



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**Tema:**

**ESTADO DEL PERFIL MORAL MILITAR DE LA BRIGADA DE FUERZAS  
ESPECIALES N. 9 PATRIA**

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo  
Clínico**

**Línea de investigación:**

Salud integral, determinación social y desarrollo humano

**Autor:**

Henry Wladimir Mallitasig Arellano

**Directora:**

Mg. Catherine Nataly Shugulí Zambrano, Psc.

**Ambato – Ecuador**

**Marzo 2023**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO  
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

ESTADO DEL PERFIL MORAL MILITAR DE LA BRIGADA DE FUERZAS  
ESPECIALES N. 9 PATRIA

Línea de Investigación:

Salud integral, determinación social y desarrollo humano.

Autor:

Henry Wladimir Mallitasig Arellano

Catherine Nataly Shugulí Zambrano, Psc. Cl. Mg.

**CALIFICADORA**

f. 

Juana Rosario Lara Machado, Dra. Mg.

**CALIFICADORA**

f. 

Narcisa de Jesús Villegas Villacrés, Ps. Mg.

**CALIFICADORA**

f. 

Varna Hernández Junco, Mg. PhD.

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCE AMBATO**

f.   Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador  
SECRETARIA GENERAL  
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Marzo 2023

 Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador  
BIBLIOTECA *CSR*

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **MALLITASIG ARELLANO HENRY WLADIMIR**, con CC. **050286193-3**, autor del trabajo de graduación intitulado: "ESTADO DEL PERFIL MORAL MILITAR DE LA BRIGADA DE FUERZAS ESPECIALES N. 9 PATRIA", previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO CLÍNICO**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, marzo 2023



Henry Wladimir Mallitasig Arellano  
CC. 050286193-3

## DEDICATORIA

Dedico este logro, a mis padres Narciza y Edwin, quienes han tenido la fuerza, paciencia, sacrificio y oraciones necesarias, para impulsarme en la educación académica, de casa y vecindad. A mi hermano Leandro Emanuel (+), quién con su único recuerdo que llevo en mente, brindó un cuidado intangible en momentos de soledad. A mis inolvidables abuelos Mila (+) y José (+), quienes creyeron incondicionalmente en mí hasta sus últimos días de vida.

A todos mis familiares y amigos, que, con una palabra positiva, desinterés, sinceridad y buena voluntad, me apoyaron en todo momento. Lo dedico a ese Henry del futuro, al que espero que continúe como un buen curioso por la vida y el porqué de las cosas; para que no olvides ese arduo camino que recorriste, fue largo, pero satisfactorio, estuviste a poco de derrumbarte en varios instantes, pero existieron personas, motivos personales, vivencias propias y ajenas, que te favorecieron a seguir adelante. No lo olvides, respira profundo y continúa.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios, al Divino Niño Jesús, a su madre María en la advocación de Nuestra Señora de La Paz, San Judas Tadeo y el Dr. San Buenaventura, que me han permitido llegar a esta etapa con mucho agrado, por permitirme tener unos padres responsables y entregados, por cuidarme durante el día, las largas noches y en los viajes por carretera, por todo cuanto podría describir y lo que no podría explicar.

Agradezco a mi tutora Catherine Shugulí, Mg., por haber tenido la comprensión y guía inagotable durante todo el proceso y culminación de este proyecto. A mis lectoras Rosario Lara, Mg. y Narcisa Villegas, Mg., por brindarme su atención y colaboración en este trabajo. Quiero expresar, además, el agradecimiento oportuno, a la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 Patria y todo su personal militar de oficiales y tropa, que me brindaron el espacio necesario en todos sus sectores, para generar la presente investigación.

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo conocer por primera vez, el estado del perfil moral militar de la Brigada de Fuerzas Especiales N. 9 Patria ubicada al exterior de la ciudad de Latacunga. Se realiza una investigación con paradigma postpositivista, de tipo cuantitativo, no experimental, con alcance exploratorio-descriptivo y de corte transversal. Los participantes fueron 598 individuos en total, mayores de edad, militares en servicio activo, pertenecientes a la BFE-9, a quienes se evaluó mediante el Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-03). Los resultados del CEPPU-03 se componen de dos partes, un PPU Global con una media de 82,84% y un valor de 89,09% como media de un ítem individual sobre la moral; las dos cifras muestran que la moral militar o el potencial psicológico de unidad (PPU) se encuentra sobre una media superior al 80% que indica una condición óptima del constructo. Sin embargo, en el factor de Confianza en los Medios Materiales (CMM), el resultado ayuda medianamente a elevar la calidad del PPU. En conclusión, la moral de la BFE-9 se encuentra en un nivel alto.

**Palabras claves:** moral, militar, PPU, BFE9, fuerzas especiales.

## **ABSTRACT**

For the first time, the present study aims to know the state of the military moral profile of the Special Forces Brigade N. 9 Patria located outside Latacunga. The research was conducted with a post-positivist paradigm, quantitative, non-experimental, exploratory-descriptive, and cross-sectional. The participants were 598 individuals of legal age, military in active service, belonging to the BFE-9, who were evaluated using the Questionnaire for the Estimation of the Psychological Potential of the Unit (CEPPU-03). The results of the CEPPU-03 are composed of two parts, a Global PPU with a mean of 82.84% and a value of 89.09% as the mean of an individual item on morale; the two figures show that military morale or unit psychological potential (PPU) is above a standard of over 80% indicating an optimal condition of the construct. However, in the factor of Confidence in Material Means (CMM), the result moderately helps to raise the quality of PPU. In conclusion, the morale of the BFE-9 is at a high level.

**Keywords:** morale, military, PPU, BFE9, special forces.

**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Origen de la moral.....	5
1.2. Moral militar .....	15
1.3. Marco legal de las Fuerzas Armadas del Ecuador .....	22
1.4. Moral en las Fuerzas Armadas del Ecuador.....	28
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	39
2.1. Metodología.....	39
2.2. Técnicas e instrumentos.....	43
2.3. Población y muestra .....	50
2.4. Procedimiento metodológico .....	51
CAPITULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	53
3.1. Análisis descriptivo de las evaluaciones psicométricas.....	53
3.2. Caracterización de la muestra .....	53
3.3. Análisis descriptivo del (CEPPU-03) .....	67
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES .....	79
BIBLIOGRAFÍA .....	80
ANEXOS .....	97

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de titulación, se enfoca en la línea de investigación de desarrollo humano y salud integral, con la finalidad de conocer en primera vez, el estado de la moral de militares en servicio activo de la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 "Patria" (BFE-9), debido a que únicamente, se tiene una idea de la moral como algo subjetivo y esto permite que el personal tenga un impulso para realizar las actividades designadas, da apertura a preguntar acerca de que es lo que envuelve a la moral para ganar ese impulso y cuál es el estado evidenciable en el que se encuentra en una población militar.

De esta manera, se realiza un análisis de la teoría relacionada con la moral y cómo ésta se conecta con personas pertenecientes a las Fuerzas Armadas. En la actualidad, la palabra moral, se utiliza en los recintos militares ecuatorianos, para recibir una respuesta del grupo en muestra de un nivel anímico elevado para cumplimentar las misiones, despliegues, patrullajes, etc., pero este estado es únicamente empírico y no existe una valoración numérica que determine el estado moral de un individuo o grupo, ni tampoco las cualidades morales que permiten mostrar un alto o bajo estado de moralidad.

Los antecedentes de investigación sobre el tema en análisis, se ha encontrado información relacionada con la moral o las fuerzas morales, que se constituyen en la guerra y la manera en la que estas influyen en la victoria o derrota. La fuerza moral es importante, recae sobre el espíritu del soldado y dirige su voluntad en la guerra, pero desafortunadamente, no es medido en número, requiere ser vista y sentida (Clausewitz, 1832). Con esto en mente, se realizaron varios análisis alrededor de pasada la II Guerra Mundial, en la que grupos militares de EEUU demostraron altas cualidades morales, de acuerdo con las necesidades de los combatientes, disciplina, mensajes para la tropa, lo que permitía que el personal establezca relaciones amistosas y aprovechar estas cualidades morales para incrementar la capacidad de operatividad de la unidad.

Así, con el pasar del tiempo, Gal colecta los primeros estudios de la moral en un Ejército Israelí; que luego, con la colaboración de Manning, publicarían el cuestionario sobre una buena disposición para el combate, esto en 1986 y 1987 respectivamente. Acto seguido en 1989, el Centro de Relaciones Humanas del Ejército de Tierra Francés elabora un instrumento para medir la Capacidad Psicológica de la Unidad por medio de seis factores: cohesión, confianza en los medios, confianza en el jefe, confianza en sí mismo, situación personal y legitimidad de la acción.

