13:16:38 horas, con sujeción a lo contemplado en el Reglamento de Graduación de Postgrados de la ESPOL, se reúne el Tribunal de Sustentación conformado por: BESSIE MAGALLANES FUENTES, Directora del proyecto de Graduación, y SONIA ANALIA ZURITA ERAZO, Vocal; para calificar la presentación del trabajo final de graduación PROPUESTA PARA MANTENER EL ESTADO FÍSICO DE LOS MILITARES EN SERVICIO ACTIVO Y DISMINUIR LA CUOTA DE ELIMINACIÓN POR ESTA CONDICIÓN, presentado por la estudiante SALAS GRIJALVA SONIA TATIANA.

Para constancia de lo actuado, suscriben la presente acta los señores miembros del Tribunal de sustentación y la estudiante.

 SONIA ANALIA ZURITA ERAZO VOCAL	 BESSIE MAGALLANES FUENTES DIRECTORA
 LUIS ANTONIO QUEZADA PAVON VOCAL	 SALAS GRIJALVA SONIA TATIANA ESTUDIANTE



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

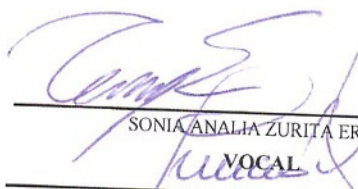
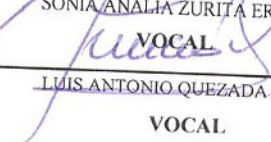
Escuela de Postgrado en Administración de Empresas

ACTA DE GRADUACIÓN No. ESPAE-POST-375

APELLIDOS Y NOMBRES	SÁNCHEZ MARTÍNEZ GINA YESSENIA
Nº DE CÉDULA	1202534788
PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia Hospitalaria
NIVEL DE FORMACIÓN	MAESTRÍA
TÍTULO A OTORGAR	Magíster en Gerencia Hospitalaria
TÍTULO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN	PROPUESTA PARA MANTENER EL ESTADO FÍSICO DE LOS MILITARES EN SERVICIO ACTIVO Y DISMINUIR LA CUOTA DE ELIMINACIÓN POR ESTA CONDICIÓN
FECHA DEL ACTA DE GRADO	08/11/2016
MODALIDAD ESTUDIOS	SEMIPRESENCIAL
LUGAR DONDE REALIZÓ SUS ESTUDIOS	GUAYAQUIL

En la ciudad de Guayaquil a los ocho días del mes de noviembre del año dos mil dieciséis a las 13:16:38 horas, con sujeción a lo contemplado en el Reglamento de Graduación de Postgrados de la ESPOL, se reúne el Tribunal de Sustentación conformado por: BESSIE MAGALLANES FUENTES, Directora del proyecto de Graduación, y SONIA ANALIA ZURITA ERAZO, Vocal; para calificar la presentación del trabajo final de graduación PROPUESTA PARA MANTENER EL ESTADO FÍSICO DE LOS MILITARES EN SERVICIO ACTIVO Y DISMINUIR LA CUOTA DE ELIMINACIÓN POR ESTA CONDICIÓN, presentado por la estudiante SÁNCHEZ MARTÍNEZ GINA YESSENIA.

Para constancia de lo actuado, suscriben la presente acta los señores miembros del Tribunal de sustentación y la estudiante.


SONIA ANALIA ZURITA ERAZO
VOCAL

LUIS ANTONIO QUEZADA PAVON
VOCAL

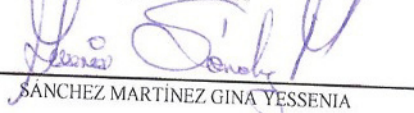

BESSIE MAGALLANES FUENTES
DIRECTORA

SANCHEZ MARTÍNEZ GINA YESSENIA
ESTUDIANTE

Tabla de contenido

CAPITULO I.....	1
1. Antecedente	1
1.1. Historia de la Armada	1
1.2. Misión de la Armada.....	6
1.3. Visión de la Armada.....	7
2. Descripción de la Dirección de Sanidad.....	7
2.1. Historia de la Institución	7
2.2. Localización y Cobertura.....	10
2.3. Función Básica	10
2.4. Estructura Organizacional	11
2.5. Estructura Geofísica.....	11
3. Planteamiento del Problema.....	13
3.1. Misión	15
3.2. Visión	15
4. Objetivos	15
4.1. Objetivo General.....	15
4.2. Objetivos Específicos.....	15
CAPITULO II	17
Marco Teórico	17
5. Introducción	17
5.1. Definición	17
5.2. Epidemiología	18
5.3. Fisiopatología	19
5.4. Marco Legal	21
CAPITULO III.....	26
6. Metodología.....	26
6.1. Desarrollo de Metodología	28
6.1.1. Método I – ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Por qué?	28
6.1.2. Método 2.- Entrevista.....	32
6.1.2.1. Preparación para la Entrevista	32
6.1.2.2. Entrevista para Empatizar.....	32
6.1.3. Método 3.- Mapa de Empatía	35
6.1.4. Método 4.- Reglas de Brain storm.....	38
6.1.5. Método 5.-Guiar Brain storm	39
6.1.6. Método 6.- Cardsorting selection	40
CAPITULO IV	43
7. Propuesta	43

7.1.	<i>Diseño de la propuesta</i>	43
7.2.	<i>Prototipar.....</i>	43
7.3.	<i>Unidad de medida.....</i>	47
7.4.	<i>Cronograma de ejecución.....</i>	48
7.5.	<i>Inversión.....</i>	49
7.6.	<i>Análisis de costos.....</i>	50
7.7.	<i>Evaluación económica</i>	52
7.8.	<i>Análisis Costo Beneficio</i>	53
8.	<i>Conclusiones y Recomendaciones</i>	54
Bibliografía.....		55

Índice de Tablas

Tabla 1. Ubicación de los Centros de Salud a Nivel Nacional.	12
Tabla 2. Índice de Masa Corporal tomado al personal activo de la Armada considerando los indicadores nutricionales.	14
Tabla 3 Numérico de personal militar con IMC aumentado, por grados y años de servicio.	14
Tabla 4 Detalle de inversión.....	50
Tabla 5 Detalle de costos	51
Tabla 6 Detalle de beneficios (ahorros) cuantificados	51
Tabla 7 Detalle de costos de desvinculación laboral	52

Índice de Figuras

Figura 1. Estructura Organizacional de la Dirección de Sanidad de la Armada	11
Figura 2 Ubicación de la Dirección de Sanidad de la Armada del Ecuador – Base Naval Sur de la Ciudad de Guayaquil	12
Figura 3. Pasos elementales del Design Thinking	26
Figura 4 Enfermedades especiales	34
Figura 5. Conocimientos de causas sobre su IMC	35
Figura 6. Sugerencias para mejorar el IMC	35
Figura 7. Mapa de Empatía: Lo que dice, Lo que hace.	36
Figura 8. Mapa de Empatía: Lo que piensa, lo que Siente.....	37
Figura 9. Brain Storm.....	38
Figura 10. Guiar Brain Storm.....	39
Figura 11. Decisión de Cardsorting selection	40
Figura 12. Cardsorting selection	41
Figura 13. Cardsorting selection	42
Figura 14. Afiches para carteleras.....	44
Figura 15. Video informativo	45
Figura 16. App para monitoreo de IMC	46
Figura 17. Valla publicitaria	46

CAPITULO I

1. Antecedente

1.1. Historia de la Armada

La Armada forma parte Fuerzas Armadas y es la encargada en tiempos de conflictos armados de conservar la soberanía marítima del país y en tiempos de paz controlar las actividades ilícitas como el contrabando de combustibles, migración ilegal, pesca ilegal, tráfico de drogas, náufragos, entre otros.

La historia de la Armada se establece por la importancia del vínculo del puerto de Guayaquil con el comercio marítimo, se atribuyó a su geografía misma sumada a ello la rica materia prima existente en las zonas lo que convierte al puerto en el proveedor maderero para los astilleros. Esta fama inició en la época de la Colonia y para el siglo XVIII era uno de los más reconocidos en América.

El 18 de octubre de 1807, el Gobernador de Guayaquil (español), Josef de Aguirre Irisarri, anuncia la importancia de los astilleros de Guayaquil para la marina virreinal y dice:

“Conciliando su localidad (Guayaquil) con su inmensa abundancia de exquisitas maderas y baratos jornales facilita medios de los más abundantes y económicos para lograr...buques de todos los portes...Abunda también Guayaquil de operarios de carpintería y calafates, como que son los artistas más necesarios para todas sus fábricas civiles y de los astilleros”. (Molina, 2014)

Todo esto es debido a la fama de constructores navales, quienes eran considerados superiores incluso a nivel de América y Europa. En la colonia la autoridad marítima, se encargaba del registro de los buques que arribaban y zarpaban del puerto. El 8 de diciembre de 1762, Guayaquil dejó de ser regimiento para establecerse como Gobierno Militar por Cédula Real, se designó como gobernador al teniente coronel Don Juan Antonio Zelaya y Vergara, quién llegó a Guayaquil el 11 de octubre de 1763.

En 1797 se crea la organización de la Capitanía del puerto, según Julio Estrada, se crea el Apostadero del Callao dispuesto por reales órdenes de 23 de mayo y 22 de julio de 1797; al mismo tiempo se instituían las capitanías de Concepción, Valparaíso y Guayaquil.

En 1804 se designa al primer capitán del puerto a don José María Cucalón, la edificación para la Capitanía, estaría lista el 21 de abril de 1805 en el muelle. En esta época los bucaneros y piratas asaltaban en las costas americanas y Guayaquil estaba incluida por la importancia de su ubicación. El 9 de octubre de 1820 se produjo la revolución, se organizó una junta de guerra y nominando a José Joaquín de Olmedo como jefe político.

La primera misión de la Armada realmente inicia con la goleta “Alcance”, con más de cien hombres con suficiente experiencia en alta mar, unidad que fue armada en guerra al producirse la revolución del 9 de Octubre de 1820, la que al mando de José María Villamil, zarpó desde Guayaquil por orden la Junta Patriótica.

Al obtener el triunfo de la independencia nacional el 24 de mayo de 1822, nuestra Patria se incorpora a la Gran Colombia, surge un hombre sobresaliente el Capitán de Navío don Juan Illingworth, a quien el Libertador Bolívar nombró Comandante General del 4º Departamento Marítimo, éste jefe naval se ocupó en organizar a la Marina de Guerra y gestionó la creación de la Escuela Náutica, la que se inauguró en Guayaquil el 9 de Octubre de 1822 y abrió sus puertas el 1 de septiembre de 1823.

La Escuela fue clausurada el 2 de noviembre de 1828, por motivo de la invasión peruana, los alumnos Juan Manuel Úraga y Francisco X, Aguirre Abad se retiraron al campo, pero Úraga reingresó y en 1869 ascendió al grado de General de Marina teniendo como logro el mantenimiento de la soberanía Grancolombiana.

En 1823 renace la fuerza naval con la creación de la “Escuadra del Sur” conformada por goleta “Guayaquileña”, el bergantín “Chimborazo” y la corbeta “Pichincha”, cuyo comodoro fue el Capitán de Navío Tomás Charles Wright. El 31 de agosto de 1828 triunfa la goleta “Guayaquileña” contra la corbeta peruana “Libertad”, en el combate naval de Malpelo enorgulleciendo a la nación.

El 3 de noviembre de 1832 cuando se separa la Gran Colombia, el Congreso Nacional decretó que se nombrará “Departamento Marítimo del Ecuador”, en el puerto de Guayaquil, con jurisdicción limitado al Norte con Colombia y al Sur con el Río Tumbes.

En 1941, nuestra marina pobre en recursos, tuvo que soportar la invasión peruana, en la que tuvo heroica actuación el cañonero “Calderón” que el 25 de

julio por enfrentar y derrotar al destructor peruano “Almirante Villar” en el combate naval de Jambelí.

En la época de la II Guerra Mundial, fueron transferidos a nuestra Armada algunos buques norteamericanos para el patrullaje costero, conformándose una escuadrilla, con los siguientes buques: B/E “Presidente Alfaro”, patrullero “9 de Octubre”, patrullero “5 de Junio”, cañonero “Calderón” y aviso “Atahualpa”. El año 1947 se adhiere a nuestra Armada la fragata “Guayas” que funcionó como escuela de formación de Oficiales y Tripulantes y el pequeño remolcador “Cotopaxi”.

El 1 de julio de 1949, la escuadrilla cambia su nombre a Escuadra y el Jefe de la Escuadrilla a Comandante en Jefe de la Escuadra, en ese entonces era CPCB Carlos Saavedra Garcés, quien fue el primer Comandante en Jefe de la Escuadra.

Pasada la tragedia de 1941, se produce un estremecimiento de civismo y se motivó la necesidad de dotar a las Fuerzas Armadas del material necesario para la defensa de la Patria, es así que a la Armada se le concedió los siguientes buques: los transportes “Tarqui” y “Jambelí” en 1958, los buques “Esmeraldas” y “Manabí” en 1960.

En 1967 se adquirió el buque “25 de Julio” y pasó a ser el buque Insignia, en sustitución del viejo “Guayas”. El 12 de noviembre de 1966 por decreto presidencial se crea oficialmente el Cuerpo de Infantería de Marina, con personal especializado en ejecutar operaciones en tierra, necesaria al desarrollo de la guerra naval.

En 1825 se creó las dos compañías del Batallón de Infantería de Marina para el 4º Departamento de Marina, situada en Guayaquil, la conformaban 3 Oficiales y 99 tripulantes Infantes. En 1976 se repotencia la Escuadra con el ingreso las lanchas misileras tipo Quito, mejorando la tecnología de la guerra electrónica con las armas de alcance mayor al visual y en 1977 el submarino es la nueva arma estratégica.

Para la década del 80 se adicionan a la Fuerza 6 corbetas misileras, las que poseen un sistema moderno de armas y sensores. En 1991 y 1992 se suman a la Escuadra las fragatas misileras inglesas clase Leander, en reemplazo de dos unidades mayores que fueron dadas de baja.

La Armada actual tiene 3 zonas navales, las cuales tienen bajo su responsabilidad unidades a flote, unidades aéreas y submarinas, las que entrenan en la paz, para su misión estratégica en caso de conflicto armado.

- I Zona Naval: Sede Guayaquil, tiene jurisdicción en las provincias de Guayas, Santa Elena, El Oro, Los Ríos, Manabí, Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe, además en el mar territorial de las tres provincias del litoral.

- II Zona Naval: Sede en Puerto Baquerizo Moreno, en la isla San Cristóbal, tiene jurisdicción en Galápagos y el mar territorial adyacente.

- III Zona Naval: Sede en Esmeraldas, tiene jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura, Pichincha, Santo Domingo de los

Tsáchilas, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Napo, Pastaza, Sucumbíos y Francisco de Orellana, así como en el mar territorial adyacente. Administra además al batallón de Infantería de Marina de San Lorenzo.

La aviación naval posee unidades de ala fija y rotatoria para cumplir operaciones de combate antisuperficie y antisubmarina, exploración aeromarítima, transporte, operan desde las plataformas de las unidades a flote o desde tierra.

El 25 de julio de 1980, se creó el comando de guardacostas actualmente se ha dado gran importancia y se han repotenciado sus unidades porque tienen como misión el control del tráfico marítimo, sobre la pesca, contrabando y otras actividades ilícitas, salvaguardar la vida humana en el mar, búsqueda y salvamento marítimo nacional, seguridad a buques, vías marítimas, pero en el caso de conflicto armado, pasar a formar la fuerza de defensa de costas.

El Cuerpo de Infantería de Marina posee militares perfectamente entrenados con su sede principal en Guayaquil, están equipados con misiles antiaéreos Mistral, con Morteros, Cañón sin retroceso, artillería, armas más ligeras, Carabina y vehículos todo terreno Humvee.

1.2. Misión de la Armada

Desarrollar las capacidades marítimas y proveer la seguridad integral en los espacios acuáticos que fortalecen el Poder Naval y que contribuyan a la defensa de la soberanía y la integridad territorial; y, con su contingente

apoyar al desarrollo marítimo nacional y a la seguridad pública y del Estado.
(Armada del Ecuador, 2013)

1.3. Visión de la Armada

En el año 2021, ser un Poder Naval con capacidad para el control integral y permanente del territorio marítimo en el marco de la CONVEMAR, comprometido en el desarrollo marítimo del país, con talento humano profesional y con alto sentido de pertenencia. (Armada del Ecuador, 2013)

2. Descripción de la Dirección de Sanidad

2.1. Historia de la Institución

El nacimiento de la sanidad militar está ligado a la aparición de los ejércitos como un apoyo indispensable ligado a la actividad propia de la vida militar, por lo que podemos afirmar que la sanidad militar es tan antigua como los regimientos que han marcado la historia de la humanidad.

La historia de nuestra sanidad militar se remonta a la época de la independencia cuando, tomando ejemplo de las tropas españolas, en 1819 Simón Bolívar con el afán de captar para su ejército la adhesión de médicos, decreta que “los médicos del ejército gozarán del mismo sueldo que los cirujanos del cuerpo y se inicia la dotación de médicos militares “.

Posteriormente y ante la necesidad de fortalecer los servicios de sanidad militar, se da una serie de decretos ejecutivos tendientes a mejorar el servicio y la oferta de médicos. El 4 de mayo de 1831, el Gral. Juan José Flores expide un decreto y establece el “cuerpo de médicos militares” con su jerarquía y sueldos. El 26 de enero de 1876, el Dr. Antonio Borrero expide la ley que crea el “cuerpo de sanidad militar en tiempo de campaña”.

El 26 de octubre de 1906 el Gral. Eloy Alfaro Delgado, en su segunda administración, establece la “ley de sanidad militar” y crea la “enfermería militar”.

El 10 de mayo de 1910 se emite el decreto del presidente encargado Dr. Abelardo Montalvo, que reestructura el servicio de sanidad militar y establece la sección de ambulancias militares. El 31 de marzo de 1938, fecha que la sanidad naval toma como aniversario, el gobierno decreta la ley N° 1269, que crea los servicios de consulta externa y provisión de medicamentos a favor de los miembros de las fuerzas armadas. Es en esta fecha que realmente nacen los servicios de sanidad de las fuerzas armadas y en ella la sanidad naval, que para esa época daba atención médica en el hospital militar, ya que en ese entonces la armada era una rama de la fuerza terrestre.

En 1945 se nombra al primer cirujano mayor de la armada ecuatoriana, el sr. TNFG-MD Arturo Bermúdez Bello, quien con el apoyo de la superioridad naval, logra adicionar la atención médica dental y de laboratorios clínicos navales en un local en las calles Sargento Vargas y Av. Olmedo, implementando también las “enfermerías a bordo”.

Es importante recordar la participación del TNNV-MD Víctor Ludeña Ontaneda, el SGOS-enf. Humberto Mazón y el combatiente y futuro médico el MARO Higinio Malavé, que conformaron la dotación del cañonero Calderón, en la batalla naval de Jambelí, a quienes la patria los acoge como héroes nacionales.

Luego de la revolución del 28 de mayo de 1944, el servicio de sanidad naval pasa a funcionar en las calles tomas Martínez y Panamá, en la residencia confiscada al presidente derrocado Dr. Carlos Alberto Arroyo del Rio, en 1960, funciona en el edificio de las calles Chile y García Goyena y en el mismo edificio en el año de 1964, el sr. CALM Carlos Monteverde Granados brindó un gran apoyo material a la sanidad nombrando al Sr. CPFG-MD Gabriel Panchana Cucalón, como primer Director de Sanidad y como Director del centro médico naval al sr. CPFG-MD Roberto Dávila Villegas.

Posteriormente para 1970 y en el edificio del actual Hospital Naval se mantuvieron las dos direcciones juntas, hasta que en 1982 la dirección de sanidad pasa a funcionar en su edificio propio, cuyo primer director fue el sr. CPNV- CSM Humberto Chica Guerrero.

Más tarde se integró la primera promoción de médicos navales, formados en la Escuela Naval Militar en el año 1964, dejando ser médicos asimilados convirtiéndose en oficiales de sanidad.

El reto actual de la sanidad naval es mantenerse acorde con los avances de la medicina actual, tanto en el campo de la prevención como en la medicina curativa que le permita mantenerse a la vanguardia de las grandes instituciones de salud nacional y regional, mantener y controlar el estado óptimo de salud del

personal militar, con el fin de que la institución armada mantenga un óptimo nivel operacional.

2.2. Localización y Cobertura

La dirección de Sanidad se encuentra ubicado en el sector sur de la ciudad de Guayaquil, dentro de la Base Naval Sur en la avenida Av. de la Marina Vía Puerto Marítimo.

2.3. Función Básica

Apoyar a las operaciones navales administrando el Sistema de Sanidad Naval, contribuir al bienestar de los dependientes y derechohabientes y participar en el Sistema Nacional de Salud.

2.4. Estructura Organizacional

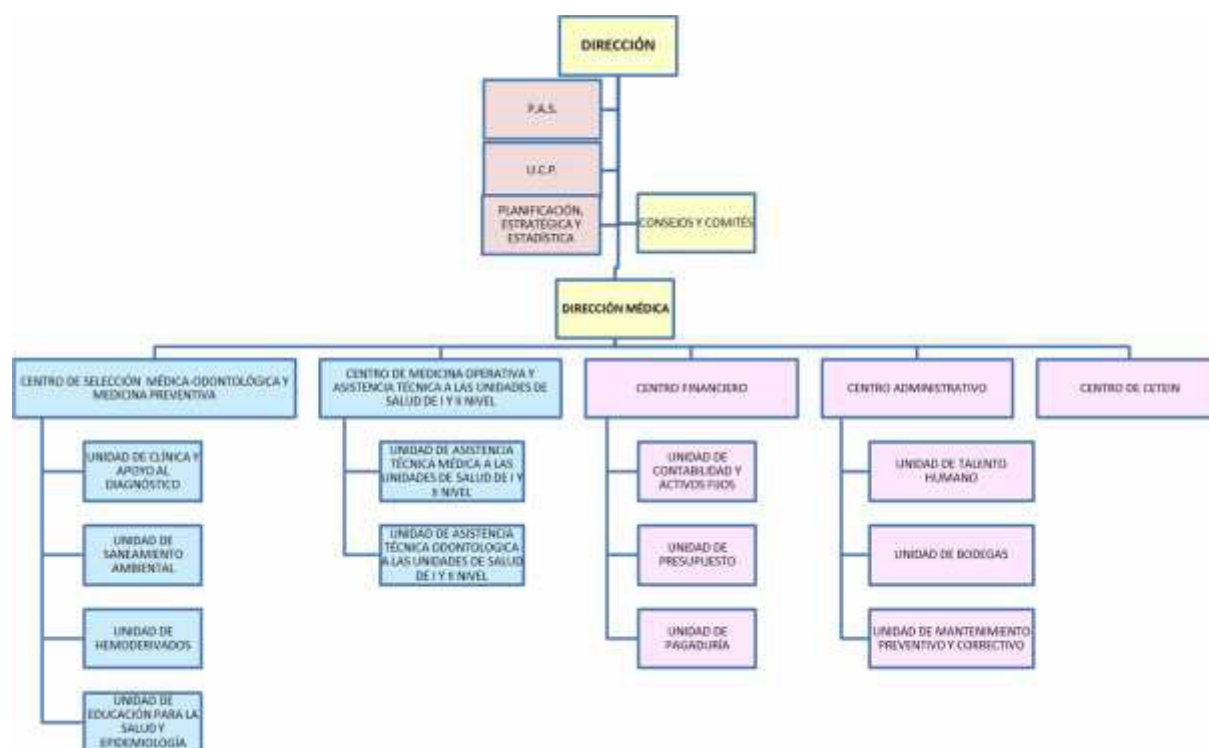


Figura 1. Estructura Organizacional de la Dirección de Sanidad de la Armada

2.5. Estructura Geofísica

La Dirección de Sanidad de la Armada del Ecuador – Base Naval Sur de la Ciudad de Guayaquil (Latitud: 2°16'12.22"S, Longitud: 79°54'17.58"O), la cobertura geográfica es a nivel nacional específicamente en las provincias de Guayas, Manabí, El Oro, Esmeraldas, Santa Elena y Galápagos, donde exista una unidad de salud naval de primer nivel de atención.

Tabla 1. Ubicación de los Centros de Salud a Nivel Nacional.

Provincia	Cantón	Ciudad	Unidad De Salud	Dirección
Guayas	Guayaquil	Guayaquil	Cs "A" BASNOR	Base Naval Norte Junto Al Puente De La Unidad Nacional
			Cs "A" BIMEDU	Base Naval San Eduardo, Junto Al Estadio Barcelona
			Cs "A" Limonar	Av. Domingo Comín
			Cs CODESC	Base Naval Sur Vía Puerto, Marítimo
			Cs COAVNA	Av. De Las Américas
Santa Elena	Salinas	Salinas	Cs "A" BASALI	Base Naval De Salinas Junto Al Cine Naval
Manabí	Manta	Manta	Cs ESANMA	Vía Al Aeropuerto
	Jaramijó	Jaramijó	Cs BASJAR	Base Naval De Jaramijó
El Oro	Machala	Puerto Bolívar	Cs BIMJAM	Base Naval De Infantería De Marina De Machala
Esmeraldas	San Lorenzo	San Lorenzo	Cs "A" BIMLOR	Batallón De Infantería De Marina San Lorenzo
Galápagos	San Cristóbal	Puerto Baquerizo Moreno	Cs DIRGIN	Dirección Regional De La Marina Mercante Insular



Figura 2 Ubicación de la Dirección de Sanidad de la Armada del Ecuador – Base Naval Sur de la Ciudad de Guayaquil

3. Planteamiento del Problema

En el control de Índice de Masa Corporal (IMC) que se efectúa anualmente al personal activo de la Armada, ha demostrado que en los últimos 5 años, el 57% se encuentran sobre el valor normal (indicador 24-24.9), en donde sobrepeso, obesidad y obesidad mórbida tienen prevalencias del 47%, 8% y 1% respectivamente, resultados que producen como consecuencia secundaria un bajo rendimiento físico lo que se refleja en las evaluaciones semestrales de las pruebas físicas, que son importantes en la valoración de aptitud para el servicio porque aportan el 20% de la nota total anual.

