

Facultad del Ejército  
Escuela Superior de Guerra  
“Tte Grl Luis María Campos”



## **TRABAJO FINAL INTEGRADOR**

**Título: “Optimización del sistema de reemplazo para los elementos de combate básicos”.**

**Que para acceder al título de Especialista en Planeamiento y Gestión de Recursos Humanos de Organizaciones Militares Terrestres presentada por el Mayor Mauro David FIGUEROA MORALES**

**Director del TFI: TC (R) Gustavo MALACALZA**

**Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de Noviembre 2021.**

**ABSTRACT**

<b>Autor:</b> Mayor Mauro FIGUEROA MORALES
<b>Tema:</b> “Optimización del sistema de reemplazo para los elementos de combate básicos”.
<p><b>Problema:</b>  En el presente trabajo se analizará la doctrina del sistema de Reemplazos de la Fuerza para identificar parámetros de comparación con el Ejército Ecuatoriano a fin de proponer la base para un sistema que optimice tiempos y facilite la obtención del mismo.</p>
<p><b>Descripción general:</b>  El presente trabajo busca proponer las bases para un diseño que facilite la optimización de medios y tiempos en la obtención, procesamiento del recurso humano, a través de la descripción de nuestra doctrina y el estudio comparativo de la misma vigente en el Ejército Ecuatoriano, permitiendo así desarrollar la función de Logística de Personal de Reemplazos, con sus correspondientes actividades y tareas, de manera más eficiente.</p>
<p><b>Bibliografía utilizada:</b>  Según se especifica en el cuerpo del trabajo.</p>
<p><b>Conclusiones:</b>  Según se especifica en el cuerpo del trabajo.</p>
<p><b>Palabras clave:</b>  Logística personal, sistemas de reemplazos, operaciones logísticas de personal, ley de movilización.</p>

## INDICE GENERAL

Nro	Contenido	Página
	<b>Introducción</b>	
	Introducción	3
	Desarrollo	7
<b>Capítulo I Marco normativo vigente</b>		
	Conceptos generales	11
	Marco legal vigente en nuestra doctrina	14
	Prescripción reglamentaria vigente en nuestro Ejército	16
<b>Capítulo II Comparación doctrinaria con el Ejército de Ecuador</b>		
	Conceptos generales	22
	Marco normativo legal en la República de Ecuador	26
	Prescripción reglamentaria para la movilización y reemplazos	29
<b>Capítulo III Bases para un sistema de Reemplazo</b>		
	Conceptos generales	38
	Desarrollo	39
<b>Conclusiones</b>		
	Conclusiones finales	44
<b>Bibliografía</b>		
	Bibliografía	47
<b>Anexos</b>		
	Anexo 1	48

## INTRODUCCION

**Tema de Investigación:** Optimización del sistema de reemplazo para los elementos de combate básicos

**Problema de investigación:** En el presente trabajo se analizará la doctrina del sistema de Reemplazos de la Fuerza para estudiar e identificar parámetros de comparación con el Ejército Ecuatoriano a fin de proponer la base para un sistema que optimice tiempos y facilite la obtención del mismo.

### Sobre el problema a investigar

**Planteo del Problema:** el presente trabajo tiene por objeto analizar el sistema de reemplazo actual en nuestra prescripciones reglamentarias, estudiar lo normado en la doctrina y leyes marco del Ejército Ecuatoriano con el fin de comparar y extraer una propuesta de optimización al sistema a fin de posiblemente implementarlo en nuestra Fuerza.

### Antecedentes:

Finalizada la Segunda Guerra mundial, se inició un cambio en la categorización de las nuevas formas de los conflictos armados. Obteniendo por ello un nuevo contexto mundial, impulsado por la modernidad en la sociedad, dando origen a nuevas organizaciones y nuevos intereses económicos, derrumbando modelos teóricos, científicos y humanos, y con ello nuevas amenazas en el orden mundial. Es por esto y no exento se encuentra nuestro país, afectando a todas las infraestructuras del Estado; a sus instituciones como también a su población y es por ello que nuestro Ejército en la búsqueda permanente, observa y se capacita con su personal a fin de enfrentar estos paradigmas formando organizaciones militares acordes a los nuevos escenarios bélicos que se presentan y adaptándose al nuevo presente de las Fuerzas Armadas.

Es allí donde la logística de personal se esfuerza para alcanzar la eficiencia en sus organizaciones, con su problemática especial, estudia cómo mejorar funciones específicas que tienen por finalidad colocar en su estructura el componente humano, que mediante su obrar mantiene el poder de combate de la Unidad. Es así que el sistema de reemplazos aparece en un lugar preponderante y esencial para que esto suceda. Nuestra doctrina basada en experiencias de combate del siglo pasado, descuida actualizaciones que resaltan la importancia del único sistema que brinda el sostenimiento del recurso humano en tiempo y

espacio de una Fuerza emplazada en el terreno, desarrollando una operación de combate.

Al observar este sistema esencial y necesario tanto en tiempos de paz y de guerra; sin reglamentación vigente, carente de una estructura activa, sin personal especialista, que desarrolle actividades específicas, difícilmente podríamos implementar mejoras que se ajusten a las nuevas exigencias de este mundo donde lo único permanente es el cambio.

Entender sobre la especificidad de una organización militar de combate, su composición básica, sus roles de combates, su estructura enmarcada y el ambiente geográfico particular; completando los roles de combate específicos (perfiles), ejecutando el completamiento de efectivos antes, durante y después del combate; es donde, como y cuando esta función cobra su importancia para que toda la Fuerza pueda dar cumplimiento eficiente a la misión impuesta.

El presente trabajo, tiene como fin plasmar bases para el establecimiento de un sistema; conceptos, normas y métodos necesarios para idear una estructura, optimizar tiempos en el procesamiento del personal militar o no a cubrir un rol de combate en una unidad que servirá tanto en tiempos de paz como en la guerra. Una forma de repensar nuestro sistema de reemplazos; un sistema complejo y sin actividad en la actualidad, sin ejercitación en el planeamiento y con una minina estructural real; adoleciendo de normativas vigentes, sin bases legales que den marco a la formación de elementos orgánicos activos dedicados a formar futuros reemplazos, facilitando el empleo, procesamiento, instrucción de las reservas. En el presente trabajo analizaremos el sistema de reemplazos activo en la República de Ecuador, con su respectivo marco normativo legal, esto nos permitirá observar, analizar, comparar y apreciar ideas de empleo y sus estructuras, facilitando una idea de adaptación y su ejercitación a fin perfeccionarlas para nuestra Fuerza y ambientes geográficos particulares, donde también se podrán extraer procesos normados que mejoren el rápido empleo a nuestra necesidad para cuando así sea requerido, dando bases a las normativas que sirvan para fundamentar la necesidad del sostenimiento del poder de combate de la Fuerza dentro del TO.

**Delimitación del Problema:** El presente trabajo estará abocado a la investigación de las doctrinas vigentes y las no vigentes (estudios e ideas), para dar forma o base a una solución estandarizada y sistémica para las fuentes de obtención de personal necesarias referido al componente Humano en las necesidades militares de nuestro país y el cómo de su implementación en un futuro conflicto. No entenderá en aspectos materiales necesidades logísticas, ni en normas o leyes para su implementación.

### **Justificación del Problema.**

El presente Trabajo tiene por finalidad resaltar la importancia respecto a la necesidad de un sistema Reemplazos con fuentes solidadas y con marco normativo legal, para nuestra fuerza de manera de afrontar las operaciones en un Teatro de operaciones como así también la necesidad de contar con un adecuado sistema de Reemplazos activo de fácil implementación que proporcione en tiempo y forma el Recurso Humano necesario para sostener las operaciones, optimizando así las fuentes brindando solvencia y eficiencia a una posible solución al problema militar o situación bélica. El mismo está estructurado en tres capítulos con su respectivas conclusiones finales, los cuales abarcan las normativas y doctrinas vigentes con artículos de experiencias de guerra de las cuales se nutren y basan nuestras normas con una aplicación ausente en las magnitudes que se plantean, por eso la necesidad de service de doctrina empíricamente comprobada como la de países latinoamericanos amigos. Estas buscan dar solución a los nuevos desafíos y amenazas de naturaleza belicas y no bélicas, hace a la necesidad de contar con planes y sistemas que permitan plasmar la utilización del Instrumento Militar Terrestre, exigiendo una capacitación especial para un recurso humano con perfil distinto entendiéndose en las reglas a ser empleadas.

### **Primeros elementos surgidos en el rastreo bibliográfico**

Para el desarrollo del presente trabajo nos basaremos en la doctrina específica de nuestra Fuerza, exponiendo su contexto específicamente del sistema de Reemplazos como Función de Logística de Personal, posteriormente se estudiara en las prescripciones del Ejército de Ecuador buscando identificar similitudes y ausencias contextuales con la nuestra.

Como base doctrinaria se realizó una revisión de doctrina prescripta en Reglamentos, Revistas y artículos, como así también bibliografía y trabajos finales de otros autores de donde se pudo extraer, ampliar, mejorar y delimitar el conocimiento básico que son de interés para el tema. En base a esa doctrina, se puede analizar contextualmente la forma en que la misma preveía y prevé la estructura del sistema Reemplazos para el apoyo a la fuerza en el Teatro de Operaciones. Los reglamentos referidos a la función de logística de Personal Reglamento Sistema de Reemplazos (ROP 30-01) edición año 1971 para enumerar con detalle las actividades y tareas del sistema, el marco general del cual se desprende el ROD -19-01 LOGISTICA DE PERSONAL Ed 2004 que distinguirá el tema en relación al apoyo de personal. Esta primera aproximación al problema nos va a permitir comprender la importancia de dicha actividad durante un conflicto, he aquí la necesidad de ser comprobada antes.

También serán fundamentadas sobre la base del libro “Apoyo Logístico al Componente Ejército del TO (CETO)” capítulo VII, por el Cr (R) CARLOS EDGARDO TEJADA, en él nos permitirá una comprensión más detallada de la problemática y, con la finalidad de apoyarnos en sustentos legales que avalen los diferentes procedimientos implementados durante el combate, mencionaré la Ley de Movilización del Senado las leyes necesarias para buscar optimizar el sistema de Defensa Nacional con relación conjunta en la Seguridad Interior. Para poder establecer bases que nos permitan una comparación y visión de distintos marcos analizare también el Plan Nacional de Movilización Ecuatoriano y su marco jurídico, el cual se enmarca en su Constitución Nacional.

Lo anterior mencionado busca como finalidad introducirnos en el problema y estudiar comparativamente las diferencias y similitudes entre nuestra doctrina vigente con las del Ejército Ecuatoriano.

**Palabras claves:** Logística personal, sistemas de reemplazos, operaciones logísticas de personal, ley de movilización.

### **Objetivos de la investigación**

**Objetivo general.** Identificar formas para la implementación de mejoras en el sistema de reemplazos más eficiente, optimizando tiempos y medios en nuestro Ejército, a partir del estudio comparativo de la doctrina del Ejército Ecuatoriano. A los efectos de adaptarlos a la nuestra, estableciendo bases para la obtención del personal acorde para las organizaciones de combate.

#### **Objetivos específicos.**

**Objetivo específico Nro 1:** Describir el marco normativo que facilita efectivizar los reemplazos de unidad.

**Objetivo específico Nro 2:** Estudiar comparativamente las normas aplicadas en el Ejército Ecuatoriano y su posible implementación a nuestra doctrina.

**Objetivo específico Nro 3:** Proponer las bases que agilicen los tiempos como medios de obtención a fin de cubrir las vacantes generadas por las unidades.

## DESARROLLO

Nuestra doctrina establece operaciones del tipo convencionales y lineales, las mismas se basan en doctrinas y experiencias de guerras que debieron enfrentar diversos ejércitos, las que se caracterizaron por su prolongada duración, amplio frente, gran magnitud de las Fuerzas empleadas, etc., en ese sentido “La Segunda Guerra Mundial” sirvió de base para establecer conceptos, normas y métodos aplicados por distintos Ejércitos.