Para 1994, García Montaña y Núñez Amador, adaptan el cuestionario francés a la población de militares españoles, que da como resultado un primer cuestionario español para estimar el potencial psicológico de unidad (CEPPU-94), posteriormente, el Instituto de Investigación del Ejército para las Ciencias Sociales y de la Conducta de EEUU, elaboran cuestionarios que permiten valorar el clima de la unidad y los sectores en los que se localizarían posibles problemas; sin embargo, el cuestionario no fue sistematizado adecuadamente para recolectar los datos, crear baremos e interpretaciones de resultados, no obstante, fue útil en estudios longitudinales dentro de la unidad (García-Montaña, Gutiérrez y Núñez, 2005). Por su parte, García Montaña, Gutiérrez y Núñez para el año 2003, realizan una modificación al CEPPU-94, en la que surge el CEPPU-03, mismo que permite analizar o factores del potencial psicológico de unidad. Y que, de acuerdo con Galindo, se considera como un primer intento científico de la actualidad para estudiar la moral en las Fuerzas Armadas (Galindo, 2014).

La moral militar es un tema poco estudiado en el Ecuador y al conocer el punto estratégico del cuál obtener la información necesaria para la investigación, se plantea la pregunta en conocer ¿cuál es el perfil moral militar en la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 "Patria" ?, para ello, se consideran los siguientes objetivos:

### **Objetivo general**

Determinar el perfil moral de una muestra de militares activos de la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 "Patria"

## **Objetivos específicos**

1. Fundamentar los aspectos teóricos en torno a la moral en personal militar.
2. Evaluar la conducta moral en una muestra de militares activos de la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 "Patria".
3. Desarrollar el perfil moral de la muestra de militares activos de la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 "Patria".
4. Elaborar un informe con los resultados obtenidos.

Por la metodología de la presente investigación, es de tipo no experimental, no se manipula la variable y se la observa en su trayecto natural. Es un estudio cuantitativo de corte transversal de la moral militar en la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 "Patria", que se encuentra ubicada las afueras de la ciudad de Latacunga. De acuerdo al cálculo de la muestra, se cuenta con 310 participantes; sin embargo, se obtuvo la participación de 598 participantes y con un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia con criterios de inclusión y exclusión. A la vez, la investigación es un estudio exploratorio-descriptivo, pretende explorar el fenómeno y describirlo por ser poco indagado.

El instrumento a aplicarse es el Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-03); el cual, tiene por finalidad, estimar el Potencial Psicológico de Unidad (PPU) que es un constructo definido como la confianza que tiene el grupo militar para cumplir una misión con éxito (García-Montaña et al., 2005). Por lo tanto, la investigación busca conocer el estado moral de un grupo de militares en servicio activo; y con ello, comprender la motivación que promueve sus actividades.

## **Justificación**

El personal de militares activos, tiene una de las profesiones con un desgaste psicológico enorme, sin contar con el desgaste físico que va a la par, pero en este contexto de la población militar, existen varios valores institucionales y la propia convicción de los miembros que hacen que sigan adelante en su trabajo; uno de estos valores es la moral, por este motivo, la investigación de la moral, se centra en una de las instituciones militares más importantes que tiene el país.

El desconocimiento cuantitativo del nivel de la moral del personal militar, no se sabe si ese estado moral es lo primordial, adecuado o satisfactorio, para que la unidad cumpla con las actividades de despliegue, misiones, entrenamientos o disposiciones que deba realizar. Estas preguntas son las que brotan al realizar el trabajo investigativo y la escasa información que existe del tema, permita fortalecer los conocimientos de algo poco indagado con la finalidad de ser un aporte significativo en la psicología militar.

## CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA

### 1.1. Origen de la moral

La moral es apropiable a acciones que realizan los seres humanos, se lo toma desde un punto sobre el obrar y el cómo este se relaciona con el bien o con el mal, entorno a su vida y lo social (Real Academia Española, 2022, definición 1). De esta manera, posee la libertad de desenvolverse de diferentes formas ante otro individuo o grupo de personas, ya sea dentro de un círculo social conocido o no.

La moral, se atribuye al constante empeño que el individuo realiza para encaminar su conducta en realizar actos en los que existen buenas razones; y que, al mismo tiempo, se da la misma importancia a los intereses de las personas que son afectadas por lo que se realice (Rachels, 2021). Se agrega, que la génesis de la moral es de carácter antropocultural; debido a que dentro de la cultura donde el ser humano nace y se desarrolla, las costumbres, valores y reglas son aprehendidas. Así, la influencia que la sociedad ejerce sobre las personas durante las etapas de crecimiento y con la historia de tradiciones que poseen, hacen que se forme de acuerdo a una estructura de moralidad que interviene en el grupo social.

La palabra *moral*, se origina del latín *moralis* que hace referencia a las costumbres (Sánchez, 2018). De la misma manera, Urquijo (1999) menciona que el término moral:

Proviene del latín *mos*, que significa *costumbre, carácter, modo de ser, modo de vivir*. El origen del término *mos* fue la traducción al latín de los términos griegos (*ethos* con eta o «e» larga) y (*éthos* con épsilon o «e» breve). El término *ethos* lo podemos traducir por *cualidad del carácter, modo o forma de vida*. El *ethos* en su sentido más amplio es la disposición del hombre en la vida, su carácter o modo de ser, la manera como el hombre va adquiriendo su forma de vida a lo largo de su existencia. Ahora bien, este carácter o modo de ser (*ethos*) es adquirido por *éthos* que significa *costumbre*, es decir, a través del hábito, la virtud o el vicio. De esta manera, *ethos* deriva de

*éthos*, el carácter se logra mediante el hábito. Cómo en el latín no había un término que diferenciara a *ethos* de *éthos*, como sí sucedía en el griego antiguo, ambos términos se tradujeron como *mos*. (...) Cabe resaltar, que es a Cicerón a quien se le atribuye la invención del término *moral* (p. 121).

Cicerón (*De fato I, 1*) menciona, “[...] porque se refiere a las costumbres, que los griegos, llaman *ἠθος*, solemos llamar doctrina de las costumbres a esta parte de la filosofía; más atendiendo al enriquecimiento de la lengua latina, puede denominársela *moral*” (citado en Morales, 2019, p. 37).

## **Dimensiones de la moral**

### **Moral como estructura**

El ser humano está caracterizado por tener una estructura psicobiológica, misma que hace que se diferencie con el animal el cual, se mueve en una sola línea dentro de su realidad; es decir, brinda una respuesta a un estímulo. López (2012) sostiene que “En el animal su ajustamiento con la realidad ya viene dado, ya que éste se mueve nada más, de realidad a realidad” (p.3). De esta manera, la diferencia que existe con el animal, es que el ser humano tiene la capacidad de seleccionar las posibilidades, que se le presentan al tener una opción; se diría que, mientras un animal mira un estímulo y respuesta, el ser humano transforma el estímulo en alternativas.

Esto constituye al ser humano desde su origen, la naturaleza exige una necesidad en la que no interviene el poseer un ideal; sino, ver el nacimiento de un hombre desde un animal por ello el surgimiento moral parte de su propia estructura antropológica. Rincón i Verdera (1997) sostiene:

La moral es esencial e inherente al hombre. [...] los actos humanos, los actos pertenecientes al *genus moris*, en contraposición a los actos que pertenecen al *genus naturae*, es decir, los actos inteligentes, racionales y libres, independientemente de que se practique el bien o

el mal, independientemente de que se haga eficiente o deficientemente la vida, son siempre morales como estructura (p.166).

Es por ello, que los seres humanos no están ajustados al medio que lo rodea; sino, que se encuentra expectante ante estímulos donde realiza un ajuste propio de respuesta, sea esto adecuado o inadecuado y de la que obtiene experiencia.

### **Moral como contenido**

La moral como estructura no va sola en el individuo, existe un segundo acople que hace que la realidad tome sentido, se ajusta al momento, a la ética y la consciencia. Sánchez (2018) argumenta:

La moral como contenido establece que el estilo de vida del hombre lo determina su cultura; esa es la razón por la cual este es un socio culturalmente determinado en su conducta, pues el hombre es elaboración cultural. Esto remite a que la moral tiene una connotación prescriptiva e indica las obligaciones y los deberes del sujeto, para consigo mismo y con los demás, y recibe así la aprobación o no de los otros en comunidad (pp.41-42).

Esto quiere decir, que la estructura moral va a ir acompañada del contenido moral, donde el sujeto no realiza su vida a su modo o sobrepasa los límites de su personalidad; por el contrario, recurre a una jerarquía de valores que permitan moldear el trayecto de lo moral en el individuo.

### **La actitud moral**

La actitud del individuo hace que exista una sobre exigencia del sujeto, no solamente con la sociedad, sino consigo mismo para encontrar una evolución o mejora en sus acciones como ser humano. Blanco (1983) menciona “exige la verificación posterior de su comportamiento y la cualificación, más que la cuantificación algebraica, de sus actitudes y de su correlativa praxis” (p.41). Esto hace que la persona tienda a calificar su actitud como buena o mala, antes que, el

contabilizar las veces en las que ha sido bueno o malo y las veces en las que ha realizado estas acciones, moldear la conducta y las reacciones del sujeto de acuerdo a los estímulos recibidos.