Así mismo el tener un IMC sobre el rango normal condicionaría al militar para entrar en cuota de eliminación de acuerdo a los reglamentos de Fuerzas Armadas, sino logra reducir su peso en un periodo de 1 año, determinaría la salida del personal efectivo, repercutiendo ostensiblemente en la capacidad operativa de la Fuerza, además incrementa el riesgo de que este personal padezca a futuro enfermedades asociadas al sobrepeso, obesidad y además de ausentismo laboral.

Tabla 2. Índice de Masa Corporal tomado al personal activo de la Armada considerando los indicadores nutricionales.

AÑOS 2011-2015						
ESTADO NUTRICIONAL	Indicador	2011	2012	2013	2014	2015
BAJO	<20	37	62	44	25	61
NORMAL	20 - 24.9	1710	1448	1297	595	1744
SOBREPESO	25- 29.9	1723	1494	1486	736	2120
OBESIDAD	30 - 34.9	284	211	295	138	432
OBESIDAD MORBIDA	> 35	33	29	40	26	61
TOTAL		3787	3244	3162	1520	4418

Tabla 3 Numérico de personal militar con IMC aumentado, por grados y años de servicio.

	ESCALAFÓN	SOBREPESO	OBESIDAD	OBS. MÓRBIDA	TOTAL		%
DE 1 A 15 AÑOS DE SERVICIO	ALFG	41	2	0	43	1576	60,31
	MARO	373	35	5	413		
	TNFG	54	8	0	62		
	CBOS	338	60	4	402		
	TNNV	132	13	4	149		
	CBOP	331	85	11	427		
	CPCB	64	13	3	80		
	SGOS	231	58	5	294		
MÁS DE 15 AÑOS	CPFG	36	5	0	41	1037	39,69
	SGOP	282	82	14	378		
	CPNV	21	3	2	26		
	SUBS	141	46	10	197		
	CALM	2	0	0	2		
	SUBP	70	20	3	93		
	VALM	2	0	0	2		
	SUBM	2	2	0	4		
	ALM	0	0	0	0		
4418 EFECTIVOS	TOTAL	2120	432	61	2613		

Para el desarrollo de la entrevista se ha considerado el siguiente plan de investigación:

Elementos: hombres, de profesión militar, con menos de 15 años en la Armada.

Ubicación geográfica: Ciudad de Guayaquil, Base Naval Sur.

Técnica de entrevista: Probabilística, tipo aleatoria simple.

Método de contacto: Cara a cara.

3.1. Misión

Identificar la causa por la cual el personal naval no se encuentra dentro de los rangos de IMC normales.

3.2. Visión

Lograr que el mayor porcentaje del personal militar hasta el año 2017 se ubique dentro del nivel normal del IMC.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Diseñar una propuesta de mejoramiento de la condición de estado físico de los militares en servicio activo, siguiendo la metodología design thinking.

4.2. Objetivos Específicos

- Lograr que el personal se mantenga en rangos normales de IMC con el fin de evitar la desvinculación de la institución. (baja o cuota de eliminación).

-
- Reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades derivadas del sobrepeso en un futuro
 - Conocer la causa por la cual se alteró el IMC en el personal naval

CAPITULO II

Marco Teórico

5. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define SALUD como un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. Dentro del contexto de la promoción de la salud ha sido considerada no como un estado abstracto sino como un medio para llegar a un fin, como un recurso que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva (OMS, 2015)

A partir de la década de los 90 a nivel mundial la obesidad se ha duplicado, en el 2014 más de 1900 millones de adultos tenían sobrepeso, en donde más de 600 millones eran obesos.

El sobrepeso y la obesidad, así como las enfermedades asociadas son en gran parte prevenibles, la OMS exhorta a todas las partes interesadas a adoptar medidas en los planos mundial, regional y local para mejorar los regímenes alimenticios y la actividad física en la población.

5.1. Definición

La OMS define al sobrepeso y la obesidad como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud, en dónde el IMC es la

fórmula que sirve como un indicador validado y sencillo de aplicar, que establece una relación entre el peso en kilogramos y la talla en metros cuadrados (kg/m^2).

De esta manera tenemos:

- IMC de 20-25 Normal
- IMC de 20-24,9 Sobrepeso
- IMC de 30-34.9 Obesidad grado I.
- IMC de 35-39.9 Obesidad grado II.
- IMC igual o mayor a 40 Obesidad grado III u Obesidad Mórbida

5.2. Epidemiología

El sobrepeso, así como la obesidad son definidas como las epidemias del siglo XXI por la OMS, en el 2014 más de 1900 millones de adultos tenían sobrepeso de los cuales 600 millones eran obesos, así mismo la obesidad es la enfermedad nutricional más frecuente en niños y adolescentes en los países desarrollados (WHO, 2016) y el desorden metabólico más común de muchos países (Caterson ID, 2002).

Sobrepeso y obesidad es la quinta causa mundial de mortalidad, muriendo anualmente 2,6 millones de personas por este desorden. Los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) destacan que el 16.9% de la población de los países afiliados sufren de sobrepeso y obesidad. De acuerdo a los resultados obtenidos por las encuestas de la OCDE se ha encontrado que el 52.6% de la población adulta tienen sobrepeso y/o obesidad.

Dentro de todos los países de la OCDE, 18% de la población adulta es obesa (OECD, 2016).

Además, se la ha asociado al 44% de casos de diabetes mellitus, 23% de enfermedades cardíacas, 7,41% de cánceres (WHO, 2016), también al riesgo de presentación de depresión (OR ajustado, 1,57; IC95%, 1,23 - 2,01; $P < .001$) (Luppino F, 2010).

El riesgo relativo para DM2 en hombres con sobrepeso es de 2.4 y en hombres con obesidad es de 6.74; mientras que el riesgo relativo correspondiente para mujeres con sobrepeso es de 3.92 y en las mujeres con obesidad es de 12.41 (Adeghate E, 2006).

El riesgo relativo para presentar hipertensión en hombres con sobrepeso es de 1,28 (IC95%, 1,10 – 1,50) y en aquellos con obesidad es de 1,84 (IC95%, 1,51 – 2,24), mientras que el riesgo en mujeres con sobrepeso para presentar hipertensión es de 1,65 (IC95%, 1,24 – 2,19) y en mujeres con obesidad es 2,42 (IC95%, 1,59 – 3,67) (CENTEC, 2012).

Si la actual tendencia se mantiene, se estima que para el año 2030, el 38% de la población mundial estará con sobrepeso y el otro 20% obesa, de allí la necesidad de ejecutar estrategias de salud para reducir la morbilidad y mortalidad asociadas a la epidemia de la obesidad (Smith KB, 2016).

5.3. Fisiopatología

La causa de sobrepeso y obesidad en su gran mayoría se debe a un desequilibrio energético entre calorías consumidas y gastadas. (OMS, 2015). El organismo aumentará de peso por recibir y asimilar exceso de alimentación, o por gastar poco de lo asimilado. Eso se debería a factores causales exógenos

(alimentación excesiva e inactividad), y también puede deberse a factores endócrinos (Pablo, 2011), aunque estos últimos no son los más frecuentes.

Para que se acumule grasa en el organismo, es necesario que el número de calorías ingeridas sea mayor que el de las gastadas. Hay diversos factores que contribuyen al sobrepeso y que puede ayudar aislada o conjuntamente, además pueden estar implicados los factores genéticos, el estilo de vida, o ambos al mismo tiempo.

Se puede comer mucho por malos hábitos, por elegir mal los alimentos y por factores afectivos. Con frecuencia una persona reacciona a las situaciones de disgusto o ansiedad, ingiriendo alimentos en exceso y/o bebidas alcohólicas, en ocasiones se observa que una persona que come mucho y hace ejercicio vigoroso se mantiene en su peso normal, mientras que al dejar de gastar energía física aumenta rápidamente de peso, pues sigue el hábito de comer lo mismo que cuando hacía ejercicio (Pablo, 2011).

El balance energético no es una simple suma algebraica de energía gastada como de energía consumida, se trata de un balance, de un proceso dinámico donde existe un efecto recíproco entre el consumo de alimentos y la energía gastada (Hopkins M, 2016).

Así mismo se ha demostrado que la obesidad está relacionada por baja actividad física, específicamente tipo aeróbica, la cual tiene un efecto sobre la matriz metaloproteinasas, específicamente la tipo 9, la cual induce cambios reductivos en el tejido adiposo y su repercusión favorable sobre las enfermedades cardiovasculares (Jaoude J, 2016).

El descubrimiento en humanos del llamado gen de la obesidad o gen ob ha cambiado la noción sobre la función de la herencia en el desarrollo de la obesidad. Este gen codifica la proteína leptina en las células adiposas. Se conoce que la leptina es una hormona producida por el tejido adiposo que actúa a nivel del hipotálamo e influye en el apetito y en el balance energético. Se ha descubierto también una deficiencia genética de leptina, causando una saciedad alterada, lo cual trae como consecuencia un hambre constante que conduce al consumo excesivo de alimentos (Zeger D, 2012).

5.4. Marco Legal

- La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 32, “manda que la Salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, ¿la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el Art. 52, “garantiza a las personas el derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegir con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características. La ley establecerá los mecanismos de control de calidad y los procedimientos de defensa de las consumidoras y consumidores; y las sanciones por vulneración de estos derechos, la reparación e indemnización por deficiencias, daños o mala calidad de bienes y servicios, y por la

interrupción de los servicios públicos que no fuera ocasionada por caso fortuito o fuerza mayor”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

- En el Plan Nacional de Buen Vivir en el:

Objetivo 2, referente a la mejora de capacidades y potencialidades de la ciudadanía indica entre sus políticas:

2.1 Asegurar una alimentación sana, nutritiva, natural y con productos del medio para disminuir drásticamente las deficiencias nutricionales.

2.8 Promover el deporte y las actividades físicas como un medio para fortalecer las capacidades y potencialidades de la población.

Objetivo 3, Mejorar la calidad de vida de la población y establece como políticas que para este fin:

3.1 Promover prácticas de vida saludable en la población

3.1.1 Triplicar el porcentaje de la población que realiza actividad física más de 3.5 horas a la semana al 2013.

3.1.2 Reducir al 5% la obesidad escolar en el 2013.
(Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013)

- La Ley Orgánica de Salud, manda: “Art.16.- El Estado establecerá política intersectorial de seguridad alimentaria y nutricional, que propenda a eliminar malos hábitos alimenticios, respete y fomente los conocimientos y prácticas alimentarias tradicionales, así como el uso

y consumo de productos y alimentos propios de cada región y garantizará a las personas, el acceso permanente a alimentos sanos, variados, nutritivos, inocuos y suficientes. Esta política estará especialmente orientada a prevenir trastornos ocasionados por deficiencias de micronutrientes o alteraciones provocadas por desórdenes alimenticios” (Ley Orgánica de Salud, Ley 67, 2012).

- La Ley de Deporte, Educación Física y Recreación manda:
 Art.3 De la práctica del deporte, educación física y recreación. - La práctica del deporte, educación física y recreación debe ser libre y voluntaria y constituye un derecho fundamental y parte de la formación integral de las personas. Serán protegidas por todas las funciones del Estado.
 Art. 11 De la práctica del deporte educación física y recreación. - Es derecho de los ciudadanos practicar deporte, realizar educación física y acceder a la recreación sin discrimen alguno de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador (Ley de Deporte Educación Física y Recreación, Ley 0, 2015).
- Mediante la Directiva General de Personal de la Armada del Ecuador sobre las normas para el control del estado de salud, físico y nutricional del personal activo de la armada del ecuador, en las disposiciones generales establece:

Nro 4. Todo el personal activo de la Armada que se encuentre bajo la clasificación “sobrepeso” deberá someterse a

régimen físico y alimenticio dispuesto por las Unidades de Salud Navales y dentro de un plazo de hasta seis meses, haber recuperado su clasificación de “normal”, caso contrario será sancionado por contravenir a lo dispuesto en el artículo No. 62 literal d) del Reglamento de Disciplina Militar.

Nro 5. Todo el personal activo de la Armada que se encuentre bajo la clasificación de “obesidad” deberá asistir a valoración por parte de los departamentos de Medicina Interna, Endocrinología y Salud Mental a fin de que se valore su situación y se le asigne el tratamiento adecuado a su enfermedad. Igualmente deberá someterse a régimen físico y alimenticio dispuesto por el médico y dentro de un plazo hasta de seis meses, haber recuperado su clasificación de “normal”, caso contrario será sancionado por contravenir a lo dispuesto en el artículo No. 62 literal d) del Reglamento de Disciplina Militar

Nro 6. Todo el personal activo de la Armada que se encuentre bajo la clasificación de “obesidad mórbida” deberá asistir a valoración por parte de los departamentos de Medicina Interna, Endocrinología y Salud Mental a fin de que se valore su situación y se le asigne el tratamiento clínico o quirúrgico adecuado a su enfermedad. Igualmente deberá someterse a régimen físico y alimenticio dispuesto por el médico y dentro de un plazo hasta de seis meses, haber mejorado su clasificación y dentro de un plazo de un año, haber recuperado su clasificación de “normal”, caso

contrario será sancionado por contravenir a lo dispuesto en el artículo No. 62 literal d) del Reglamento de Disciplina Militar.

Nro 7. Todos los casos de personal activo de la Armada que hubiere contraído la enfermedad citada anteriormente, hallándose en clasificación de “obesidad” y “obesidad mórbida y que dentro de los plazos previstos en los numerales quinto y sexto, no hubiere recuperado su salud; obligatoriamente deberá presentarse en la Dirección de Sanidad para ser evaluados y si dentro de un plazo de hasta sesenta días contados a partir del vencimiento del plazo anterior no recuperase su clasificación de “normal”, sus casos serán analizados por el Consejo Ordinario de Médicos a fin de determinar su situación previo a su colocación en situación “A DISPOSICIÓN” de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 literal a) de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas.

Nro 8. Todo el personal de la Armada que a causa de la enfermedad citada anteriormente hubiere sido colocado en situación “A DISPOSICIÓN” podrá estar en esta situación en un plazo de un año, luego de lo cual será colocado en situación de “DISPONIBILIDAD” o “BAJA” de acuerdo a lo previsto en los artículos No. 75 y 76 literal c) de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas (COGMAR-SAN-001-2007-O, 2007).

CAPITULO III

6. Metodología

El Desing Thinking es una metodología moderna e innovadora que permite generar ideas vanguardistas que responden a las necesidades de los usuarios. Consta de los siguientes pasos elementales:

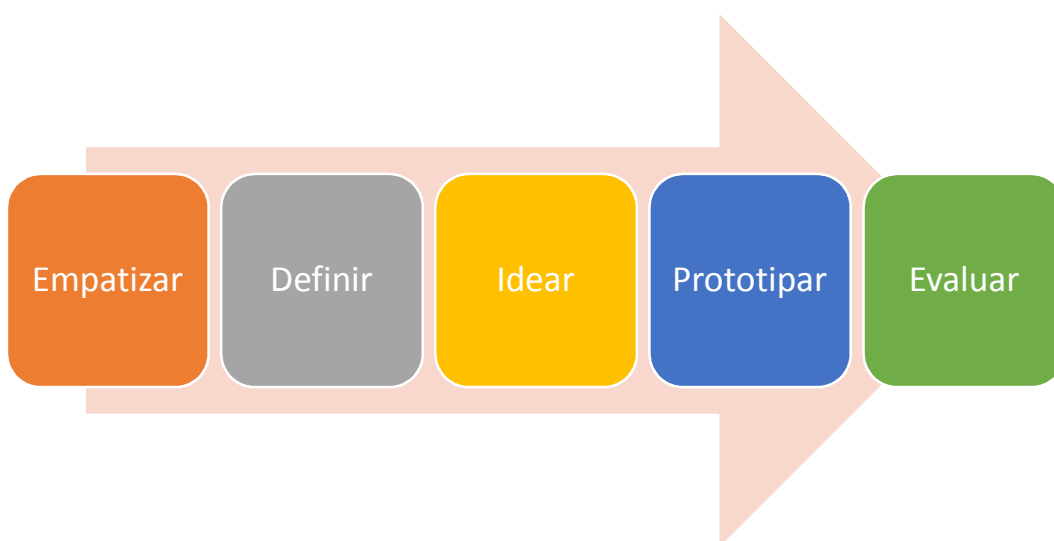


Figura 3. Pasos elementales del Design Thinking

EMPATIZAR: La empatía es muy importante en el proceso de diseño, el método de observación está orientado a entender a los usuarios dentro del contexto del cual estás diseñando. Busca tratar de comprender las cosas que hacen y porqué, tratando de llegar a sus emociones, como entienden el mundo. Son los usuarios los que orientan a una idea en particular. A esta etapa se la conoce como “immerse” ya que introduce al diseñador dentro del aprendizaje.

Se trata de observar la conducta y comportamiento de los usuarios en su contexto, esto lo haremos utilizando observación directa, recogiendo los datos en fichas diseñadas para el efecto en fotografías tomadas durante el proceso, aplicación de encuestas a militares activos que estén en el rango de los primero quince años de servicio activo de las Fuerzas Armadas.

Durante la aplicación de las técnicas indicadas se generará conversaciones estructuradas, preguntas que conlleven a descubrir nuevos significados y a generar empatía. Es importante mantener la escucha activa para incorporar en las observaciones conductas no verbalizadas pero que arrojan visiblemente conductas no dichas.

DEFINIR: Se trata de declarar el problema viable y significativo que lleve a enfocarse en el problema particular de las fuerzas armadas. Esto no es sino el resultante del procesamiento de la información y el análisis de los resultados.

IDEAR: En esta etapa se desarrollan y construyen ideas sobre previas ideas las que dan muchas alternativas de donde elegir posibles soluciones. Existen varios métodos para trabajar como croquis, mindmaps, prototipos y storyboards.

Permite hacer prototipos y crear soluciones innovadoras que lleven a manejar el problema con idoneidad y a plasmarlo en una propuesta de solución creativa e innovadora y acorde a la realidad de las fuerzas armadas.

PROTOTIPAR: Se trata de refinar la propuesta de solución creando prototipos que permitan incursionar en características funcionales, formales y útiles.

EVALUAR: Es una oportunidad para mejorar y testear en el contexto mismo del usuario, los prototipos generados en la etapa de prototipar. Este paso está diseñado para comparar diversas ideas (prototipos) para escoger alternativas

que se adecuen de la mejor manera a la solución específica del problema de las fuerzas armadas.

El uso de esta metodología es la de resolver problemas creando valor, es un proyecto muy innovador que tiene un enfoque o modelo mental que desarrolla estrategias de comunicación.

6.1. Desarrollo de Metodología

El talento humano activo de la fuerza naval en su mayor porcentaje se encuentra ubicado en la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, Parroquia Ximena, Avenida de la Marina SN, Base Naval Sur (Latitud: 2°16'12.22"S, Longitud: 79°54'17.58"O), donde concentran el 62 % de los repartos; dando lugar a que el presente estudio sea realizado en este sitio.

El 14 de marzo del 2016 se preparó el tema de la tesis y por el tipo de propuesta se aplicó la metodología Desing Thinking. Se inicia con EMPATIZAR y utilizamos lo siguientes métodos:

6.1.1. Método I – ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Por qué?

En la semana del 16 al 20 de Mayo, para cumplir con la metodología I aplicamos la herramienta del Qué? Cómo? Por qué?, con la cual buscamos llegar a una observación profunda.

En el ¿qué? Observamos casos particulares en los militares durante su actividad diaria, como desayuno, actividad física, labores diarias, almuerzo, meriendas, evidenciando esto en fotografías que nos sirvieron de aporte de información para el desarrollo de nuestro proyecto.

En el ¿cómo? tratamos de llegar más allá es decir observamos, gestos, emociones, actitudes al realizar su diferentes actividades, cruzando de lo objetivo a lo supuesto y de lo concreto a lo emocional.

En el ¿por qué?

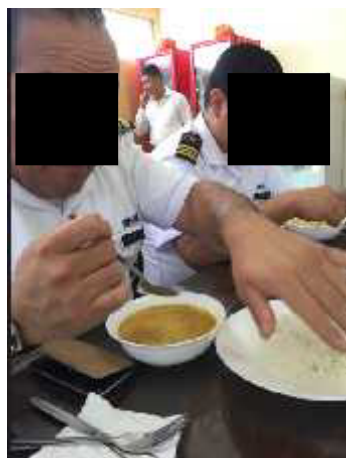
Realizamos consultas a los miembros activos de la Armada que fueron observados tratando de confirmar las posibles presunciones, siendo todas confirmadas de forma directa por los usuarios.

La información obtenida se muestra a continuación:

- a. Dieta rica en grasas y carbohidratos, alto consumo de gaseosas.



- b. Disfrutan al comer



c. Antipatía al realizar actividades físicas



d. Se conforman con su imagen



- e. En los clubes consumen cervezas



- f. En el contrato de prestación de servicios de alimentación no se considera un nutricionista que controle cantidad de calorías necesarias en la comida.
- g. El encargado de dirigir la gimnasia no es un experto. Todos realizan el mismo tipo de ejercicios sin tomar en cuenta el IMC



6.1.2. Método 2.- Entrevista

6.1.2.1. Preparación para la Entrevista

En la semana de 13 al 17 de junio el equipo preparó la entrevista mediante brainstrom sobre los temas necesarios para dilucidar nuestras interrogantes. Se delimitaron las preguntas y se eliminaron aquellas que se repetían o tenían el mismo sentido. Llegamos a preguntas concretas para cada área y sobre temas relevantes al estudio. Se entrevistó al Director, Administrador de Contrato, Jefe de Departamento de Talento humano y usuarios.

La guía de preguntas utilizadas se describe a continuación:

- ¿Conoces cuál es tu Índice de Masa Corporal?
- ¿En qué rango estas?
- ¿Cuál es la apreciación que tienes de ti?
- ¿Por qué tienes ese Índice de Masa Corporal?
- ¿Tienes alguna enfermedad especial?
- ¿Alguien te ha indicado que hacer?
- ¿Cómo crees que mejorarías?
- ¿Dónde almuerzas?
- ¿Dónde desayunas?
- ¿Te gusta trotar?
- ¿Qué deporte te gusta?

6.1.2.2. Entrevista para Empatizar.

En la semana del 27 de Junio al 01 de Julio se realizaron entrevistas a los usuarios, aplicando lo que indica este método, como lo es la participación de dos

entrevistadoras siendo aplicado de la manera que una persona entrevista y la otra toma apuntes. Se realizaron preguntas concretas, sobre experiencias que haya vivido el entrevistado, y profundizamos en las respuestas preguntando el ¿por qué?. Buscando réplicas habladas y las de lenguaje corporal, se siguió la recomendación de no llenar los silencios, para que la persona reflexione, obteniendo más profundidad en sus respuestas.

Los resultados obtenidos y sus conclusiones se presentan a continuación:

- En primer lugar, se ha evaluado las características físicas de los entrevistados, identificando que un 47,99% tiene sobre peso, 9,77% obesidad y un 1,38% obesidad mórbida, esta condición ocasiona un desmejoramiento físico, lo cual se contrapone a la función que cumplen como militares.
- En lo relacionado a la apreciación personal que tienen sobre ellos, se muestra que la mayor parte está conforme con su apariencia actual.
- Un 14,89% tiene una enfermedad base, destacándose en la mayor parte de ellos dislipidemia (colesterol y triglicéridos), enfermedad que conlleva enfermedades cardiovasculares.
- En el estilo de vida de los entrevistados se obtuvo que un 59,87% manifiesta que su índice de masa corporal se debe a la falta de ejercicio y un 40,13% a la alimentación desbalanceada.
- Sobre el procedimiento a seguir los entrevistados indican que no tienen conocimiento de guías que les sirvan de ayuda para control y mejorar el índice de masa corporal.

- En sus características de conducta alimenticia, se muestra que la mayor parte de sus entrevistados desayuna y almuerza en su reparto; por lo cual están limitados a la dieta del proveedor de alimentación.
- Dentro de las sugerencias para mejorar el IMC, se ha identificado que un 43,69% considera fundamentalmente la preparación física a través de instructor y profesor de la materia.