Estas operaciones militares desarrolladas y enmarcadas en un Teatro de Operaciones se encuentran prescriptas en nuestro Reglamento Conducción para las Fuerzas Terrestres (ROB-00-01) Ed 2015 estableciendo que para el apoyo de las mismas desde el punto de vista de Personal (Recursos Humanos) la responsabilidad recae en la Logística de Personal, área de la conducción que busca dar solución entre otros, al problema militar del completamiento y sostenimiento de los efectivos a ser empleados por los distintos elementos de combate.

El estudio y aplicación de las prescripciones doctrinarias, permite obtener durante la paz la experiencia necesaria para instruir, planificar, organizar y coordinar, acciones y efectos que deberán realizar las organizaciones y el personal, a fin de alcanzar los objetivos fijados en las distintas operaciones.

El Libro Blanco de la Defensa (Edición año 2015) prescribe que en ciertos ámbitos, existe una visión limitada del concepto de Defensa, de carácter reduccionista, que la enmarca exclusivamente en uno de sus campos componentes, el relativo al Instrumento Militar.

Es indiscutible que las Fuerzas Armadas constituyen los elementos integrantes sustantivos de la Defensa Nacional, configurando instituciones fundacionales del Sistema, no sólo porque disponen de modo exclusivo y excluyente de las armas y del personal idóneo en capacidad de ejercer el poder del Estado en su ámbito de competencia, sino también por el contexto de su historia y tradiciones dentro del cual se desenvuelven, tan asociados a los aspectos propios del Estado-Nación que, según hemos visto, integran el campo de los intereses vitales del país.

Sin confundir política y estrategia de defensa con política y estrategia militar, puede afirmarse que la Defensa Nacional concierne a la Nación misma y es, por lo tanto, el resultado de



la integración y la acción coordinada de todas sus fuerzas y capacidades, para la solución de los conflictos de origen externo que deba enfrentar y que por su carácter, tengan a las fuerzas militares como pivote central.

La Defensa Nacional se concreta entonces en un conjunto de planes y acciones tendientes a prevenir y superar tales conflictos, tanto en la paz como en el supuesto extremo de la guerra, conduciendo todos los aspectos de la vida de la Nación durante la crisis, el hecho bélico y la consolidación posterior de la paz.

Es así que la Defensa es una función indelegable del Estado Argentino y constituye un derecho y un deber para todos los argentinos, en la forma y términos que establecen las leyes.

Para Celerier, la Geoestratégica es la relación existente entre los problemas estratégicos y los factores geográficos, de esta manera la estrategia está asociada a la política a través de la geografía (1955,p 108). Apuntando que es esencialmente interdisciplinaria tomándolo a una escala global y también continental. Esto significa que la geoestratégica persigue al igual que la estrategia la adecuación de medios, el planeamiento de las disponibilidades de medios y recursos, para responder de la forma más adecuada a una amenaza.

De esta manera la Teoría de la Geopolítica y Geoestratégica, se valorizará el espacio geográfico particular donde actualmente se encuentran desplegados elementos del Ejército(medios), y los factores que influyen en estas operaciones (recursos). Entendiendo así que las Fuerzas, no están solas en la discusión y en la búsqueda de resolver el problema, construyendo organizaciones no aisladas al contexto nacional con un marco legal aprobado desde las políticas y leyes nacionales que contribuyan a la defensa de la soberanía.

Conforme lo anteriormente expuesto, para el desarrollo del presente trabajo, y considerando las limitaciones legales que aún presenta la legislación nacional, nos valdremos de la experiencia y doctrina vigente en un país amigo latinoamericano, tal como es la República del Ecuador, donde encontramos la aplicación de puntos de vista que pueden ser aprovechados, atendiendo nuestras particularidades, para la elaboración de doctrina propia referida a esta particular función de personal cuál es la de Reemplazos.

Los países cuyas Fuerzas se encuentran empeñadas frecuentemente, ya sea mediante movilizaciones y/o participación directa en acciones bélicas, obtienen experiencias que les

permiten actualizar, complementar y/o modificar su doctrina según sea el caso. De esta forma adaptan y modernizan sus organizaciones y procedimientos operativos, estandarizando los mismos particularmente en lo que se refiere a la obtención y ejecución de los apoyos logísticos de material y personal; con respecto a este último, implementando tablas que evalúan los espacios, el desgaste, la intensidad de las acciones a fin de optimizan tiempos, que faciliten el procesamiento de personal de manera de mantener la capacidad y aptitud de cada elemento de combate o de apoyo.

El presente trabajo busca proponer las bases para un diseño que facilite la optimización de medios y tiempos en la obtención, procesamiento, instrucción y equipamiento de recursos humanos, el cual permitirá desarrollar primordialmente la función de Logística de Personal de Reemplazos, con sus correspondientes actividades y tareas, de manera más eficiente.

La finalidad enunciada se buscará lograr mediante el reconocimiento de la necesidad de reconocer la complejidad de la Función Reemplazos y su actualización como actividad necesaria a fin de permitir que cada operación planificada y en ejecución cuente con el personal previsto para su completamiento en sus distintas fases.

En la actualidad nuestra Fuerza carece de este sistema como organización, del personal acorde para procesar efectivos acordes a las solicitudes de cada elemento, como así también carece de instalaciones organizadas y equipadas para poder realizar las tareas específicas de esta función impone. Por ello este trabajo buscará también demostrar la importancia de una organización equipada instruida y pensada para restablecer, desde el punto de vista del factor humano, el poder de combate de los elementos de la Fuerza empeñados en operaciones, destacando que el primer requerimiento de la misma será el de contar con personal idóneo y capacitado para cumplir con la misión impuesta.

Este sistema activo no solo deberá permitir ahorrar tiempo al momento de cubrir las bajas de personal, durante en el desarrollo de las operaciones, sino también asegurar el adecuado nivel de instrucción y alistamiento de las reservas.

En este contexto se busca exponer, visualizar y comparar lo prescripto en nuestra doctrina en lo referente a Reemplazos, con lo de otros países, observando los trabajos e ideas,

que nos pueda brindar aportes para mejorar los procesos de obtención, procesamiento y asignación de recursos humanos, a través de responder a interrogantes tales como:

- Qué recursos se disponen?
- Dónde se encuentran?
- Cómo se los puede procesar y emplear?.

Resaltando la importancia respecto a la necesidad de contar con una doctrina de Reemplazos con fuentes sólidas y sistémica para nuestra Fuerza, de manera de afrontar exigencias operaciones militares mejorando los tiempos de proceso y asignación del hombre o unidad en el lugar requerido.

El presente trabajo está estructurado en tres capítulos con su respectiva conclusión final, las cuales abarcan las normativas y doctrinas vigentes, a fin de permitir esbozar una posible solución a los nuevos desafíos y amenazas ya sean de naturaleza bélicas, naturales o antrópicas, contando con planes y sistemas que permitan plasmar eficientemente la utilización del instrumento militar terrestre. Esto exigirá una capacitación especial para todos los elementos que operen las unidades del sistema de reemplazos, el establecimiento de perfiles adecuados para cada rol específico; diferenciado para cada arma, tropa técnica, servicios y formaciones de la Fuerza a ser empleadas en los distintos posibles escenarios.

## Capítulo I

### Marco normativo vigente en nuestra Fuerza

#### Conceptos generales

El presente capítulo tiene como fin analizar las prescripciones reglamentarias de nuestra Fuerza, estudiar las existentes en lo referido al sistema de Reemplazos en la función logística de personal, analizar la visión para la ejecución de los procesos necesarios para referirnos a reemplazos. Estas normas ordenan las actividades que se pueden desarrollar buscando sostener el poder de combate en las organizaciones militares dentro de un TO. Dicha Función responde a la necesidad de restituir los efectivos necesarios que facilitaran la continuidad de las operaciones, alargando la aptitud operativa de estas organizaciones que integran la fuerza en su proyección.

La apreciación de situación de personal es una actividad fundamental para el planeamiento del área de Personal, como así también la búsqueda de la información permanente para actualizar planes operativos, lo que lleva implícitas las actividades propias de la función Reemplazos, necesarios y esenciales para poder cumplir eficientemente la misión en la buena administración de los recursos humanos por parte del Oficial de Personal. Por lo tanto su expertise se perfecciona en gran medida al entender y llevar un correcto funcionamiento del sistema de reemplazos, sus tiempos, sus procesos, su logística específica, el perfil necesario del personal entendido a cargo. Lo que facilitara optimizar los tiempos que darán solución a las necesidades de las organizaciones militares de combate, con requerimientos propios del desgaste del enfrentamiento de las partes. Al analizar el problema surge la prelación entre las funciones y es aquí donde esta Función se impone entre las demás, el cómo será ejecutada sus actividades para el sostenimiento, ejecutando la preparación/ alistamiento, el despliegue, el movimiento a la zona de concentración, como así también las propias operaciones dentro de la Zona de Combate.

Todas ellas demandaran tablas estándares que facilitan los cálculos de empleo tanto de personal y medios a ser desplegados, en cada zona de reunión o concentración, y las propias producidas por la acción del combate, ellas en un correcto uso dan como producto las estadísticas necesarias, de ellas los datos cuantiosos que serán usados en la apreciación de los efectivos necesarios, antes durante y los que a través del combate se estiman degradar. Posteriormente deberán ser clasificarlos según el tipo de bajas, los que nos permite tipificar los

tipos de roles y especialidad individual, como los grupos o fracciones necesarias según los requerimientos recibidos a fin de restablecer el normal funcionamiento.

Partiendo de estos datos estadísticos podremos analizar y estudiar a fin de antecederse en las acciones de personal para sustituir desde el hombre hasta las fracciones más específicas, restablecer las prioridades analizando los factores que puedan disminuir estas bajas, y a su vez la que mayor influencia tendrá en la operación.

Se tendrán en cuenta dentro de este análisis los factores (Argentino, 2004) que influyen en la organización de los sistemas, los cuales no serán rígidos, porque estos dependerán de cada teatro de operaciones, en ellos el ambiente geográfico, la magnitud de la fuerza, su composición, su organización y como están dispuestas en el terreno, con qué medios disponen, y el tiempo de duración de las operaciones que estos realicen.

Estos revestirán importancia en el análisis que todos los integrantes de los EM (Argentino, 2004) deberán efectuar, quienes también a través de los estudios de cada área podrán asesorar al comandante en la factibilidad de las operaciones y de cómo quedan las fuerzas y medios en el fin de la operación o solución del problema en cuestión.

Una vez definida las distintas funciones y su prioridad, el oficial de personal elaborará una propuesta que posibilite reducir los tiempos y medios, operando lo más adelante posible para favorecer el sostenimiento y en este caso el del personal de reemplazos. Adecuando los recursos humanos necesarios según las solicitudes de las propias fuerzas o bien el perfil adecuado al rol específico a ser cubierto en las organizaciones.

La función de reemplazo (Argentino, 2004), consiste en facilitar el personal y/o organización a insertar en una estructura, para incrementar o mantener la aptitud de combate de una fuerza. De todas las funciones las más importantes ya que está en capacidad de proveer personal y medios para establecer el ciclo, entendiéndose por este en la obtención, procesamiento y distribución necesaria para las necesidades que demandan los vacíos estructurales producto de las bajas ocasionadas por el combate o propios de los despliegues.

En nuestra doctrina describe (ROB-00-01 Conducción para la Fuerzas Terrestres, edición 2016) dentro de los conceptos de Poder de combate de las fuerzas terrestres, se potencian en el

empleo y/o combinación de las funciones de combate, dependiendo de la eficiente aplicación y relación en la manera en la cual estas funciones de combate se integren y combinen, logrando su aplicación de manera sincronizada (simultánea y/o sucesiva) y coordinada de los elementos del poder de combate para lograr un efecto mayor.

En esta prescripción y en relación a los recursos humanos que nos atañe podemos afirmar que las funciones de combate agrupan sistemas a fines siendo estas similares con características del área de personal. En estas se estructuran las organizaciones, medios y sistemas necesarios para cumplir la misión de las fuerzas.