Por consiguiente, los actos humanos que son realizados por libre albedrío el Catecismo de la Iglesia Católica (2023) menciona “el hombre es, por así decirlo, el *padre de sus actos*” (Art. 4, núm. 1749). Estos actos dependen de tres bases en la que el *objeto elegido* real o aparente, tenga una *intención* que la persona quiera mostrar de acuerdo a las *circunstancias* en la que el acto se presente (Iglesia Católica, 2006). Así, la actitud moral busca tener un mejor orden en el individuo a la vez que es fundamental para un desenvolvimiento idóneo en su vida y ante los demás.

### **Desarrollo de la moral**

El ser humano, se ha desarrollado en muchos aspectos, tanto físico, social, económico, político, entre otras; pero ¿cómo ha sido su desarrollo de la moral?, para esto se toma en cuenta que el ser humano es social por naturaleza y establece relaciones con los demás individuos desde muy temprana edad. Piaget, 1932 (citado en Chong, 2011) refiere:

Las figuras de autoridad son de suma importancia en el desarrollo moral porque tanto las relaciones de respeto y control unilateral como las relaciones de cooperación y reciprocidad [...] fomentan el desarrollo moral y determinan nuestra forma de entender la vida moral (pp.287-288).

Es apropiado en expresiones populares decir que “la educación viene desde el hogar”, donde los cuidadores primarios son quienes ayudan al infante en su moldaje de valores y comprensión del estilo de vida que llevan en su círculo familiar y social. Para los inicios del estudio del desarrollo moral, lo realiza Piaget al utilizar historias hipotéticas para adquirir de los niños expresiones de pensamientos morales y la relación que existe entre el desarrollo del juicio moral y el proceso cognitivo. Noguera (2018) menciona “Por ello la teoría de Kohlberg es una teoría de los

estadios más elaborada, construida intencionalmente como una extensión de la teoría de Piaget” (pp.40-41). Así, Kohlberg brinda un aporte al desarrollo social en el que busca rescatar los valores morales de las personas, donde el sujeto busque un espacio de condescendencia e internalice adecuadamente lo rescatado.

### **Teoría del desarrollo moral de Kohlberg**

Todas las personas son formadas bajo unos estándares morales que provienen desde los cuidadores primarios; además, de la sociedad en la que se encuentra; esto, es el principio de la influencia que ejerce sobre el comportamiento que cada uno posee. Kohlberg contempla de manera esencial el entender la reacción de la estructura del razonamiento frente a las problemáticas de carácter moral; en las que, cada una de sus investigaciones no han sido centradas específicamente en los valores, más bien, en la formalidad de los aspectos del pensamiento moral; esto quiere decir, del motivo o la razón que los sujetos tienen para seleccionar una acción (Elorrieta-Grimalt, 2012). Donde, se sumerge en el cómo se construye la moral y el cómo se da la idea de bien o mal, más no en si la acción realizada es buena o mala.

La teoría del desarrollo de la moral está dividida en seis estadios. Kohlberg (1992) refiere “se agrupan dentro de tres grandes niveles: nivel preconvencional (Estadios 1 y 2), nivel convencional (Estadios 3 y 4) y nivel postconvencional (Estadios 5 y 6)” (p.187). En las que se identifica la actitud moral de las personas en base al estadio que se encuentra, misma que ayuda a pronosticar la acción que el sujeto realiza de acuerdo a la situación expuesta.

L. Kohlberg ordena los niveles o etapas que contienen los estadios de manera jerárquica. Se organizan a partir de tres niveles que son caracterizadas por los problemas morales y que son divididas en dos estadios, mismos que representan el o los criterios que tiene la persona para comportarse (Cruz, 2020). En los cuales, su juicio moral sobre el bien y el mal se direcciona.

## **Nivel preconventional**

En este primer nivel, explora lo moral de los sujetos que no llegan aún a comprender las reglas convencionales de la sociedad. El infante, se muestra receptivo a todas las normas de la cultura, las etiquetas de bueno y malo, deduce lo justo o lo que es injusto; pero, las califica en función del castigo, recompensa o el intercambio de favores, incluso alrededor del poder físico de quienes exponen la norma (León, 2018, p.16). Por lo que el juicio propio de cada sujeto gira en torno a la satisfacción de sus necesidades o la normativa a la que se rige.

Este nivel, se divide en dos estadios, el primer estadio es la Heteronomía o el castigo y obediencia y el segundo estadio es el Individualismo o el propósito y el intercambio (Chilet, 2019, p.37). El estadio 1 se orienta a la acción que el sujeto realiza de acuerdo al castigo y la obediencia para obtener aprobación; mientras que, en el estadio 2 la relación con otro se establece por un intercambio y reciprocidad (Casas, Ibáñez y Parra, 2018). Es decir, que el individuo realiza acciones correctas siempre y cuando haya satisfecho sus necesidades.

## **Nivel convencional**

El segundo nivel, se centra en las expectativas que tiene la sociedad y la norma, tiene como base la aprobación de los demás, de la familia e incluso los valores tradicionales. El sujeto, se preocupa por cumplir con las aspiraciones externas de la sociedad (Hardin, 1978). Tiene en cuenta las consecuencias que producen sus actos también para la familia, grupo o nación a la que pertenece (Vílchez, Sánchez-Romero, Reche y De Francisco, 2018). De esta manera, la necesidad de ser una persona buena para sí mismo y para los demás, hace que cuide de otros, o los lleve por lo que considera una buena acción, sigue el reglamento y obedece a las figuras de autoridad.

Se divide en los estadios tres y cuatro, en la que el sujeto reconoce su pertenencia al grupo social, es capaz de tomar la perspectiva del otro, se somete y respeta las reglas establecidas por el grupo (López *et al.*, 2019). Con ello el individuo logra

tener una emancipación moral en la que, con el tercer estadio, la acción correcta lo hace ver afable ante los demás para obtener aprobación y el cuarto estadio, se da en la actitud moral del sujeto para mantener el sistema en funcionamiento ordenado con la buena acción, antes que el colapso del sistema con una mala acción.

### **Nivel posconvencional**

El tercer nivel que Kohlberg propone, que los principios de los individuos son más internalizados, da lugar a que sea una acción moral más profunda. Sandoval, Villegas y Vega (2019) argumentan “enfocan los problemas morales desde una perspectiva superior a la sociedad. Es decir, pueden actuar más allá de las normas y leyes dadas por la ciudadanía” (p.78). Así, la persona entiende y acepta las reglas que la sociedad posee debido al principio moral que las envuelve; sin embargo, en algunos casos conflictúan con estas normas sociales para reflexionar e intentar mejorar los convencionalismos sociales.

Y como los niveles anteriores, se divide en dos estadios, el quinto y sexto donde el individuo se orienta a un contrato social y los principios éticos universales. León (2021) menciona acerca de los estadios, que las cualidades percibidas por la sociedad de manera popular llevan lo mejor a la mayor cantidad de personas como lo correcto y que al tener una elección individual, hace que el sujeto juzgue lo moral que dependen de los estándares generales. Es decir, que las leyes u obligaciones alcancen un mayor número de personas y, se enfocan en lo positivo; donde al ser un compromiso social, impulse al individuo a mejorar para sí mismo y para los demás.

### **Moral religiosa**

Se encuentra categorizado por las tradiciones de una sociedad religiosa, en la que se rige por los mandamientos de la doctrina o creencia. Fajardo (2021) menciona “La moral de corte religioso tiene su punto de partida en la fe [...], se sustenta en la revelación; el valor moral de una acción está de acuerdo con el grado de respeto que se tenga voluntad de Dios” (p.129). Las personas apelan a la responsabilidad,

el cuidado y la humanidad de la moral religiosa; por lo que, la conciencia moral de cada individuo hace la diferencia entre un valor religioso auténtico y un valor ético temporal, aunque su origen sea la fe. (Sandu, Huidu & Frunza, 2020). Esto lleva a que la acción moral religiosa, se encuentre orientada hacia el prójimo o hacia otro que lo acoge como divino, mientras que el valor ético temporal es un deber con el otro que es visto como un igual; es decir que, al tiempo que el Otro toma una acción moral religiosa como enviada de Dios, el emisor la brinda como una acción ética y de respeto.

### **Moral laica**

Para Durkheim la moral laica es importante, debido a que lo considera esencial en la sociedad y la ha dividido en dos dimensiones, donde una se rige por reglas morales y la otra por reglas utilitarias. Las reglas morales, se comprenden por ser un deber inexcusable, son obligatorias y adentradas en un sistema de recompensas y castigos; por su parte, las reglas utilitarias actúan sobre el interés colectivo antes que el individual (Durkheim, 2002). Por ende, se inculca a las personas, la forma en la que debe ser su comportamiento ante la sociedad con las reglas y normas que han sido establecidas y su adaptación a las mismas, lo que lo vuelve autónomo.

Parte de inculcar la moral laica es por medio de la educación, donde a los niños por medio de ejemplos o prácticas, se enseña o refuerza los valores morales, que si en el caso de estar descuidados, producen un daño individual y social. El inicio de la enseñanza de valores empieza por el núcleo familiar y por el cuidador primario; pero, se trasladó a las unidades educativas y a responsabilidad añadida del docente que coadyuva en el proceso de transformación del individuo (Magallanes, 2019). Sin embargo, la enseñanza enfocada en los valores ha ido en decadencia en las unidades educativas, a indagación verbal, docentes manifiestan que materias como Ética y valores, Cívica, Valores y Actitudes han sido retiradas del pensum de estudio primario, mismas que servían para la ayuda moral del infante.