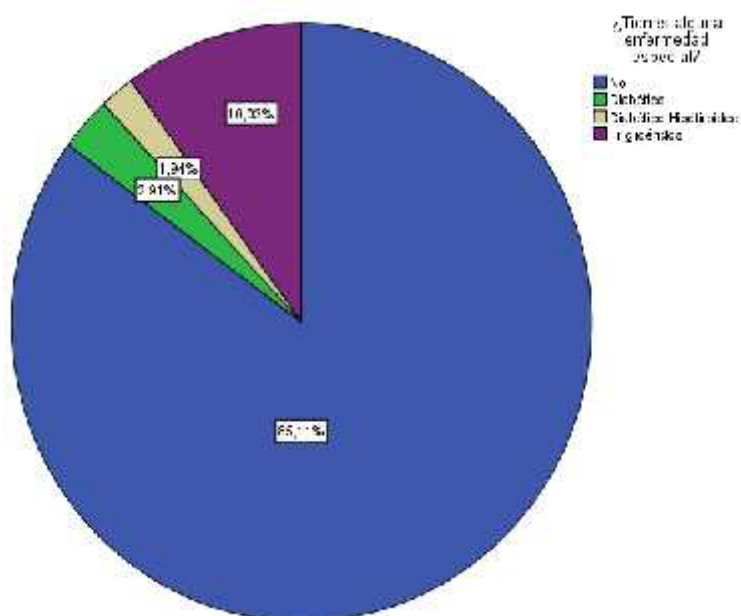


Figura 4 Enfermedades especiales

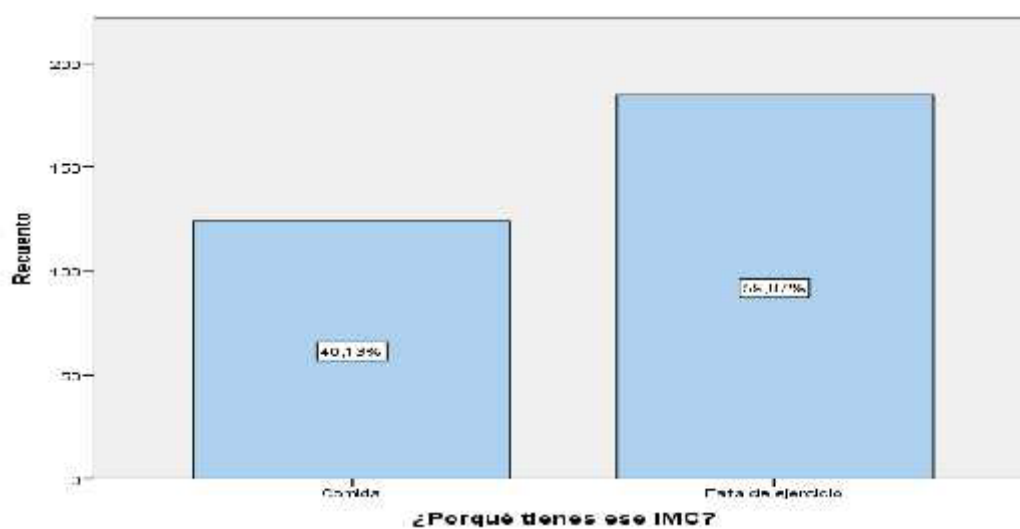


Figura 5. Conocimientos de causas sobre su IMC

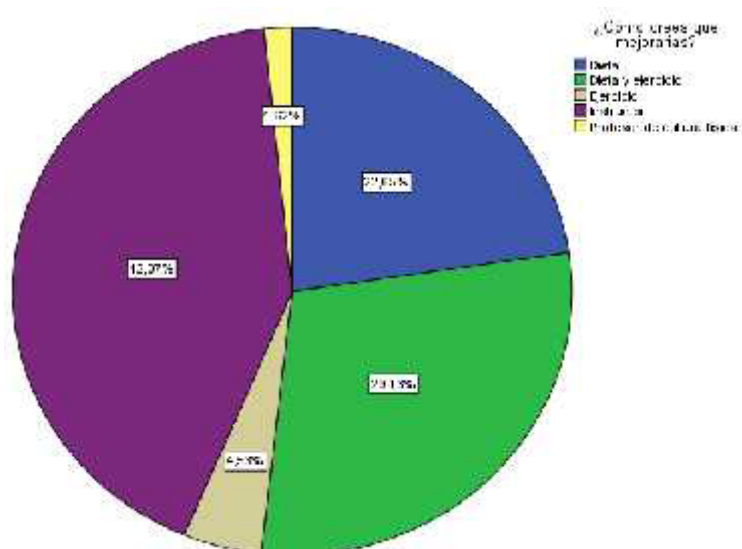


Figura 6. Sugerencias para mejorar el IMC

6.1.3. Método 3.- Mapa de Empatía

En la semana del 04 al 08 de Julio se utilizó esta herramienta para organizar la información recopilada en la entrevista según los distintos grupos: ¿Qué dice? ¿Qué piensa? ¿Qué siente? ¿Qué hace? ¿Qué emociones hemos identificado? ¿Hay algunas frases o palabras significativas que el usuario utiliza? ¿Qué acciones y comportamientos notamos?, se prestó mayor atención al

lenguaje no verbal, al comportamiento y las contradicciones de lo indicado por el entrevistado.

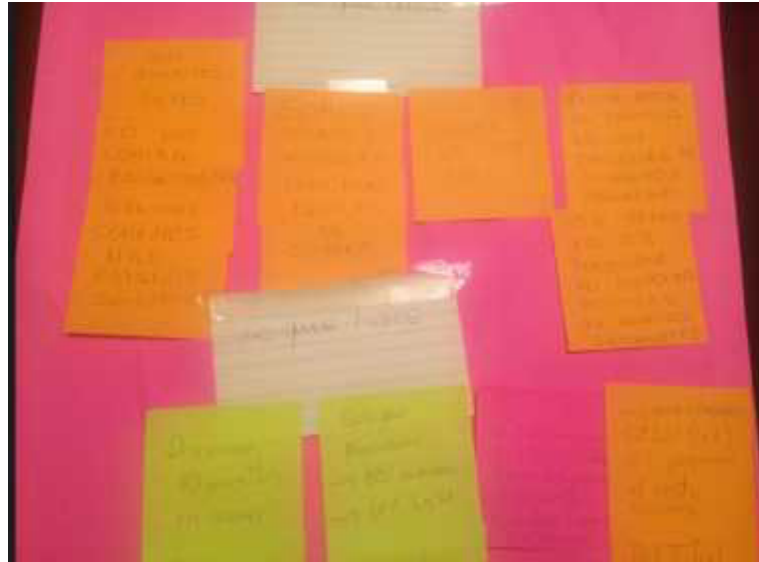


Figura 7. Mapa de Empatía: Lo que dice, Lo que hace.

¿Lo que dice?

- Son gorditos sexys, saludables
- No hay comida balanceada
- Mientras mayor es mi alimentación estoy más satisfecho
- Hay que comer lo disponible
- En las horas de rancho (almuerzo) no hay alimentos saludables
- No existe preocupación por parte de los jefes

¿Lo que hace?

- Comen muy rápido
- Toman cerveza
- Prefieren hacer limpieza que hacer ejercicio

- Menos de la mitad cumple el régimen deportivo

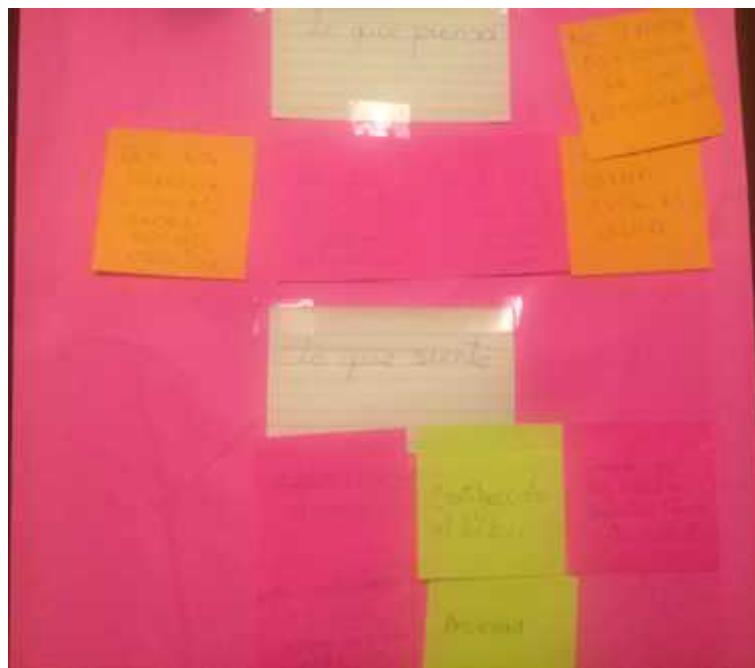


Figura 8. Mapa de Empatía: Lo que piensa, lo que Siente

¿Lo que piensa?

- Que el ejercicio les produce hambre
- En el comer está el vivir
- No existe asesoría en la nutrición

¿Lo que siento?

- Están felices al comer
- Satisfacción al beber
- Ansiedad de comer
- Alegría cuando hacen deporte libre y nadie los controla

Para DEFINIR el problema utilizamos:

6.1.4. Método 4.- Reglas de Brain storm

El 21 de Julio en reunión, se utilizó ésta herramienta colocando anotaciones en la pared para describir la observación con palabras cortas concretas, nuestra guía hacía hincapié sobre centrarse en la observación más no en nuestro pensamiento individual, o en nuestra apreciación personal.

Los resultados de la lluvia de ideas fueron las siguientes:

- Dieta rica en carbohidratos
- Alto consumo en bebidas azucaradas
- Rutina de ejercicios no es dirigida por expertos
- No beben líquido durante el ejercicio
- El acondicionamiento físico no es dirigido por la persona adecuada



Figura 9. Brain Storm

6.1.5. Método 5.-Guiar Brain storm

El 11 de Agosto en otra reunión con la tutora, quien fue nuestra facilitadora en la búsqueda de ideas principales, se procedió a distribuir las anotaciones ya elaboradas en el método anterior, así también se agregaron nuevas ideas observadas que fueron clasificadas de acuerdo a cada idea principal. Se depuró las ideas principales quedando 2 alternativas las que englobaban la gran cantidad de anotaciones.

La primera que revela que la institución no promueve, ni apoya la vida saludable de los uniformados; y la segunda que el personal no cuenta con hábitos saludables.

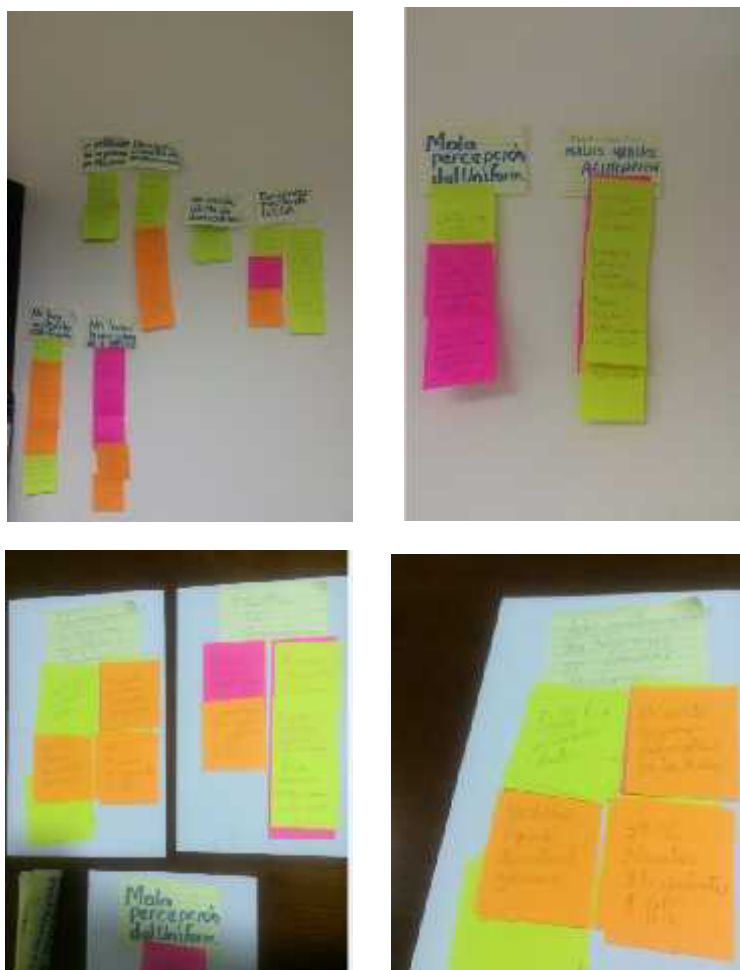


Figura 10. Guiar Brain Storm

Para Idear aplicamos lo siguiente:

6.1.6. Método 6.- Cardsorting selection

De los métodos de observación y entrevista se determinó que los problemas más relevantes son los siguientes:

- No existe un balance adecuado en la alimentación del personal
- Régimen de comida inadecuado.
- El personal esta consiente sobre su resultado de IMC y los motivos a las cuales se debe.
- Existe desconocimiento sobre los procedimientos a seguir para mejorar su IMC.
- La implementación de un instructor y profesor para regular la preparación física del personal, se considera necesario dentro de los planes de entrenamiento.

El 16 de Agosto se desarrolló el método Cardsorting selection y en la búsqueda de soluciones a los problemas citados y verificando la factibilidad de su aplicación, en términos de recursos financieros, logísticos y las alianzas de cooperación existentes, se decide proponer lo siguiente:

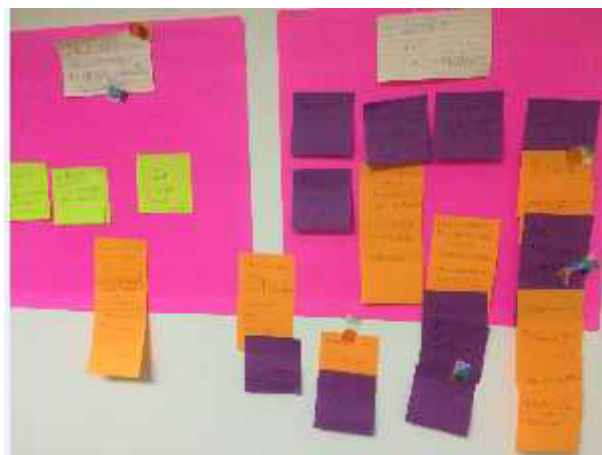


Figura 11. Decisión de Cardsorting selection

-
- Dentro de los términos de referencia del proceso de contratación del servicio de alimentación destinado a los repartos ubicados en la Base Naval Sur, deben incluir la participación de un nutricionista, que se encargue de la elaboración y supervisión del menú que contenga las calorías diarias requeridas para la población objetivo del presente trabajo.
 - Gestionar ante la Dirección General de Talento Humano la inclusión de profesionales en educación física, dentro del orgánico de cada reparto que se encargue de elaborar planes específicos de entrenamiento y adecuación física, diferenciada de acuerdo a las necesidades de cada individuo.
 - Implementar un gimnasio con diferentes opciones tales como crossfit, aeróbicos, bailoterapia, yoga, Tai-chi, artes marciales, spinning, etc destinado para todo el personal que labora en la Base Naval Sur.

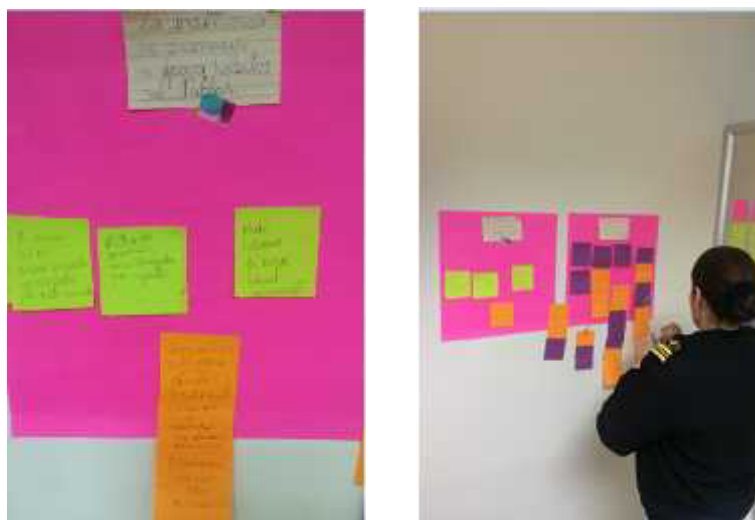


Figura 12. Cardsorting selection

- Campañas de concientización a todo el personal, mediante medios audiovisuales, banners publicitarios y charlas informativas.

-
- Plantear ante la Dirección de Bienestar de la Armada, la participación activa de los comités de damas (esposas de los militares) con el fin de involucrar a la familia con el plan de alimentación en sus hogares.

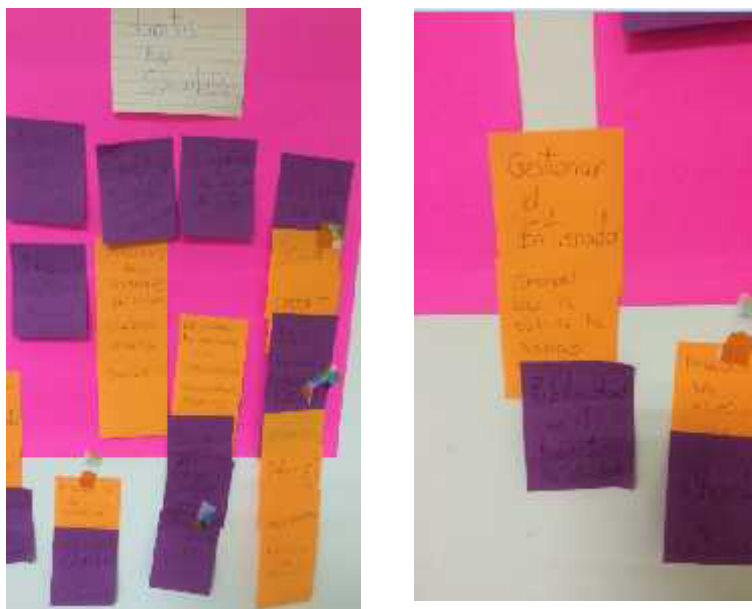


Figura 13. Cardsorting selection

CAPITULO IV

7. Propuesta

7.1. Diseño de la propuesta

La propuesta realizada en la etapa IDEAR enmarca lo siguiente:

- a. Implementación de dietas ajustadas a las necesidades de cada grupo con el nutricionista.
- b. Elaboración de planes de acondicionamiento físico dirigidos por personal especializado en entrenamiento físico.
- c. Adecuación de instalaciones como la implementación de un gimnasio.
- d. Campañas de concientización mediante publicidad digital, vallas y cartelas informativas dentro de la base.
- e. Creación de Aplicación para controles de peso mensuales e información de IMC.
- f. Participación activa de Comités de Damas para promover un estado de salud adecuado en los hogares.

7.2. Prototipar

Para el modelaje, se proponen lo siguiente:

Afiches publicitarios, para llamar la atención y lograr que el mensaje sea comprendido con claridad, buscando impactar en la conciencia de los usuarios la importancia de los hábitos saludables que debería llevar, para mejorar su calidad de vida, rendimiento y agilidad de sus labores, potenciar su producción laboral, mejorar su aspecto físico.

Estos afiches se colocaran en las carteleras informativas ubicadas en el área de comida, en el área de recursos humanos, en las subdirecciones de todos los repartos y en las aulas de clases en los repartos que las tuvieren.



Figura 14. Afiches para carteleras

Se elaborará un video que motive a los usuarios a llevar una dieta sana y equilibrada, que permita al cuerpo trabajar óptimamente. Para conseguir esto, es primordial que la dieta se base en alimentos que fomenten el buen funcionamiento del organismo y prevengan en futuro el desarrollo de enfermedades causadas por mala alimentación, como la obesidad o los problemas cardiovasculares. El video da recomendaciones e impulsa el consumo de alimentos de origen vegetal, ricos en fibra que incrementen el aporte nutricional necesario como vitaminas, proteínas e induce a reducir el consumo de alimentos ricos en grasas saturadas con altos niveles calóricos.

Da sugerencias de estilo de vida saludable en lo concerniente a actividad física, no solo en el trabajo sino también en sus hogares, y con la familia.

Este video se lo proyectará en todos los televisores disponibles y especialmente en los comedores y salas de espera.



Figura 15. Video informativo

La creación de una aplicación es una idea moderna y muy innovadora la cual es sencilla de usar, los datos que posee son: nombre del usuario, número de cédula, peso e IMC con el que inicia el control.

La App empieza dando la bienvenida al usuario y solicita el peso actual en kilos, el que se registrará en la base de datos mes a mes, reflejando trimestralmente la evolución de IMC de cada usuario, es decir indicará cuánto peso ha bajado o subido en el mes y recomendará los kilos que le corresponden disminuir para el mes siguiente

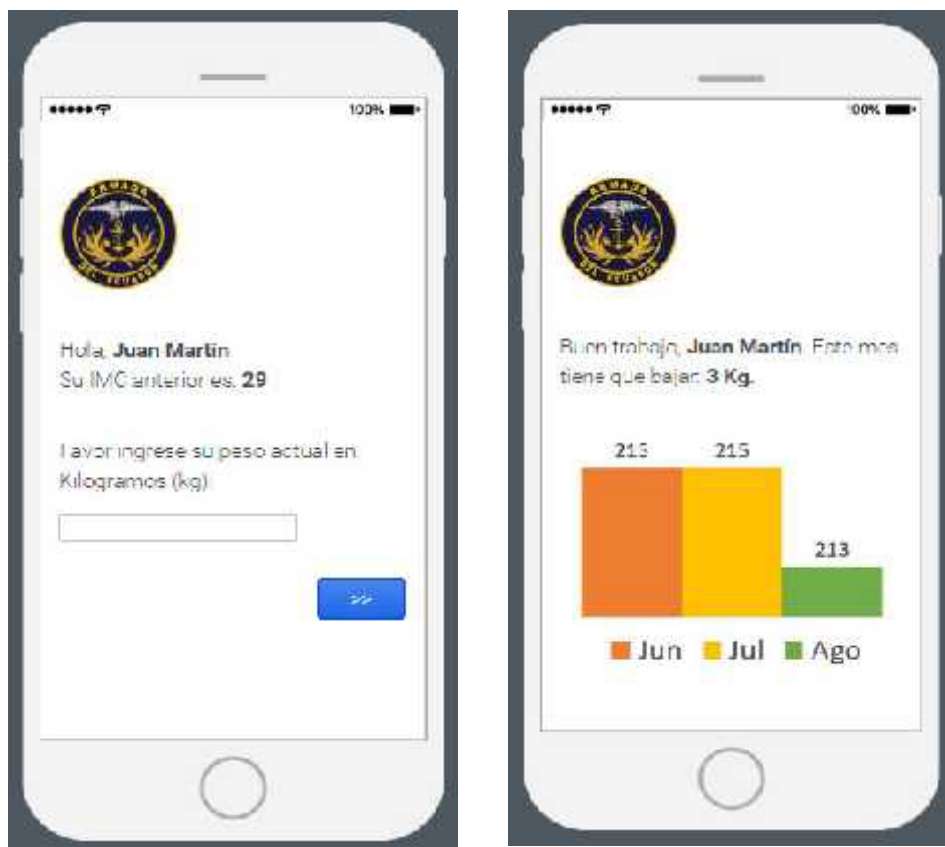


Figura 16. App para monitoreo de IMC

Las vallas publicitarias son una estrategia creativa y efectiva de gran impacto porque logran abordar a un grupo indeterminado de usuarios, se busca transmitir los conceptos e ideas claras acerca de la importancia de la imagen personal, pues la institución es el reflejo de ello. Las vallas serán ubicadas en las calles principales de las Base Naval Sur.



Figura 17. Valla publicitaria

7.3. Unidad de medida

La Unidad de medida de los problemas será a través del siguiente proceso:

Propuesta	Unidad de medida	Resultado esperado	Responsable del proceso
Participación de un nutricionista	Menú balanceados: 19-50 años una dieta de 2400 calorías, la cual deberá contener del 45% hidratos, 35% proteínas, 25% grasas.	Reducción del IMC en un 10%	Subdirector Administrativo, Jefe de Personal y Nutricionista de la Dirección de Sanidad.
Inclusión de profesionales en educación física	Dos entrenadores por reparto	Entrenamientos dirigidos según IMC	Subdirector Administrativo de la Dirección General de Recursos Humanos
Implementación de un gimnasio	Gimnasio implementado	Reducción de peso de una libra por semana. Reducción de la presión arterial.	Subdirector Administrativo, Jefe de Personal de la Dirección de Sanidad. Instructor de Cultura Física de cada reparto.
Campañas de concientización	Campañas realizadas: 1.- Promoción a través de videos. 2.- Vallas publicitarias dentro de la base. 3.- Carteleras informativas.	Mejorar el grado de concientización de hábitos alimentarios y de ejercicios físicos.	Subdirector Administrativo y Jefe de Personal de la Dirección de Sanidad.
Participación activa de los Comités de Damas	Conferencias en los repartos para las esposas del personal, sobre: 1.- Normativas institucionales e IMC. 2.- Plan de nutrición. 3.- Talleres de preparación de alimentos. 4.- Dieta equilibrada. 5.- Medición de calorías. 6.- Actividades familiares para fortalecer la integración familiar.	Mejorar el plan alimentación en sus hogares.	Subdirector Administrativo de la Dirección de Sanidad, Subdirector de la Dirección de Bienestar, Presidenta del Comité de Damas.

7.4. Cronograma de ejecución

La ejecución se la realizará cuatrimestralmente acorde al Plan Operativo Anual.