Siendo el Comandante y su Estado Mayor quienes establecen la dinámica del poder de combate y su relación con las funciones de combate, enmarcando conceptualmente y definiendo los medios y las organizaciones que integran el empleo de las fuerzas y sus apoyos. Estas funciones de combate, las cuales no se separan y no tienen prelación para su entendimiento, cual fuera la actividad que se desarrolle, entendiéndose en el planeamiento o en la ejecución misma de las operaciones.

El apoyo de personal contempla en todo sus aspectos la ejecución de un conjunto de funciones tendientes a mantener la aptitud combativa de las organizaciones.

De la mencionada función de combate a analizar y directamente relacionada a la función de personal, podemos inferir que un sistema que facilita potenciar y mantener el poder de combate de propia fuerza es la función Sostenimiento, sobre la cual los sistemas se diseñan, previendo el cómo apoyar a las fuerzas que desplegaran en el terreno. De esta manera poder mensurar que sistemas serían los más adecuados por la tipificación mencionada y con su infraestructura, tropa especialista, y servicios sostengan eficazmente la fuerza. Las cuáles serán ejecutadas antes, durante y después de las operaciones o en su asiento de paz.

Los propios enfrentamientos entre las voluntades opuestas e inteligentes, genera la degradación de los cuadros de organización, originando así bajas de todo tipo. Los sistemas entienden en actividades que mediante la atención y recuperación de la condición física individual y de conjuntos, buscan mantener los elementos en su empleo óptimo, como así también la moral del individuo.

Estas funciones del apoyo de personal relacionadas y con mayor implicancia entre si son: mantenimiento de los efectivos, reemplazos, administración de personal, de ellas se desprenden las actividades y tareas que buscan normalizar procedimientos y establecer organización estructurales que optimicen tiempos y medios, los cuales serán el fin del presente trabajo y así orientar hacia una nueva visión sistemática de los RRHH.

Ergo con la finalidad de configurar un sistema acorde a las tropas es que se estructuran medios y tropas con prioridad sobre los elementos y la misión que deben cumplir, según (Kamara, 2018), desde los grupos a los elementos superiores, entendiendo por ello, las compañías y las Unidades.

Si bien estos deben ser calculados usando fuentes (tablas), o hecho que existieron, hoy los Teatros de Operaciones han cambiado, en los cuales ya son poco útiles para nuestros actuales cuadros de organización. Los anexos del reglamento, (RFP – 19-01), usados para el ámbito académico, son de los años 70 (JERONE, 2002), careciendo actual lógica contemporánea de experiencias adquiridas, lo que no se debe es dejar de lado y modo de ejercicio como el presente trabajo es la investigación y ejercicio de apreciar y calcular.

Por eso es importante entender y que a continuación queremos expresar, es como esta nuestra doctrina en base a los lineamientos que imponen y reglamentan las leyes, en la cual nuestra institución y en cumplimiento a su misión, quiere dar solución al problema de efectivos o recursos humanos para disponer en la función reemplazos y como se aplican.

### **Marco legal vigente en nuestra doctrina**

Para poder dar el marco general debemos mencionar antes que nada que nuestro país no cuenta con una ley de Movilización (Carlos Edgardo, 2008), según lo que expresa el TC en su libro se han elaborado numerosos proyectos pero ningún ingresó al recinto para ser tratado, desde su derogación en 1988, en consecuencia no ha sido estudiado y menos sometidos a debate, lo cual esto afecta al marco legal que debe contar el Sistema de reemplazos, ya que su esencial es la obtención del recurso o capital humano de las fuentes por medio de la reserva consolidada, con o sin instrucción.

Por lo cual y bajo la misma mirada ante la derogación de la antigua ley 17.649, ese mismo año se promulgó la ley 23.554 (Defensa Nacional) la cual no soluciona el problema específico de

las reservas, exponiendo de manera general en algunos de sus artículos, los cuales y en referencia al problema son los siguientes:

Artículo 25. Todas las personas podrán ser requeridas para el cumplimiento de obligaciones destinadas a asegurar aspectos que hacen a la defensa nacional, comprendiendo esto, entre otros aspectos, al servicio militar y al servicio civil de defensa, este último de índole no militar.

Artículo 32. Este artículo se refiere a los planes de movilización necesarios para adecuar los recursos del país a las necesidades de la defensa, debiendo los mismos ser elaborados por el Ministerio de Defensa y aprobados por el Poder Ejecutivo.

Artículo 46. Establece que en el plazo no mayor a 365 días a partir de la sanción de la presente ley deberá presentarse una mínima cantidad de anteproyectos referidos al tema entre los que se encuentra “la ley de organización territorial y movilización para la defensa”, aspecto que hasta la fecha no ocurrió.

### **El tomo II de la reglamentación de la Ley para el personal militar**

Promulgada el 19 de julio de 1971 cita en relación al tema los siguientes artículos:

Artículo 21. Habla de los deberes y derechos de la reserva incorporada.

Artículo 95. Se refiere a los casos en que la reserva incorporada podrá ser considerada en servicio efectivo.

Artículos 96 y 97. Referida a los casos en que el personal de la reserva incorporada podrá hallarse comprendido en disponibilidad y pasiva.

Artículo 126 al 137. Los presentes hablan de la convocatoria del personal del Cuadros de la reserva.

### **La ley 24.429 (Servicio Militar Voluntario)**

Promulgada el 10 de enero de 1995, en relación a las reservas se destaca lo siguiente:

Artículo 11. Las reservas constituirán el componente ineludible del Sistema Nacional de Defensa, su organización, estructura, funcionamiento y capacitación se regirán por la ley que se dicte a tal efecto”.



Artículo 12. La reserva del Sistema de Defensa Nacional se convocará con el propósito de completar, cuando así se disponga, los efectivos del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, o los efectivos que se asignen a tareas de protección y defensa civil.

### **La ley 17.531 (Servicio Militar)**

Sancionada el 16 de noviembre de 1967, en relación de la reserva contiene los siguientes preceptos:

Artículo 23. La reserva de las Fuerzas Armadas estarán constituidas por los argentinos desde la edad de 18 años con el propósito de completar, cuando así se disponga, los efectivos del Ejército, de la Armada y de la Fuerza Aérea.

Artículo 24. La reserva es convocable hasta la edad de treinta y cinco años, inclusive.

Artículo 25. Sin perjuicio del cumplimiento del servicio de conscripción el personal de la reserva que incorpore el Poder Ejecutivo nacional a las FFAA en época normal no podrá permanecer en servicio en forma obligatoria más de dos años en forma continua o discontinua.

Artículo 26. La reserva sólo será convocable en caso de guerra o conmoción interior a partir de los treinta y seis años de edad requiriendo el Poder Ejecutivo nacional la autorización previa o dando cuenta oportunamente al Congreso según la urgencia de la situación.

Artículo 28. Los integrantes de la reserva están obligados a cumplir las exigencias que establezca la reglamentación de la presente ley, tendientes a su capacitación y/o mantenimiento de la misma.

### **La ley 24.948 (Reestructuración de las Fuerzas Armadas)**

Promulgada el 03 de abril de 1998, hace mención a lo siguiente:

Artículo 11. En tiempo de paz los efectivos de las Fuerzas Armadas se constituirán con personal en actividad con dedicación permanente, complementado con personal en actividad

incorporado por periodos determinados y con el personal de las reservas. El planeamiento militar conjunto determinará la cantidad de efectivos en cada una de las situaciones de revista.

### **Prescripción reglamentaria vigente en nuestro Ejército**

Analizado y expuesto el marco normativo legal que comprende nuestra doctrina para el uso del recurso humano y en base a la necesidad de estructurar organización que faciliten el cumplimiento de la misión de nuestra institución, pasaremos a exponer y analizar las normas reglamentaria propia a la función de reemplazos, vigente en la logística de personal. En ellas veremos que contiene aspectos básicos, brindando conceptos, organizaciones tipo y métodos a seguir.

Entendiendo que el Sistema de Reemplazos (Argentino, 2004), tendrá por misión proporcionar apoyo de reemplazos al componente ejército del teatro de operaciones y a las restantes Fuerzas Armadas, propias y/o aliadas, cuando así se ordenare expresamente.

Posee dos fuentes de obtención principales: uno el Sistema de reemplazos de la Zona del Interior y otro el sistema de reemplazos de las FFTT del Teatro de Operaciones. Sus actividades serán entender como *“responsable de la obtención, instrucción y distribución de los reemplazos individuales y de Unidad necesarios para mantener los efectivos de las Unidades del Ejército en los TTOO y de aquellas que actúen en la ZP”*, del cual podemos inferir que se ajusta a la obtención o principalmente a mayor cantidad que la segunda fuente que a continuación mencionaremos, pero que esta primera es primordial para conformar elementos, desde el grupo al batallón.

Mientras que el segundo caso, el mismo TO es *“responsable de proporcionar apoyo de reemplazos a las FFTT del TO”*, abarcando a elementos de *“obtención, procesamiento y distribución”* de los reemplazos que se originen o arriben al TO, este estará apuntado a especialista, reemplazos individuales, roles específicos.

Dicho esto los reemplazos serán individuales o de unidad. En el primer caso será el individuo con instrucción determinada, en un rol específico, destinado a cubrir una vacante en una organización. En el segundo caso podemos entender que es una fracción orgánica que tiene un CO y su capacidad de empleo será el acorde a esa organización particular para lo cual fue creada. Su magnitud variara desde un grupo hasta un batallón, en mención a su tipificación de organización será su empleo, evitando dividir y ser usado de forma individual

Haciendo énfasis en fuentes de obtención de reemplazos se refiere, para el CETO son obtenidos de la ZI y del TO. La ZI es la principal fuente de obtención de reemplazos de Unidad a lo que refiere a cantidad y magnitud, ya que en el TO sólo se organizarán reemplazos de Unidad cuando haya excedentes provocados por reorganización de Unidades o por ser parte del sistema de rotación del TO.

Nuestra doctrina también lo contempla que la ZI es la principal fuente para los reemplazos individuales, a excepción de aquellos originados en el TO (Argentino, 2004), subdividiendo en “*originados en otra tropas*” como por ejemplo, por personal hospitalizado recuperado, personal excedente, personal extraviado o capturado que haya retornado y personal proveniente del sistema de rotación, entre otros, y en “*reemplazos provenientes de la movilización de reservas locales*”, esto será decisión del Cte CETO quien dispone de autoridad delegada del Cte TO, para la ejecución de esta actividad ya que requerirá tiempo mínimo de instrucción y como las actividades propias que comprende el procesamiento.

En la prescripción reglamentaria (Argentino, 2004) describe como se conformará los reemplazos individuales comprendiendo en esta categoría al personal herido, accidentado /o enfermo recuperado, que se encuentra en condiciones de retornar al combate; los ciudadanos argentinos pertenecientes a la reserva residentes en el TO, que hayan sido convocados o se presenten voluntariamente; el personal devuelto como excedente por medidas de reorganización de las fuerzas, por agotamiento, o provenientes de unidades inactivas; el personal capturado o extraviado que se encuentra de retorno; los ascendidos; los reinstruidos para nuevas tareas y por último el personal proveniente del sistema de rotación, de acuerdo con el programa establecido en el TO.

Posteriormente se detallan los procesamientos de reemplazos los cuales comprende las actividades de solicitud del causante, recepción, transporte, alojamiento, racionamiento, equipamiento (normalmente en la ZI, en el TO habitualmente solo por pérdida y/o inutilización, salvo orden contraria), y una vez que se ha realizado la actividad anterior se iniciará con la instrucción individual de aquellos que la necesiten (normalmente en la ZI, TO solo eventualmente, sobre todo en este último nivel, una orientación sobre la situación que se vive), reclasificación y asignación de destino.

En relación al apoyo y a la dependencia, las Unidades del Sistema que se encuentren en la Zona de Comunicaciones se agregarán al comando logístico de las FFTT del TO y las Unidades

que estén emplazadas en la Zona de Combate operando en apoyo directo a los Cuerpos de Ejército independientes, se encontrarán bajo control del Comandante.