## **Moral fundamental**

Se encuentra más adentrada en lo general de la moral, hace que la persona reflexione acerca de lo vivido e intenta encontrar la génesis de la ética y de la existencia de los seres humanos. La moral fundamental es quien se encarga de los principios éticos generales en donde se ubican los conocimientos más elementales, por ejemplo, sobre la bioética, moral social, etc. (Carrasco, 2000). Los Derechos Humanos manejan este modelo de moral; donde, el centro de atención está en el fin como principio de una adecuada organización de la sociedad; es decir, el fin es producido por la acción que realiza el individuo para corresponder los principios o normas que la sociedad establece.

## **Moral sexual**

Comprende las maneras en las que se entiende las orientaciones sexuales en relación de si es bueno o malo ya sea con la idea de lo natural, la reproducción o el placer. Con esto en cuenta, la conducta moral sexual es el pudor que se determina por ciertas prácticas sociales; así, Flores (2021) menciona “[...] el pudor está definido por lo público, pero a partir de acciones de carácter privado.” (p.131). Es decir, que las acciones, que se censuren socialmente son tomadas como acciones malas o incorrectas, producen un rechazo de las demás personas y son actos íntimos o realizados en silencio para proteger la moral; sin embargo, existen personas quienes sin importar el rechazo social hacen público una relación impudorosa.

## **Moral social**

Es donde las personas inician el aprendizaje de las normas sociales, mismo que permite la integración a la sociedad y que es una moral predominante en la masa e influenciada por sujetos alrededor de un individuo. De acuerdo a Zalba (1956) menciona “*Morale sans péché* preconiza una moral exterior de acción, exclusivamente social, basada en esta norma tan simple como universal: no hacer mal a los demás” (p.288). Mostrar que al realizarlo o cumplirlo en el exterior

(sociedad), el sistema moral, se encuentra en orden mientras no se desplieguen acciones catalogadas como malas.

### **Moral individual**

Es referida a las decisiones y acciones personales, donde el sujeto considera y califica las acciones buenas o malas, pero sin que afecten a los demás, crea sus propios principios o normas que se ajustan en base a las costumbres, la educación, cultura individual. Scanlon (2014) refiere:

En lo primordial se trata de estándares determinantes de la permisibilidad, impermisibilidad, y reprochabilidad de acciones individuales, aunque también pueden incluir conclusiones sobre aquellos valores -referidos a la mejor forma de vivir- que son comúnmente denominados “valores morales”. Muchos estándares morales se aplican a nosotros sin importar si otros los cumplen de modo general (p.87).

Es decir, que el criterio que del sujeto se desprende es el camino para vivir en sociedad, al mismo tiempo que si una acción es permitida o no, y/o rechazada, llega a una conclusión propia que crea experiencia para forjar al individuo.

### **Moral militar**

Es una moral arraigada al profesionalismo y la actitud del personal militar que conforman las Fuerzas Armadas, en la que las acciones vistas de buenas o malas, se las califica de justas o indecorosas respectivamente, Montgomery (citado en Bobo, 1994) menciona que lo más importante para un combatiente militar es el espíritu, se comprende que las batallas se triunfan con el corazón de los individuos. Aclara que el ejército no es la composición de las personas con el material bélico, apoyo logístico, transportes, etc.

La fuerza real de un ejército es, y debe ser mucho mayor que la suma de sus partes; esa fuerza extra viene dada por la moral, el espíritu de

lucha, la mutua confianza entre dirigentes y dirigidos, así como por otras muchas e intangibles cualidades espirituales (Bobo, 1994, p.80).

De esta manera, la moral del personal militar se desprende por el amor a la Patria; donde, a más de tener un enorme respeto por los reglamentos de disciplina social y militar no como algo impuesto sino acogido a la personalidad del individuo, haga que se inyecten de fuerza y exigencia a ser miembros sobresalientes ya sea dentro o fuera de la institución militar.

## **1.2. Moral militar**

### **Valores de las Fuerzas Armadas**

Para proporcionar información acerca de los valores que se encuentran dentro de las Fuerzas Armadas desde lo macro a lo micro, se toma en cuenta el Ranking de Índice de Poder Militar 2022 o *Global Firepower*. La clasificación final hace uso de más de 50 factores individuales que determinan el Índice de Poder o *PowerIndex* (“*PwrIndx*”) de cada una de las naciones, en categorías que van desde el poder militar y el sustento económico hasta la capacidad logística y geográfica (Global Fire Power [GFP], 2022). Sin embargo, para el fin de esta investigación, únicamente se toma en cuenta los primeros tres lugares de acuerdo al ranking que a nivel mundial son los mejores calificados por su capacidad de combate.

### **Fuerzas Armadas a nivel internacional**

#### **Estados Unidos**

Acorde al ranking del GFP, los Estados Unidos de América se encuentran en el primer lugar y por lo que corresponde a los valores que aquí se encuentran, en el *Army Values* (Valores del Ejército) son inculcados como un aspecto en cuanto al proceso de formación militar profesional. Matelski (2017) menciona que los soldados nuevos que ingresan a la vida militar, se encuentran frente a un enfoque constante de los Valores del Ejército; mismos que, son promovidos por el clima de

mando dentro de las unidades y por la priorización en actividades operacionales, entrenamiento y despliegue. Esto quiere decir, que mientras los soldados que ingresan por primera vez al ejército, tienen en los mandos altos el ejemplo para encarnar estos valores militares y desarrollar la moral de los nuevos soldados.

Los Valores del Ejército en Estados Unidos son muy importantes para el funcionamiento adecuado del personal militar, son siete los valores fundamentales:

- Lealtad
- Deber
- Respeto
- Servicio Desinteresado
- Honor
- Integridad
- Coraje Personal

De acuerdo a la U.S. ARMY (2022) “Los soldados aprenden estos valores en detalle durante el entrenamiento básico de combate (BCT), a partir de ese momento los viven todos los días en todo lo que hacen, ya sea en su trabajo o fuera de él” (párr.1). Tienen en mente su servicio con la comunidad, con el estado y culturizar al personal militar con los valores que impulsan al ejército.

## **Rusia**

Rusia, por su parte ocupa el segundo lugar dentro del ranking del GFP; pero, en cuanto a los valores o normas morales que utilizan lo denominan como Etiqueta Militar. El Ministerio de Defensa de la Federación Rusa (2022) refiere:

[...] un conjunto de reglas de conducta basadas en los principios de la moral, los reglamentos y las tradiciones de las Fuerzas Armadas. [...]  
La estructura de la etiqueta militar incluye: etiqueta de comunicación y etiqueta funcional-oficial, reglas civiles generales de conducta y atributos (apariencia). Recordemos las palabras de M.V. Frunze que “la disciplina interna consciente debe necesariamente manifestarse en el orden externo (párr.1-2).

Así, el soldado ruso se adentra en los reglamentos morales y son reflejados en las características exteriores del militar, hace que se incluya el vestir y los hábitos tanto dentro de las instalaciones de las Fuerzas Armadas como fuera de ellas.

Las pautas que el ejército ruso posee en lo que a valores militares corresponde, son nombradas como militares-éticos, y son nueve los que encabezan la lista, a saber:

- Deber Militar
- Honor Militar
- Dignidad
- Nobleza y Valor
- Responsabilidad Moral
- Diligencia
- Coraje
- Disciplina
- Abnegación

Isaichev (2020) menciona “Estas son, en primer lugar, categorías que reflejan los detalles del comportamiento de las relaciones morales en un equipo militar, en el proceso del servicio militar y la actividad de combate” (párr.2). Estos valores, se enfocan más a un contexto de despliegue de operaciones militares, pero con la etiqueta militar, complementa el engranaje para una interacción con la sociedad civil y que lleve sus actitudes morales con armonía.

## **China**

La República Popular China, a octubre del 2022, ocupa el tercer lugar en el ranking de la GFP y sostiene que la preparación militar es sumamente importante para el estado. García (2016) menciona “[...] las armas se embotan y la moral se deprime” (párr.3). Esto quiere decir, que la fuerza militar en China, el ser ganador en un conflicto es lo prescindible, a que si es una guerra prolongada no contarán con el recurso suficiente para enfrentarlo, de esta manera, quien se encuentre de

mandatario, se torna prudente ante la decisión de participación bélica, cuidar al estado y preservar a las fuerzas armadas.

Los valores que el personal militar chino posee, se mantienen por la dinastía Han a la que se le atribuye alrededor del 90% de la población en la actualidad. China desprende una realidad multicultural, que se encuentra unida por principios morales y éticos como: armonía social, autocontrol y disciplina, orden y justicia, familia y enseñanza (García, 2016). Además, el Diario de León (2016) manifiesta “La disciplina, el orden y el entusiasmo son valores inculcados a los militares chinos” (párr.1). En la que el poder militar no es agresivo; sino, que pretende ser una fuerza armada armónica que no busca expandirse o agredir, más bien, defenderse.