Componentes	Cuatrim. III 2016	Cuatrim. I 2017	Cuatrim. II 2017	Cuatrim. III 2017
Implementación de dietas ajustadas a las necesidades de cada grupo con el nutricionista				
Elaboración de pliegos ajustado que deben incluir la participación de un nutricionista,	X			
Elaboración y supervisión del menú que contenga las calorías diarias requeridas para la población objetivo del presente trabajo por parte de la nutricionista		X	X	X
Elaboración de planes de acondicionamiento físico dirigidos por personal especializado en entrenamiento físico				
Gestionar el trasbordo de instructores de educación física	X			
Elaboración de planes de acondicionamiento físico		X	X	X
Aplicación de los planes de acondicionamiento físico		X	X	X
Adecuación de instalaciones como la implementación de un gimnasio				
Elaborar los informes de necesidad con el requerimiento presupuestaria correspondiente	X			
Elaboración de pliegos para contratación de obra y equipamiento		X		
Implementación del gimnasio		X	X	
Campañas de concientización mediante publicidad digital, vallas y cartelas informativas dentro de la base;				
Diseño y planificación de actividades y presupuesto de las conferencias para el personal	X			
Ejecución del plan de conferencias		X	X	X
Diseño y presupuesto de la publicidad	X			
Implementación de la publicidad		X	X	X

Diseño y elaboración de aplicación informática para monitorear el estado de salud		X		
Participación activa de Comités de Damas para promover un estado de salud adecuado en los hogares.				
Diseño y planificación de actividades y presupuesto de las conferencias y talleres para las esposas	X			
Ejecución del plan de conferencias y talleres		X	X	X

7.5. Inversión

Para la puesta en marcha de la propuesta se requiere una inversión inicial de \$113.000,00 la cual se presupuestará en el tercer cuatrimestre del 2016 para su ejecución en el 2017, año en el cual se ejecutará la propuesta planteada. El presupuesto será financiado por la Dirección de Sanidad a través del Programa de Administración Central, Actividad “Gestión Institucional”, la cual se alinea al objetivo 6 “Incrementar las capacidades institucionales”; y del, Programa Alistamiento Operacional de las FFAA, Actividad “Mantenimiento de infraestructura”, la cual se alinea al objetivo 2 “Mantener la soberanía y la integridad territorial”

El presupuesto se devengará de las partidas presupuestarias que se indican a continuación, a cargo de la Dirección de Sanidad de la Armada:

- ITEM 840107 “Adquisición, Sistemas y paquetes informáticos.
- ITEM 530420 “Instalación, mantenimiento y reparación de edificios, locales y residencias de propiedad de las entidades públicas”
- ITEM 840104 “Maquinarias y Equipos de larga duración”
- ITEM 530207 “Difusión, información y publicidad”

Detalle de la inversión:

Tabla 4 Detalle de inversión

Detalle	Inversión inicial	Depreciación anual	Amortización anual
Activos fijos			
Adecuación de instalaciones	10,000.00	500.00	
Equipamiento	80,000.00	8,000.00	
Activos intangibles			
Elaboración de aplicación informática para monitorear la condición física	2,500.00		833.33
Gastos preoperativos			
Uniformes e implementación	5,000.00		1,000.00
Diagramación e impresión del arte publicitario	5,000.00		1,000.00
Elaboración del video de concientización de estado de salud adecuados	1,500.00		300.00
Papelería y suministros varios (incluye souvenirs para conferencias)	9,000.00		1,800.00
Total	113,000.00	8,500.00	4,933.33

7.6. Análisis de costos

Dentro del análisis de costos que se requieren para ejecutar la propuesta anualmente, se han considerado los gastos de mantenimiento, de suministros, remuneraciones del personal asignado al proyecto, que aunque cuyas partidas presupuestarias existen, así como el personal competente vinculado a la institución, es necesario identificar que éstas erogaciones han sido incorporadas a la evaluación económica del proyecto, con el fin de reflejar la asignación del tiempo de la dedicación del personal requerido (*Ver anexo 7*), para ejecutar adecuadamente la propuesta planteada. El detalle se indica a continuación:

Tabla 5 Detalle de costos

Costos y reasignaciones presupuestarias requeridas	2017	2018	2019	2020	2021
Gastos de depreciación	8,500	8,500	8,500	8,500	8,500
Gastos de amortización	4,933	4,933	4,933	4,933	4,933
Gastos de Difusión, información y Publicidad	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000
Mantenimiento del gimnasio	800	1,200	1,200	1,200	1,200
Mantenimiento de la aplicación informática	-	1,000	1,000	1,000	1,000
Remuneraciones por reasignación de personal para el proyecto	449,834	460,960	472,364	484,053	496,034
Gastos en conferencias	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
Papelería y souvenirs para conferencias	9,000	18,000	18,000	18,000	18,000
Total de egresos	488,058	509,593	520,997	532,685	544,667

Debido a la naturaleza del proyecto, los beneficios del proyecto se materializan en la forma de “Ahorros institucionales”, con el consecuente impacto social en el bienestar de los funcionarios y sus familias, así como en el fortalecimiento de la Institución en pro de la defensa de la patria. La tabla 6 muestra la proyección de los beneficios futuros cuantificados, siempre que se ejecute el proyecto:

Tabla 6 Detalle de beneficios (ahorros) cuantificados

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Descripción	2017	2018	2019	2020	2021
Beneficios (ahorros) proyectados					
Exámenes de laboratorio	31,520	63,040	63,040	63,040	63,040
Consultas médicas	15,648	15,648	15,648	15,648	15,648
Tratamiento médicos	283,680	283,680	283,680	283,680	283,680
Desvinculación laboral por bajas	788,000	788,000	788,000	788,000	788,000
Total de ahorros previstos	1,141,024	1,210,368	1,210,368	1,210,368	1,210,368

Se evidencia que de implementarse el proyecto, se dejaría de incurrir en gastos para exámenes, consultas y tratamientos médicos, pero el costo de mayor relevancia es el de la desvinculación laboral del funcionario, en caso de no cumplir con el estándar requerido en el reglamento en cuanto a su IMC; éste costo tiene inmerso todo el proceso de formación y capacitación especializada que recibe el funcionario a lo largo de su vida institucional. La siguiente tabla refleja la cantidad de personas que dentro de la institución se encuentran en las escalas

de mayor riesgo de ser desvinculados por baja, por no encontrarse en adecuadas condiciones físicas, pero además muestra en detalle el costo promedio por capacitación anual de cada individuo.

Tabla 7 Detalle de costos de desvinculación laboral

Grupos	a) Número de personas con IMC elevado	b) Costo de formación anual por persona	c) = a) x b) Costo de formación anual total	d) = c) x No. años promedio de rango Costo de formación total por grupo	e) = d) Costo de la desvinculación laboral
0 a 5 años	518	3.333	1,726,667	8,531,333	8,613,333
5 a 10 años	551	3.333	1,836,667	9,183,333	9,183,333
10 a 15 años	507	3.333	1,690,000	8,450,000	8,450,000
Total	1576		5,253,333	26,266,667	26,266,667
Tasa de funcionarios con alta riesgo de baja			15%		
Costo anual por desvinculación			\$ 788,000		

En términos generales, la no aplicación del programa le podría costar a la Institución un total USD 26,266,667 al final de los 15 años promedio, considerando que todos los grupos de alto riesgo indicados en la tabla 7 permanezcan con resultados superiores al IMC requerido. Sin embargo, se ha considerado para efectos de evaluación, que de los 1576 funcionarios, sólo el 15% no logre regularizar su situación y por lo cual sea inevitable su desvinculación; en ese escenario, el costo anual para la institución sería de \$788,000.

7.7. Evaluación económica

Determinados los ahorros y costos requeridos para llevar a cabo el proyecto, se realizó el flujo de caja, teniendo en cuenta la particularidad de evaluación en términos de beneficios netos, cuyos detalles se encuentran expresados en el anexo 5.

Para descontar los flujos anuales se consideró una tasa de descuento social del 14%, que se tomaron datos de la CEPAL para determinar un promedio entre los países latinoamericanos incorporados en el estudio del organismo antes mencionado, pues aunque en Ecuador los proyectos públicos usualmente son evaluados con una tasa del 12%, se considera que el 14% representa un ratio más ácido para poder reflejar de manera crítica los beneficios del proyecto.

7.8. Análisis Costo Beneficio

Para calcular la razón Beneficio / Costo se ha utilizado la fórmula: B/C , donde los beneficios netos se dividen para los costos netos del proyectos; el resultado obtenido para este ejercicio es de 2.18, lo cual indica que al ser superior a 1, se considera que el proyecto es FACTIBLE desde este punto de vista, pues los beneficios son superiores a los costos.

El total de los costos descontados a la tasa del 14%, a valor presente es de \$1,895,972, mientras que los beneficios descontados a la misma tasa suman \$4,123,770. El beneficio neto por tanto, es de \$2,227,797, tal como se puede ver en el anexo 8.

8. Conclusiones y Recomendaciones

1.- La ***Situación sin proyecto***, implica que en lugar de ahorros, la institución se verá perjudicada en al menos \$4,123,769.72, considerando que la tasa de personal de alto riesgo, dado de baja sea el 15%. Sin embargo, en un escenario pesimista, si todo el personal de alto riesgo no bajare sus índices de masa corporal, la afectación sería de \$19,562.318 (*Ver anexo 6*).

2.- El ***Período de recuperación de la inversión***, se encuentra ubicado en el primer año de ejecución (*Ver anexo 6*), debido a que los recursos iniciales no son tan significativos en relación a los beneficios que se obtendrá con la ejecución del proyecto.

3.- Se RECOMIENDA la implementación de la propuesta, porque además de presentar réditos a la institución, el no realizarse, podría tener un impacto social importante para los funcionarios y sus familias.

Bibliografía

- Adeghate E, S. P. (2006). Update on Etiology and Epidemiology of Diabetes Mellitus. *Ann NY Acad Sci*(1084), 1-29.
- Armada del Ecuador. (30 de 5 de 2013). *Misión y Visión*. Obtenido de Armada del Ecuador: <http://www.armada.mil.ec/armada/mision-y-vision/>
- Caterson ID, G. T. (2002). Obesity: epidemiology and possible prevention. *Clin Endocrinol Metab*, 16(4), 595-610.
- CENTEC. (2012). Retrieved 2016 йил 24-Agosto from CENTEC Guía de Práctica Clínica. Prevención, diagnóstico y tratamiento del sobrepeso y la obesidad exógena. IMMSS-046-08: www.cenetec.salud.gob.mx
- COGMAR-SAN-001-2007-O. (2007 йил 01-Jun). Normas para el control del estado de salud, físico y nutricional del personal activo de la Armada del Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito.
- Decreto Ejecutivo 1290. (2012). *Suplemento del Registro Oficial No. 788 de 13 de Septiembre de 2012*. Quito.
- Donadio, M. (2008). *A comparative Atlas of Defence in Latin America : 2008 edition*. Buenos Aires.
- El Universo*. (10 de Enero de 2008). Obtenido de Ministerio de Defensa firma convenio para modernizar submarinos: <http://www.eluniverso.com/2008/01/10/0001/8/3E9C180340A84F05A1D9E5A960BAFB8B.html>
- FFAA. (1991 йил 10-Abr). Ley de Personal de Fuerzas Armadas No. 118. RO/Sup 660. *TITULO TERCERO "De la Situación Militar", Cap I, II, III, IV*. Quito, Ecuador.
- Hopkins M, B. L. (Sep de 2016). Energy balance, body composition, sedentariness and appetite regulation: pathways to obesity. *Clin Sci*, 1(130(18):1615-28).
- Infodefensa*. (27 de Julio de 2012). Obtenido de Ecuador impulsa un plan estratégico para la modernización de la Armada: <http://www.infodefensa.com/latam/2012/07/27/noticia-ecuador-impulsa-un-plan-estrategico-para-la-modernizacion-de-la-armada-nacional.html>
- Jaoude J, K. Y. (14 de Jul de 2016). Matrix metalloproteinases in exercises and obesity. *Vasc Health Risk Manag*(12:287), 95.
- Ley de Deporte Educación Física y Recreación, Ley 0. (2015). *Registro Oficial Suplemento 255 del 11 de agosto de 2010*.
- Ley Orgánica de Salud, Ley 67. (2012). *Registro Oficial Suplemento 423 del 22 de diciembre 2006*. Quito.

-
- Luppino F, d. W. (2010). Overweight, obesity, and depression: a systematic review and metanalysis of longitudinal studies. *Arch Gen Psychiatry*, 67, 220-229.
- Molina, J. G. (2014). *Historia resumida de la Armada del Ecuador*. Guayaquil: Marjorie Bravo Brito.
- OECD. (2016 йил 24-Agosto). Retrieved 2016 йил 24-Agosto from Obesity Update 2014: www.oecd.org/els/health-systems/obesity-update-2014.pdf
- OMS. (2015 йил Ene). Retrieved 2016 йил 20-Agosto from Obesidad y Sobrepeso: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>
- OMS. (2015 йил Ene). Retrieved 2016 йил 11-Ago from Obesidad y Sobrepeso: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>
- Pablo, C. (Feb de 2011). Incidencia de los hábitos alimenticios y la actividad física en el sobrepeso del personal militar del Batallón de Infantería Motorizado Nro 15 Guayaquil, periodo mayo a julio 2010 y propuesta alternativa.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito.
- Smith KB, S. M. (2016 йил Mar). Obesity Statistics. *Prim Care*, 43(1)(121), 35.
- WHO. (2016 йил Jan). Retrieved 2016 йил 14-Ago from Overweight and obesity: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/>
- Zeger D, V. H. (2012). Monogenic and complex forms of obesity: insights from genetics reveal the leptin-melanocortin signaling pathways as a common player. *Crit Rev Eukaryot Gene Exp*, 22(4), 325-343.

Anexo 1 Autorizaciones

ESPAE-AC-052-2016

Guayaquil, 8 de julio de 2016

Sr. Capitán de Navío - EM

MARCO VILLALBA DAHIK

Director de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento
Ciudad

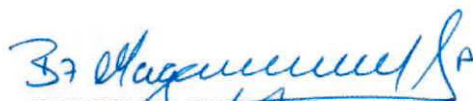
De mis consideraciones:

La Escuela de Postgrado en Administración de Empresas, ESPAE, de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), certifica que **SONIA TATIANA SALAS GRIJALVA (CÉD: 1306922079)** y **GINA YESSSENIA SANCHEZ MARTINEZ (CÉD: 1202534788)**, son estudiantes de la **Maestría en Gerencia Hospitalaria (MGH)**, **promoción 8**.

Se encuentran realizando su trabajo de titulación, para el cual se hace necesario la aplicación de encuestas al personal bajo su mando. Cabe recalcar que la información sólo será usada para fines académicos.

Seguros de contar con la ayuda que requieren nuestras estudiantes para realizar su trabajo.

Atentamente,


BESSIE MAGALLANES F., MAE.
Coordinadora Académica MGH
ESPAE-ESPOL



RECIBIDO
ESCAPE

14 JUL 2016

Honice

SECRETARIA DIRECCION

14 JUL 2016

ESPAE-AC-049-2016

Guayaquil, 8 de julio de 2016

Sr. Contralmirante
FREDDY GARCÍA CALLE
Director General de Recursos Humanos
Ciudad

De mis consideraciones:

La Escuela de Postgrado en Administración de Empresas, ESPAE, de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), certifica que **SONIA TATIANA SALAS GRIJALVA (CÉD: 1306922079)** y **GINA YESSENIA SANCHEZ MARTINEZ (CÉD: 1202534788)**, son estudiantes de la **Maestría en Gerencia Hospitalaria (MGH)**, **promoción 8**.

Se encuentran realizando su trabajo de titulación, para el cual se hace necesario la aplicación de encuestas al personal bajo su mando. Cabe recalcar que la información sólo será usada para fines académicos.

Seguros de contar con la ayuda que requieren nuestras estudiantes para realizar su trabajo.

Atentamente,


BESSIE MAGALLANES F., MAE.
Coordinadora Académica MGH
ESPAE-ESPOL



ESPAE-AC-051-2016

Guayaquil, 8 de julio de 2016

Sra. Capitán de Navío - CSM

MA. ELENA CHICA MATA

Directora del Hospital Naval Guayaquil

Ciudad

De mis consideraciones:

La Escuela de Postgrado en Administración de Empresas, ESPAE, de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), certifica que **SONIA TATIANA SALAS GRIJALVA (CÉD: 1306922079)** y **GINA YESSENIA SANCHEZ MARTINEZ (CÉD: 1202534788)**, son estudiantes de la **Maestría en Gerencia Hospitalaria (MGH)**, **promoción 8**.

Se encuentran realizando su trabajo de titulación, para el cual se hace necesario la aplicación de encuestas al personal bajo su mando. Cabe recalcar que la información sólo será usada para fines académicos.

Seguros de contar con la ayuda que requieren nuestras estudiantes para realizar su trabajo.

Atentamente,


BESSIE MAGALLANES F., MAE.
Coordinadora Académica MGH
ESPAE-ESPOL



Anexo 2 Reglamento a la ley de personal de las Fuerzas Armadas

REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

Decreto Ejecutivo 1720
Registro Oficial 597 de 25-may-2009
Ultima modificación: 16-mar-2011
Estado: Vigente

Rafael Correa Delgado
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que mediante Ley No. 2007-75, publicada en el Registro Oficial No. 5 del 22 de enero del 2007 , se expidió la Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas;

Que con la Ley Reformatoria a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas se incorporan modificaciones de fondo que deberían verse reflejadas en el Reglamento a la Ley de Personal en vigencia dentro de Fuerzas Armadas, para lo cual se debe realizar modificaciones al cuerpo reglamentario en mención;

Que el Reglamento a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas debe ser un instrumento que contenga regulaciones para toda la normativa que abarca la Ley de Personal de Fuerzas Armadas y que a la vez compile todos los preceptos reglamentarios que se encuentran dispersos en resoluciones, directivas y demás instrumentos que han venido siendo aplicados dentro de la institución armada;

Que por ser precisa la incorporación de múltiples reformas al Reglamento a la Ley de Personal expedido por Decreto Ejecutivo No. 2734, publicado en el Registro Oficial No. 775 del 23 de septiembre de 1991 , que abarcan normas fundamentales de la Ley de Personal, así como normas administrativas necesarias para el buen desempeño de la institución armada, se torna urgente el contar con un Reglamento Sustitutivo al Reglamento a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas; y,

En ejercicio de facultad que le confiere el numeral 13 del Art. 147 de la Constitución de la República.

Decreta:

Expedir el siguiente REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR.

TITULO PRIMERO DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

CAPITULO I Canje de Despachos

Art. 1.- Para la aplicación del artículo 28 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, se entiende por:

- a) Causas físicas, la imposibilidad del militar de arma, técnicos o servicios para continuar con el desempeño propio de sus funciones en dicha clasificación, lo cual deberá estar debidamente comprobado por el organismo competente y resuelto por el órgano regulador de la carrera pertinente; y,
- b) Necesidades del servicio, requerimiento motivado de la Fuerza, previo visto bueno del Comandante de Fuerza y aprobación del respectivo órgano regulador de la situación militar, para que un Militar capacitado en un área específica cumpla una misión institucional.

Art. 2.- El militar de arma puede canjear sus despachos a técnico, cuando reúna los siguientes requisitos:

a) Acreditar título profesional o tecnológico en establecimientos reconocidos por la ley de la materia, en áreas que permitan el apoyo técnico dentro de las operaciones militares.

Art. 3.- El militar de arma puede canjear sus despachos a servicios, cuando reúna los siguientes requisitos:

a) Acreditar título profesional o tecnológico en establecimientos reconocidos por la Ley de la materia, en áreas que permitan el apoyo al servicio dentro de las operaciones militares.

Art. 4.- El militar de arma, técnicos o de servicios puede canjear sus despachos a especialistas, cuando reúna los siguientes requisitos:

a) Acreditar título profesional o tecnológico en establecimientos reconocidos por la ley de la materia, en áreas necesarias para las Fuerzas Armadas y que sirvan para apoyo al desarrollo de las operaciones militares.

Art. 5.- El Consejo Regulador de la carrera, previa la aprobación del canje de despachos, deberá observar las vacantes orgánicas que existan dentro de la Fuerza, de conformidad con el orden de precedencia técnicos, servicios y especialistas. Los militares podrán canjear sus despachos por una sola vez en la carrera militar.

Art. 6.- El militar que hubiere canjeado sus despachos será ubicado al final de los técnicos, de servicios o especialistas, según corresponda a su grado y nueva clasificación. Su reubicación se la realizará en el siguiente grado en base a las calificaciones que obtenga dentro de su nueva promoción.

CAPITULO II

Del Comando, del Mando y del Cargo

Art. 7.- La sucesión en el Comando de una Fuerza o unidades operativas recaerá sobre el militar de arma de mayor grado o antigüedad; a falta de este, la sucesión seguirá el siguiente orden: técnicos, servicios y especialistas, respetando la antigüedad y la fecha de ascenso.

En las unidades o dependencias administrativas o técnicas, entidades adscritas o dependientes, la sucesión en el Comando o Dirección se establecerá en relación al grado del Militar; y, en igualdad de grado, asumirá el Militar más antiguo, independientemente de su clasificación.

Art. 8.- Para los efectos previstos en el artículo 43 de la ley, se entenderá por misión técnica la designación de un miembro de las Fuerzas Armadas con capacitación superior en el área para la cual se requiere su presencia en el extranjero, indistintamente de su clasificación militar; y a base de cuyos conocimientos se adoptarán las acciones que deban ejecutarse en dicho país.

Art. 9.- Para la designación de edecanes y Jefe Militar de la Casa Presidencial, los comandantes generales de fuerza a través del Jefe del Comando Conjunto presentarán al Ministro de Defensa Nacional las ternas a que se refiere el artículo 45 reformado de la ley, conformadas por oficiales cuyo perfil profesional, sea afín al cargo. Esta designación no excusa el cumplimiento de los requisitos de ascenso.

Art. 10.- Las funciones de subsecretarios a excepción del Subsecretario General, podrán ser ejercidas por oficiales generales o sus equivalentes en las otras fuerzas.

CAPITULO III

EDUCACION MILITAR

SECCION I DEL RECLUTAMIENTO

Art. 11.- Para el reclutamiento del personal de Fuerzas Armadas de conformidad con los artículos 53, 57 y 59 de la Ley de Personal, se observará el siguiente procedimiento:

- a) Llamamiento;
- b) Requisitos;
- c) Selección; y,
- d) Alta.

Art. 12.- El llamamiento es la convocatoria para el ingreso de ciudadanos según las necesidades institucionales de personal, en base a la existencia de vacantes orgánicas y se lo realizará para los ciudadanos mayores de edad hasta los 22 años 0 meses para aspirantes a arma, técnicos y servicios y hasta los 35 años 0 meses para aspirantes a especialistas.

Art. 13.- Los requisitos básicos para ingresar a Fuerzas Armadas y proceder con el llamamiento serán los siguientes:

- a) Ser ecuatoriano por nacimiento;
- b) Haber cumplido la mayoría de edad, para que sea sujeto de todos los derechos y obligaciones que genera la ciudadanía;
- c) Para los aspirantes a militares de arma, técnicos y servicios haber finalizado la educación media;

d) Nota: Literal derogado por Decreto Ejecutivo No. 677, publicado en Registro Oficial 405 de 16 de Marzo del 2011 .

e) Acreditar condiciones médicas y físicas que le permitan someterse al régimen de entrenamiento y militarización;

f) Si el llamamiento es para oficiales especialistas, poseer título profesional al menos de tercer nivel en los institutos de educación superior, reconocidos legalmente por el Estado en carreras determinadas en la organización de Fuerzas Armadas; y,

g) Si el llamamiento es para personal de tropa especialistas, poseer título técnico o tecnológico en institutos reconocidos legalmente por el Estado en especialidades que no disponga el sistema educativo de las Fuerzas Armadas.

Art. 14.- La selección es el proceso mediante el cual la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, realiza el estudio de la documentación requerida, recepción de pruebas físicas, académicas, médicas, psicotécnicas, verificación de antecedentes personales y familiares, entrevista personal y determinación de resultados.

Art. 15.- Para el proceso de selección del personal de Fuerzas Armadas se conformará una comisión, integrada por el Director de Recursos Humanos o su equivalente, el Comandante del Comando de Educación y Doctrina o su equivalente en cada Fuerza y el Director del Instituto de Formación, la misma que será la encargada de analizar los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos necesarios para el ingreso del ciudadano en el servicio activo, lo cual se denomina alta y se realiza tanto para aspirantes a oficiales como para aspirantes a tropa, mediante resolución del respectivo Comando de Fuerza, publicada en la correspondiente Orden General.

SECCION II DE LA FORMACION

Art. 16.- Con el alta el aspirante a Oficial o a Tropa ingresa al servicio activo quedando sujeto a la

normativa jurídica de la institución militar y de los institutos de formación.

Art. 17.- Los cursos de formación de oficiales de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de cuatro años en las tres fuerzas, los cursos de formación de personal de tropa de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de dos años en las tres fuerzas y proporcionarán las capacidades para el desempeño de sus funciones.

Art. 18.- Los cursos de militarización se impartirán únicamente en los institutos de formación militar y proporcionarán las capacidades para el desempeño en la vida militar, para oficiales especialistas tendrán una duración de hasta seis meses y obtendrán el grado de Teniente o su equivalente y para personal de tropa tendrán una duración de nueve meses y obtendrán el grado de Soldado o su equivalente.

Art. 19.- Los costos que se generen en el proceso de formación serán proporcionados por la Fuerza correspondiente, previa la suscripción de un convenio en el cual conste la obligación del aspirante a devengar dentro del servicio activo la instrucción recibida. Los costos del curso de formación, sin perjuicio de la pensión que esté obligado a pagar, se tendrán como beca otorgada al aspirante a oficial o tropa y concluirá con la graduación dentro del instituto de formación.

Art. 20.- Ningún instituto de formación exigirá garantía económica de ningún tipo para el ingreso a cualesquiera de los cursos de formación, ni pensiones, ni valores por concepto de uniformes, y en general, ninguna contraprestación económica.

Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 621 de 26 de Junio del 2009 .

Art. 20.1.- Se considerará para los aspirantes a militares de arma, técnicos y servicios, la edad máxima de veintiocho años, al momento de su graduación.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 677, publicado en Registro Oficial 405 de 16 de Marzo del 2011 .

Art. 21.- Si el aspirante a Oficial o Tropa fuere separado de los institutos de formación antes de su graduación, por solicitud voluntaria, bajo rendimiento académico o por mala conducta, reintegrará a la institución el costo de su formación, sea en el país o en el exterior.

Art. 22.- El personal de tropa podrá ingresar a los Institutos de formación de oficiales, previamente a ser dado de alta como aspirante, solicitará su baja como miembro del personal de tropa.

Art. 23.- El alta para los oficiales se realizará mediante acuerdo ministerial publicado en el Registro Oficial y la Orden General Ministerial, para el personal de tropa mediante resolución del respectivo Comando de Fuerza, publicada en la correspondiente Orden General de Fuerza.

SECCION III DEL PERFECCIONAMIENTO

Art. 24.- De conformidad a lo establecido en el artículo innumerado a continuación del 52 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, el perfeccionamiento se realizará mediante el siguiente procedimiento:

- a) De los cursos;
- b) Requisitos; y
- c) De la selección.

Art. 25.- Los cursos de perfeccionamiento están directamente ligados al proceso de ascenso, se llevarán a cabo en los institutos de perfeccionamiento y tendrán la modalidad presencial.