El sistema de reemplazos dependiente de las FFTT tendrá bajo su mando para cumplir con la misión los siguientes elementos: una oficina de registro de personal hospitalizado; Agrupaciones; Batallones y, por último; Compañías de reemplazos.

El sistema también es alimentado en su flujo cuando, normalmente una baja producida en TO y recuperada por las instalaciones de Sanidad, sea dada de baja de la oficina de registro de personal hospitalizado por lo que podrán en tal sentido ser retenido en el TO buscando con esto y respetando las políticas de evacuación, ser asignado al sistema de reemplazos, quien tendrá que entender en ingresarlo al sistema para poder procesarlo y asignarlo.

El personal hospitalizado que se recupere y que no sea necesario reclasificarlo podrá ser devuelto a la Unidad a la que pertenece. Si necesita ser reclasificado, pero no reinstruido se procederá de acuerdo a los requerimientos existentes y si su reclasificación implica la reinstrucción esto se ejecutará en instalaciones del sistema de reemplazos o en un elemento de la ZI.

Los reemplazos de unidad normalmente serán organizados, instruidos y completamente equipados en la zona del interior. Habrán completado diversos períodos de instrucción, incluso ejercicios con armas combinadas y estarán en condiciones de ser asignados para su empleo inmediato (Argentino, Sistema de Reemplazos ROP 30 01, 1971).

Las Agrupaciones de reemplazos son las que ejercen el control sobre los batallones oficiando de fuerza o nivel intermedio, en caso de necesitarse, entre el Cdo FFTT y los Batallones, ejerciendo control sobre éstos últimos. Contará con una Jefatura de Agrupación apoyada con una Compañía Comando y Servicios, pudiendo contar entre tres a siete batallones (Argentino, Sistema de Reemplazos ROP 30 01, 1971).

El Batallón en un Cuerpo de Ejército independiente tendrá responsabilidad conducir y controlar sobre las compañías reemplazos en la solicitud, recepción, registro, alojamiento, racionamiento, provisión de equipo, instrucción limitada, reclasificación, asignación o reasignación y transporte hacia las Unidades. Para cumplir con dicha misión el Cuerpo de Ejército tendrá normalmente un Batallón de Reemplazos, el cual contará con una Jefatura y Compañía Comando y Servicios y con un número variable de Compañías, pudiendo tener de tres

a cinco, ello dependiendo de la disponibilidad de reemplazos, misión, tipo de operación, entre otros factores a ser considerados para la función.

Complementando el proceso y entendiendo en la optimización, en lo que respecta a provisión de equipo, la misma se efectuará en forma muy limitada, particularmente en lo que hace a cambios en caso de pérdida o rotura, de manera de no trasladar al más bajo nivel problemas de esa índole.

El Batallón posee como una de sus capacidades la de reclasificar, aproximadamente cerca de tres mil extraviados, personal hospitalizado y otros reemplazos mensualmente, dependiendo de la cantidad de Compañías que tenga ese Batallón y del tiempo de permanencia en esa instalación por parte de los reemplazos los cuales podrán variar entre 18.000 a 30.000 cuando el tiempo sea superior a seis días.

La Compañía de reemplazos podrá proporcionar equipamiento en forma limitada (reparaciones y/o pérdidas), instrucción limitada (menos de setenta y dos horas, solo se le impartirá instrucción de adaptación al TO), alojamiento, racionamiento y orientación acerca de la situación, ya que será la organización básica del sistema.

En su organización contará con un Grupo Comando, cuatro secciones reemplazos y una Sección Servicios, no siendo habitual que este nivel opere independientemente, en cambio sí lo hará asignada a un Batallón, pudiendo operar dentro del área de responsabilidad de un Cuerpo de Ejército.

La capacidad de esta organización será la de procesar cuatrocientos reemplazos individuales simultáneamente, dependiendo el tiempo de permanencia de los mismos, el cual normalmente no superará los dos días, pudiendo este tiempo ser menor o extenderse.

La Sección formará parte de la Compañía y por tal motivo normalmente operará dentro de ella, pero en circunstancias que una GUC opere en forma independiente, esta sección, dependerá del Jefe de la Compañía Administración de Personal, como marca la doctrina o del elemento que se organice para reunir los medios de ejecución Logística de Personal. En este caso, su misión se circunscribirá a recibir, controlar y procesar los reemplazos asignados. Contará con un Pelotón Comando y con tres Grupos de Reemplazos, pudiendo procesar un máximo de trescientos reemplazos, no pudiendo, el tiempo de permanencia en dicha instalación, superar los dos días.

Estas prescripciones básicas doctrinarias mencionadas, en el conjunto de aspectos que son guía para la implementación y ejecución del sistema, necesitan no sólo ser actualizadas sino profundizar procedimientos apuntando a sean ejecutadas o ejercidas habitualmente por los elementos que las comandarían, pudiendo así volcar datos actuales en base a nuestros cuadros de organizaciones y adaptadas al contexto geográfico donde se prevé el uso en nuestro territorio. Al mismo tiempo estar enmarcadas en leyes que faciliten su aplicación y rápido empleo para hacer un correcto uso de las fuentes de recursos humanos con una clasificación y ubicación anticipada, buscando con esto la optimización de los tiempos y el eficaz funcionamiento de las estructuras organizacionales.

## **Capítulo II**

### **Doctrinaria del Ejército de Ecuador.**

#### **Conceptos generales**

“El recurso más importante en la paz y en la guerra es el ser humano”, pilar inicial con el que las organizaciones que construyen el ejército ecuatoriano inicia sus reglamentaciones, leyes y normas, dándole un marco a los procedimientos que a continuación detallaremos.

En aspectos generales para la movilización nacional de Ecuador en apoyo a las necesidades de proceso por el cual las Fuerzas Armadas o parte de ellas son llevadas a un estado de preparación para la guerra o enfrentar una emergencia nacional. Incluye la reunión y organización del personal, abastecimientos y material para el completamiento de las unidades orgánicas de las Fuerzas Armadas, así como la creación y equipamiento de nuevas unidades, acorde con la Planificación Operacional.

La movilización es una operación permanente emprendida por el Estado para asegurar el paso de la organización militar de tiempo de paz a una de tiempo de guerra, a fin de enfrentar una emergencia nacional.

#### **Marco normativo legal de la Republica de Ecuador**

Para analizar el marco normativo contextual de las normas que rigen a la movilización y así a tener previsto la formación de Reservas, fuente principal de donde fluyen los reemplazos podemos tomar desde su Constitución los siguientes artículos.

El Artículo 161 describe el servicio cívico-militar es de carácter voluntario.

El Artículo 162 contempla que las FF.AA podrán organizar fuerzas de Reserva, de acuerdo a las necesidades para el cumplimiento de sus funciones.

El Artículo 165 en su inciso Numero 6to establece de disponer el empleo de las FF.AA y de la Policía Nacional y llamar al servicio activo a la reserva o a una parte de ella, así como al personal de otras instituciones.

Ley Seguridad pública del Estado Nacional Ecuatoriano establece que de las funciones del Consejo de Seguridad Pública y del Estado. Recomendar al Presidente o Presidenta de la

República la adopción de medidas de prevención e intervención en casos de acontecimientos graves o amenazas que afecten o puedan afectar la integridad de los habitantes y del Estado (Art.7 lit. b).

Funciones del Ministerio de Coordinación de Seguridad. Coordinar la elaboración del Plan y la ejecución de la Movilización Nacional, cuando las circunstancias de crisis o conmoción nacional, lo requieran (Art. 10 lit. h).

De la definición de Estado de Excepción: son la respuesta a graves amenazas de origen natural o antrópico que afectan a la seguridad pública y del Estado. El Estado de Excepción es un régimen de legalidad y por lo tanto no se podrán cometer arbitrariedades a pretexto de su declaración (Art. 28).

La creciente afectación al medio ambiente generado por los factores de riesgo, sean naturales o antrópicos, están afectando significativamente a la seguridad humana, por esta razón el estado Ecuatoriano amparado en los Art. 164 y 165 de la Constitución 2008 y en el Art. 2 de la Ley de Seguridad Pública y del estado, dispondrá a las Fuerzas Armadas el apoyo a las instituciones del Estado, para mitigar las consecuencias y apoyar a la sociedad civil.

La Ley Orgánica de las FFAA prevé en sus artículos los siguientes conceptos que norman los efectivos que la integran:

Art. 55. Las Fuerzas Armadas, están compuestas por:

- Las Fuerzas Armadas permanentes.
- Las Reservas.

Art. 60: Clasificación de las reservas.

- Reserva instruida; y,
- Reserva sin instrucción.

Art. 61. El personal de reserva instruida

Los oficiales y la tropa en servicio pasivo

Los concriptos que hubieren cumplido cinco años a disposición luego del período de servicio militar

Los oficiales y la tropa, de reserva, formados en los cursos correspondientes, de acuerdo a las leyes y reglamentos pertinentes.



Art. 62. El personal de la reserva sin instrucción estará integrado por los demás ciudadanos ecuatorianos, idóneos para el servicio militar que, por cualquier motivo no hubieren cumplido el servicio activo como conscriptos y que se hallaren comprendidos entre los dieciocho y los cincuenta y cinco años de edad.

Art. 63. Para efectos de actualización técnico militar, las reservas cumplirán períodos de reentrenamiento, de acuerdo a la planificación del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, quedando las mismas sujetas a las disposiciones de la ley.

La Ley de Personal de las FFAA del Ecuador contempla en sus normas:

Art. 146 al 150. La clasificación de las reservas.

Art. 151 al 157. Disposiciones relacionadas con la movilización del personal de la reserva.

Art. 158 al 160. Ascensos de oficiales y clases de reserva.

La Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas, amparados en el Art. 162 de la Constitución de la República del Ecuador, tienen la responsabilidad de completar los orgánicos de las Fuerzas Armadas con conscriptos y reservistas organizados, equipados y entrenados, a fin de contribuir con los requerimientos de las operaciones militares.

Para una mejor comprensión sobre la Movilización Militar, y a pesar de la existencia del Manual de Movilización Nacional, para lo cual resulta oportuno explicarlo en un primer momento a la organización y en una mejor comprensión sobre la vinculación entre la Movilización Militar y las Reservas, en el Sistema de Movilización Nacional, en coordinación con el Ministerio Coordinador de Seguridad.

En el análisis muestra que a medida que se reglamenta las normas jurídicas de las distintas leyes, se comienza a instituir normas y procedimientos para incorporar y adecuar herramientas como así también las estructuras en los distintos niveles que facilitan el apoyo del estado nacional Ecuatoriano al desarrollo de las actividades propias de las Fuerzas Armadas y como el sistema de reemplazos necesita de normas claras y procedimientos ejecutables para dar solución a problemas de efectivos ideales para el cumplimiento de la misión.

La Ley del Servicio Militar del Ecuador busca los ciudadanos:

Que hubieran cumplido con los seis meses del servicio activo (conscripción) y tengan la edad de 20 a 25 años, deberán permanecer cinco años en el personal a disposición con licencia temporal y, luego de ello, pertenecerán a la reserva general hasta que cumplieren cincuenta y cinco años de edad (Art. 162).

Que los reservistas pertenecerán a las unidades militares a las cuales fueren asignados por la Dirección de Movilización de las Fuerzas Armadas (Art.55).

Las situaciones por las cuales podrán ser llamados al servicio activo tanto el personal a disposición con licencia temporal como el de la reserva general (Arts.57 y 63).

Los beneficios a los cuales se hacen acreedores los ciudadanos que hubieren cumplido con el servicio activo (conscripción), o los que se hubieren reincorporado al mismo por efectos de un rentrenamiento militar o por una emergencia nacional (Arts.76 al 85).

Las sanciones a las cuales pueden verse abocados tanto los reservistas como los patronos, empresarios, gerentes y más autoridades civiles o militares que incumplieren con las normas y más disposiciones establecidas en la presente ley (Arts.88 al 96).

Organización del Sistema de Movilización Militar.

El sistema de Movilización Militar está organizado de tal manera que depende de organismos del Estado así podemos nombrar a la Dirección de Movilización Nacional, el Comando Conjunto de FF.AA., los Comandos Operacionales y a las unidades que forman parte de estas grandes unidades (Ecuador, 2008).