Al continuar con los países y sus valores militares, se adentra más a lo micro en el que se toma en cuenta en esta oportunidad, los países participantes de la competencia Fuerzas Comando, ejercicio que se lleva a cabo prioritariamente en América del Centro, del Sur y el Caribe desde el año 2004. Al ser una competencia multinacional, es una actividad que se encuentra patrocinada por el Comando Sur de Operaciones Especiales de Estados Unidos (SOCSOUTH) y consta de dos partes, una competencia de habilidades físicas y un seminario para líderes. La competencia por equipos tácticos consiste en una serie de actividades que incluye pruebas de aptitud física, curso de confianza, combate cuerpo a cuerpo, marcha con mochila y carrera de obstáculos. El equipo de francotiradores compite en pruebas de aptitud física, puntería, movilidad y eventos de ocultación (SOCSOUTH, 2022). Todas estas pruebas llevan un gran desgaste físico y psicológico, por lo que los seleccionados para formar los equipos representantes, entrenan a diario en cada una de sus especialidades, pero sin dejar de lado el conocimiento de las demás áreas de entrenamiento y operatividad militar; luego de ello, se construye al grupo con los más aptos para ser enviados a mencionada competencia.

Y en la segunda parte de la competencia de Fuerzas Comando, se realiza un Seminario para Líderes Sénior, mismo que pretende el acceso a un diálogo constructivo de los representantes militares, de gobierno y personal académico, en la que se comparte conocimiento sobre la seguridad regional, amenazas nacionales

o regionales y el impacto que estas causan sobre la seguridad y bienestar del estado.

Los países que participaron en la competencia de Fuerzas Comando 2022 en su décimo sexta edición son Argentina, Barbados, Brasil, Bahamas, Belice, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, República Dominicana, Guatemala, México, Paraguay, Panamá, Jamaica y Estados Unidos. Con la misma dinámica del GFP, se toman los tres primeros lugares de la clasificación general de la competencia para indagar sobre los valores militares que mueven a estos grupos.

## **Colombia**

País perteneciente a Suramérica, se encuentra en el lugar 44 de la clasificación GFP en el año 2022, además, se proclama ganador de la competencia Fuerzas Comando del mismo año por undécima ocasión. “El trabajo en equipo, las técnicas empleadas y las capacidades físicas que demostraron tener los comandos, son un reflejo de la tenacidad con la que cuentan todos los soldados, marinos, infantes y pilotos de las Fuerzas Militares” (Ministerio de Defensa Nacional, 2022). Hace notar la fuerza física y también, la preparación mental del equipo colombiano que participó del evento, características que son aplicadas en los despliegues operacionales.

Junto a ello, los valores que se desprende del ejército colombiano son parte de aquella preparación mental y la tenacidad que anteriormente se expone, a saber:

- Respeto
- Honestidad
- Lealtad
- Valor
- Prudencia
- Constancia
- Solidaridad
- Fidelidad
- Transparencia

El Ejército Nacional de Colombia (2021) indica “Son las convicciones profundas y superiores en las que se sustenta el actuar del soldado y de todos los miembros que conforman la institución.” (párr.1). Por lo que el personal militar se forma bajo estos valores que son parte de una guía de conducta moral y direccionan a la vocación militar más auténtica de un servicio a la patria comprometido.

## **Honduras**

En lo que corresponde a la clasificación GFP, se encuentra en el puesto 109; sin embargo, en la competencia Fuerzas Comando 2022 quedó en la segunda posición. El Jefe del Estado Mayor Conjunto, Vicealmirante José Fortín expresa que las Fuerzas Armadas, se han consolidado estratégicamente para la defensa y seguridad del país, en la que han empleado efectivamente los medios y la capacidad humana del militar, contribuye al progreso del estado con esfuerzo, generosidad y espíritu de sacrificio (Fuerzas Armadas de Honduras, 2022, 0m50s). Así, el personal militar hondureño tiene una preparación, que se enfoca en el servicio y el ordenamiento de la paz, trabajar por la prosperidad de la sociedad y enaltecer sus valores principales que integran tanto ejército, marina y aviación.

En sus valores militares importantes, se encuentran tres: Honor, Lealtad y Sacrificio. Las Fuerzas Armadas de Honduras portan con orgullo el uniforme militar y que a través de sus ejecutorias contribuyen al bienestar de la ciudadanía, cumple su sagrada misión con profesionalismo y un alto sentido de responsabilidad (Fuerzas Armadas de Honduras, 2021, 1m36s). Afirma el compromiso que tiene el cuerpo militar con la sociedad hondureña, evitar hacer el mal y fortalecer la actitud moral en camino a las acciones positivas.

## **Fuerzas Armadas del Ecuador**

Ecuador cuenta con el personal militar desplegado en diferentes áreas del país, se encuentra en el lugar 68 de acuerdo al GFP y se coloca en la tercera posición de la clasificación final de la competencia Fuerzas Comando 2022. El país cuenta con tres fuerzas, Fuerza Terrestre, Fuerza Aérea y Fuerza Naval, todos ellos junto con

otras instituciones adscritas conforman el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA). Donde la misión que tienen, es el planificar, preparar y conducir de una manera estratégica diversas operaciones militares, asesorar sobre política militar, de guerra y defensa nacional; con el fin de, cumplir la misión de las Fuerzas Armadas. (Ministerio de Defensa Nacional, 2022). Estos parámetros, lo realizan bajo los lineamientos que emite el Ministerio de Defensa Nacional, para preparar la capacidad de estrategia y cambios que necesitan las fuerzas en cada tiempo; además, la plena organización de los medios que son necesarios en despliegues, operaciones o actividades estratégicas.

El CCFFAA posee varios valores institucionales que son promovidos por cada una de las fuerzas existentes Aviación, Ejército y Armada. De acuerdo al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador (2022), estos valores se presentan en el Cuadro 1.

Todos estos valores que el CCFFAA posee, hacen del soldado ecuatoriano un apoyo para las tareas conjuntas, de operaciones, maniobras y defensa del territorio nacional, espacio aéreo y aguas jurídicas; así, la actitud moral del militar, permanece atento a las acciones malas que evita y apegarse a aquellas que son buenas, incluye el respeto por el reglamento o normas a los cuales, se apegan para su ejecución.

**Cuadro 1.**

Valores Institucionales del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador (CCFFAA)

<b>Valor Institucional</b>	<b>Descripción</b>
Subordinación al Interés Nacional	Es el principio supremo de conducta, procesos, actividad social y comportamiento de sus miembros.
Entrega irrestricta a la Defensa de la Patria	Resguardo de la soberanía y garantizar la seguridad y desarrollo del estado, respetar la humanidad y derechos civiles, políticos, económicos y sociales de los individuos.
Lealtad	Sentimiento de fidelidad y franqueza que promueve confianza y seguridad entre los miembros de las Fuerzas Armadas.
Espíritu Militar	Estado moral, individual y colectivo que es característica de las Fuerzas Armadas, es el impulso determinante de la vocación de un soldado.
Respeto a la Jerarquía	Es el reconocimiento a los superiores jerárquicos, disciplina, obediencia, reconocer méritos, experiencia, preparación profesional e integridad moral.
Disciplina	Acatamiento integral de órdenes y disposiciones de leyes y reglamentos establecidos para las Fuerzas Armadas.
Cohesión	Unión, solidaridad y orgullo de integrar las Fuerzas Armadas. Capacidad de operaciones conjuntas y cooperación entre instituciones, integración eficaz y unidad institucional.
Moral Militar	Conjunto de cualidades o principios, para practicar el bien y evitar el mal; virtud del militar al estricto cumplimiento del deber.
Cultura Democrática	Capacidad de pensamiento crítico e independiente, respetar el estado de derechos e instituciones democráticas, participar en acciones constructivas para el fortalecimiento de la comunidad.
Honor	Cualidad de la estima y respeto propio, construye la integridad y valor, con calidad en principios morales sin ambición y desinterés.
Honestidad	Cuidado de bienes y valores encargados para su custodia y administración y velar por los bienes de los demás.
Ética Militar	Doctrina de la moral militar, en la que un conjunto de normas regula el comportamiento del personal militar de acuerdo a exigencias del servicio.

Fuente: Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (2022)

### **1.3. Marco legal de las Fuerzas Armadas del Ecuador**

En la actualidad las Fuerzas Armadas (FFAA), tienen como objetivo fundamental el brindar la adecuada preparación al personal militar activo para situaciones de combate, maniobras u operaciones especiales, en las que existe lo relevante a la contención de la paz y la defensa del territorio ecuatoriano. Por lo que esta formación, se establece dentro de las doctrinas, manuales y reglamentos, que se encuentran vigentes en la institución militar.

La ley Orgánica de la Defensa Nacional menciona a las Fuerzas Armadas como parte de la fuerza pública, en la que tiene varios objetivos con la sociedad, dentro de los que se encuentra el precautelar la soberanía del país, defender la integridad, independencia y unidad de este y garantizar el ordenamiento jurídico y democrático del estado social (Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2009, p.2). Por lo que el CCFFAA, mantiene una constante responsabilidad con los militares activos que tiene bajo su mando en brindar la preparación necesaria para su efecto laboral, donde la legislación en este sentido establece que el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas es responsable de “Comandar y dirigir la organización, preparación y empleo de las Fuerzas Armadas” (Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2009, art. 20 lit. b).