Art. 26.- Dentro de las tres fuerzas los cursos de perfeccionamiento para oficiales de arma, técnicos y servicios son los siguientes:

1. De Subteniente o Alférez, a Teniente o Teniente de Fragata, Curso de Promoción o su equivalente, con duración mínima de tres meses.
2. De Teniente o Teniente de Fragata, a Capitán o Teniente de Navío Curso Básico o su equivalente, con duración mínima de seis meses.
3. De Capitán o Teniente de Navío, a Mayor o Capitán Curso Avanzado o su equivalente, con duración mínima de ocho meses.
4. De Mayor o Capitán de Corbeta; a Teniente Coronel o Capitán de Fragata de Estado Mayor de Arma, Curso de Estado Mayor de Arma o su equivalente, con duración mínima de un año.
5. De Mayor o Capitán de Corbeta; a Teniente Coronel o Capitán de Fragata de Estado Mayor Técnico o de Servicios, Curso de Estado Mayor Técnico o de servicios o su equivalente, con duración mínima de un año.
6. De Coronel o Capitán de Navío de Estado Mayor de Arma a General de Brigada o su equivalente, Curso de Estado Mayor Conjunto, con una duración de ocho meses.

Art. 27.- En las Fuerzas Armadas, los cursos de Perfeccionamiento de los oficiales especialistas son los siguientes:

1. De Capitán o Teniente de Navío, a Mayor o Capitán de Corbeta curso de Orientación Básica para especialistas, con duración mínima de cuatro meses.
2. De Mayor o Capitán de Corbeta; a Teniente Coronel o Capitán de Fragata, especialista o su equivalente en otras Fuerzas, curso de Orientación Avanzada de especialistas, con una duración mínima de cuatro meses.
3. De Teniente Coronel o Capitán de Fragata, a Coronel o Capitán de Navío, Curso Superior Militar o su equivalente en las otras Fuerzas, con una duración mínima de seis meses.

Art. 28.- Los oficiales en el grado de Mayor o su equivalente en las otras fuerzas que se encuentren inmersos en lo establecido en el artículo 123 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, podrán realizar un curso de especialización, según las necesidades institucionales, requisito para su ascenso al inmediato grado superior, con una duración mínima de cuatro meses.

Art. 29.- Los oficiales especialistas en el grado de Teniente Coronel o su equivalente en las otras fuerzas que se encuentren comprendidos en lo establecido en el último inciso del artículo 132 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, podrán realizar el curso de especialización, según las necesidades institucionales, requisito para su ascenso al grado de Coronel, con una duración mínima de cuatro meses.

Art. 30.- Los cursos a los que se hace referencia en el literal a) del artículo 134 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, se entenderán como cursos de perfeccionamiento.

Art. 31.- En las Fuerzas Armadas, se establecen tres cursos de perfeccionamiento para el personal de tropa, en los siguientes grados:

1. De Soldado o su equivalente, a Cabo Segundo, Curso de Promoción o su equivalente en cada Fuerza, con una duración mínima de seis meses.
2. De Cabo Primero a Sargento Segundo, Curso de Promoción o su equivalente en cada Fuerza, con una duración mínima de seis meses.
3. De Sargento Primero a Suboficial Segundo, Curso de Administración, con una duración mínima de seis meses.

Art. 32.- Los tenientes especialistas o su equivalente en la Fuerza Naval, no realizarán curso para su ascenso al inmediato grado superior, debiendo cumplir únicamente el tiempo establecido en la Ley de Personal.

Art. 33.- Los requisitos básicos para el ingreso a los cursos de perfeccionamiento son los siguientes:

- a) Encontrarse apto de acuerdo a la ficha médica legalizada y actualizada;
- b) Haber aprobado las evaluaciones académicas de ingreso;
- c) Acreditar idoneidad física de acuerdo a la última calificación anual anterior al ingreso;
- d) No haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada en juicios penales militares o comunes;
- e) No encontrarse "a disposición", de acuerdo a la ley;
- f) No haber sido sancionado hasta por dos veces con suspensión de funciones; y,
- g) No haber reprobado un curso de especialización.

Art. 34.- Cada instituto de perfeccionamiento contará con los requisitos específicos para el ingreso de los candidatos a alumnos militares, sin que se opongan a lo establecido en el artículo anterior.

Art. 35.- Son requisitos específicos para ingresar al Curso de Estado Mayor Conjunto en el Instituto Nacional de Defensa (INADE):

- a) Tener un promedio en las calificaciones anuales igual o superior a dieciocho cincuenta (18,50) durante su permanencia como Oficial Superior; y,
- b) Encontrarse en los dos primeros tercios del promedio de las calificaciones obtenidas en los cursos de perfeccionamiento realizados durante su carrera militar. En promociones en las que el cálculo de los dos tercios resultare en números fraccionarios, se considerará en cifras absolutas al inmediato superior.

Si el candidato está en el último tercio del promedio de las calificaciones obtenidas en los cursos de perfeccionamiento realizados durante su carrera militar, pero se ha ubicado en el primer tercio del curso de Estado Mayor, será seleccionado para ingreso al Instituto Nacional de Defensa.

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

Art. 35-1.- No ingresarán al Curso de Estado Mayor Conjunto los Oficiales Superiores que se encuentren inmersos en las siguientes causales:

- a) Tener sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada en causas penales; y,
- b) Haber sido sancionado con suspensión de funciones como Oficial Superior.

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

Art. 36.- La selección hace referencia a la revisión por parte de la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, del cumplimiento de los requisitos establecidos para el ingreso a un curso de perfeccionamiento.

Art. 37.- Las direcciones de Recursos Humanos o su equivalente, son responsables de recopilar y mantener toda la información actualizada relacionada con la vida profesional del personal militar precandidato a alumno, con los debidos respaldos y documentos probatorios que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos, para lo cual, de ser necesario recabará la información de las demás direcciones, dependencias, unidades y organismos de control de las Fuerzas Armadas.

Esta información, estará contenida en los siguientes documentos:

- a) Libro de Vida Militar;
- b) Calificaciones anuales;
- c) Ficha médica actualizada y legalizada por la Dirección de Sanidad de cada Fuerza; y,
- d) Otros documentos probatorios legalmente actuados.

Art. 38.- El precandidato no será llamado a realizar un curso de perfeccionamiento, si no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 33 y además por las siguientes causas:

- a) Haberse declarado la invalidez o la discapacidad por la correspondiente Junta de Médicos Militares, que le impida el normal desempeño de todas las actividades demandadas en el respectivo curso de perfeccionamiento; y,
- b) El personal femenino que se encontrare en estado de gestación al momento de realizar un curso, será seleccionado para calificar en el año siguiente y una vez aprobado el requisito, se le reubicará en su respectiva promoción, a fin de precautelar la integridad física de la madre y el no nacido.

Art. 39.- Las direcciones de Recursos Humanos o sus equivalentes, remitirán a los órganos reguladores de la situación militar y profesional, el informe de cada uno de los precandidatos, dentro de los plazos correspondientes, con las consideraciones establecidas en los artículos 36 y 37 del presente reglamento, para el trámite respectivo.

Art. 40.- Los institutos de perfeccionamiento en base a la selección realizada por la órgano regulador de la situación militar y profesional del personal de Fuerzas Armadas, considerarán como candidatos a alumnos a quienes consten en la publicación de la Orden General respectiva.

SECCION IV DE LA ESPECIALIZACION Y LA CAPACITACION PROFESIONAL

Art. 41.- Se entenderá por cursos de especialización profesional la preparación que recibe el personal militar en un campo determinado de su área de instrucción superior, la misma que se realiza con posterioridad a su formación militar y profesional permitiéndole un perfeccionamiento en su ocupación, profesión o área de desempeño, para los cargos y funciones previstos en la organización de las Fuerzas Armadas.

Art. 42.- (sic) Los cursos de especialización serán impartidos por los institutos de especialización o unidades acreditadas de cada Fuerza y en los institutos de educación superior legalmente reconocidos por el Estado.

Art. 43.- Los requisitos para especialización:

- a) Haber aprobado el curso de promoción a Teniente o su equivalente en las otras Fuerzas en el caso de militares de arma, técnicos y servicios;
- b) Haber acreditado dos años en el grado de Capitán en el caso de militares especialistas;
- c) Cumplir con los requisitos determinados para los respectivos cursos; y,
- d) Existir relación entre la ocupación, profesión o área de desempeño del militar y el curso que va a realizar, según el plan de carrera o necesidad institucional.

Art. 44.- Los alumnos militares, que se encuentren en cursos presenciales a tiempo completo, dentro de institutos de educación superior, cumplirán las siguientes disposiciones:

- a) Recibir y aprobar, todas las asignaturas y/o créditos que le correspondan al respectivo nivel que se encuentre cursando;
- b) Requerir la autorización, por motivos debidamente justificados, de los respectivos organismos de Educación Militar de Fuerzas Armadas, para anulaciones de matrícula o retiros voluntarios;
- c) Solicitar la suspensión temporal de estudios exclusivamente por encontrarse en cursos de perfeccionamiento militar y únicamente durante el tiempo que duren dichos cursos;
- d) No podrán realizarse cambios de carrera o especialización, así como tampoco de modalidad de estudio; y,
- e) No podrán reingresar como becarios a los institutos de educación superior el militar que ha perdido la beca por aspectos académicos, salvo por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobados, previa resolución del respectivo órgano regulador de la situación militar y profesional del personal de Fuerzas Armadas.

Art. 45.- La capacitación profesional es el adiestramiento al personal militar que se realizará mediante cursos o seminarios, los mismos que podrán tener una duración máxima de un año y que se realizarán sin perjuicio de las actividades laborales de cada militar. Estarán encaminados a mantener actualizados los conocimientos del militar y otorgarle las herramientas básicas adicionales para desempeñarse en el puesto de trabajo en forma eficiente.

SECCION V DE LA CANCELACION DE LOS CURSOS

Art. 46.- Un alumno militar será cancelado de los cursos de formación, perfeccionamiento, especialización o capacitación, mediante notificación, en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por aprobación o terminación del curso;
- b) Por aceptación de la solicitud de excusa presentada por el alumno militar, por parte del órgano regulador de la situación militar y profesional del personal de Fuerzas Armadas;
- c) Por haber cometido actos fraudulentos en las diferentes actividades académicas;
- d) Por haber incurrido en las causales establecidas en la Ley de Personal de Fuerzas Armadas para la disponibilidad o la baja;
- e) Por fallecimiento;
- f) Por haber cometido actos que atenten contra la imagen institucional debidamente comprobados; y,
- g) Por las causas establecidas en las reglamentaciones internas de los organismos de educación.

Art. 47.- La cancelación de los alumnos militares será notificada personalmente con la respectiva motivación y publicada en la Orden General del Comando General de Fuerza.

Art. 48.- Podrán repetir un curso los alumnos militares cuya cancelación se hubiere producido por motivos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados, previo resolución motivada del respectivo órgano regulador de la situación militar y profesional.

SECCION VI DE LAS INDEMNIZACIONES POR GASTOS DE FORMACION Y ESPECIALIZACION PROFESIONAL

Art. 49.- Para el cálculo de la indemnización a la que se refiere el artículo 63 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, se mantendrá en los institutos de formación una base de datos con la que se calculará el total de los gastos realizados en la formación del Oficial o personal de tropa, el resultado se dividirá para el número de años que según los artículos 61 y 62 de la referida ley se debe prestar servicio y se deducirá el tiempo que efectivamente permaneció dentro de Fuerzas Armadas.

Art. 50.- Para el cálculo de la indemnización a la que se refiere el último inciso del artículo 71 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, la institución a través del Dirección de Finanzas mantendrá la base de datos que contengan todos los rubros entregados, por parte de la Fuerza, al militar para la realización del curso de especialización profesional en el país o en el exterior, este valor se dividirá para el tiempo que debe devengar en la institución y se deducirá el tiempo que efectivamente permaneció en servicio activo. Si la especialización profesional se la realiza sin perjuicio de las actividades propias de su horario de servicio, no habrá indemnización, por cuanto se considera que devengan el costo de la misma.

Art. 51.- Los cursos de perfeccionamiento que constituyen requisitos de ascenso, así como los cursos de capacitación, no serán considerados para efectos del último inciso del artículo 71 de la Ley de Personal.

Art. 52.- Si un militar suspende sus estudios de especialización, por motivos personales o académicos, deberá cancelar el valor total del curso.

Art. 53.- Si los gastos han sido efectuados por la institución en moneda extranjera, el cálculo de la indemnización se realizará en dólares americanos, por la respectiva Dirección de Finanzas de la Fuerza.

TITULO SEGUNDO DE LA SITUACION MILITAR

CAPITULO I Del Servicio Activo



BIBLIOTECA
1994-ESPOL

Art. 54.- El personal de las reservas que se incorpore al servicio activo por movilización, lo hará a través de resolución expedida por el correspondiente Comando de Fuerza y estará sujeto al régimen administrativo, disciplinario y de remuneraciones de las Fuerzas Armadas.

CAPITULO II A Disposición

Art. 55.- Para que el militar sea colocado a disposición por enfermedad, como lo determina el artículo 73 literal a) de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, se procederá de la siguiente manera:

- a) La Unidad de Salud Militar remitirá a la Dirección de Sanidad o su equivalente en la respectiva Fuerza, el informe en el cual certifica que la enfermedad que adolece el Militar le imposibilita para el ejercicio de sus funciones por un tiempo mayor de sesenta días;
- b) El informe presentado será remitido a la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente en las otras Fuerzas, la misma que lo enviará, para conocimiento y resolución al órgano regulador de la carrera militar correspondiente; y,
- c) El Consejo en uso de sus atribuciones emitirá su resolución disponiendo la situación del militar.

Art. 56.- Mientras dure esta situación, el militar deberá permanecer bajo el control de un hospital o centro de salud militar para su tratamiento. Dichas dependencias informarán periódicamente a la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente en las otras fuerzas respectiva sobre la evolución de la enfermedad.

Art. 57.- Cuando el militar requiera permanecer en algún centro de salud especializado que no pertenezca a la institución, el control lo ejercerá el hospital o centro de salud militar más cercano; y, a falta de dichos centros, un reparto militar de la jurisdicción.

Art. 58.- El hospital, centro de salud militar o reparto militar, según sea el caso, informará a la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente en las otras fuerzas u organismo correspondiente sobre la situación médica del militar, a fin de que dicha dependencia tome las acciones pertinentes según sea el caso y conforme a la ley y reglamento de la materia.

Art. 59.- Para que un militar sea colocado a disposición, por lo previsto en el Art. 73 literal b) de la ley, esto es, cuando no se le haya dado destinación efectiva, el Comandante General de Fuerza deberá elevar petición al Consejo respectivo, justificando los motivos que dan lugar al cambio de situación del militar. Con la resolución de dicho organismo, se tramitará el decreto o resolución, según sea el caso.

Cumplidos los tres meses o antes de este plazo, previo informe del respectivo órgano regulador de la carrera, se dejará insubsistente el decreto o resolución y se procederá al cambio de situación militar.

CAPITULO III De la Disponibilidad

Art. 60.- Cuando se hubiere dejado insubsistente la disponibilidad del Militar por haber merecido sentencia absolutoria, deberá ocupar la antigüedad que le corresponda dentro de su promoción.

Art. 61.- Una vez ejecutoriado el auto de llamamiento a juicio por infracciones comunes y auto de llamamiento a plenario por infracciones militares, causal determinada en el artículo 76 literal e) de la Ley de Personal, previo resolución del órgano regulador respectivo, la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, tramitará el decreto o resolución de disponibilidad correspondiente.

Art. 62.- La insubsistencia de la disponibilidad prevista en el artículo 80 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas terminará una vez concluido el motivo que originó la misma, debiendo completar el tiempo para su disponibilidad.

Art. 63.- Para el personal militar que hubiere interpuesto recurso de apelación en las instancias que prevé la ley, la disponibilidad tendrá como fecha, la de la ejecutoria de la resolución.

Art. 64.- Cuando se hubiere dejado sin efecto el acto administrativo por el cual se le puso en esta situación militar, dictado por autoridad competente, deberá ocupar la antigüedad que le corresponda dentro de su promoción.

CAPITULO IV De la Baja

Art. 65.- Para la aplicación del Art. 88 de la ley, cuando se hubiere dejado insubsistente la baja del militar, por haber merecido sentencia absolutoria o medie resolución de autoridad competente que deje sin efecto el acto administrativo que motivó esta situación, deberá ocupar la antigüedad que le corresponda dentro de su promoción.

TITULO TERCERO DE LAS CALIFICACIONES

CAPITULO I Calificaciones Anuales

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Calificaciones para Ascenso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITULO CUARTO

DE LA ELIMINACION DEL PERSONAL MILITAR

CAPITULO I

Normas y Procedimientos

Art. 72.- Las direcciones de Recursos Humanos o sus equivalentes, previa verificación de las causas para integrar las listas de separación conforme al artículo 145 de la ley, prepararán el expediente y dentro de setenta y dos horas, lo remitirán al correspondiente órgano regulador de la situación militar y profesional, para que previo análisis elaboren la nómina de la que habla el segundo artículo innumerado a continuación del artículo 145 de la ley, los plazos para la colocación en la nómina de separación constarán en el reglamento de los órganos reguladores de la situación militar y profesional.

TITULO QUINTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS PERMANENTES

CAPITULO I

De los Pases

Art. 73.- La Dirección de Recursos Humanos o sus equivalentes, para el trámite de pases de los miembros de las Fuerzas Armadas, tomará en cuenta la clasificación, perfiles y competencias del militar a fin de que preste sus servicios de la manera más eficiente.

Art. 74.- El plan de destinación rotativa al que hace referencia el artículo 164 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, se lo realizará cada cinco (5) años y se lo entregará al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, previa su publicación en la Orden General de cada Fuerza.

Art. 75.- En caso de que entre miembros de las Fuerzas Armadas exista vínculo matrimonial o unión libre legalmente reconocida, las Fuerzas procurarán mantener la unidad familiar considerando para el efecto la destinación de los cónyuges o personal en unión de hecho, por lo cual previa a la realización de pases se verificará que en lo posible existan vacantes orgánicas para los dos militares.

CAPITULO II

De las Licencias

Art. 76.- Los directores de Recursos Humanos o sus equivalentes y los comandantes de unidad o jefes de repartos militares dispondrán la elaboración del respectivo calendario de licencias para el personal a su mando y serán responsables de su cumplimiento, a fin de que anualmente hagan uso de este derecho, por un período total de 30 días, a cumplirse en forma corrida o en dos períodos parciales cuando las necesidades del servicio así lo ameriten.

Art. 77.- Para la suspensión o postergación temporal de la licencia por necesidad emergente de la institución o del personal militar, entendiéndose la primera como la imposibilidad de reemplazar al militar en una actividad de importancia para la institución que no pueda ser postergada; y, la segunda como un imprevisto causado por fuerza mayor o caso fortuito, mismo que es imposible resistir.

Art. 78.- Para la acumulación de la licencia, hasta por sesenta días, por no haber hecho uso de la misma o por haberse suspendido este derecho, el Comandante de la respectiva Unidad calificará la "necesidad emergente" por la cual el militar no pudo hacer uso de la licencia obligatoria en la fecha que le correspondía, de lo cual deberá informar a la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, para su registro y cumplimiento.

Art. 79.- Para que la licencia sea suspendida o postergada temporalmente el Comandante de la Unidad determinará la necesidad emergente de la institución, de lo cual informará a la Dirección de Recursos Humanos o sus equivalentes, para su registro. Al término de dicha causa se autorizará la continuación de la licencia o en caso de imposibilidad se ordenará la acumulación de la que habla el artículo anterior.

CAPITULO III

De los Permisos

Art. 80.- Los permisos que se concedan por causas personales distintas a enfermedad, calamidad doméstica o permisos por maternidad o lactancia, serán imputables a la licencia anual y no podrán ser superiores a quince días.

Al permiso concedido para el día viernes no se le contabilizará los días sábado y domingo.

Art. 81.- El militar que por enfermedad se encuentre incapacitado para el ejercicio de sus funciones, tendrá cuarenta y ocho horas para dar parte del hecho al superior inmediato o a la autoridad militar más cercana y de ser el caso iniciar al trámite establecido en el artículo 55 del presente reglamento.

En caso de que el médico tratante de la unidad determine que la enfermedad del militar no supera los sesenta días de imposibilidad para el ejercicio de sus funciones, el Comandante de la Unidad o el



Jefe del reparto concederán los días que sean necesarios para el restablecimiento de la salud del militar, según la prescripción del facultativo.

Art. 82.- Se concederán permisos no descontables de la licencia anual al personal militar femenino, por maternidad, durante el período de dos semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto, las mismas que podrán ser acumulables.

El personal militar femenino tendrá derecho para el cuidado del recién nacido a dos horas diarias hasta que el niño cumpla un año de edad, durante este período el personal militar femenino estará exento de realizar el servicio de guardia y de semana, al igual que durante el período de gestación.

Art. 83.- Los permisos por calamidad doméstica o por casos especiales se concederán por un período máximo de ocho días, se entenderá por calamidad doméstica el fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, e igualmente los siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del personal militar en servicio activo.

TITULO SEXTO DE LAS SANCIONES Y ESTIMULOS

CAPITULO I De las Sanciones

Art. 84.- Las acciones u omisiones disciplinarias cometidas por los militares en servicio activo se sujetarán a lo previsto en el Reglamento de Disciplina Militar.

CAPITULO II De los Estímulos

Art. 85.- El reconocimiento oportuno de las recompensas militares constituye un medio eficaz para levantar el espíritu y mantener firme la disciplina, consecuentemente debe ser empleada con buen criterio a fin de que conserve todo el valor de su propósito.

Art. 86.- Las recompensas militares son:

Encomio simple.
Encomio solemne.
Condecoraciones al valor, al mérito y por tiempo de servicios.

Art. 87.- Las recompensas militares se concederán al militar que ha demostrado buen desempeño en sus actividades cotidianas, relacionadas al mejoramiento y desarrollo de la institución en los diferentes campos.

Art. 88.- El encomio simple, es el elogio que se tributa al miembro de las Fuerzas Armadas, en reconocimiento al buen desempeño de sus funciones y fiel cumplimiento de las obligaciones militares. También se otorga esta recompensa cuando el militar se hiciera acreedor al reconocimiento público, por parte de autoridades o la población en general, en actividades de apoyo social.

Art. 89.- El encomio solemne, es el elogio que se tributa al miembro de las Fuerzas Armadas por haber realizado acciones de alto riesgo durante su guarnición o patrullaje además de otras acciones especiales efectuadas con ejemplar dedicación, en beneficio de la Institución o sus miembros.

Art. 90.- El encomio simple lo otorgará por escrito el Comandante de la Unidad a la que pertenece el militar. El encomio solemne será publicado en Orden General de Fuerza a pedido del Comandante de la Unidad a la que pertenece el militar previa aprobación del Consejo correspondiente. Los



encomios tanto simple como solemne deberán ser transcritos al libro de vida militar, o kardex según sea el caso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los oficiales especialistas en los grados de capitán y mayor o sus equivalentes en las otras fuerzas, que han realizado los cursos de perfeccionamiento que les permitieron llegar a dichos grados, únicamente deberán cumplir el tiempo de permanencia en el grado establecido en la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, para ascender a su inmediato grado superior; sin que deba repetirse un curso ya realizado, aunque estos hayan cambiado de denominación.

DISPOSICION FINAL

Deróganse las disposiciones de igual e inferior jerarquía que se opongan a las del presente reglamento, en particular el Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas expedido con Decreto Ejecutivo No. 2734, publicado en el Registro Oficial No. 775 del 23 de septiembre de 1991 .

Este reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, y su ejecución estará a cargo del señor Ministro de Defensa Nacional.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 6 de mayo del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la Republica.

f.) Xavier Ponce Cevallos, Ministro de Defensa Nacional.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

Quito, 7 de mayo del 2009.

f.) Ing. Andrés Encalada Varas, Subsecretario General de la Administración Pública (E).

Anexo 3 Ley de personal de las Fuerzas Armadas

LEY DE PERSONAL DE FUERZAS ARMADAS.

Ley No. 118. RO/ Sup 660 de 10 de Abril de 1991.

TITULO PRIMERO FINALIDAD Y ALCANCE

CAPITULO ÚNICO Generalidades

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto regular la carrera de los miembros de las Fuerzas Armadas, para conseguir su selección, perfeccionamiento y garantizar su estabilidad profesional, en base a su capacidad y méritos.

Art. 2.- Pertenecen a las Fuerzas Armadas, el personal de las Fuerzas Armadas Permanentes y el de las Reservas.

Art. 3.- Solo los ecuatorianos por nacimiento, hijos de padre o madre ecuatorianos por nacimiento podrán ser miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes; se excluyen de este requisito a los empleados civiles de origen extranjero que, con contrato y por necesidades de servicio, se incorporen a las Fuerzas Armadas Permanentes.

TITULO SEGUNDO DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS PERMANENTES

CAPITULO I CLASIFICACIÓN GENERAL

Art. 4.- El Personal de las Fuerzas Armadas Permanentes se clasifica en:

- a) Personal Militar; y,
- b) Personal Civil.

Art. 5.- Personal militar es aquel que, habiendo satisfecho los requisitos para su reclutamiento, ha adoptado la carrera militar como su profesión habitual.

Art. 6.- Personal civil es aquel que, habiendo cumplido con los requisitos para el ingreso, presta sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en sus entidades adscritas o dependientes.

Art. 7.- El personal militar de las Fuerzas Armadas Permanentes se divide en:

- a) Servicio Activo; y,
- b) Reserva Activa.

Art. 8.- El personal militar en servicio activo es aquel que consta en los escalafones de las Fuerzas Armadas y se clasifica en:

- a) Oficiales;
- b) Aspirantes a oficiales;

- c) Tropa;
- d) Aspirantes a tropa; y,
- e) Conscriptos.

Art. 9.- Para efectos de la presente Ley, Oficial es el militar que posee el grado de Subteniente a General de Ejército en la Fuerza Terrestre; de Alférez de Fragata a Almirante en la Fuerza Naval; y, de Subteniente a General del Aire en la Fuerza Aérea.

Art. 10.- Aspirante a Oficial es aquel que se incorpora a los institutos superiores de formación de oficiales y los alumnos de los cursos de militarización que se organizan para reclutar oficiales especialistas.

Art. 11.- El personal de tropa es aquel que posee el grado de soldado a Suboficial Mayor en las Fuerzas Terrestres y Aérea; o, de Marinero a Suboficial Mayor en la Fuerza Naval. La Tropa en las fuerzas Terrestre, Naval y Aérea, se denomina voluntarios, tripulantes y aerotécnicos, respectivamente.