Los organismos responsables de la Movilización Militar son:

- Gobierno Nacional.
- Ministerio Coordinador de Seguridad.
- Dirección de Movilización Nacional.
- Ministerio de Defensa Nacional.
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.
- Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

- Bases de Movilización.
- Centros de Movilización.
- Comandos Generales de Fuerza.
- Comandos Operacionales.
- Unidades Militares.

Entendiendo que las presentes normativas descriptas son el marco que facilita concretar las estructuras necesarias para hacer frente a las contingencias que puedan surgir en la nación que desde la paz se preparan en educación y en entrenamiento para ser ejecutadas dentro de su soberanía.

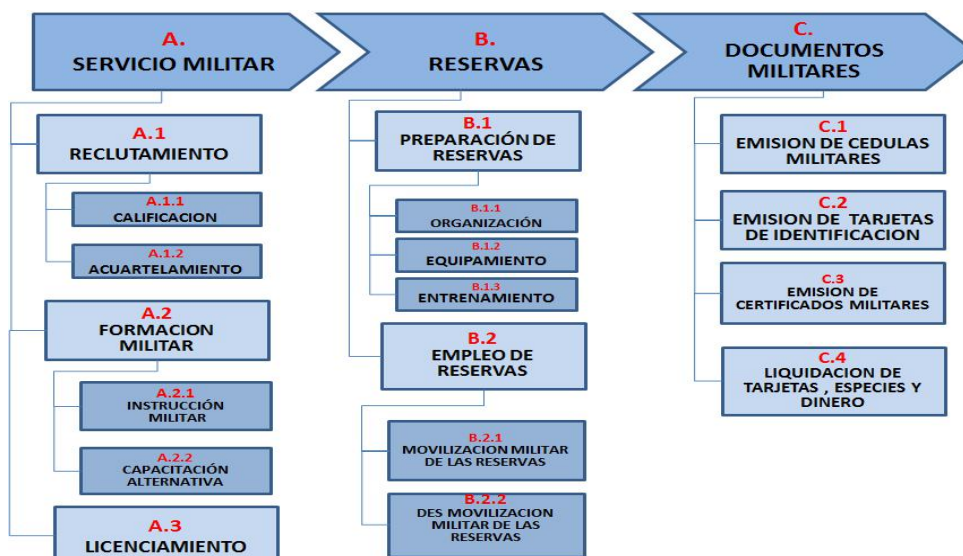
Estas normas tienen un fundamento que las hace legítimas y en el sentido cultural del país que entiende sobre la solución de las problemáticas limítrofes que puede enfrentar, ellas son:

- Profunda conciencia patriótica por la defensa del país.
- Preparación desde el tiempo de paz.
- Planificación centralizada y ejecución descentralizada.
- Coordinación en todos los niveles.
- Rapidez en la Ejecución.
- Planificación y ejecución con el máximo secreto.

#### Procesos de la Dirección de Movilización

La Dirección de Movilización de las Fuerzas Armadas, de acuerdo a la nueva política de planificación por procesos, ha levantado sus propios procesos, los mismos que le permiten establecer las principales áreas donde se debe enfocar la Movilización Militar de las reservas y cuáles son las actividades que deben desarrollar para el cumplimiento de sus objetivos.

Estos procesos son:



Reservas:

En relación con las reservas las Bases y Centros de Movilización tienen como misión organizar, equipar, coordinar y supervisar con las unidades militares el entrenamiento de las reservas para ser empleadas con orden del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, así como administrar al personal de las 5 últimas levas, a fin de completar la capacidad operativa de las Fuerzas Armadas.

### **Prescripción reglamentaria para la movilización y reemplazos**

Las responsabilidades Las Bases y Centros de Movilización son.

- Difundir a través de los medios de comunicación el llamamiento a los rentrenamientos y cursos de ascenso.
- Coordinar con las unidades militares de la jurisdicción en entrenamiento de las reservas.
- Movilizar y desmovilizar a las reservas en coordinación con las Fuerzas dentro de la jurisdicción para los casos que determinen la emisión del Decreto Estado de Excepción.
- Equipar a las unidades movilizadas en coordinación con las Fuerzas.
- Localizar, asignar, organizar y coordinar el rentrenamiento de las unidades movilizadas y de reemplazo.
- Mantener el equipo y material de guerra en óptimas condiciones para su empleo en su jurisdicción.
- Mantener las bodegas y depósitos de equipo y material de guerra en óptimas condiciones.
- Alimentar las bases de datos de los reservistas de las Fuerzas.
- Completar los orgánicos de guerra de las unidades permanentes, movilización y de reemplazo a través de la asignación de reservistas de acuerdo a la jurisdicción.
- Realizar la asignación y reasignación de las reservas para el completamiento orgánico de las unidades permanentes, movilizadas y de reemplazos.

Las Reservas son el grupo humano que han salido del período de licencia temporal y pasan a formar parte de las Reserva General hasta que cumplen los 55 años de edad.

Los conscriptos que hubieren finalizado el servicio activo, pasarán a constar en las Fuerzas Armadas permanentes, a disposición con licencia temporal, durante 5 años, mediante la publicación en la Orden General de la respectiva Fuerza y serán asignados por la Dirección de

Mobilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas; para el completamiento orgánico de las unidades permanentes, unidades movilizadas y de reemplazos.

<b>ASIGNACIÓN</b>	
<b>AÑOS</b>	<b>FUNCIÓN</b>
1ro. -2do. Año	COMPLETAMIENTO ORGÁNICO
3ro.-4to. Año	UNIDADES MOVILIZADAS
5to. Año	UNIDADES DE REEMPLAZO

La Reserva general

El servicio en la Reserva General, se cumplirá en las unidades militares de las Fuerzas Armadas, a las que deberán concurrir los ciudadanos notificados previamente, para realizar ejercicios de reentrenamiento o movilización militar, de acuerdo al formato respectivo.

Art. 57.- El personal que se encuentra en la reserva general (26 a 55 años), será administrado y manejado por la Dirección de Movilización y por las Bases de Movilización, cuyo reentrenamiento y empleo será de responsabilidad exclusiva de las Fuerzas.

La reserva se clasifica en:

- Reserva con instrucción militar.
- Reserva sin instrucción militar.

La reserva con instrucción militar, comprende a los ciudadanos ecuatorianos que han recibido preparación militar, orientada a la defensa armada de la Nación y estará conformada por el siguiente personal.

- Los oficiales y tropa en servicio pasivo, con o sin pensión de retiro militar;
- Los ex - cadetes de las escuelas superiores de formación de oficiales de las Fuerzas Armadas, que no se hubieren graduado de oficiales, siempre que no hayan sido dados de baja por mala conducta, de conformidad con el Art. 49, Lit a) de la Ley.
- Los graduados en colegios y liceos militares, dependientes de las Fuerzas Armadas, siempre que hubieren cursado los tres últimos años del ciclo.
- El personal de oficiales y clases de reserva, formados en las escuelas de reservas de las Fuerzas.
- Los que hubieren cumplido el servicio militar obligatorio.
- Personal de técnicos y especialistas requeridos por las Fuerzas hasta los 55 años de edad, cuya asignación será realizada por la Dirección Nacional de Movilización.

La reserva sin instrucción militar, estará integrada por los demás ciudadanos ecuatorianos calificados idóneos, para el servicio militar, que no hubieren cumplido el servicio activo como conscriptos.

Para efectos de actualización técnico militar, las reservas cumplirán períodos de reentrenamiento, de acuerdo a la planificación de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, quedando las mismas sujetas a las disposiciones de la ley.

Reserva instruida.

Integran las reservas con instrucción militar, todos aquellos ciudadanos ecuatorianos, en edad militar, que de una u otra manera hubieren recibido dentro o fuera del país, la suficiente preparación militar orientada a la defensa armada de la nación.

- Los oficiales y la tropa en servicio pasivo.
- Los conscriptos que hubieren cumplido cinco años a disposición luego del periodo de servicio militar.
- Los oficiales y la tropa, de reserva formados en los cursos correspondientes de acuerdo a las leyes y reglamentos pertinentes.

Este grupo humano, al ser considerable en número, se ha clasificado en:

<b>ASIGNACIÓN</b>	
<b>AÑOS</b>	<b>FUNCIÓN</b>
1ro. -2do. Año	COMPLETAMIENTO ORGÁNICO
3ro.-4to. Año	UNIDADES MOVILIZADAS
<b>5to. Año</b>	<b>UNIDADES DE REEMPLAZO</b>

Reserva sin instrucción.

El personal de la reserva sin instrucción estará integrado por los demás ciudadanos ecuatorianos idóneos para el servicio militar, que por cualquier motivo no hubieren cumplido el servicio activo como conscriptos y que se hallaren comprendidos entre los dieciocho y los cincuenta y cinco años de edad.

Empleo de las Reservas.

El completamiento orgánico.

Es el procedimiento a través del cual se asigna personal de reservistas a los diferentes niveles militares, en el número y especialidades que les hacen falta, hasta completar el orgánico de guerra de las fuerzas (incluye las unidades permanentes, los batallones movilizados y las unidades que conforman el sistema de reemplazos).

Las Unidades Permanentes.

Las unidades permanentes tienen ciertas vacantes en sus orgánicos por la continua rotación del personal entre las unidades, estas vacantes obligan a que la Planificación Estratégica Militar considere como prioritario el completamiento de estas unidades que son las primeras que deben desplegarse.

La Dirección de Movilización del Comando Conjunto organiza a las reservas con licencia temporal para que puedan completar las unidades en las que prestaron servicio, sobre todo para los ciudadanos que cumplieron con el Servicio Cívico Militar Voluntario.

De los Batallones Movilizados.

Las unidades movilizadas son aquellas unidades que el Comando Conjunto de Fuerzas Armadas considera de suma importancia para el cumplimiento de la misión, sobre todo si se considera que las unidades permanentes no son suficientes para garantizar la seguridad de todo el territorio nacional. Estas unidades movilizadas apoyan a las unidades permanentes en el cumplimiento de su misión, asumiendo la responsabilidad de aquellas áreas geográficas que las unidades permanentes deben abandonar por necesidades de despliegue o redespliegue que las operaciones militares demandan.

De estas unidades movilizadas, las necesidades de las operaciones militares pueden obligar a la creación de nuevas unidades conforme el conflicto avance, estas unidades deben estar organizadas de la misma manera que las unidades movilizadas.

De las Unidades de Reemplazos.

Aquellas unidades que están conformadas por reservas con instrucción militar que son destinados a cubrir las vacantes que las operaciones de combate puedan ocasionar en las unidades empleadas en la Defensa del territorio nacional. Estas unidades pueden ser las siguientes.

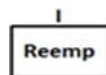
### Destacamento de Reemplazos.

No son dependencias orgánicas, sin embargo, deberán organizarse con parte de los efectivos de la sección personal de cada una de las Brigadas o su similar en las otras fuerzas, complementados con personal de oficiales y clases en servicio pasivo, especialmente seleccionados para ésta función.



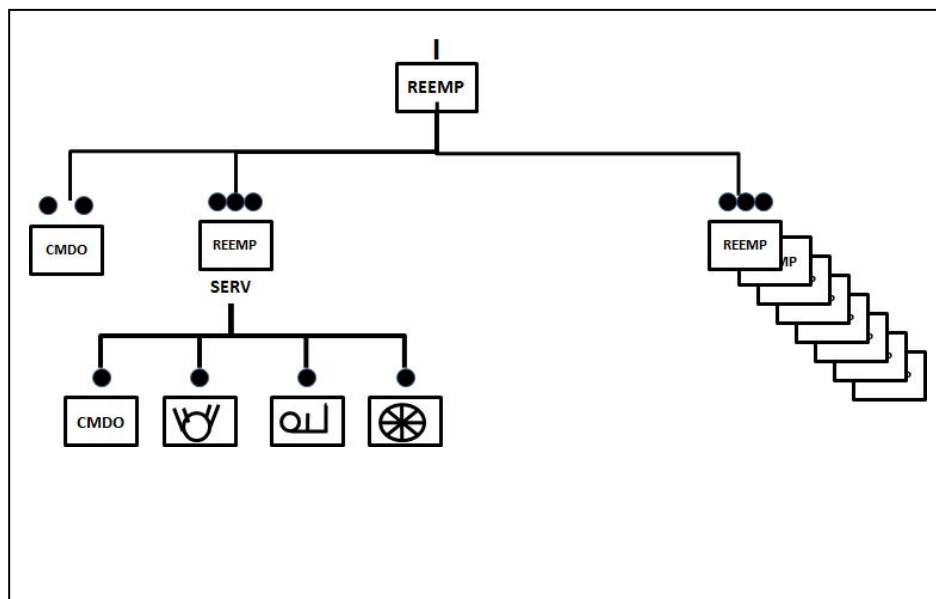
Estas se encargarán de las actividades administrativas dentro del procesamiento de los reemplazos de una Brigada o su similar, y tiene capacidad para procesar una compañía de reemplazos.