Esta fuerza pública por la que tiene que velar una sola persona, está apoyada por varios individuos quienes serán oficiales de mando de cada fuerza militar, mismas que son conformadas por Fuerza Terrestre, Fuerza Aérea y Fuerza Naval, que se constituyen como los principales órganos de operatividad en el CCFFAA, donde la Ley Orgánica de la Defensa Nacional en su artículo 26, da a conocer que cada una de las ramas pertenecientes a las Fuerzas Armadas desarrollan el poder militar para cosechar los objetivos de la institución, mismos que garantizan la defensa de la nación y contribuir con la seguridad y el desarrollo del mismo; además, lograr los objetivos derivados de la planificación militar (Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2009, p.8).

De acuerdo a la ley vigente en el Ecuador, reconoce la participación de tres fuerzas militares que resguardan la soberanía del estado, y que, dentro de los mismos con su mando a la cabeza, contemplan las leyes interinstitucionales que son manejadas de acuerdo a los intereses que cada fuerza exija para los miembros que lo componen. Y contemplar que, para llegar a dichos objetivos institucionales, existe un balance en sus directrices donde se establece un rendimiento óptimo del personal militar.

Cada fuerza, se compone por un conglomerado de personal militar, servidores públicos y recursos materiales, que se encuentran involucrados en brindar el

cometido estratégico en la preparación de las operaciones especiales que lleva a cabo el militar en despliegue. Por lo que, dentro de cada recinto, se acentúa en el adoctrinamiento, la preparación y evaluación de los miembros de cada unidad que se encuentran en estado activo.

La Ley de Personal de Fuerzas Armadas manifiesta que el “Militar en Servicio Activo es aquel que, habiendo satisfecho los requisitos para su reclutamiento, ha optado por la carrera militar como su profesión habitual” (Ley de Personal de Fuerzas Armadas, 2015, art. 5). Y cuenta con la predisposición de acogerse a las normas establecidas para el personal militar donde “Las Fuerzas Armadas, para el cumplimiento de la misión establecida en la Constitución y la Ley, exigen a sus miembros una disciplina rigurosa, cabal, y consciente, que se traduce en el fiel cumplimiento del deber” (Reglamento de Disciplina Militar, 2013, art. 1).

El seguimiento de un órgano regular, la disciplina y la unión de quienes forman este cuerpo armado es indispensable en la eficiencia del mismo, y se toma en cuenta la existencia de pilares que definen la moral militar. Misma que ha sido descrita como un estado mental bajo la combinación de varios componentes primordiales, la confianza y el orgullo individual, en los líderes y el equipo (Shillington, 2011). Estos tres componentes permiten que la eficiencia del personal militar sea destacada dentro de las actividades operacionales que les son encomendadas por el mando superior encargado.

Asimismo, en la visión particular que la Fuerza Terrestre, como una de las ramas de las FFAA, dentro de sus elementos orientadores, proponen que para el 2033 el Ejército Ecuatoriano es un ente multimisión, integrado por personal plurivalente y con medios materiales multipropósito; además, de ser impulsores de principios y valores que comprometidos con la sociedad, contribuyen al desarrollo e integración nacional (Ejército Ecuatoriano, 2022). Y para dar cumplimiento a lo anteriormente citado, junto a los beneficios que la ley otorga al personal militar, el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas brinda un servicio que, promovido por el Estado, atiende las medidas de prevención, reparación y recuperación a favor de militares en servicio activo, pasivo, familia, miembros civiles que conforman las

FFAA y pensionistas para asegurar su bienestar vital. (ISSFA, 2018). Al ser el campo de la salud uno de los beneficios a los que son partícipes militares y sus dependientes a través del Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM) en el que, con las coberturas, servicios y excepciones, mantiene la mira en la reincorporación del paciente a sus actividades normales e incrementar la calidad de vida.

El militar procura que su salud se encuentre estable, tanto la física como mental, al cuidar, atender y comprender el comportamiento que no es normal en sí mismo y atender contra ella. Debido a esta inatención, cualquier tipo de detalle o disposición que sea asignado al sujeto por pequeño e insignificante que parezca, inclinaría la balanza del funcionamiento adecuado de la unidad siempre y cuando el individuo esté dentro del plan estratégico de misión; por lo que, el oficial al mando, toma las medidas necesarias que produzcan la modificación del plan para que exista el desempeño esperado.

Así, dentro de las instituciones en beneficio del bienestar militar y de las personas que son dependientes, el Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas No. 1 (HE1) da a conocer dentro de su misión, una atención médica integral con una calidad de tercer nivel, para todo el personal militar con el fin de ser aportadores en el cumplimiento de los despliegues u operaciones militares; además, complementar su capacidad disponible en articulación a la red pública integral de salud (Hospital Militar, 2022) Con lo cual, el HE1 en la actualidad, se encarga de brindar atención médica a todas las personas, sean militares de las FFAA o personal civil, donde el compromiso de generar una atención óptima, genera una mejor calidad de vida en el paciente y pone en manifiesto la equidad de prestación asistencial que merece el usuario.

A esto, se suma los beneficios que otorga el servicio de salud de las personas que acuden a la atención hospitalaria, que luego de ser evaluadas y aquellas diagnosticadas con una enfermedad crónica, catastrófica, rara o huérfana, se incluyen en la asistencia farmacológica hospitalaria, en emergencia y ambulatoria, y conforme a una clasificación vigente los valores económicos serán analizados según el caso. (Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad del ISSFA,

2014, art. 81 lit. f) En el Cuadro 2 y Cuadro 3, se describe el listado de enfermedades catastróficas a partir de un punto de vista centrado en la psicología.

**Cuadro 2**

Cuadro de Enfermedades Crónicas, Catastróficas, Raras y Huérfanas.  
Listado de enfermedades crónicas con cobertura de medicina ambulatoria gratuita e insumos ambulatorios gratuitos.

Códigos	Enfermedades catastróficas	Militares servicio activo	Militares servicio pasivo	Montepíos	Esposas	Hijos
<b>Esquizofrenia, trastornos esquizofrénicos y delirantes</b>						
F20.8	Esquizofrenia orgánica de inicio temprano	1	1	1	1	1
F84.0	Autismo	1	1	1	1	1
<b>Enfermedades del sistema nervioso</b>						
<b>Atrofias sistémicas</b>						
G10	Enfermedad de Huntington	1	1	1	1	1
G11.0	Ataxia congénita no progresiva	1	1	1	1	1
G11.1	Ataxia cerebelosa de iniciación temprana	1	1	1	1	1
G11.2	Ataxia cerebelosa de iniciación tardía	1	1	1	1	1
G11.3	Ataxia cerebelosa con reparación defectuosa del ADN (A. Telangiectásica)	1	1	1	1	1
G11.4	Paraplejia espástica hereditaria: Strumpell Lorrain	1	1	1	1	1
G12.0	Atrofia muscular espinal infantil, Tipo I (Werdnig-Hoffman)	1	1	1	1	1
G12.2	Enf. de Motoneurona: familiar, esclerosis lateral amiotrófica, progresiva (ELA), (ELP), parálisis bulbar progresiva, atrofia muscular espinal progresiva	1	1	1	1	1
<b>Enfermedades degenerativas del sistema nervioso</b>						
G31.8	Otras enf. degenerativas del SN especificadas.: degeneración de la materia gris, enf. Alpers o polidistrofia infantil progresiva; demencia cuerpos de Lewy, enf. de Leigh o encefalopatía necrotizante subaguda	1	1	1	1	1
<b>Enfermedades desmielinizantes del SNC</b>						
G35	Esclerosis múltiple (sin especificar del tronco del encéfalo, médula o generalizada)	1	1	1	1	1

Fuente: Modificado a partir del Reglamento del Seguro y Maternidad del ISSFA. (2014). Anexo B "Cuadro de Enfermedades Crónicas, Catastróficas, Raras y Huérfanas".

Cuadro 3<sup>1</sup>

Códigos	Enfermedades catastróficas	Militares servicio activo	Militares servicio pasivo	Montepíos	Esposas	Hijos
<b>Polineuropatías y otros trastornos de sistema nervioso periférico</b>						
G60	Neuropatía hereditaria e idiopática	1	1	1	1	1
<b>Trastornos psiquiátricos</b>						
F20	Trastornos esquizofrénicos	1	1	1		
F31	Trastorno afectivo bipolar	1	1	1		
F32	Trastorno depresivo polar	1	1	1		
F42	Trastorno obsesivo compulsivo	1	1	1		
F07-F09	Trastornos orgánicos cerebrales	1	1	1		
<b>Trastornos neurológicos</b>						
G40-G41	Síndromes convulsivos	1	1	1		1
G20- G21- G22- G23- G24-	Trastornos extrapiramidales	1	1	1		
G25-G26 I64-I69 H02-	Accidentes cerebrovasculares	1	1	1		
G24-G51 tox, botulínica	Blefaroespasmos, distonía, espasmo hemifacial	1	1	1	1	1
G37	Otras enfermedades demielinizantes del SNC	1	1	1		
G80	Parálisis cerebral espástica					1

Fuente: Modificado a partir del Reglamento del Seguro y Maternidad del ISSFA. (2014). Anexo B "Cuadro de Enfermedades Crónicas, Catastróficas, Raras y Huérfanas".