Nota: Incorporada fe de erratas publicada en Registro Oficial 821 de 27 de Noviembre de 1991.

Art. 12.- Aspirante a tropa es la denominación genérica que corresponde al personal que se incorpora a las escuelas o unidades de reclutamiento de tropa de las respectivas fuerzas, en calidad de alumno.

Art. 13.- Conscripto, es la denominación genérica que se da al ciudadano, que ha sido incorporado a las Fuerzas Armadas Permanentes para cumplir con el servicio militar, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley correspondiente.

Art. 14.- El personal militar de la reserva activa esta integrado por los oficiales y tropa en servicio pasivo, que hayan acreditado un mínimo de veinte años de servicio en la Institución Armada y que estuvieren incorporados a las actividades de las Fuerzas Armadas Permanentes.

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

Art. 15.- El personal civil de las Fuerzas Armadas Permanentes se clasifica en:

- a) Empleados civiles con nombramiento; y,
- b) Empleados civiles con contrato.

Art. 16.- Empleados civiles con nombramiento, son aquellos que prestan sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en sus entidades adscritas o dependientes, con nombramiento otorgado por la Autoridad competente, en los cargos y funciones determinadas en los reglamentos orgánicos respectivos.

Art. 17.- Empleados civiles con contrato, son aquellos que prestan sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en sus entidades adscritas o dependientes, en forma temporal, bajo las regulaciones de un contrato, suscrito por la autoridad competente.

Art. 17-A.- El Personal de las Fuerzas Armadas Permanentes puede servir en las mismas, hasta los 65 años de edad.

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

CAPITULO II Clasificación Específica

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

FUERZA TERRESTRE: FUERZA NAVAL: FUERZA AEREA:

OFICIALES GENERALES:

General de Ejército	Almirante	General del Aire
General de División	Vicealmirante	Teniente General
General de Brigada	Contraalmirante	Brigadier General

SUPERIORES:

Coronel	Capitán de Navío	Coronel
Teniente Coronel	Capitán de Fragata	Teniente Coronel
Mayor	Capitán de Corbeta	Mayor

SUBALTERNOS:

Capitán	Teniente de Navío	Capitán
Teniente	de Fragata	Teniente
Subteniente	Alférez de Fragata	Subteniente

ASPIRANTES A OFICIALES

Cadete	Guardiamarina	Cadete
--------	---------------	--------

TROPA SUBOFICIALES

Suboficial Mayor	Suboficial Mayor	Suboficial Mayor
Suboficial 1ro.	Suboficial 1ro.	Suboficial 1ro.
Suboficial 2do.	Suboficial 2do.	Suboficial 2do.

CLASES

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

ASPIRANTE A TROPA

Aspirante a Soldado Grumete Aspirante a Soldado

CONSCRIPTOS

Conscripto Conscripto Conscripto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III De la Superioridad Militar

Art. 29.- Superior militar es quien tiene mayor grado o antigüedad, con respecto a otro, entre los miembros de las Fuerzas Armadas.

Art. 30.- Superior por antigüedad es aquel que tiene mayor tiempo de servicio en el grado. En igualdad de tiempo de permanencia en el grado, entre militares de la misma Fuerza, la antigüedad se determinará por el orden de ubicación en el decreto de ascenso para los oficiales, o en la Resolución del Comando de Fuerza para la tropa. Entre militares de diferente Fuerza, si lo anterior no fuere aplicable, se mantendrá la antigüedad que les correspondía en el ascenso al inmediato grado anterior.

Art. 31.- Para establecer la antigüedad se tomará en cuenta únicamente el tiempo de servicio prestado en situación de actividad, dentro del mismo grado.

La antigüedad en cada una de las funciones, estará determinada en el Escalafón correspondiente.

CAPITULO IV Del Comando, del Mando y del Cargo

Art. 32.- El mando es la facultad que permite al militar ejercer autoridad sobre sus subalternos, de acuerdo a las normas contempladas en las leyes y reglamentos pertinentes.

Art. 33.- El Comando ejerce el militar por designación o por sucesión.

La designación para el ejercicio del Comando, lo hará la autoridad competente, de acuerdo a su jerarquía y función. La sucesión en el Comando, esto es, el orden de precedencia, para asumir las responsabilidades, funciones y atribuciones inherentes al mismo, se establecerá en el siguiente orden: Arma, Técnicos, Servicios y Especialistas.

En el Reglamento respectivo, se determinarán los procedimientos para la sucesión del mando, en cada uno de los casos mencionados.

Art. 34.- Cargo, es el puesto establecido en los reglamentos orgánicos de las Fuerzas Armadas, para el ejercicio de funciones.

El cargo podrá ser:

- a) Titular;
- b) Interino; y,
- c) Accidental.

Art. 35.- Cargo Titular, es el que se confiere para el ejercicio de una función mediante designación sin plazo o por el que determina la Ley.

Art. 36.- Cargo Interino, es el que se ejerce por designación temporal, hasta que se nombre el titular; para su ejercicio quien lo desempeña, esta en igualdad de condiciones que el titular.

Art. 37.- Cargo Accidental, es el que se ejerce automática y transitoriamente por ausencia o impedimento del titular o interino. Quien lo desempeña no tiene facultad para cambiar las órdenes impartidas por el titular o el interino.

El cargo accidental tendrá una duración máxima de sesenta días. Si transcurrido este lapso subsiste la ausencia o impedimento del titular o interino, se efectuará el correspondiente nombramiento.

Art. 38.- Los cargos titulares o interinos de Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Comandantes Generales de Fuerza, Subsecretario de Defensa Nacional y Secretario General del Consejo de Seguridad Nacional, se conferirán mediante Decreto Ejecutivo. Los cargos y funciones de Oficiales Generales, mediante Acuerdo Ministerial; y, las demás jerarquías de Oficiales y Tropa por Resolución del Comando General de la respectiva Fuerza.

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

Art. 39.- Los militares solo podrán ocupar los cargos titulares o interinos que orgánicamente correspondan a su grado; a falta de oficiales de esa jerarquía y por necesidades del servicio, podrán ejercer los correspondientes a grados superiores, pero en ningún caso podrán ocupar los cargos de un grado inferior.

Art. 40.- Nota: Artículo suprimido por Ley No. 32, publicado en Registro Oficial Suplemento 182 de 28 de Octubre de 1997.

Art. 41.- Los agregados militares a las embajadas, adjuntos y ayudantes, así como delegados militares ante organismos internacionales, serán nombrados por el Ejecutivo, a solicitud del Ministro de Defensa Nacional, previo pedido de los comandantes generales de Fuerza respectivos, a través del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

El personal administrativo, militar o civil, destinado al servicio en el exterior, será nombrado por Acuerdo Ministerial, a pedido de los respectivos comandantes generales de Fuerza, a través del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Art. 42.- Los cargos de agregados militares a las embajadas, de adjuntos, de ayudantes y de delegados militares ante organismos internacionales, así como de ayudantes administrativos militares, serán desempeñados por un tiempo máximo de dos años y por una sola vez en toda la carrera militar.

Art. 43.- Los miembros de las misiones técnicas para servicio en otro país, podrán permanecer en esta condición, por un tiempo cuya sumatoria no supere los tres años.

Art. 44.- Ningún militar podrá acumular tiempo mayor a cinco años en comisión de servicios en el exterior, durante su carrera militar, sin considerar el tiempo de aspirante, ni el utilizado para recibir atención médico - hospitalaria, de acuerdo a lo establecido en el correspondiente Reglamento.

Art. 45.- Los cargos de edecanes del Presidente de la República, del Vicepresidente de la República y del Presidente de la Función Legislativa; los de ayudantes del Ministro de Defensa Nacional, del Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y de los comandantes generales de Fuerza, se ejercerán por un lapso no mayor a dos años y por una sola vez en toda la carrera militar del Oficial, en una sola de estas funciones.

El Jefe Militar de la Casa Presidencial ejercerá este cargo por una sola vez y por un período máximo de un año en toda la carrera militar del Oficial.

Para la designación de edecanes y el Jefe Militar de la Casa Presidencial, el Ministro de Defensa Nacional, presentará una terna de candidatos a las autoridades antes indicadas, de la cual la autoridad interesada escogerá al titular.

Art. 46.- Los cargos del Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Comandante General de Fuerza, Secretario General del Consejo de Seguridad Nacional y Subsecretario de Defensa Nacional, serán desempeñados por una sola vez y por un período máximo de dos años en cada uno de ellos.

Art. 47.- El nombramiento de Secretario General del Consejo de Seguridad Nacional, se hará de acuerdo a lo establecido en la Ley de Seguridad Nacional.

Art. 48.- Los oficiales de mayor antigüedad de aquel que haya sido designado para ejercer el cargo de Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas o Comandante General de la respectiva Fuerza, deben solicitar su disponibilidad; en caso de no hacerlo serán colocados en esta situación por el Presidente de la República, a pedido del Ministro de Defensa Nacional.

Art. 49.- Solamente los oficiales de arma, diplomados de Estado Mayor, podrán desempeñar los siguientes cargos:

- a) Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas;
- b) Comandante General de Fuerza;
- c) Jefe del Estado Mayor del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas;
- d) Jefe del Estado Mayor de Fuerza;
- e) Inspector General de Fuerza;
- f) Secretario General del Consejo de Seguridad Nacional;
- g) Comandante de Operaciones;

- h) Subsecretario de Defensa Nacional;
- i) Jefes de Zona o comandantes de unidades operativas mayores desde el nivel de Brigada o sus equivalentes;
- j) Jefe Militar de la Casa Presidencial;
- k) Delegados militares ante organismos internacionales;
- l) Director y Subdirector de las academias de Guerra;
- m) Director o Jefe de los departamentos del Estado Mayor del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y de los estados mayores de Fuerza;
- n) Agregados militares;
- o) Directores y Subdirectores de institutos superiores; y,
- p) Aquellos que específicamente se determine en los orgánicos de Fuerzas Armadas, para oficiales que cumplan este requisito.

Art. 50.- Los oficiales de servicios o técnicos y especialistas, podrán desempeñar los cargos directivos propios de su servicio o especialidad.

Art. 51.- Los oficiales de servicios o técnicos podrán desempeñar las funciones de adjunto o ayudantes en funciones específicas de su especialidad, en las agregaduras.

CAPITULO V

Del Reclutamiento y Formación

Art. 52.- El Reclutamiento y Formación son el conjunto de actividades mediante las cuales se clasifica, ingresa e instruye a los ciudadanos ecuatorianos, para que presten sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en las reservas, desde el llamamiento hasta su egreso de los centros de formación militar.

Art. 53.- Los Oficiales de arma, de servicios o técnicos, se reclutarán:

- a) De los Institutos nacionales de formación de oficiales, previa la realización y aprobación de los cursos regulares de formación militar; y,
- b) De los institutos militares extranjeros equivalentes, cuando en goce de becas autorizadas por el Ministerio de Defensa Nacional, hubieren realizado y aprobado los cursos regulares formación Militar.

Art. 54.- El otorgamiento de becas a institutos militares extranjeros, se efectuará mediante la selección entre los cadetes y guardiamarinas que hayan cursado por lo menos un año de preparación militar aprobado en los respectivos institutos nacionales, que tengan las primeras antigüedades y aprueben un concurso de merecimientos, de acuerdo a los reglamentos correspondientes en cada Fuerza.

Art. 55.- Los cadetes y guardiamarinas que aprueben los cursos en los institutos militares determinados en el Art. 53 de esta Ley, egresarán con el grado de Subteniente o Alférez de Fragata, según la Fuerza a la que pertenezcan.

Art. 56.- La antigüedad de egreso como Oficial, dentro de la promoción, se fijará de conformidad con las calificaciones obtenidas. Para los que hubieren realizado y aprobado estudios en institutos militares extranjeros, a su retorno, mantendrán la antigüedad que les correspondía al momento de su selección con relación a la de sus compañeros de promoción, de acuerdo al Reglamento de cada Fuerza.

Art. 57.- Los Oficiales Especialistas se reclutarán de los cursos que se organicen en cada Fuerza, de acuerdo al Reglamento respectivo; y serán profesionales graduados o egresados de fin de carrera de los Institutos de Educación Superior, quienes luego de un período de militarización no mayor de nueve meses, ni menor de seis; los egresados obtendrán el grado de Subtenientes o Alférez de Fragata; y, los graduados, el grado de Tenientes o equivalentes.

Los egresados de los Institutos de Educación Superior, que hayan sido reclutados como Oficiales Especialistas con el grado de Subtenientes o Alférez de Fragata y que durante el tiempo de permanencia en dicho grado obtengan y acrediten el título profesional correspondiente, serán promovidos automáticamente al inmediato grado superior.

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

Art. 58.- El personal de tropa podrá ingresar a los institutos de formación de oficiales, sujetándose a las normas y requerimientos que contemplaren para estos casos, los respectivos reglamentos de cada Fuerza.

Art. 59.- El personal de tropa de Arma y Servicios, se reclutará de los Institutos o Unidades de Formación de Tropa, sujetándose a las normas contempladas en los respectivos Reglamentos de cada Fuerza.

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

Art. 60.- El personal de tropa especialista se reclutará de los ciudadanos técnicos o tecnólogos, graduados en aquellas especialidades que no disponga el sistema educativo de las Fuerzas Armadas, quienes realizarán un curso de militarización de duración no mayor de nueve meses de acuerdo al Reglamento de cada Fuerza.

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

Art. 61.- Los Oficiales de Arma, de Servicios o Técnicos y los Especialistas tienen la obligación de prestar sus servicios en las Fuerzas Armadas por un tiempo no menor de cuatro años a partir de la fecha de su incorporación como oficiales.

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

Art. 62.- El personal de tropa tiene la obligación de prestar sus servicios en las Fuerzas Armadas, por un tiempo no menor de tres años, a partir de su incorporación.

Art. 63.- Si los militares solicitaren su separación de las Fuerzas Armadas antes de cumplir con los tiempos establecidos en los artículos anteriores, pagarán la indemnización establecida en el Reglamento respectivo.

TITULO TERCERO De la Situación Militar

CAPITULO I

Generalidades

Art. 64.- Situación militar es la condición jurídica establecida por las leyes y reglamentos pertinentes, para el personal militar y comprende:

- a) Servicio Activo;
- b) A disposición;
- c) Disponibilidad; y,
- d) Servicio pasivo.

Art. 65.- La situación militar se establecerá:

- a) Para oficiales, por Decreto Ejecutivo; y,
- b) Para aspirantes a oficiales, tropa y aspirantes a tropa por Resolución de los respectivos Comandos de Fuerza.

Art. 66.- Para los aspirantes a oficiales y tropa, la situación militar comprende únicamente el servicio activo. Quienes fueren separados de los institutos de formación, pasarán a conformar las reservas, de acuerdo a la Ley de Servicio Militar y su Reglamento respectivo.

CAPITULO II

Del Servicio Activo

Art. 67.- Servicio Activo es la situación en la que los militares desempeñan funciones, desde la fecha en que son dados de alta en las Fuerzas Armadas Permanentes, con las atribuciones, deberes y derechos correspondientes a su grado y cargo, hasta el momento en que pasan a otra situación militar.

Art. 68.- Igualmente se encuentra en servicio activo, el militar comprendido en uno de los siguientes casos:

- a) Prisionero de guerra o capturado por fuerzas adversarias;
- b) Desaparecido en actos de servicio o fuera de el;
- c) Haber sido incorporado al servicio por movilización de las reservas, mientras dure dicha movilización;
- d) Encontrarse en Comisión o realizando cursos militares o de especialización, dentro o fuera del país; y,
- e) Cuando se levante en su contra auto cabeza de proceso en juicios militares o comunes, hasta que se dicte el auto de apertura a Plenario, de Sobreseimiento Definitivo o Provisional, según el caso, por un período máximo de dos años. Mientras dure el trámite del proceso, el militar permanecerá bajo la jurisdicción de la Zona o Brigada en la que se ventila la causa respectiva.

Art. 69.- Al militar desaparecido se le considerará en servicio activo por dos años, si el hecho se hubiere producido en actos del servicio; y, por un año fuera de el, desde la fecha de las últimas noticias que se tuvieron de su existencia, al cabo de los cuales, sin perjuicio del trámite de la declaratoria de muerte presunta, conforme a lo establecido en el Código Civil, será dado de baja como si hubiere fallecido.

Durante el tiempo previsto en el inciso anterior los dependientes legales percibirán todos los emolumentos que le correspondían al militar desaparecido.

En caso de que la desaparición se produjese mientras el militar cumple funciones en el exterior se (sic) cancelará dicha Comisión y los familiares pasarán a percibir los beneficios establecidos para militares en el país.

Art. 70.- El militar tiene derecho a permanecer en servicio activo y ocupar las vacantes orgánicas correspondientes a su jerarquía en las Fuerzas Armadas; en consecuencia, no podrá ser puesto en otra situación sino por las causas y en la forma que determina la Ley.

Art. 71.- El militar que hubiere realizado cursos de especialización profesional en el país o en el exterior, tendrá la obligación de permanecer en servicio activo, por un tiempo igual al doble y al triple, respectivamente, del tiempo utilizado en sus estudios. En ningún caso, este tiempo será inferior a cinco años.

Si los militares fueren dados de baja antes de cumplir el tiempo establecido en el inciso anterior, pagarán la correspondiente indemnización establecida en el respectivo Reglamento.

CAPITULO III A Disposición

Art. 72.- A Disposición es la situación en que los oficiales son colocados a órdenes del Ministro de Defensa Nacional, y el personal de tropa a órdenes del Comandante General de Fuerza.

Art. 73.- El militar será colocado a disposición en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad que le imposibilite para el ejercicio de sus funciones, por un tiempo mayor a sesenta días. Podrá permanecer en esta condición hasta por un año si la enfermedad hubiere sido adquirida en actos de servicio o a consecuencia del mismo, o hasta por seis meses en los demás casos. Si en el transcurso de esta situación el militar se restableciere de su salud, de manera que pueda ejercer idóneamente sus funciones específicas, volverá al servicio activo, dejándose insubsistentes tal situación;
- b) Cuando no se le haya dado destinación efectiva, previo el informe del respectivo Consejo, situación que durará hasta tres meses, lapso en el cual deberá ser destinado a un cargo en las Fuerzas Armadas o pasará a disponibilidad. En caso de que no tenga el tiempo necesario para ser colocado en disponibilidad, se procederá a darle de baja directamente; y,
- c) Los ciudadanos que terminen el tiempo de servicio activo como conscriptos, serán licenciados como soldados o marineros y seguirán constando en las Fuerzas Armadas Permanentes en esta situación durante cinco años.

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

CAPITULO IV De la Disponibilidad

Art. 74.- Disponibilidad es la situación transitoria en que se coloca al militar, sin mando y sin cargo efectivo, sin excluirle del escalafón de las Fuerzas Armadas Permanentes, hasta la publicación de su baja. Dicha situación significa vacante en la planta orgánica.

Art. 75.- El militar tendrá derecho hasta seis meses de disponibilidad, si acreditare por lo menos cinco años de servicio activo y efectivo ininterrumpidos, pudiendo renunciar a todo o parte del tiempo de disponibilidad, para solicitar directamente su baja.

Art. 76.- El militar será puesto en disponibilidad, por una de las siguientes causas:

- a) Por solicitud voluntaria;
- b) Por hallarse dentro de la cuota de eliminación anual, de acuerdo a la presente Ley;
- c) Por enfermedad, una vez cumplido el tiempo previsto en la presente Ley;
- d) Por invalidez, de acuerdo a la Ley de la materia;
- e) Por haber cumplido el límite de edad establecido en la presente Ley o cuarenta y un años de servicio activo y efectivo los Oficiales de Arma, Servicios o Técnicos; treinta y cinco años los Oficiales Especialistas, a partir de su egreso de los Institutos de Formación de Oficiales; y, treinta y cinco años de servicio activo y efectivo para tropa, sin contar abonos por tiempo de servicio;
- f) Por haberse dictado en su contra auto motivado a auto de llamamiento a juicio plenario, por infracciones militares o comunes, una vez ejecutoriados;
- g) Por haber sido calificado no idóneo, para el ascenso a su grado inmediato superior, de acuerdo con la presente Ley;
- h) Por haber sido calificado en un año en la lista 3 para oficiales generales; en dos años en la Lista 3 para oficiales superiores; y, en dos años en la lista 4 para las demás jerarquías de oficiales y de tropa;
- i) Por convenir al buen servicio, sea por mala conducta o por incompetencia profesional del militar, calificada así por el respectivo Consejo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento correspondiente; y,
- j) Por las demás causas establecidas en la presente Ley.

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

Art. 77.- Si se dictare sentencia absolutoria o condenatoria con sanción disciplinaria, se dejará insubsistente la disponibilidad y volverá al servicio activo, recuperando todos los derechos que le hubieren correspondido.

Art. 78.- Si en el caso previsto en el artículo anterior, la sentencia fuere condenatoria con pena privativa de su libertad de noventa días o menos, se dejará insubsistente la disponibilidad, pero el tiempo que dure la disponibilidad y la pena no se tomará en cuenta para la antigüedad ni para el ascenso.

Art. 79.- Podrá negarse la disponibilidad por solicitud voluntaria, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista conflicto internacional, movilización o grave alteración del orden público;
- b) Por necesidades de servicio en la respectiva Fuerza, por Resolución del correspondiente Consejo;
- c) Cuando el militar se encuentre enjuiciado penalmente por infracciones penales militares;

- d) Cuando el militar no hubiere prestado un tiempo de servicio igual al determinado en la presente Ley; y,
- e) Cuando el militar no hubiere prestado el tiempo de servicio establecido como compensación a la realización de cursos en el país o en el exterior, de acuerdo a esta Ley.

Art. 80.- Se podrá dejar insubsistente la disponibilidad, solamente en los casos de guerra y en los previstos en esta Ley.

Art. 81.- El tiempo de disponibilidad no es computable para la antigüedad ni el ascenso, pero si lo es para el retiro militar, montepío, cesantía y para las condecoraciones militares, de acuerdo al respectivo Reglamento.

Art. 82.- En ningún caso la disponibilidad durará más de seis meses y, el militar colocado en esta situación, recibirá todos sus sueldos, emolumentos, asignaciones y beneficios; se le guardará además, todas las consideraciones correspondientes a su grado en servicio activo.

Art. 83.- Para aspectos de carácter penal militar y disciplinario, el militar que se encuentre en disponibilidad estará sujeto a las mismas leyes y reglamentos que en servicio activo, bajo la consideración que se encuentra sin mando y sin cargo.

CAPITULO V Del Servicio Pasivo

SECCION PRIMERA Generalidades

Art. 84.- Servicio pasivo es la situación en la cual pasa el militar, mediante la baja, sin perder su grado dejando de pertenecer a los cuadros de las Fuerzas Armadas permanentes e ingresando a los escalafones de reserva de las respectivas Fuerzas.

Art. 85.- El militar en servicio pasivo constará en los escalafones de la reserva de la respectiva Fuerza, de acuerdo a las normas establecidas en el Reglamento respectivo. Guardará respeto y consideración a la Institución Armada, a sus autoridades y compañeros en servicio activo y pasivo.

SECCION SEGUNDA De la Baja

Art. 86.- La baja, es el acto administrativo ordenado por la autoridad competente, mediante el cual se dispone la separación del militar de las Fuerzas Armadas Permanentes, colocándole en servicio pasivo.

Art. 87.- El militar será dado de baja por una de las siguientes causas:

- a) Solicitud voluntaria;
- b) Fallecimiento;
- c) Una vez cumplido, el período de disponibilidad, establecido en la Ley;
- d) Haber merecido sentencia condenatoria con pena privativa de su libertad, mayor a noventa días, en juicios penales militares o comunes;
- e) Haber sido declarado desaparecido, de conformidad con el artículo 69 de esta Ley;

- f) Estar prófugo, por el tiempo determinado en el Código Penal Militar a partir de la orden judicial de detención;
- g) Por hallarse incurso en los delitos de ausencia ilegal, abandono del servicio, desertión y abandono de banderas, sin perjuicio de su procesamiento penal;
- h) El militar que no haya respondido a la formación recibida que no se hubiere adaptado a la vida militar o que no demostrare eficiente desempeño en sus funciones, dentro de los tres primeros años desde la fecha de su alta en las Fuerzas Armadas, por Resolución del respectivo Consejo, a pedido del Comandante General de la Fuerza correspondiente;
- i) Por convenir al buen servicio, sea por mala conducta o por incompetencia profesional del militar, calificada así por el respectivo Consejo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento correspondiente, cuando no tenga derecho a disponibilidad;
- j) Haber sido calificado en la Lista 5 en un año y previo dictamen del correspondiente Consejo; y,
- k) Por las demás causas previstas en esta Ley.

Art. 88.- Si se dictare sentencia absolutoria o pena privativa de libertad de noventa días o menos, se dejará insubsistente la baja del militar y volverá al servicio activo, recuperando todos los derechos que le hayan correspondido. El tiempo que haya durado la pena privativa de la libertad, no será tomado en cuenta para determinar su antigüedad y ascenso.

Art. 89.- Se podrá dejar insubsistente la baja solamente por los casos previstos en esta Ley.

Art. 90.- No se concederá la baja por solicitud voluntaria en los casos previstos en el artículo 79 de esta Ley.

TITULO CUARTO DE LAS CALIFICACIONES

CAPITULO I De las Calificaciones Anuales

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

De las Calificaciones para el Ascenso

Art. 97.- La Calificación para el ascenso es el resultado de la evaluación del desempeño del militar en el grado, en base al análisis de las calificaciones anuales, cursos o exámenes de promoción y de los méritos y desméritos.

Para el caso de los oficiales en el grado de Coronel o Capitán de Navío, y de tropa en el grado de Suboficial Segundo, la evaluación indicada en el inciso precedente se realizará en todos los grados anteriores, de acuerdo con el Reglamento.