### Compañía de Reemplazos.



Son las unidades básicas del sistema de reemplazos. Forman parte del orgánico de guerra de un Grupo Operacional o su equivalente en las otras fuerzas. Estas unidades tendrán las siguientes capacidades en coordinación con el destacamento de reemplazos:

- Proporcionar alimentación, limitado equipamiento e instrucción y alojamiento para la totalidad del personal que conforma la compañía.
- Procesar los reemplazos individuales en base a las solicitudes de reemplazos de las unidades subordinadas que conforman la Brigada.
- Coordinar la defensa de las áreas e instalaciones bajo su control.





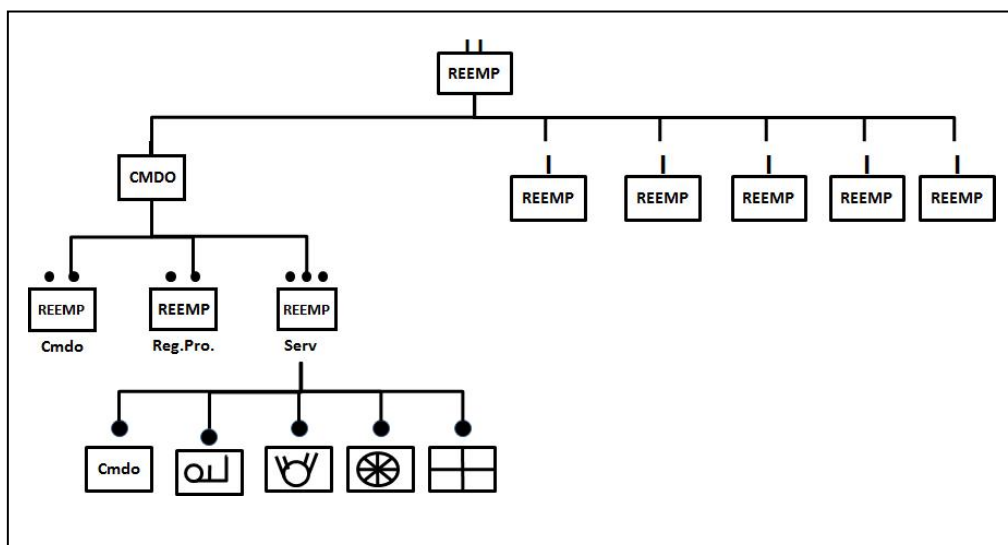
## Constitución de compañías de reemplazos

### Batallón de Reemplazos.

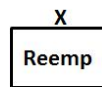


Forman parte de los orgánicos de guerra de los Comandos Operacionales o similares. Estas unidades de reemplazos deben estar en condiciones de apoyar a las unidades movilizadas y a las compañías de reemplazos de las unidades orgánicas del Grupo Operacional o similares. El número de Batallones de Reemplazos será de acuerdo al número de Grupos Operacionales o similares que la lista de tropas del Comando Conjunto haya determinado en su Plan Militar de Defensa del Territorio Nacional. El Batallón de Reemplazos, deberá tener las siguientes capacidades.

- Recibir los reemplazos provenientes de la zona de comunicaciones y de la propia zona de operaciones.
- Proporcionar alimentación, equipamiento, instrucción y alojamiento para la totalidad del personal que conforma el batallón.
- Procesar los reemplazos individuales en base a las solicitudes de reemplazos recibidas.
- Operar campos de instrucción, en circunstancias especiales.
- Mantener una reserva limitada de reemplazos individuales.
- Conducir la defensa de sus instalaciones o de su área de responsabilidad contra todo tipo de ataques terrestres.



Brigada de Reemplazos.

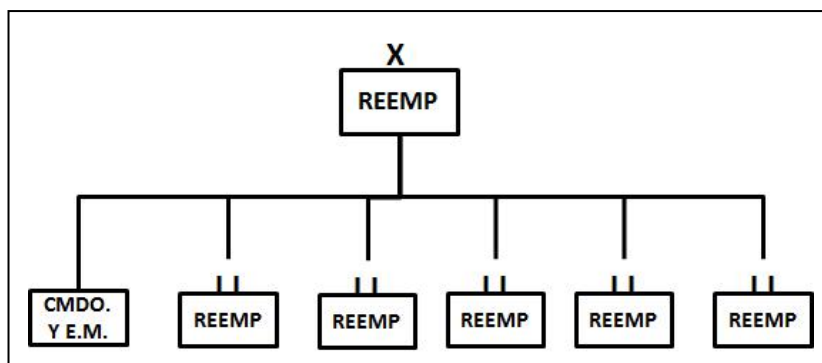


Organismo que, sin formar parte de la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas, depende del Comando Conjunto de FF.AA. y está bajo la responsabilidad directa de la Dirección de Movilización. De esta unidad salen los reemplazos que podrán satisfacer los requerimientos de los Batallones de Reemplazos del Comando Operacional o similares. Con esta unidad se podrá completar el flujo del sistema de reemplazos.

Esta unidad estará conformada por personal de reservistas (oficiales y tropa en servicio pasivo y soldados de reserva) que no hubieren sido asignados para el completamiento orgánico de las fuerzas.

La Brigada de reemplazos, deberá tener las siguientes capacidades:

- Procesar reemplazos individuales y de unidad.
- Proporcionar la alimentación, equipamiento, instrucción y alojamiento, para la totalidad del personal que conforma la Brigada.
- Planificar y ejecutar la defensa de sus instalaciones o áreas bajo su responsabilidad contra ataques terrestres del adversario.



El Comando Conjunto, a través de los Comandos Operacionales, en coordinación con la Dirección de Movilización, deberá tener actualizada la Planificación Estratégica Militar a fin de alcanzar el completamiento orgánico de las unidades para el inicio de las operaciones militares. Esta actividad permitirá determinar a la Dirección de Movilización, los requerimientos de personal.

La determinación de necesidades de las reservas, debe ser un proceso integral en los Comandos Operacionales, a fin de evitar contratiempos en la ejecución de la planificación de la fase de despliegue.

Si bien ésta actividad permite establecer el total numérico de hombres y de medios que se requieren, al Comando Conjunto le interesa conocer en forma detallada los requerimientos relacionados al personal, saber en detalle los grados, las especialidades y las funciones militares del personal de reservas requerido, de acuerdo a las necesidades de las unidades

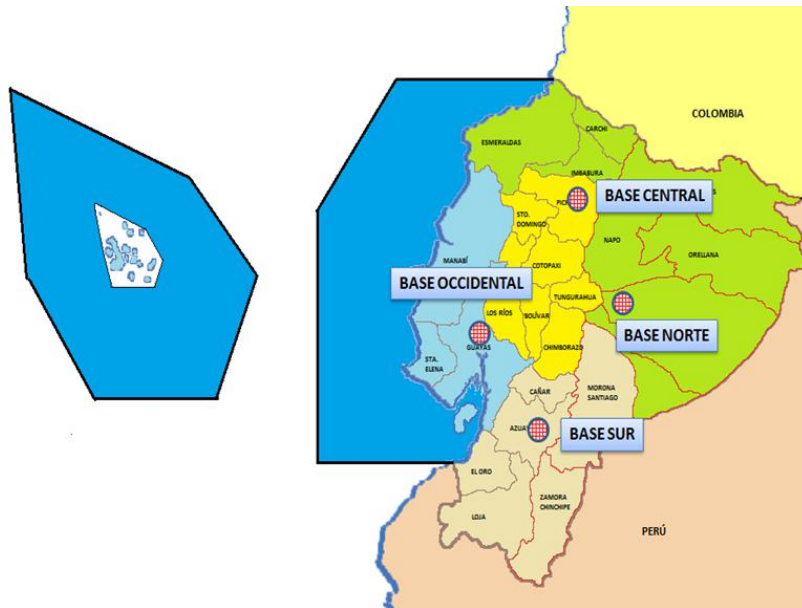
La Dirección de Movilización asignen las reservas de acuerdo a lo que dispone la Ley, a fin de alcanzar el porcentaje adecuado para las operaciones. En los cinco años de licencia temporal, dos años corresponden para el completamiento de las unidades permanentes, dos años para las unidades movilizadas y el último año para el completamiento de las unidades de reemplazo.

El completamiento de las unidades se realiza a través de la asignación de reservistas de manera anticipada, a fin de que el completamiento del orgánico de las vacantes de las unidades permanentes se realice de manera rápida y efectiva. Para ello, es importante el trabajo que deben realizar los oficiales de personal de las unidades, quienes establecerán las vacantes y, en coordinación con los Centros de Movilización de la jurisdicción, cubrirán las mismas con los reservistas asignados y que se encuentren en el área geográfica responsabilidad de la unidad.

Instalaciones logísticas de la dirección de la movilización del cc.ff.aa militar.

La Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas dispone de cuatro (4) Bases de Movilización ubicadas en:

- Base Central en Quito con 8 centros de movilización en Pichincha, Santo Domingo, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Los Ríos y Napo.
- Base Norte en Pastaza con seis centros de movilización, en Esmeraldas, Carchi, Imbabura, Orellana, Sucumbíos y Pastaza.
- Base Occidental en Guayaquil, con seis centros de movilización en Guayas, Manta, Portoviejo, Santa Elena, Milagro, y Galápagos.
- Base Sur en Cuenca con cinco centros de movilización en Cañar, Zamora Chinchipe, Loja, el Oro y Morona Santiago.



En cada base de movilización existe un depósito de movilización cuya función principal es almacenar, inventariar, mantener y distribuir el armamento y equipo correspondiente a los reservistas que conforman los batallones movilizados y las unidades que integran el sistema de reemplazos de cada una de las fuerzas.

Este material, que es adquirido por la Dirección de Movilización, será administrado por las Bases de Movilización en coordinación con las Bases Logísticas de las Fuerzas y las unidades permanentes, procurando que se encuentre en todo momento en óptimas condiciones de empleo.

Los Comandantes de División, Comando Operacional o similar, podrán recomendar a la Dirección de Movilización adelantar parte de los depósitos de movilización a fin de flexibilizar la ejecución de la movilización militar.

Las Comandancias Generales de Fuerza, adquirirán el armamento y equipo para los reservistas que completarán las vacantes de las unidades tácticas.

Las Bases de Movilización tienen las siguientes responsabilidades:

- Ejecutar el sistema de apoyo logístico de las reservas de su jurisdicción.
- Mantener la seguridad del equipo y armamento de los depósitos.
- Mantener contacto para atender el requerimiento de sus unidades.
- Ejecutar el plan de mantenimiento del material bélico y equipo.
- Proporcionar el apoyo logístico para la ejecución de los reentrenamientos con las reservas de las fuerzas.