Sobre los detalles considerados anteriormente, se comprende que, dentro de la salud mental, únicamente varios trastornos son los que cubre el ISSFA de manera gratuita, ya sea esto para servicio activo, pasivo o dependientes donde solamente se considera a una sola persona por cada subclasificación.

Por otro lado, al centrarse únicamente en el personal activo, el papel que prima sobre los mandos militares da luz de aliento a sus subordinados, esto se debe a que oficiales superiores velan por el bienestar del activo, tanto en lo que a

<sup>1</sup> Cuadro de Enfermedades Crónicas, Catastróficas, Raras y Huérfanas.

Listado de enfermedades crónicas con cobertura de medicina ambulatoria gratuita e insumos ambulatorios gratuitos.

salubridad se refiere y el beneficio de su trabajo, donde además, se incluye la motivación, disciplina y liderazgo, por lo que es el encargado de elevar la moral de la unidad, proporcionar el sentimiento de seguridad que merecen e incrementar la satisfacción del deber cumplido.

La investigación en torno al carácter jurídico, ha brindado varios elementos que promueven el buen accionar del militar en base a los reglamentos, leyes y normas que le son presentados; además, las características que tanto el personal de tropa como oficiales en servicio activo poseen como actitud dentro de las labores que da eficiencia al militar en la institución; incluyese la moral.

#### **1.4. Moral en las Fuerzas Armadas del Ecuador**

Al hablar de moral, se vuelve un tema muy amplio y complejo que es utilizado a través de las organizaciones del cuerpo de FFAA y grupos civiles, ha ganado un sinnúmero de definiciones que cubren los intereses de cada institución que la utiliza, por lo que es denominada como motivación, clima laboral, talento humano y dinámica del clima que se desenvuelve, y el modo en que este afecta al sistema individual y al sistema colectivo de la organización.

Parte de esta motivación, es remontada a lo autóctono, a lo indígena, que desde los valles, montañas y piel cobriza, existe una pauta que recorre la línea de tiempo en la que Yacasi (2017) menciona:

La famosa frase, lema o dicho “*Ama Sua, Ama Llulla y Ama Quella*” ha sido considerada en la actualidad como el fundamento de la Moral Andina. Otros autores dicen que es el principio inca, y en el colegio o la universidad lo han enseñado como principios básicos de la moral, como modelo para nuestras vidas (p.56).

Lo que lleva a pensar que, desde los antepasados u orígenes, se maneja un código de moral, que, dicho en conjunto como frase, de trasfondo maneja un gran poderío de sabiduría que bien lleva a acoplarse en la actualidad.

Un detalle diferencial que existe dentro del pueblo andino es el dialecto, los preceptos morales que se vieron anteriormente provienen de la población peruana; pero la población boliviana frecuentemente se inspira en el principio aymara de *ama sua* (no serás ladrón), *ama quella* (no serás vago), *ama llulla* (no serás mentiroso) (Gregor, 2008). Pero en el país Altmann (2014) refiere que esta relación existente, se expresa también, en las normas morales en el territorio ecuatoriano, como *ama quilla*, *ama llulla* y *ama shua*, que significan *no seas perezoso*, *no mientas* y *no robes* respectivamente; mismas que, nacieron como normas del comportamiento, que han sido aceptadas, reconocidas por el pueblo y que se conservan hasta la actualidad. Lo que permite dar como conclusión, que, a pesar de las mínimas diferencias dialécticas, poseen el mismo valor moral en los preceptos que la comunidad andina dispone para sus pobladores y las generaciones futuras, con la consigna de ser fielmente respetadas, caso contrario, aquel que incumpla cualquiera de estas normas indefinidamente vigentes, va a ser juzgado por el directorio activo de la comunidad.

Esto tiene gran similitud con las FFAA, sus normas y reglamentos propuestos para el personal activo, se manejan dentro de cada institución como los preceptos de la moral, así, Chalco ( como se citó en Yacasi, 2017) manifiesta que el precepto moral de *no seas ocioso*, no dejó entregarse al pueblo a la pereza o inactividad, tampoco al ser holgazán, indolente o negligente; por lo que el pueblo inka no se dio cuenta de lo valioso del tiempo u ocio para realizar un trabajo intelectual; en su lugar, las personas se sujetaban firmemente de la norma al ser una población con más dinamismo y practicidad. Con esto en mente, el personal militar valora su tiempo dentro de las unidades al contemplar un espacio en el que no se encuentran en entrenamiento, despliegue o comisión y establecen acuerdos para realizar diferentes actividades, como el aseo de su cuarto, casillero de ropa, vehículo personal o transporte logístico, limpieza de calzado o arma, ejercicio para mejorar el rendimiento o luego de cumplir sus obligaciones, la organización apresurada de un encuentro deportivo con otro grupo de activos, que tiene como fin promover aún más la cohesión del grupo.

El Comandante General Carl von Clausewitz menciona que la guerra es un acto realizado por el hombre y que, al ser creativo, es un choque de fuerzas morales que produce un conflicto entre las voluntades de los comandantes (citado en Ortega, 2020). Es así que, esta fuerza moral y la voluntad desarrollan el empuje que necesita el militar para cumplir su misión, ya sea dentro de las actividades administrativas de la base como en las zonas de despliegue u operaciones especiales.

El enfoque en el cumplimiento de la misión, una valoración y diagnóstico de la moral de la unidad militar, recolecta valiosa información que es utilizada en bien del grupo, ayuda a identificar las debilidades y fortalezas que posee el personal armado, con la visión de elevar las cualidades positivas y apaciguar aquellas que son negativas para el sujeto o los recintos militares. Así, se logra reforzar uno de los objetivos estratégicos del Ejército Ecuatoriano donde las unidades militares, se encontrarán orgánicamente completas, contar con autonomía operativa, capacidad de despliegue veloces con disposiciones claras y directas, apoyados por el sistema logístico adecuado para las operaciones (Fuerza Terrestre, 2017-2021, OBJ.1, num. 1, lit. a). Con lo que se garantiza que el personal de efectivos armados del Ejército y las otras ramas, se encontrarán complementadas con soldados sumamente calificados tanto física, cognitiva y psicológicamente, para acatar con más eficacia cualquier disposición superior y con la seguridad que su moral se encuentra totalmente equilibrada.

El cuerpo militar ecuatoriano, ha forjado durante mucho tiempo una hermandad, desde que inician su carrera militar como profesión e incluso mucho más antes con el servicio militar voluntario. Motowidlo y Borman (1978) realizan con el Ejército Estadounidense, un análisis de la relación existente entre la moral militar y tres elementos que aparentemente se encuentran implicados con el constructo moral, la satisfacción, motivación y cohesión grupal respectivamente; se incluye también que, en la estructuración militar, la moral es un determinante sumamente vital en la eficacia de la unidad. Debido a que alrededor de éste, giran varios factores que determinan un adecuado desenvolvimiento del militar dentro o fuera de las

instalaciones laborales, estos factores, se los encuentra agrupados en cuanto a relaciones horizontales, relaciones verticales y el factor individual.

El militar al tener varios valores institucionales y mientras continúa en el proceso de formación y perfeccionamiento profesional en la rama, y al abrazar el código de ética militar, la integración de los principios y valores obliga a cumplir con mayor eficiencia sus actividades, deja de lado a los elementos que intenten opacar la dignidad del personal; además, se manifiesta:

La profesión militar y el servicio a la nación, exige el cumplimiento fiel de normas de comportamiento, rigurosas e indispensables para el éxito de las tareas por cumplir; además, requiere de virtudes éticas y morales que le permitan tomar decisiones en situaciones adversas y lo impulsen, si fuese necesario, a ofrendar su vida en el cumplimiento del deber (Cruz, 2020).

Por lo que al tener en cuenta este conglomerado de comportamientos apegado a un espíritu de cuerpo, hace del personal militar el sujeto idóneo en el que la soberanía y defensa del territorio, se encuentre salvaguardado durante cualquier época y situación que el país enfrente.

El personal, que se encuentra dentro de la unidad permanece alerta ante cualquier eventualidad que sugiera participar de una reacción inmediata, con ello, los entrenamientos que poseen al ser parte de las FFAA son rigurosos, imprevistos y atemporales, a fin de lograr que el efectivo, se mantenga en vigilia de una emergencia, ya sea un evento de catástrofe natural o situación de conflicto armado.