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

a) General de División o sus equivalentes	19.00
b) General de Brigada o sus equivalentes	18.50
c) Coronel o su equivalente	18.00
d) Teniente Coronel o sus equivalentes	17.50
e) Mayor o sus equivalentes	17.00
f) Oficiales Subalternos	16.50
g) Suboficiales 1ros.	18.00
h) Suboficiales 2dos.	17.50
i) Sargentos 1ros.	17.00
j) Sargentos 2dos.	16.50
k) Cabos	16.00

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

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

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

TITULO QUINTO

DE LOS ASCENSOS

CAPITULO I

De las Normas Generales y Procedimientos

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

Art. 102.- Los ascensos se conceden:

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

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

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

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

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

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

Art. 107.- El militar que se considere afectado podrá formular su reclamo al respectivo Consejo, en el plazo de treinta días calendario contados desde la fecha de la publicación de las indicadas listas. Este plazo se ampliará a cuarenta y cinco días calendario desde la fecha de notificación, para los militares que estuvieren de guarnición en las provincias de la Región Amazónica y Galápagos, o en Comisión en el exterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Requisitos para el Ascenso

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

SECCION PRIMERA
Requisitos Comunes para el Ascenso

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

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

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

Subteniente o Alférez de Fragata	4 años
Teniente o Teniente de Fragata	5 años
Capitán o Teniente de Navío	6 años
Mayor o Capitán de Corbeta	6 años
Teniente Coronel o Capitán de Fragata	6 años
Coronel o Capitán de Navío	6 años
General de Brigada o sus equivalentes	3 años
General de División o sus equivalentes	3 años
General de Ejército o sus equivalentes	2 años

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

Subteniente o Alférez de Fragata	3 años
Teniente o Teniente de Fragata	6 años
Capitán o Teniente de Navío	6 años
Mayor o Capitán de Corbeta	6 años
Teniente Coronel o Capitán de Fragata	7 años
Coronel o Capitán de Navío	7 años

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

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

Soldado o Marinero	3 años
Cabo Segundo	4 años
Cabo Primero	5 años
Sargento Segundo	5 años
Sargento Primero	5 años
Suboficial Segundo	5 años
Suboficial Primero	5 años
Suboficial Mayor	3 años.

Art. 120.- Cuando por razones de fuerza mayor no se llevaren a cabo los cursos para el ascenso, se programará y rendirán exámenes de promoción para cumplir con este requisito. La nota promedio mínima de los indicados exámenes será de quince sobre veinte, pero en ninguna materia podrá ser inferior a trece sobre veinte.

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

SECCION SEGUNDA

De los Requisitos Específicos para el Ascenso en cada Grado

Parágrafo 1

REQUISITOS PARA EL ASCENSO DE OFICIALES DE ARMA Y DE SERVICIOS O TECNICOS

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

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

Para los Oficiales de Arma:

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

Para los Oficiales de Servicios o Técnicos:

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

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

Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas o Comandante General de Fuerza.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 128.- Los coroneles y capitanes de navío de arma declarados idóneos que no fueren considerados para su ascenso en la primera oportunidad, podrán esperar a una segunda oportunidad con la siguiente promoción, situación en la que permanecerán hasta un máximo de un año. En caso de no producirse dicha calificación en el lapso anteriormente señalado, deberán solicitar su disponibilidad o serán colocados en tal situación.

Art. 129.- Los coroneles y capitanes de navío de arma que sean ascendidos en la segunda oportunidad, lo harán un día anterior a la fecha de ascenso de la siguiente promoción.

Los oficiales que no fueren ascendidos en la segunda oportunidad serán colocados en disponibilidad.

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

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

Parágrafo 2

REQUISITOS PARA EL ASCENSO DE LOS OFICIALES ESPECIALISTAS

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

- a) Para el ascenso a Teniente o Teniente de Fragata, acreditar el título profesional de su especialidad para aquellos oficiales que se reclutaron como egresados de los Institutos de Educación Superior;

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

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

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

Parágrafo 3

REQUISITOS PARA EL ASCENSO DEL PERSONAL DE TROPA DE ARMA Y DE SERVICIOS O TÉCNICOS

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

- a) Para el ascenso hasta el grado de Sargento Primero, inclusive, haber aprobado los cursos establecidos en los pertinentes reglamentos de cada Fuerza;
- b) Para ascender a Suboficial Segundo, haber realizado un curso de administración militar y, no haber sido sancionado con suspensión de funciones durante su carrera militar;
- c) Para ascender a Suboficial Primero, haber presentado un trabajo de investigación o práctico en su especialidad, de interés para su fuerza, de acuerdo al respectivo Reglamento; y,
- d) Para ascender a Suboficial Mayor, merecer informe favorable del Consejo de Personal de Tropa de la respectiva Fuerza.

Parágrafo 4

REQUISITOS PARA EL ASCENSO DEL PERSONAL DE TROPA ESPECIALISTA

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

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

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

CAPITULO III

De los Ascensos Especiales



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

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

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

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

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

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

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

TITULO SEXTO

DE LA ELIMINACION DE PERSONAL MILITAR

CAPITULO UNICO

Normas y Procedimientos

Art. 141.- Con el propósito de asegurar una adecuada selección del personal militar en los diferentes grados, de garantizar la idoneidad de la carrera militar y para satisfacer las necesidades orgánicas de la Institución, se establecerán cuotas de eliminación del personal en servicio activo, en todos sus grados, las mismas que serán fijadas hasta el primero de abril y el primero de octubre de cada año, en tratándose de oficiales, por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, previo pedido de la respectiva Fuerza; y, en tratándose del personal de tropa, por el Comandante General de Fuerza.

Art. 142.- Los respectivos Consejos, en cada Fuerza, elaborarán la nómina de los militares que deben integrar la lista de eliminación del servicio activo, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en el Respectivo Reglamento.

La resolución de los Consejos será notificada en forma inmediata y reservada a los militares que consten en dicha lista, quienes podrán formular su reclamo dentro del plazo de treinta días calendario a partir de la fecha de notificación; o, solicitar su separación voluntaria del servicio activo.

Art. 143.- Si se reclamare de su resolución, los respectivos Consejos revisarán el caso por una sola vez en el término de quince días calendario y si se apelare de dicha Resolución, los respectivos consejos elevarán el caso al organismo superior, que conocerá y resolverá el recurso en el plazo de quince días calendario, Resolución que causará ejecutoria.

Art. 144.- El militar que deba ser eliminado del servicio activo será colocado en situación de disponibilidad. Cuando no acredite el tiempo de servicio que genera este derecho, será dado de baja.

Art. 145.- Los cupos de eliminación del personal militar, en cada grado, serán llenados por las causas y en el orden siguiente:

- a) Haber merecido sentencia condenatoria, en juicios penales, militares o comunes, de hasta noventa días de prisión, a criterio del respectivo Consejo;
- b) Haber sido sancionado dos o más veces con suspensión de funciones;
- c) Haber reprobado un curso militar o técnico realizado en el exterior, de acuerdo al Reglamento de cada Fuerza;
- d) Haber reprobado un curso militar o técnico realizado en el país, de acuerdo al Reglamento de cada Fuerza.
- e) No presentarse al segundo llamamiento, para realizar un curso militar o de especialización, después de haberse aceptado una primera postergación o justificación, por parte del respectivo Consejo; y,
- f) A partir de que el militar hubiere cumplido veinte años de servicio activo y efectivo, por estar comprendido en el diez por ciento más bajo dentro de la ubicación en su promoción, calculado en la forma prevista en esta Ley.

TITULO SEPTIMO

De las Reservas

CAPITULO I

Del Personal de las Reservas

Art. 146.- El personal de las reservas de las Fuerzas Armadas se clasifica en:

- a) Reserva con instrucción militar; y,
- b) Reserva sin instrucción militar.

Art. 147.- La reserva con instrucción militar está integrada por el siguiente personal hasta los cincuenta y cinco años de edad:

- a) Los oficiales y tropa en servicio pasivo;
- b) Los Oficiales, Clase y Soldados de las reservas que hubieren cumplido con los cinco años, a disposición, luego del período de servicio militar; y,
- c) Los oficiales y tropa de reserva, formados en los cursos correspondientes, de acuerdo a las Leyes y reglamentos pertinentes.

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

Art. 148.- La reserva sin instrucción militar está integrada por los demás ciudadanos ecuatorianos, idóneos para el servicio militar que, por cualquier motivo no hubieren cumplido el servicio activo como conscriptos y que estuvieren comprendidos entre los dieciocho y los cincuenta y cinco años de edad.

Art. 149.- Son oficiales de reserva los siguientes:

- a) Los oficiales en servicio pasivo;
- b) Los cadetes y guardiamarinas de los institutos de formación de oficiales de las tres fuerzas, que no se hubieren graduado de oficiales profesionales y que cumplieren con los requisitos establecidos en el respectivo Reglamento;
- c) Los ciudadanos que aprobaran los respectivos cursos de oficiales en la Marina Mercante;
- d) Los ciudadanos graduados en colegios o liceos militares, dependientes de las Fuerzas Armadas, siempre y cuando hubieren cursado los tres últimos años en tales institutos y hubieren aprobado satisfactoriamente un curso especial con tal propósito de acuerdo al respectivo Reglamento;
- e) Los oficiales contratados que pasaren al servicio pasivo una vez cumplido el tiempo de duración de su contrato;
- f) Los ciudadanos que por su profesión, sean considerados aptos para el desempeño de funciones militares, previa realización de cursos especiales, de acuerdo a los reglamentos de cada Fuerza; y,
- g) Los ciudadanos que hayan realizado el servicio militar, que se hubieren licenciado con el grado de oficiales y hubieren cumplido cinco años a disposición del Ministerio de Defensa Nacional.

Art. 150.- Es personal de tropa de reserva, el siguiente:

- a) El personal de tropa en servicio pasivo;
- b) Los ciudadanos que hayan realizado el servicio militar, que se hubieren licenciado con grado de tropa y hubieren cumplido cinco años a disposición del Ministerio de Defensa Nacional;

- c) Los alumnos de los colegios o liceos militares dependientes de las Fuerzas Armadas, siempre que hubieren cursado por lo menos dos años del Ciclo Diversificado, de acuerdo al Reglamento respectivo;
- d) El personal de tropa contratado que pasare al servicio pasivo, una vez cumplido el tiempo de duración del contrato; y,
- e) Todos aquellos ex - miembros de la Institución Militar que de acuerdo a la Ley respectiva, sean considerados como parte de la reserva.

CAPITULO II

De la movilización del personal de la Reserva

Art. 151.- El personal de las reservas podrá ser llamado al servicio activo de conformidad con lo dispuesto en las Leyes y reglamentos respectivos.

Art. 152.- Los militares en servicio pasivo, pertenecientes a la reserva, que fueren llamados al servicio activo, de acuerdo a la planificación militar, serán incorporados con el mismo grado que ostentaron al separarse de las Fuerzas Armadas Permanentes o, con el grado que tengan a ese tiempo en las reservas.

Art. 153.- Los oficiales y tropa de reserva que fueren llamados al servicio activo por razones de entrenamiento o de movilización, serán incorporados con el grado y antigüedad que constaren en los escalafones respectivos.

Art. 154.- Los ciudadanos pertenecientes a las reservas sin instrucción militar, que fueren llamados al servicio activo, serán incorporados a las Fuerzas Armadas Permanentes, con el grado que cada Fuerza les asigne, de acuerdo a lo dispuesto en el respectivo Reglamento.

Art. 155.- Incorporadas las reservas al servicio, el personal militar en servicio activo tendrá precedencia en el grado sobre el personal militar incorporado del servicio pasivo; y, este sobre el personal militar de reserva.

Art. 156.- Ordenado el licenciamiento o decretada la desmovilización, el personal de las reservas que hubiere sido llamado al servicio, volverá a su situación anterior.

En el caso del personal que hubiere sido ascendido, este volverá a su situación anterior con la nueva jerarquía alcanzada.

Art. 157.- Las reservas llamadas al servicio activo, permanecerán en esta situación, sujetas a las leyes y reglamentos militares vigentes y tendrán iguales deberes, derechos y atribuciones que el personal militar en servicio activo.

El personal Militar que haya sido movilizado por inminente agresión externa o guerra internacional, si lo solicitare, podrá continuar en servicio activo, en reconocimiento de actos de valor extraordinario y méritos de guerra, constantes en los Partes Militares

correspondientes, previa calificación del respectivo Consejo. Para fines de antigüedad en el grado, se ubicarán a continuación de los que se hallen en actividad, al momento de la movilización.

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

CAPITULO III

Requisitos para el ascenso del personal de Oficiales

y Tropa de Reserva

Art. 158.- Los requisitos para el ascenso de los oficiales y tropa de reserva, serán los establecidos en el respectivo Reglamento.

Art. 159.- Las comandancias generales de Fuerza, elaborarán y publicarán las listas de Selección para el ascenso de los oficiales y la tropa de reserva, sujetándose a las normas previstas en la Ley y reglamentos de la materia.

Art. 160.- Los ascensos que se estatuyen en el Capítulo Ascensos Especiales de esta Ley, comprenden igualmente al personal de oficiales y de tropa de las reservas llamados al servicio activo, fallecidos, desaparecidos o que hayan sufrido invalidez en misiones de combate o relacionadas con las mismas.

TITULO OCTAVO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL MILITAR DE

LAS FUERZAS ARMADAS PERMANENTES

CAPITULO I

De los Pases

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

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

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

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

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

Art. 165.- Los pases se ordenarán:

a) A los Oficiales Generales y para cargos de esta jerarquía, mediante Acuerdo Ministerial, a pedido del respectivo Comandante General de Fuerza;

b) Al resto de jerarquías de oficiales y al personal de tropa por Resolución del respectivo Comandante General de Fuerza.

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

Art. 166.- Los pases se publicarán en la orden general correspondiente y se ejecutarán dentro del tiempo previsto en el respectivo Reglamento.

En caso de que el militar a quien se ha dado el pase se encontrare cumpliendo funciones en el exterior, se le notificará con anticipación no menor a treinta días antes de su retorno al país.

Art. 167.- Los gastos de transporte y movilización del militar con su familia y menaje de casa, lo sufragará la Fuerza, de acuerdo a lo dispuesto en el respectivo Reglamento.

CAPITULO II

De las Comisiones

Art. 168.- Las comisiones militares son tareas especiales de carácter profesional, cuyo desempeño confía la superioridad a los miembros de las Fuerzas Armadas.

Art. 169.- Las comisiones en el exterior serán ordenadas mediante Decreto Ejecutivo o Acuerdo Ministerial, según el caso, a pedido del Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas o de los comandantes generales de Fuerza, de acuerdo al Reglamento respectivo.

Art. 170.- Las asignaciones económicas necesarias para el cumplimiento de las comisiones, serán fijadas en los reglamentos correspondientes.

Art. 171.- Cuando el militar se encontrare en Comisión o ejerciendo funciones en el exterior y debiere ser colocado en disponibilidad o dado de baja, se ordenará su retorno al país en el plazo máximo de treinta días; y, una vez en éste, se expedirá el correspondiente Decreto o Resolución.

CAPITULO III

De las Licencias y Permisos

Art. 172.- Los miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes tienen derecho a treinta días de licencia obligatoria, por cada año, con el sueldo y más emolumentos contemplados en el Reglamento respectivo. Quien no hiciere uso de este derecho, por necesidad emergente, podrá acumularla hasta por sesenta días.

Art. 173.- La licencia podrá ser suspendida o postergada temporalmente solo por necesidad emergente. Al término de dicha causa se autorizará el uso de este derecho.

Art. 174.- El Ministro de Defensa Nacional, el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, los comandantes generales de Fuerza y el Secretario General del Consejo de Seguridad Nacional, concederán la licencia a los miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes, que estuvieren bajo su dependencia directa, dictando las pertinentes disposiciones para establecer los cupos mensuales y el calendario para el uso de licencia del personal subordinado a su autoridad.

Art. 175.- Para hacer uso de licencia o permiso en el exterior, los miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes, requerirán autorización del Ministro de Defensa Nacional.

Art. 176.- Los permisos por calamidad doméstica o por casos especiales, debidamente justificados, se concederán a los miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes de acuerdo a las normas determinadas en el correspondiente Reglamento.

CAPITULO IV

De las Sanciones y Estímulos

SECCION PRIMERA

De las Sanciones

Art. 177.- Las acciones u comisiones punibles cometidas por los miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes, en actos del servicio o con ocasión del mismo, están previstas y sancionadas en las Leyes y reglamentos pertinentes.

Art. 178.- Prohíbese imponer al personal de las Fuerzas Armadas Permanentes, otras penas que no sean las establecidas en las leyes y reglamentos que rigen en la Institución Armada.

Art. 179.- La suspensión de funciones es la sanción disciplinaria que puede imponerse al personal militar en servicio activo, dejándolo temporalmente sin funciones, previo el trámite establecido en el Reglamento de Disciplina Militar y por Resolución del respectivo Consejo en cada Fuerza.

Art. 180.- La sanción de suspensión de funciones durará de diez a treinta días tiempo que no será tomando en cuenta ni para la antigüedad ni para el ascenso, pero el sancionado percibirá el sueldo y más emolumentos correspondientes a su grado. Esta sanción se cumplirá dentro del país.

Art. 181.- El militar que haya sido sancionado podrá presentar su reclamo al Consejo que la impuso, en la forma prevista en la Ley y reglamentos respectivos, en los cinco primeros días de haber sido notificado.

Art. 182.- Cumplido el tiempo de la antedicha sanción, el militar recuperará sus funciones en las Fuerzas Armadas y se le dará la correspondiente destinación orgánica.

SECCION SEGUNDA

De los Estímulos

Art. 183.- Los miembros de las Fuerzas Armadas tienen derecho a recibir estímulos, en reconocimiento de los méritos demostrados en su actividad profesional, o en acciones especiales.

Art. 184.- Las condecoraciones militares que se otorgan a los miembros de las Fuerzas Armadas en servicio activo, unidades y dependencias militares nacionales, se sujetarán a los requisitos establecidos en los respectivos reglamentos.

Art. 185.- Los miembros de las Fuerzas Armadas en servicio activo que hubieran obtenido otras condecoraciones nacionales o extranjeras, militares o civiles, se sujetarán a lo dispuesto en el correspondiente Reglamento, para poder usarlas.

Art. 186.- Los demás estímulos se concederán a los miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes, de acuerdo a lo dispuesto en los reglamentos respectivos.

TITULO NOVENO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y BIENESTAR SOCIAL

CAPITULO UNICO

Art. 187.- El Ministerio de Defensa Nacional es responsable de la Seguridad Social y del Bienestar Social del personal militar de las Fuerzas Armadas.

Art. 188.- Para cumplir con el propósito señalado en el artículo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional, a través del Instituto de Seguridad Social y de las Fuerzas Armadas y de los correspondientes organismos, reglamentará su organización, administración, ejecución y control de los planes y políticas de Seguridad Social y de Bienestar Social de la Institución Armada.

Art. 189.- Los programas de Seguridad Social y de Bienestar Social, que funcionen bajo estas normas estarán orientados a garantizar a sus miembros, las prestaciones sociales y los servicios sociales de subsistencias, educación, vivienda, crédito, asistencia social, recreación, comisariatos o almacenes y los demás que se requieran para atender otras necesidades, de conformidad con las disposiciones de las Leyes o reglamentos correspondientes.

TITULO DECIMO

DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 190.- El reclutamiento, ingreso, capacitación, permanencia, promoción, licenciamiento, separación, baja, regímenes económico y disciplinario del personal de las Fuerzas Armadas Permanentes, se realizará únicamente de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, demás leyes y sus correspondientes reglamentos.

Art. 191.- El requisito establecido para el ascenso a General de Brigada o sus equivalentes, que se refiere a la Resolución favorable del Consejo de Oficiales Generales, será cumplido por el Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas, cuando no existan dichos consejos, en la rama respectiva.

Art. 191-A.- Los Generales de Brigada o equivalentes, que hayan alcanzado esta jerarquía en la segunda oportunidad, no podrán ser designados como Comandantes Generales de Fuerza.

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

Art. 192.- Cuando una de las fuerzas, no disponga de oficiales generales en servicio activo, no será aplicable para dicha Fuerza, lo previsto en el artículo 46 de la presente Ley.

Art. 193.- Las Fuerzas Armadas Permanentes, para llenar las necesidades del Reglamento Orgánico de sus respectivas ramas, podrán incorporar a ciudadanos en calidad de subtenientes o soldados que, cumpliendo con los requisitos establecidos en las leyes y reglamentos correspondientes, presten sus servicios temporalmente en ellas, bajo las condiciones de un contrato.

Art. 194.- El personal de la Reserva Activa y los empleados civiles que prestan sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en sus entidades adscritas o dependientes, está sometido a la jurisdicción penal militar y será sancionado bajo los preceptos de las leyes militares, por las infracciones militares cometidas en actos del servicio.

Art. 195.- El personal militar en situación de disponibilidad o en servicio pasivo, no podrá reincorporarse al servicio activo de las Fuerzas Armadas Permanentes, excepto en los casos expresamente señalados en la presente Ley.

Art. 196.- Es prohibido para los militares en servicio activo desempeñar cargos, empleos o funciones públicas, ajenas a su actividad profesional militar, excepto aquellos que fueren autorizados por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas o por el Ministerio de Defensa Nacional, en comisión de servicios.

Art. 197.- Los militares en servicio activo no podrán realizar actividades de proselitismo político, ni desempeñar cargos de elección popular.

El personal de la reserva activa y los empleados civiles no podrá realizar proselitismo político dentro de la Institución Armada.

Art. 198.- El personal militar en servicio activo de las Fuerzas Armadas gozan de fuero especial y no se le puede procesar ni privar de su grado, honores y pensiones, sino por las causas y en la forma determinada en la Ley.

En caso de existir auto de prisión preventiva o sentencia con pena privativa de libertad, dictada por jueces o tribunales competentes, militares o comunes, en contra de un militar en servicio activo o de un oficial general en servicio pasivo, dichas providencias serán ejecutadas y cumplidas en el interior de los Centros de Rehabilitación Social Militar o unidades militares, de la respectiva jurisdicción del Juez o Tribunal que las dictó.

Nota: Incluida fe de erratas, publicada en Registro Oficial 821 de 27 de Noviembre de 1991.

Art. 199.- Las personas que hallándose en goce de pensión de retiro, montepío o invalidez militar, ingresaren al régimen del Seguro Social Obligatorio, tendrán derecho a percibir simultáneamente, tanto la respectiva pensión, como el sueldo o salario y más emolumentos adicionales del trabajo que desempeñaren.

Art. 200.- Los reclamos o recursos establecidos en la presente Ley, tendrán únicamente dos instancias, en el siguiente orden:

- a) Del Consejo de Empleados Civiles al Consejo Superior de Empleados Civiles;
- b) Del Consejo del Personal de Tropa de Fuerza al Consejo de Oficiales Superiores de Fuerza;
- c) Del Consejo de Oficiales Subalternos de Fuerza, al Consejo de Oficiales Superiores de Fuerza; y,
- d) Del Consejo de Oficiales Superiores de Fuerza, al Consejo Supremo de Fuerzas Armadas.

Las resoluciones dictadas por los respectivos Consejos, causarán ejecutoria.

Las resoluciones dictadas por el Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas, sobre la situación profesional de los Oficiales Generales, pueden ser reconsideradas por el mismo Organismo, de cuyo fallo, no se interpondrá recurso alguno, causando ejecutoria.

Los términos para formular las reclamaciones o interponer los recursos, serán los determinados en las leyes y en los Reglamentos internos de los respectivos Consejos.

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

Art. 201.- El Militar que fuere colocado a disposición, disponibilidad o dado de baja y se considere dicha Resolución ilegal, puede presentar su reclamo, al Consejo respectivo dentro de un plazo de cuarenta y cinco días calendario, después de haberse publicado en la Orden General el Decreto o la Resolución correspondiente. Los consejos resolverán los reclamos presentados en el plazo máximo de treinta días.

Art. 202.- Facúltase al Ministro de Defensa Nacional para que expida los reglamentos complementarios a esta Ley y su Reglamento que fueren necesarios para normar todos los aspectos administrativos de las Fuerzas Armadas, con sujeción a las leyes militares, a pedido de los comandantes generales de Fuerza, a través del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Art. 203.- Sin perjuicio de las atribuciones del Congreso Nacional sobre la interpretación de la Ley; en los casos de duda u obscuridad de las normas legales y reglamentarias, para resolver algún caso concreto, corresponde al Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas, absolver consultas, con criterio de equidad y justicia, para la correcta aplicación de esta Ley y sus reglamentos a nivel institucional.

Art. 204.- Los empleados civiles de las Fuerzas Armadas Permanentes podrán recibir atención médica u hospitalaria, en los centros de Salud de las Fuerzas Armadas en casos de emergencia o, bajo las condiciones de los convenios suscritos entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio de Defensa Nacional, con tal finalidad.

Art. 205.- El Ministerio de Defensa Nacional, de acuerdo a lo establecido en la reglamentación correspondiente, abonará los gastos de funerales de los miembros de las Fuerzas Armadas Permanentes que fallecieron hallándose en Servicio Activo y de los oficiales generales, coroneles, suboficiales, mayores; y, suboficiales primeros en servicio pasivo, sin perjuicio de los beneficios similares a que tuvieron derecho sus deudos en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Art. 206.- El Presidente de la República en el plazo de noventa días a partir de la publicación en el Registro Oficial, dictará el Reglamento correspondiente.

Art. 206-A.- Sustitúyase en las disposiciones de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas vigente y sus Reglamentos, la frase "Ley de Servicio Militar Nacional", por: "Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas".

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

CAPITULO II

Disposiciones Transitorias

PRIMERA.- El personal de Oficiales que hasta el 31 de diciembre de 1997 cumplieren con el tiempo de permanencia en el grado previsto en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 660 de 10 de abril de 1991, para su promoción al inmediato grado superior, quedan sujetos a las disposiciones de la citada Ley y sus Reglamentos.

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

SEGUNDA.- El personal militar que antes de la promulgación de la presente Ley, en razón de sus funciones, hubiere sido clasificado como Oficial o tropa de servicios o técnicos, será reclasificado como especialista, por el resto de su carrera militar, concediéndoles un nuevo despacho; se exceptúan aquellos oficiales de servicios o técnicos que se encuentren

cursando o hubieren aprobado el Curso de Estado Mayor, quienes continuarán en esta condición hasta su retiro.