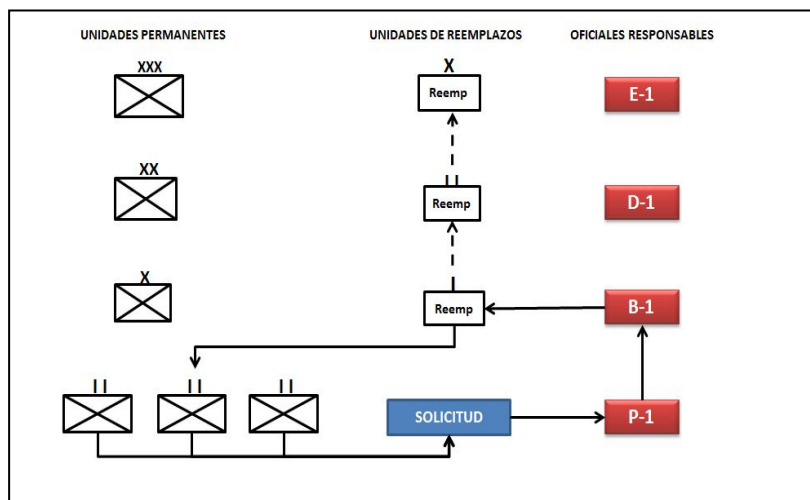
- Ejecución presupuestaria de acuerdo a la ley de los recursos asignados para la movilización militar.

#### Sistema de Asignación de Reemplazos.

Los reemplazos son asignados a las unidades a través de 2 formas o sistemas de asignación vigentes en las Fuerzas Armadas.

#### -Sistema automático.

Es un sistema que permite la asignación de reemplazos con el siguiente procedimiento.



Los oficiales de personal de las unidades tácticas generan la solicitud de reemplazos y estas son tramitadas al oficial de personal de la Brigada, este a su vez realiza el trámite hacia la Compañía de Reemplazos que es la unidad orgánica en su nivel y este envía directamente el reemplazo a la unidad solicitante. Posteriormente la Compañía de Reemplazos realizará los trámites pertinentes hacia el Batallón de Reemplazos para recuperar su efectivo y así sucesivamente. Este sistema será implementado de acuerdo a la especificidad de cada fuerza.

Como podemos apreciar en lo expuesto como, en el ejército de Ecuador, los reemplazos son manifestados en un área específica de la cual se nutre y relaciona de manera sincronizada y coordinadamente con las Reservas. Cuenta con una ley marco de carácter fundamental, de la cual se sirve y marca las normativas que facilitan conformar las Reservas y de esta obtener el recurso humano necesario para formarlo, perfeccionarlo, instruirlo y catalogarlo con el fin que integre una fracción y/o unidad del Ejército, al que será necesario emplear como reemplazo en un conflicto armado.

Podemos ver que la doctrina del ejército de Ecuador, tiene en sus esencia una similitud en el proceso mismo del recurso humano, sus concepción se deja en claro que se requiere elementos de los cuales tomar para poder en primera instancia completar las unidades de combate básicas o permanentes y desde allí hacer una evaluación y comparación de prioridades y necesidades de vacantes en estas que les permitan llevar un balance para completar sus cuadros de organización.

Todo esto enmarcado y delimitado con la ley entendida como movilización que facilita ese traspaso de la paz a un eventual conflicto o desastre natural que pueda requerir el empleo de los elementos armados de la nación y reforzar estos si así lo necesitaran con la reserva asumiendo la responsabilidad de aquellas áreas geográficas que las unidades permanentes deben abandonar por necesidades de despliegue, quienes serán los que debana intervenir para solucionar el problema.

Esta esencia tiene sus porque, también tiene su fin, y esa es la soberanía y la integralidad de la nación la que busca conservar y garantizar la seguridad de todo el territorio nacional. Los aspectos más resaltados de esto anteriormente expuesto son la estadística, la base de datos actualizada de la cual se basa la movilización, la Dirección de Movilización, también que los elemento que esta constituyen son incorporados a los elementos básicos de combate, esta reserva es la única que se puede poner el hombro a tal necesidad de completar unidades, la que puede evitar los contratiempos y garantizar en tiempo y forma cuando el Centro de movilización necesite llamarlos, con o sin instrucción, son requeridos y alistados, para ello la previsión hace que se necesaria la clasificación la cual ayude a la hora de optimizar esos medios y el tiempo.

Por último el país de Ecuador, se divide en cuatro zonas de movilización que responden a un estudio de Planificación Estratégica Militar considerada como prioritario y en el cualse realizar los completamientos de estas unidades que son las primeras que deben desplegarse. una en cada extremo del país, las cuales nuclea otras divisiones con el fin de emplear personal cerca al conflicto, lo que facilita contar con personal idóneo, climatizado en la zona geográfica particular, donde también prestaron servicio en unidades permanentes, las que podrán o no intervenir para dar solución al problema militar a resolver, de esta manera estará familiarizado y adoctrinado con el empleo de estos elementos desplegados en la zona del conflicto, teniendo esta experiencia agiliza tiempo medios y legitimidad con la causa.

### **Capítulo III**

#### **Bases para un sistema de Reemplazo Ideal.**

##### **Conceptos generales.**

De acuerdo lo expuesto en el capítulo I y teniendo en cuenta la importancia que conlleva implícita la función de reemplazo para una operación militar, o despliegue de elementos para hacer frente a las necesidades de un desastre natural, es que buscamos en este capítulo establecer y proponer las bases que faciliten y agilicen los tiempos para obtener el recurso humano. Optimizando el tiempo y los medios para poder cubrir las vacantes en tiempo y forma que se generan en las Unidades y emplear los medios acorde a la situación que se viva.

De lo analizado en la doctrina del Ejército de Ecuador en el capítulo II, y habiendo realizado las comparaciones es que podemos valorar e idear mejoras que podamos implementar en nuestra doctrina, entendiendo que la creciente afectación al medio ambiente generado por los factores de riesgo, sean naturales o de otra causa, están afectando significativamente a la seguridad humana y por ende como estado no esta fuera de esto, es que el estado nacional dispondrá de las Fuerzas Armadas el apoyo y con instituciones del Estado, para mitigar las consecuencias y apoyar a la sociedad civil en pos de su protección.

##### **Desarrollo.**

Según este análisis muestra que a medida que se reglamenta las normas jurídicas de las distintas leyes, se comienza a instituir normas y procedimientos para incorporar y adecuar herramientas como así también las estructuras en los distintos niveles que facilitan las acciones a ejecutar para hacer frente a las necesidades propias de un conflicto armado.

Podemos inferir así como el sistema de reemplazos necesita de normas claras y procedimientos ejecutables para dar solución a problemas de efectivos ideales para el cumplimiento de la misión.

Buscando la sistematización de esta función es estandarizar los procedimientos, dando solución rápida, optimizando los medios que sean acordes a las necesidades que se deban solucionar, la generación de vacantes en las unidades orgánicas de nuestra fuerza demanda efectivos que se puedan incorporar e integrar a una organización donde el tiempo es fundamental,

por lo cual se deberá preparar al personal que integre las fracciones que realicen las actividades de proceso.

Es necesario contar con un comando del tipo de Dirección de Movilización el cual subordinado y en permanente coordinación con el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas tenga la responsabilidad de completar los orgánicos de las Fuerzas Armadas con conscriptos y reservistas organizados, equipados y entrenados, a fin de contribuir con los requerimientos de las operaciones militares.

Los cuales deben tener una actualización técnico militar, que pertenecientes a las reservas cumplirán períodos de reentrenamiento, según programas/ curriculas con exigencias semestrales, de acuerdo a la planificación de la Dirección de Movilización que se basara en la apreciaciones surgida de los factores analizados en el primer capítulo y a los cálculos que según la experiencia indique para cada elemento y sobre todo como mas importante para la designación del personal a cubrir entender en su ubicación regional, teniendo en cuenta cuales son las características de la zona del conflicto o previsión de empleo para cumplir con los planes acordes al diseño operacional para ser empleados.

Los reemplazos de unidad normalmente serán organizados, instruidos y completamente equipados en la zona del interior. Habrán completado diversos períodos de instrucción, incluso ejercicios con armas combinadas y estarán en condiciones de ser asignados para su empleo inmediato (01, 1971). Sin embargo en este proceso de formación debemos resaltar la importación de la optimización del recurso humano y que según lo expuesto en el capítulo I, será el Reemplazo que proviene de la fuente ZI, y de unidad. La cohesión de unidad podría ser un atributo que les permita soportar y sobrevivir hasta tanto estalle la guerra o sean relevados (Epps, 2009). En la mencionada investigación buscamos resaltar la importancia especial del reemplazo de unidad, ya que el sentimiento que los une en esa entrega por una causa, sobrepasa cualquier convicción por la cual deban servir, es más que una misión o tarea.

Apuntando a buscar la manera más eficiente y óptima para emplear las fuentes de reclutamiento constituidas por las reservas en lo que especificara la ley de movilización entendiendo como esta marco para poder reglamentar nuestra doctrina, disponer que estas se encuentre clasificadas en reservas nacional, aquellas que abarcan a los ciudadanos instruidos militarmente residentes en todo el país, pero particularmente en lo que al trabajo integrador se



refiere como eficientes serán las reservas regionales, las constituidas por los ciudadanos instruidos militarmente de una área geográfica determina, específica de una zona del país.

Buscando a través de estos ciudadanos de reserva regional, aquellos que conozca el ambiente donde van a ser empleados, que estén familiarizados con el clima con la particularidad del terreno que conozcan más allá de los mapas y predicciones climatológicas, también intenalizados con el empleo y misión de la organización a la cual pertenecieron, y entiendan de las capacidades y limitaciones de su organización a la cual pertenecen. Es muy importante que una vez ingresados en el sistema se ejecute la integración nuevamente del individuo a la organización con el completamiento del equipo, registro del personal y un intenso período de adiestramiento. Esto será el conjunto de actividades eminentemente aplicativas al combate, que realizan los elementos operacionales, con la finalidad de alcanzar la capacitación requerida para cumplir las misiones asignadas tanto en el marco específico, conjunto y eventualmente combinado (Argentino, Educacion Profesional Militar, MFD-51-05-II, Educacion Operarional, 2007). Mediante esta preparación tanto en la instrucción y adiestramiento del personal se buscara la integración de todos los individuos a la organización, estableciendo confianza y grado de identificación con la unidad a la cual se incorpora, con el fin potenciar el poder de combate de la fuerza.

En lo que se refiere a la apreciación que realiza el Oficial de personal y observando los aspectos, factores, expuestos en el capítulo I, como tablas y contexto reinante, permitirán apreciar y arrojar Cálculos Precisos, los cuales evitaran contratiempos en respuestas a los conflictos futuros, dará mejores previsiones tanto en los recursos humanos de que fuentes obtenerlos, de donde, y que tipo serán requeridas.

Tomando lo expuesto en el capítulo II, y haciendo mención a los correctos cálculos de bajas que estimara el oficial de personal tomando los factores y las fuerzas a desplegar podemos inferir que un correcto calculo favorecerá la previsión de efectivos a ser solicitados y a ser desplegados por las unidades de combate que se encuentran desplegadas y ejecutando operaciones militares, dicho esto podemos exponer lo siguiente.

Para optimizar el recurso humano en el completamiento de las vacantes generadas por la organizaciones de unidades de combate desplegadas o a desplegar, es necesario tener reservas organizadas equipadas e instruidas en un zona geográfica particular, de la cual se puede reclutar o alistar rápidamente, valiéndose del empleo de las leyes que lo hagan posible, pero sobre todo

que sea un alistamiento y un reemplazo del tipo de regional y de unidad, por la cohesión y la identificación que el hombre tiene con los valores que se transmiten en un grupo.

Destacar que en los ambientes particulares requerirá de una instrucción particular y adiestramiento que lo diferencia de las otras regiones características de nuestro país como el ambiente geográfico particular de montaña en todos sus tipos, desierto patagónico y de monte, como también tendrá particularidades para las operaciones tácticas en cada uno de ellos. Siendo el terreno y las condiciones meteorológicas las condicionantes naturales que influyen profundamente en las operaciones, las cuales no están a favor o en contra de ninguna de las partes, a menos que una de ellas este mas familiarizada y adiestrada con y en ellos, o mejor preparadas para operar en el entorno (Argentino, Conducción de las FF Terrestres, ROB 00-01, 2015).

Por lo cual será de gran eficacia tener una estructura que responda a las necesidades regionales, contando con bases de movilización distribuidas por regiones a lo largo de nuestro país, las cuales tendrán el control de centros de movilización distribuidos en la región específica, que responderán a un planeamiento estratégico que prevea área de alto valor y empleo de respuesta a posibles conflictos, como lo expresado en el capítulo II y como lo normado en el Ejército de Ecuador. Es fundamental asignar al personal que ejecute las actividades en los centros de movilización regional los cuales ejercitar, el planeamiento, apreciación y reconocimientos necesarios para ejecutar la misión con los medios materiales, personal y tiempos acordes a la situación.

Estas bases de movilización tendrán la responsabilidad del procesamiento del personal las cuales podrán ser empleadas para completar orgánicos de los elementos básicos de combate y unidades, o la creación de elementos y/o unidades según el despliegue previsto.

Las responsabilidades serán de establecer el total numérico de hombres y de medios que se requieren, conocer en forma detallada los requerimientos relacionados al personal, armamento y equipo para satisfacer estas necesidades de acuerdo con la Planificación Estratégica, conocer en detalle los grados, las especialidades y las funciones militares del personal de reservas que se requerirá, de acuerdo a las necesidades de las unidades. Estas necesidades, que deben ser satisfechas de manera prioritaria, a fin de permitir a las Fuerzas Armadas el cumplimiento de su misión.

- Mantener registros actualizados con los datos personales y militares de todos y cada uno de los reservistas, como de la población que haya recibido instrucción militar. Actualizar las capacitaciones personales que cada integrante tenga a fin de buscar una reclasificación.
- Mantener una distribución regionalizada de los reservistas en el territorio nacional, de acuerdo a las armas o servicios, las jerarquías, especialidades y habilidades personales.
- Mantener registros actualizados con las direcciones domiciliarias y de trabajo y/o del familiar cercano que posibilite su futura localización.
- Proporcionar el apoyo logístico para la ejecución de los reentrenamientos con las reservas, u todo otro tipo de instrucción/capacitación al cual sean invitado.

En cada base de movilización existirán instalaciones con capacidad de alberque, de un depósito de movilización que funcionara para almacenar, inventariar, mantener y distribuir el armamento y equipo correspondiente a los reservistas/reemplazos que conforman los elementos movilizados y las unidades que integran el sistema de reemplazos. Este material será administrado por las Bases de Movilización en coordinación con las Bases Logísticas y las unidades de combate de la región o ambiente geográfico particular.

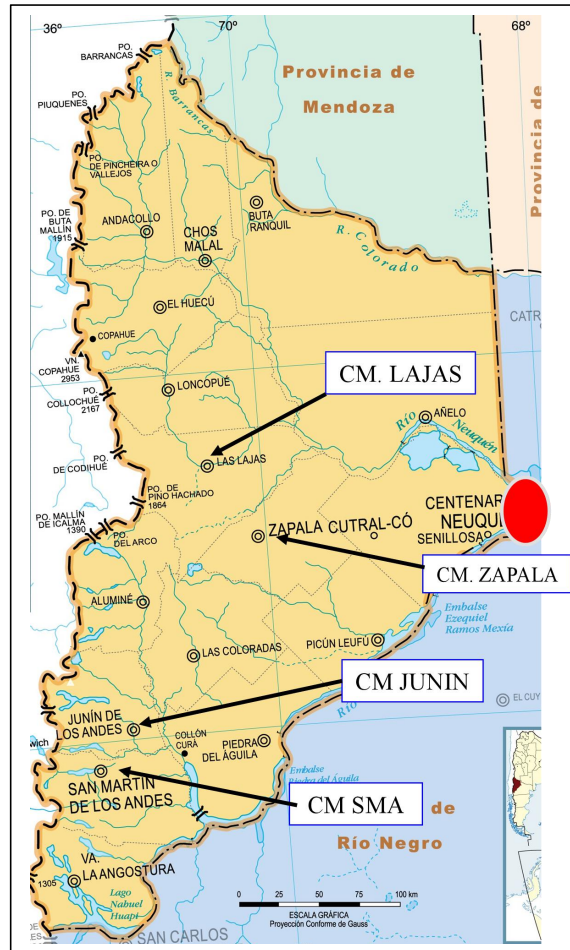
Enfatizar que las estructuras y elementos que se diseñan para apoyar el sostenimiento de las fuerzas, sea para el completamiento de los efectivos de los elementos que se desplegaran, o constituir organizaciones de reemplazos desde el grupo a la compañía, como reemplazo de unidad, se constituyan para los elementos de nivel Gran Unidad de Combate en su ambiente geográfico particular, obedeciendo al diseño operacional. De esta manera poder realizar las apreciaciones de efectivos necesarios que soliciten las unidades y poder comparar la disponibilidad de reserva. Estos deberán contar con niveles de instrucción acordes a las previsiones de empleo de las unidades a las cuales van a compensar y según capacidades del elemento.

La sistematización de la instrucción para las reservas será llevada a cabo por las bases de movilización quienes coordinaran con las unidades de combate básico a las cuales pertenecen, de manera de integrar las reservas/reemplazos a las actividades de entrenamiento y adiestramiento de cuadros y conjuntos, estableciendo según las necesidades previsiones los niveles a alcanzar para su futuro empleo.

En cada base de movilización entenderán en el bienestar de sus integrantes, promover e incentivar a su preparación como así formar parte de los beneficios que tenga la fuerza, siendo

estos parte de la misma, seguros de vida, de salud, etc que incluya a su grupo familiar. Disparador de investigación para otro trabajo que busque normar doctrina para el personal que recibe adiestramiento y conforma tanto la reserva como las bases de movilización.

### Propuesta de Bases de Movilización Regional



### **Conclusiones Finales.**

Para poder contar con las prescripciones reglamentarias acordes a nuestra institución, y según el rol que esta representa en el estado, debemos en primer instancia configurar una fuerza acorde a la misión impuesta a cumplir y poseer el conocimiento a que adversario enfrentar, para desde allí, ejecutar un planeamiento acorde a las organizaciones a establecer que con sus estructuras, funciones, personal y medios pueden dar solución al problema planteado de manera eficiente y eficaz.

La Ley de Movilización Nacional en nuestro país aún no ha sido aprobada o tratada en los recintos, desde su derogación en el año 1988; en cambio en los países del marco regional ya se encuentran implementada. En el presente trabajo pudimos apreciar las diferencias que implican tener la mencionada ley actualizada junto con la de Reserva para el empleo del instrumento militar según las circunstancias y despliegue territorial. Buscando la autodefensa de forma autónoma.

La movilización requiere de un elevado nivel de previsión para afrontar los peligros con la máxima capacidad de opciones, entre ellas, la militar, con aptitud y oportunidad. En este contexto, todos los riesgos estratégicos deberían ser contemplados. En el mismo nivel de importancia la ley de Reserva constituye un factor clave siendo la principal fuente de donde se obtendrá el recurso humano necesario para el sistema de reemplazos. A través de esta ley actualizada facilitar adoptar las previsiones en materia de instrucción y equipamiento, teniendo el claro las cantidades y calidades del recurso humano que la integra.

Los cuales recae en la necesidad de entender el empleo de las fuerzas en un marco regional, siendo muy diverso y extenso por las características geográficas de nuestro país. Por esto y más aun teniendo en mente la concepción del empleo del personal instruirlos y adiestrarlos en un ambiente específico. Hoy y desde este punto de vista las leyes dejan ese vacío impidiendo planificar los empleos de fuerzas sin un marco normativo que lo facilite. Entender que sin esta norma legal, nos dificulta establecer estructuras que sean eficientes para cumplir con las misiones que vayan a imponerse según el tipo de conflicto futuro, economizando esfuerzos, tiempos y medios.

Los cálculos de baja son determinantes como factor inicial del cual se ejecutará una correcta apreciación de situación por parte del oficial de personal, quien evaluará las necesidades de

personal que integraran las organizaciones que deban restablecer el poder de combate propio o completar los cuadros que faciliten ejecutar operaciones tácticas, en tiempo y espacio determinado. Este poder de combate será el recurso humano dependiente de la función reemplazo, que con sus tareas y actividades colocaran organizaciones, adecuadamente equipados e instruidos en capacidad de potenciar y cumplir los objetivos de la misión impuestos.

Visto lo expuesto anteriormente en lo referente al marco legal normativo, teniendo en cuenta la falta de efectivos, que se encuentra en disminución notablemente desde las incorporaciones de soldados voluntarios, como así también de los cuadros en nuestras filas institucionales, agregando que el sistema de reemplazo no se encuentra activo, y que solo se lo emplea para actividades académicas, entendemos que el fin del presente trabajo busca optimizar los recursos humanos como materiales, para reduciendo los tiempos de empleo, y atendiendo la rapidez con que los conflictos escalan en nuevas dimensión, y la su intensa ejecución que disminuye su duración, es que priorizamos la instrucción previa como el despliegue zonal de las reservas como su integración al poder de combate en forma de unidad.

Si tomamos de referencia el último conflicto que nuestro país protagonizo, veremos lo lo aquí mencionado, y es que tenemos que pensar en sistemas, estructuras y fuerzas que puedan tener la flexibilidad, modularidad, y agilidad para emplear lo ya existente en forma eficaz, centralizada durante el planeamiento para una ejecución rápida y descentralizada, conociendo en detalle las actividades del proceso que lleva implícita cada tarea, priorizando los efectos ulteriores que se buscan y cumpliendo efectivamente los objetivos impuestos.

Mejorar nuestra doctrina actualizando en base a nuevas experiencias, explotar las lecciones aprendidas, ejecutar instrucción sistematizadas de las reservas, incorporándolas a los ejercicios de unidad, preparar al personal instruyéndose como fracción, exigirlos en pistas donde se midan el desempeño grupal y como un todo en un ambiente geográfico particular en una operación táctica lo mas real posible, y en la zona a ser empleada, adiestrando al personal integrante creando conciencia de nación armada, preparada para hacer frente a conflictos, complejos donde se vea la necesidad de tener fuerzas armadas capaces cumplir con su rol y una nación que respalde su acción contribuyendo a resolver la defensa territoriales de su soberanía, preservando sus intereses vitales. Estas amenazas requerirán de nuevas doctrinas y empleos acordes, ya que probablemente no seran amenazas militares externas, sino más complejos como narcotráfico,

tráfico de armas, y criminalidad transnacional, pretendiendo desestabilizar las instituciones que conforman los estados.

Por último es necesario conocer en detalle los posibles conflictos, donde, cuando y con qué Fuerzas nos enfrentaremos, lo cual facilitara la preparación del personal, del terreno, y fundamentalmente el instrumento militar que accionara, el cual deberá estar preparado para ser conducido en las operaciones con capacidades acorde a las previsiones.

## Bibliografía

- Argentino, E. (1971). *Sistema de Reemplazos ROP 30 01*. caba: Inst Geografico Militar.
- Argentino, E. (2004). *Logistica de Personal - ROD 19-01*. caba: Instituto geografico militar.
- Argentino, E. (2007). *Educacion Profesional Militar, MFD-51-05-II, Educacion Operarional*. Caba: Instituto Geografico Militar.
- Argentino, E. (2015). *Conduccion de las FF Terrestres, ROB 00-01*. Caba: Instituto Geografico Militar.
- Carlos Edgardo, T. (2008). *Apoyo Logistico al componente Ejercito del TO*. caba: Ejercito Argentino.
- Cowan, D. (2018). Que hay en un Hombre. *Military Review*.
- ECUADOR, C. d. (2013). Manual de Personal. *Manual de personal*, 20.
- Ecuador, E. d. (2008). *Manual de Movilizacion nacional de Ecuador*. Quito: Ejercito de Ecuador.
- Edgardo, T. C. (2008). *Apoyo logistico al componente terrestre del TO*. CABA: Ejercito Argentino.
- Epps, G. V. (2009). Rehanalizar la Cohesion de la Unidad. *Military Review*.
- Kamara, H. (2018). Un nuevo planeamiento para la escuadra de Infanteria del Ejercito de EUA. *Military Review*.



## Anexo 1 – Esquema Grafico metodológico