TERCERA.- Los Generales de Brigada o sus equivalentes, que hasta el 31 de diciembre de 1997, cumplieren con el tiempo de permanencia en el grado previsto en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 660 de 10 de abril de 1991, para ser promovidos al inmediato grado superior, se sujetarán a lo dispuesto en el literal e) del artículo 23 de la presente Ley Reformatoria.

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

CUARTA.- Los Oficiales Superiores de la Fuerza Terrestre, que sin haber aprobado el examen de ingreso a la Academia de Guerra de dicha Fuerza, que actualmente se encuentren cursando sus estudios en la Escuela Politécnica del Ejército, podrán canjear sus despachos hasta el grado de Teniente Coronel. Para el efecto, deberán acreditar el título respectivo, no haber perdido uno de los niveles de estudio, no haber cambiado de Facultad o haber abandonado la modalidad de presentes.

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

QUINTA.- Las promociones de Subtenientes de Arma y de Servicios o Técnicos, que a la fecha de expedición de las presentes reformas, se encuentren en último año de permanencia en este grado, serán promovidos al grado inmediato superior, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 660, de 10 de abril de 1991. La siguiente promoción, ascenderá seis meses después.

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

SEXTA.- Las promociones de Subtenientes Especialistas, que a la fecha de expedición de las presentes reformas, acrediten cuatro años o más de permanencia en dicho grado, serán promovidos a su grado inmediato superior, con sujeción a las disposiciones de la Ley de Personal antes citada. Las siguientes promociones de Subtenientes Especialistas, ascenderán sucesivamente, seis meses después, a fin de regular las antigüedades entre las respectivas promociones.

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

SEPTIMA.- Por esta ocasión, autorizase a los Comandantes Generales de Fuerza, reestructurar las promociones del personal militar para la correcta aplicación de las presentes reformas.

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

Anexo 4 Directiva general permanente DGP-COGMAR-SAN-001-O; JUN-2007



DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE

Guayaquil

DGP-COGMAR-SAN-001-2007-O; JUN-2007

**NORMAS PARA EL CONTROL DEL ESTADO DE SALUD, FÍSICO Y
NUTRICIONAL DEL PERSONAL ACTIVO DE LA ARMADA DEL
ECUADOR.**

2007



**ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil**

-0-

**DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O**

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

- Anexos:
- 1) ANEXO "A" Reporte de Índice de Masa Corporal
 - 2) ANEXO "B" Reporte de Resultados de Pruebas Físicas
 - 3) ANEXO "C" Cálculo de Índice de Masa Corporal.

I.- ANTECEDENTES

1. El sobrepeso es la primera instancia de la obesidad, una enfermedad considerada crónica por la Organización Mundial de la Salud (OMS) entidad que ha definido sus causas y repercusiones en su nota descriptiva N° 311 cuya copia se adjunta en el Anexo 1. El sobrepeso y la obesidad son realmente un proceso maligno que va deteriorando el bienestar físico, mental y en última instancia, termina degenerando y destruyendo el organismo por diversas enfermedades. Esto se debe a los malos hábitos alimentarios, comer en demasía en especial alimentos ricos en carbohidratos, grasas saturadas y azúcar refinada y la poca o nula actividad física.
2. El incremento de miembros activos de la Armada con sobrepeso y obesidad ocasiona múltiples problemas en el campo de la salud del personal e interfiere y limita el desempeño normal de sus actividades, generando gastos por atención médica y ocasionando el abandono de los puestos de trabajo para asistir a consultas, exámenes, controles o descansos médicos.
3. La incapacidad en la que se encuentra el personal naval activo con obesidad para cumplir normalmente todas las tareas inherentes al servicio militar, debido a su condición física y médica, la consecuente subutilización del recurso humano debido a esta causa y el grave riesgo de tener que colocar al personal que padece esta enfermedad en situación "A DISPOSICIÓN" o "DISPONIBILIDAD" debido a su condición de salud conforme lo estipula el artículo No. 73 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.
4. La responsabilidad de la Dirección de Sanidad de la Armada, de proporcionar acciones de salud integral a los miembros de la Armada, sus dependientes y derechohabientes.
5. El descuido en la presentación del personal militar uniformado como consecuencia del padecimiento de esta enfermedad.



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-o-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

II. PROPÓSITOS

1. Mantener sano al personal activo de la Armada, con un peso adecuado tomando como parámetro de control al "Índice de Masa Corporal" (IMC) para prevenir las diversas enfermedades que se desarrollan como consecuencia del sobrepeso y obesidad.
2. Motivar al personal activo de la Armada al consumo adecuado y equilibrado de alimentos que le permitan el mantenimiento de un excelente estado de salud.
3. Motivar al personal activo de la Armada a la práctica adecuada y continúa de actividad física, la que beneficiará en su salud y permitirá el desarrollo en forma eficiente de las tareas inherentes al servicio militar.
4. Reducir la incidencia y prevalencia de la enfermedad en los miembros activos de la Armada.
5. Evitar la pérdida de recurso humano seleccionado, entrenado y capacitado por la Armada del Ecuador, debido a padecimiento de esta enfermedad.

III. DISPOSICIONES

A. Generales

1. Todo el personal activo de la Armada asistirá obligatoriamente a charlas de prevención y solución de los problemas ocasionados por el sobrepeso y obesidad que para el efecto dictará la Dirección de Sanidad en todas las plazas en las que la Armada del Ecuador tenga repartos.
2. Todo el personal activo de la Armada asistirá semestralmente (hasta el 20 de Abril y 20 de octubre, respectivamente) al médico del Reparto Centro o Subcentro de Salud Naval o Militar que corresponda para el chequeo y cálculo de su Índice de Masa Corporal.
3. Todo el personal activo de la Armada deberá asumir con responsabilidad el cuidado de su salud y estado físico a fin de evitar enfermarse y presentar obesidad, debiendo para el efecto cumplir obligatoriamente el régimen de acondicionamiento físico recomendado



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil

-O-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

para su condición, así como controlando su régimen alimenticio de acuerdo a lo indicado por el personal de sanidad naval.

4. Todo el personal activo de la Armada que se encuentre bajo la clasificación "sobrepeso" deberá someterse a régimen físico y alimenticio dispuesto por las Unidades de Salud Navales y dentro de un plazo de hasta seis meses, haber recuperado su clasificación de "normal", caso contrario será sancionado por contravenir a lo dispuesto en el artículo No. 62 literal d) del Reglamento de Disciplina Militar.
5. Todo el personal activo de la Armada que se encuentre bajo la clasificación de "obesidad" deberá asistir a valoración por parte de los departamentos de Medicina Interna, Endocrinología y Salud Mental a fin de que se valore su situación y se le asigne el tratamiento adecuado a su enfermedad. Igualmente deberá someterse a régimen físico y alimenticio dispuesto por el médico y dentro de un plazo hasta de seis meses, haber recuperado su clasificación de "normal", caso contrario será sancionado por contravenir a lo dispuesto en el artículo No. 62 literal d) del Reglamento de Disciplina Militar.
6. Todo el personal activo de la Armada que se encuentre bajo la clasificación de "obesidad mórbida" deberá asistir a valoración por parte de los departamentos de Medicina Interna, Endocrinología y Salud Mental a fin de que se valore su situación y se le asigne el tratamiento clínico o quirúrgico adecuado a su enfermedad. Igualmente deberá someterse a régimen físico y alimenticio dispuesto por el médico y dentro de un plazo hasta de seis meses, haber mejorado su clasificación y dentro de un plazo de un años, haber recuperado su clasificación de "normal", caso contrario será sancionado por contravenir a lo dispuesto en el artículo No. 62 literal d) del Reglamento de Disciplina Militar.
7. Todos los casos de personal activo de la Armada que hubiere contraído la enfermedad citada anteriormente, hallándose en clasificación de "obesidad" y "obesidad mórbida" y que dentro de los plazos previstos en los numerales quinto y sexto, no hubiere recuperado su salud; obligatoriamente deberá presentarse en la Dirección de Sanidad para ser evaluados y si dentro de un plazo de hasta sesenta días contados a partir del vencimiento del plazo anterior



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil

-0-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

no recuperase su clasificación de "normal", sus casos serán analizados por el Consejo Ordinario de Médicos a fin de determinar su situación previo a su colocación en situación "A DISPOSICIÓN" de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 literal a) de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas.

8. Todo el personal de la Armada que a causa de la enfermedad citada anteriormente hubiere sido colocado en situación "A DISPOSICIÓN" podrá estar en esta situación en un plazo de un año, luego de lo cual será colocado en situación de "DISPONIBILIDAD" o "BAJA" de acuerdo a lo previsto en los artículos No. 75 y 76 literal c) de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas.

B. Específicas.

1. Dirección General de Personal.

- a. Exigir que se adjunte el formulario de pruebas físicas a la hoja de calificación del personal.
- b. Disponer al Departamento de Oficiales y Tripulantes que previo al registro de las calificaciones del personal se verifique que la calificación de Capacidad Física (Cualidades Físicas e Intelectuales) correspondan a las registradas en el formulario de resultados de pruebas físicas.
- c. Disponer al Departamento de Sistemas, que en el reporte individual de la Libreta de Vida Naval de cada miembro activo de la Armada consten los cuatro últimos registros de Índice de Masa Corporal
- d. Disponer al Departamento de Sistemas a fin de que mensualmente cada Departamento Técnico de Oficiales y Tripulantes pueda emitir y enviar a la Dirección de Sanidad la nómina del personal que ha superado el tiempo máximo de permanencia en esta situación "A DISPOSICIÓN" a fin de que esto sea comunicado a los Consejos respectivos.
- e. Solicitar a los Consejos de Oficiales y Tripulantes según corresponda la colocación en situación de "DISPONIBILIDAD" o "BAJA" al personal que hubiere superado el tiempo máximo de enfermedad previsto en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil

-O-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

- f. Poner en conocimiento del Consejo Ordinario de Médicos, todos los casos de los pacientes que se hallen acorde a lo descrito en Disposición General Séptima de la Directiva, para su análisis previo a su colocación en situación "A DISPOSICIÓN"
- g. Poner mensualmente en conocimiento del Consejo Ordinario de Médicos, todos los casos de los pacientes que se hallen acorde a lo descrito en la Disposición General Octava de la Directiva para el análisis de cada caso, previo a la colocación en situación de "DISPONIBILIDAD" o "BAJA".

2. Hospitales Navales:

- a) Disponer a los Departamentos de Medicina Interna, Endocrinología y Salud Mental, se lleve un estricto control de los pacientes referidos por la Dirección de Sanidad de la Armada, que padecen de obesidad y obesidad mórbida a fin de asignar el tratamiento más adecuado a cada caso y monitorear la evolución de los mismos.
- b) Controlar que el personal naval activo clasificado en el grupo de obesidad y obesidad mórbida, cumplan las instrucciones para su mejoramiento y reportar a la Dirección de Sanidad de la Armada el desacato a las mismas.

3. Unidades de Salud Naval

- a) Evaluar a todo el personal de la Armada en lo referente al Índice de Masa Corporal y enviar a la Dirección de Sanidad de la Armada y a los respectivos repartos hasta el 1 de mayo y 1 de noviembre de cada año, la nómina del personal con la clasificación de acuerdo a los niveles: "Normal", "Sobrepeso", "Obesidad" y "Obesidad Mórbida" usando el formulario del Anexo 1.
- b) Concienciar por medio de charlas a los pacientes clasificados dentro del grupo de "Sobrepeso" a fin de que conozcan el origen de su problema, sus consecuencias y las acciones a tomar para solucionarlo oportunamente; e informar al reparto para la aplicación de un régimen dietético y físico hasta recuperar la clasificación de "normal".



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-O-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

4. Repartos Navales

- a) Disponer la asistencia obligatoria del personal militar en servicio activo a las charlas que la Dirección de Sanidad de la Armada lleve a cabo sobre temas de control nutricional, sobrepeso y obesidad.
- b) Disponer la asistencia obligatoria al control semestral del índice de masa corporal y sancionar al personal que incumpla la Disposición General Segunda de esta directiva por contravenir lo establecido en el artículo No. 62 literal b) del Reglamento de Disciplina Militar.
- c) Disponer al personal del reparto que se encuentre bajo la clasificación sobrepeso, que asista a las citas médicas y cumpla estrictamente el régimen dispuesto por las Unidades de Salud Navales.
- d) Disponer el establecimiento de un régimen alimentario y de acondicionamiento físico para todo el personal activo de la Armada y en particular, para el personal que se encuentren en los niveles de Sobrepeso, Obesidad y Obesidad Mórbida.
- e) Controlar que se adjunte a las hojas de calificaciones del personal formulario de resultados de pruebas físicas e índice de masa corporal y colocar la calificación obtenida en el casillero correspondiente a Capacidad Física (Cualidades Físicas e Intelectuales) Anexo 2.
- f) Autorizar la asistencia; a los Hospitales Navales o Militares de los pacientes que sean referidos para recibir tratamiento y controles de su enfermedad.
- g) Disponer que el oficial o tripulante a cargo de la preparación física, cumpla su función y ésta sea acorde a los objetivos del acondicionamiento físico.



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-O-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

5. Consejo Ordinario de Médicos.

- a) Previo a cada sesión, solicitar a la Dirección de Sanidad el envío de la nómina de pacientes que se hallan acorde a lo descrito en la Disposición General Octava de la directiva, con su respectivo historial clínico a fin de analizar su situación previo a su colocación "A DISPOSICIÓN".
- b) Previo a cada sesión, solicitar a la Dirección de Personal el envío de la nómina de pacientes que han superado el tiempo máximo de permanencia en situación "A DISPOSICIÓN" a fin de realizar el análisis respectivo previo a sus colocación en situación de "DISPONIBILIDAD" o "BAJA" a fin de que se proceda con el trámite respectivo.
- c) Informar a los respectivos Consejos de Oficiales y Tripulantes y a la Dirección General de Personal acerca de las resoluciones para la colocación del personal en situación "A DISPOSICIÓN" a fin de que esto sea registrado debidamente en sus respectivas libretas de vida naval.
- d) Informar a los respectivos Consejos de Oficiales y Tripulantes y a la Dirección General de Personal acerca de las resoluciones para la colocación de personal en situación "A DISPOSICIÓN" o "BAJA" a fin de que se proceda al trámite respectivo.
- e) Resolver sobre el levantamiento de la situación "A DISPOSICIÓN" del personal que hubiere recuperado su salud, e informar a los respectivos Consejos y a la Dirección General de Personal.



**ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-o-**

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

6. Consejo de Oficiales y Tripulantes

- a) Tomar las resoluciones necesarias referentes a la carrera de Oficiales y Tripulantes que hubieren contraído la enfermedad de Obesidad y que debido al descuido de su salud deban ser colocados en situación "A DISPOSICIÓN", "DISPONIBILIDAD" o "BAJA", de acuerdo a lo resuelto por el Consejo Ordinario de Médicos.
- b) Tramitar el levantamiento de la situación "A DISPOSICIÓN" del personal que hubiere recuperado su salud de acuerdo a las resoluciones emitidas por el Consejo ordinario de Médicos.

7. Inspectoría General de la Armada

- a) Controlar el cumplimiento de la presente Directiva

C. Transitorias

PRIMERA.- Durante el primer semestre de vigencia de la presente Directiva; el control se lo hará hasta el 20 de mayo y el reporte se lo enviara hasta el 1 de Junio del año en curso.

IV.- VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia a partir de su publicación en Orden General de la Fuerza y deja sin efecto la D.G.P. No. COGMAR-SAN-001-2005.



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-0-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.




Homero ARELLANO Lascano
Vicealmirante
COMANDANTE GENERAL DE MARINA

DISTRIBUCION: COOPNA DIGEIM DIGEDU DIGMAT DIGMER DIGPER DIRINT
DIRSAN INSGAR SECCOM SECGAR Archivo


LYAIGMC/irwin.-



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-o-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

ANEXO "A"

INDICE DE MASA CORPORAL

IMC	Valores
Peso Bajo	Menos de 20
Peso Normal	20-24.9
Sobrepeso	25-29.9
Obeso	30-34.9
Obesidad Mórbida	Más de 35

CÁLCULO DEL ÍNDICE DE MASA CORPORAL

Ejemplo: $\text{Peso } \frac{70 \text{ kg}}{\text{Talla } (1,65 \text{ m})^2} = \frac{70}{1,65 \times 1,65} = \frac{70}{2,72} = 25,73: \text{ SOBREPESO}$



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-o-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

ANEXO "B"

FORMULARIO DE REGISTRO DE RESULTADOS DE PRUEBAS FÍSICAS

El señor: TNNV-AB NOBOA CORONEL CARLOS ARMANDO
(Grado) (Nombres)

Perteneciente a la dotación de: ESTADO MAYOR D ELA ARMADA
(Reparto)

Rindió las pruebas físicas correspondientes el: PRIMER Semestre 20xx

Obteniéndose los siguientes resultados:

Fecha de nacimiento:	<u>10-sep-73</u>	Tabla #	<u>3</u>	
	<u>MARCA</u>	<u>PUNTAJE</u>	Talla (en metros)	1,73
PRUEBA 1	XXXXX	XXXXXXX	Peso (en kg.)	73,5
PRUEBA 2	XXXXX	XXXXXXX		
PRUEBA 3	XXXXX	XXXXXXX		
PRUEBA 4	XXXXX	XXXXXXX	<u>IMC</u>	<u>PUNTAJE</u>
PUNTAJE TOTAL		XXXXXXX	24,56	XXXXXXX
PUNTAJE GENERAL	:	XXXXXX		

REGISTRADO POR

VISTO BUENO

JEFE DE PERSONAL

COMANDANTE



ARMADA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
Guayaquil
-0-

DIRECTIVA GENERAL PERMANENTE
COGMAR-SAN-001-2007-O

01 de Junio del 2007

Asunto: Normas para el Control del Estado de Salud, Físico y Nutricional del Personal Activo de la Armada del Ecuador.

ANEXO “C”

REPORTE DE INDICE DE MASA CORPORAL									
REPARTO									
CORRESPONDIENTE AL:					SEMESTRE:				
GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	EDAD	SEXO	PESO(KG)	TALLA (M)	ICC	IMC	CLASIFICACION

Anexo 5 Flujo de costos y beneficios esperados del proyecto

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Descripción	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beneficios (ahorros) proyectados						
Exámenes de laboratorio		31,520	63,040	63,040	63,040	63,040
Consultas médicas		37,824	75,648	75,648	75,648	75,648
Tratamiento médicos		283,680	283,680	283,680	283,680	283,680
Desvinculación laboral por bajas		788,000	788,000	788,000	788,000	788,000
Total de ahorros previstos		1,141,024	1,210,368	1,210,368	1,210,368	1,210,368
Costos y reasignaciones presupuestarias requeridas						
Gastos de depreciación		8,500	8,500	8,500	8,500	8,500
Gastos de amortización		4,933	4,933	4,933	4,933	4,933
Gastos de Difusión, información y Publicidad		12,000	12,000	12,000	12,000	12,000
Mantenimiento del gimnasio		800	1,200	1,200	1,200	1,200
Mantenimiento de la aplicación informática		-	1,000	1,000	1,000	1,000
Remuneraciones por reasignación de personal para el proyecto		449,834	460,960	472,364	484,053	496,034
Gastos en conferencias		3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
Papelería y souvenirs para conferencias		9,000	18,000	18,000	18,000	18,000
Total costos		488,068	509,593	520,997	532,686	544,667
Ahorro nominal		652,956	700,775	689,371	677,682	665,701
Gastos de depreciación		8,500	8,500	8,500	8,500	8,500
Gastos de amortización		4,933	4,933	4,933	4,933	4,933
Inversión inicial	(113,000)					
Beneficios (ahorros) netos	(113,000)	666,390	714,208	702,804	691,115	679,134
Beneficios (ahorros) acumulados	(113,000)	553,390	714,208	702,804	691,115	679,134

Anexo 5 Flujo de costos y beneficios esperados del proyecto

Tabla 2.

País	TSD	Referencias
Argentina	12%	Resolución N° 110/96 de la Secretaría de Programación Económica (1996) Derogada en 1997. No se cuenta con información más actualizada.
Bolivia	12.67%	Resolución Ministerial No. 158, La Paz, 22 de septiembre de 2000.
Chile	10%	Precios Sociales para la evaluación de los proyectos. SEBI 2005.
Colombia	12%	Preguntas frecuentes, N° 15 en el sitio del DNP.
México	16.29% a 21.57%	El Costo de Oportunidad de los Fondos Públicos y la Tasa Social De Descuento, Héctor Cervini Iturre.
Perú	14%	Anexo SNIP 09: Parámetros de Evaluación La Tasa Social de Descuento, Informe Final (2000)
Uruguay	12%	Los Parámetros Nacionales de Cuenta en el Uruguay, Presidencia de la República, Oficina de Planeamiento y Presupuesto (1986)
España	4,5 %	Tasas de descuento para la evaluación de inversiones públicas, estimaciones para España, Guadalupe Souto Nieves, (2003)
Rumania	5%,	FICHA INFORMATIVA ISPA Medida N° 2002 RO 16 P PF 024
Francia	0%	A social discount rate for France, David Evans, Applied Economics Letters, 2004.
Japón	5%	Social discount rates for six major countries, David Evans, Haluk Sazer, Applied Economics Letters, 2004.

Fuente: Eduardo Aldunate. (ILPES/CEPAL)

Anexo 6 Período de recuperación y flujos descontados

Período de recuperación de la inversión

Período	Flujo neto	Flujo neto descontado	Saldo de la inversión
0			(113,000.00)
1	666,389.68	586,060.34	473,060.34
2	714,208.07	552,399.02	1,025,459.36
3	702,804.32	478,053.65	1,503,513.01
4	691,115.48	413,434.68	1,916,947.70
5	679,134.42	357,294.31	2,274,242.01

Ahorros descontados

Período	Flujo neto	Flujo neto descontado	Saldo de la inversión
0			-
1	1,141,024.00	1,003,480.30	1,003,480.30
2	1,210,368.00	936,150.29	1,939,630.59
3	1,210,368.00	823,302.91	2,762,933.50
4	1,210,368.00	724,058.61	3,486,992.10
5	1,210,368.00	636,777.62	4,123,769.72
		4,123,770	

Costos

Período	Flujo neto	Flujo neto descontado	Saldo de la inversión
0		113,000.00	-
1	488,067.65	429,233.98	429,233.98
2	509,593.26	394,141.19	823,375.17
3	520,997.01	354,386.73	1,177,761.89
4	532,685.85	318,659.92	1,496,421.82
5	544,666.91	286,550.62	1,782,972.44
		1,895,972	

Costo de desvinculación laboral con 100% de personal de alto riesgo con baja

Período	Flujo neto	Flujo neto descontado	Saldo de la inversión
0			-
1	5,606,357.33	4,930,544.09	4,930,544.09
2	5,675,701.33	4,389,829.75	9,320,373.84
3	5,675,701.33	3,860,661.72	13,181,035.56
4	5,675,701.33	3,395,281.76	16,576,317.32
5	5,675,701.33	2,986,000.61	19,562,317.93
		19,562,318	

Anexo 7 Remuneraciones por requerimientos de asignación de personal para el proyecto

Año 1

CARGO	SUELDO	CANTIDAD	SUBTOTAL	% Proporción de asignación	Subtotal	Total anual
Líder de proyecto	2,200.00	1	2,200	50%	1,100.00	18289
Profesionales en educación física (entrenadores)	2,200.00	10	22,000	100%	22,000.00	365776
Atención de gimnasio	1,576.00	2	3,152	50%	1,576.00	26308
Nutricionista	1,576.00	1	1,576	50%	788.00	13154
Soporte en ejecución de proyecto	1,576.00	2	3,152	50%	1,576.00	26308
TOTAL	9,128.00	16	32,080		27,040.00	449,834

Año 2

Incremento

2.50%

CARGO	SUELDO	CANTIDAD	SUBTOTAL	% Proporción de asignación	Subototal	Total anual
Líder de proyecto	2,255.00	1	2,255	50%	1,127.50	18741
Profesionales en educación física (entre)	2,255.00	10	22,550	100%	22,550.00	374828
Atención de gimnasio	1,615.40	2	3,231	50%	1,615.40	26956
Nutricionista	1,615.40	1	1,615	50%	807.70	13478
Soporte en ejecución de proyecto	1,615.40	2	3,231	50%	1,615.40	26956
TOTAL	9,356.20	16	32,882		27,716.00	460,960

Año 3

Incremento

2.50%

CARGO	SUELDO	CANTIDAD	SUBTOTAL	% Proporción de asignación	Subototal	Total anual
Líder de proyecto	2,311.38	1	2,311	50%	1,155.69	19205
Profesionales en educación física (entre)	2,311.38	10	23,114	100%	23,113.75	384106
Atención de gimnasio	1,655.79	2	3,312	50%	1,655.79	27621
Nutricionista	1,655.79	1	1,656	50%	827.89	13810
Soporte en ejecución de proyecto	1,655.79	2	3,312	50%	1,655.79	27621
TOTAL	9,590.11	16	33,704		28,408.90	472,364

Anexo 8 Análisis Costo – Beneficio

Período	0	1	2	3	4	5
Descripción	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Flujos no descontados						
Costos		(488,068)	(509,593)	(520,997)	(532,686)	(544,667)
Beneficios		1,141,024	1,210,368	1,210,368	1,210,368	1,210,368
Flujo neto de caja		652,956	700,775	689,371	677,682	665,701
Tasa de descuento	14%					
Flujos descontados						
Costos		(429,234)	(394,141)	(354,387)	(318,660)	(286,551)
Beneficios		1,003,480	936,150	823,303	724,059	636,778
Inversión inicial	(113,000)					
Neto	(113,000)	574,246	542,009	468,916	405,399	350,227
Total costos	1,895,972					
Total beneficios	4,123,770					
Razón beneficio - costo	2.18					
Beneficios netos	2,227,797					