La moral que se establece en un estado laboral y de quietud, se diferencia de la moral que se arraiga a los niveles psicológicos en eventualidades de comisión, maniobras, despliegue, estados de alerta ante conflicto bélico o desastre natural y la calidad de las características de disponibilidad que tiene el sujeto para enfrentar cualquiera de estos eventos. Por lo que la moral, al ser definida de varias maneras desde un punto de vista grupal o uno individual, se la considera por unos autores como un estado mental que, al ser parte de lo individual, se observa el desempeño

y la voluntariedad que detenta a un sacrificio. Otros autores, que se enfocan a nivel grupal califican a la moral como un fenómeno social, por lo que el principio del “espíritu de cuerpo” dentro de la fuerza militar permite perseguir objetivos ante eventos desfavorables.

Sin embargo, la moral no es sencillo de definirla, para autores franceses e ingleses, poseen vocablos totalmente distintos en lo que al término se dirige; refieren a la “moral” como un término ético que referencia a un conjunto de normas conductuales y “morale” que hace referencia al estado de ánimo. El español Jorge Vigón habla de una moral para tropas o unidades, donde distingue la moral ética o religiosa de la moral como actitud psicológica, que se contiene al estado emocional de las tropas y al operativizar esta moral en el personal militar Núñez y García-Montaño llegan en 1994 al constructo de potencial psicológico de unidad (PPU), donde lo entienden como “el estado de ánimo -individual y colectivo- que proporciona a la unidad confianza en el éxito de sus acciones” (García, Gutiérrez, Moreno, Núñez y Martínez, 2004).

Por lo que el potencial psicológico, individual y del grupo asume el predominio sobre las acciones que ocurren en la ejecución de las misiones que son encargadas a la persona o al grupo del cual se encuentra al mando; y dentro de este potencial, se encuentran ciertos determinantes que en todos los sujetos existen al interactuar entre sí, estos determinantes son éticos, sociológicos, psicológicos y fisiológicos.

El primer determinante, ético, refiere a la comprensión que tiene el sujeto por las normas morales que ayudan a dar forma la conciencia donde se genera la diferenciación del bien y del mal, ser virtuoso, ser constante para actuar sin exceso e incumplimiento. Junto a ello, el determinante sociológico hace alusión a las relaciones sociales en la que el sujeto se desarrolla en la actualidad, ya sea este el lugar de origen, las relaciones familiares, relaciones laborales o relaciones en las que el individuo se encuentra adaptado o condicionan su comportamiento. Se suman los determinantes psicológicos donde Kirsch (2007) menciona:

Evocan el desarrollo de la personalidad del individuo, ligado a su carácter, sus capacidades cognitivas, sus posibles antecedentes

psicopatológicos. Se expresan en particular por el control del estrés, por la gestión de las emociones, por la gestión de las relaciones con los demás, también la capacidad de razonar y decidir (p.43; traducción propia).

Y que al unirse a las determinantes fisiológicas en donde la edad, sexo, funciones biológicas, capacidad de sobrellevar fatiga y agresividad; hacen que el individuo tome forma para ser impulsado por el potencial psicológico para ejecutar acciones dentro de la unidad militar.

Estas acciones que la tropa o individuo realiza, sea dentro del recinto militar o fuera de ella, en despliegues, patrullajes, comisiones, entrenamientos, reentrenamientos, cursos o instrucción, serían posibles estresores psicológicos experimentados por los soldados en las operaciones militares actuales (Bartone, Adler & Viatkus, 1998). Se han diferenciado alrededor de cinco dimensiones donde los estresores psicológicos sean posiblemente experimentados por el personal militar activo.

## **1. Aislamiento**

Al encontrarse el militar activo en diferentes lugares del país o inclusive en el exterior con equipos de comunicación táctica de baja calidad y con personas extrañas ajenas al grupo militar donde pertenecen, que por motivos de logística tuvieron que unirse en un solo grupo de operación militar no tienen una cohesión aceptable. El aislamiento social militar lleva a relaciones anómalas entre los miembros de las fuerzas militares y el resto de la sociedad, en virtud del excesivo apartamiento (Borrero, 1990). Esto hace que únicamente no haya unión dentro de los militares activos por el hecho de no ser compatibles; sino también, que existan vínculos con el resto de la sociedad que se vean opacados por el aislamiento, uno de ellos sería el trato afectivo que tenga con su pareja o familia.

En la misma situación, se encuentra el personal activo que entra en un proceso de pase militar; el pase, es el traslado de un recinto a otro para

cumplimiento de su trabajo y requisito, al ser enviado a las diferentes regiones, Costa, Sierra, Oriente y Galápagos; en ciertas ocasiones las parejas están formadas por dos militares, militares solteros hacen menor el impacto; pero, en su mayoría tienen esposa, esposo o hijos que son civiles y la afectación es mucho mayor (Gaibor, Hidalgo, Tello, Benalcázar y Cifuentes, 2018).

El personal militar generalmente cumple con 24 horas de servicio, de acuerdo a la zona geográfica donde se encuentre, el rango, responsabilidades y obligaciones asignadas y disposiciones encomendadas; este estilo de vida, hace que el trabajo sea lo principal y la crianza de los hijos pase únicamente a su esposa, con la existencia de riesgo de niñas, niños y adolescentes mal orientados, rebeldes, consentidos o envueltos en negligencia, esto motiva a problemas de pareja, incumplimiento normas y desconocimiento de figuras de autoridad dentro del hogar e incomunicación entre los miembros familiares (Gaibor et. al., 2018). Todas estas situaciones, hace que el militar se sienta alejado de su familia, en la que por problemáticas con su familia en ciertas ocasiones opta por el aislamiento como opción para alejarse de los problemas; sin embargo, esto no afectaría únicamente su sistema familiar, sino también, su desempeño laboral.

## **2. Ambigüedad**

Es otro de los estresores a los que el militar en servicio activo encontraría dentro de su recinto, con ello, al recibir diferentes disposiciones, se corre el riesgo de alterarse la claridad de la orden o de la misión a la que ha sido encargado, de esta manera también no queda claro el rol que lleva en dicha misión por lo que la meta y objetivo al que pretende llegar queda difuso, se debe a que, al tener un órgano regular más estricto, los mandos no quedan claros para el cumplimiento de la orden.

Este inconveniente también lo presentan militares activos que van con el intercambio de recintos militares o más conocido como “pases”; así como

con miembros que van a patrullajes o despliegues donde el “desconocimiento del lenguaje, creencias o prácticas culturales asociadas a la población nativa del lugar donde se desarrolla la misión, así como de las naciones aliadas con las que se opera” (Galindo, 2014, p.129-130). Esto produce un malestar en los sujetos, son propensos a malestares físicos y psicológicos, con sintomatología de estrés, burnout y agotamiento emocional.

### **3. Impotencia**

Este estresor, se debe particularmente a las diferentes restricciones que el soldado tiene ante situaciones que realiza normalmente, estas limitantes se deben a los reglamentos que exige la normativa militar, en este también se incluye el clima laboral, el uso y manejo de instrumentos obsoletos o usados.

### **4. Hastío existencial**

Transcurre mucho tiempo donde el militar en servicio activo se encuentra en una labor constante, ocurre mayormente cuando tienen misiones de patrullaje en frontera, cursos de especialización, cursos de ascenso; esto hace que las actividades para entretenerse o la práctica de deportes disminuya y con ello descienda en cierta cantidad el grado de moral del militar.

De ser así, este inconveniente con el soldado se introduce en el trabajo y que, a pesar de realizar cualquier actividad de entretenimiento, no va a producir algún efecto positivo que cambie su bienestar y dentro del trabajo faltaría actividades significativas para el soldado en las que participe; de esta manera, “las tareas diarias a menudo adquieren un aburrimiento repetitivo, con la sensación de que no se está logrando nada importante” (Bartone, 2006, p. S136). Es aquí donde los comandantes o líderes de pelotón, se encargan de levantar el ánimo a sus dirigidos dentro de las tareas que se desarrollan durante la actividad de despliegue.

## 5. El peligro

La constante exposición de militares en servicio activo a perder la vida dentro de las actividades a las que están designadas, son muy frecuentes, cada uno tiene misiones diferentes, sea dentro de la ciudad, en frontera, en resguardo, traslado, entrenamiento o reentrenamiento militar.

Como ejemplos, es el accidente ocurrido el 15 de marzo del 2018, dónde un avión del ejército ecuatoriano, se estrelló en una zona de la selva en la provincia de Pastaza en la que 22 militares en servicio activo de aquel entonces. El Comandante de la Brigada de Selva N. 17 Pastaza Ramiro Aldas manifiesta “Se encontraban realizando un ejercicio de entrenamiento del Curso de Jefes y Maestros de Salto de Paracaidistas” (EcuadorTV, 2016, 00m31s). En otro caso, una patrulla que al realizar un reconocimiento de hitos en la frontera norte límite con Colombia, desapareció por varios días, familiares viajan desde diferentes provincias del Ecuador hasta la Brigada de Infantería N. 31 Andes en la provincia del Carchi y refieren “Todos sufrimos en la casa y hasta no dormimos. Toda la noche preocupados, llorando, mi hijo también llorando” (Jairo Jácome Ortega, 2018, 0m26s).

Cómo último ejemplo, a la fecha de la presente investigación, es el trágico accidente en el que militares fueron atropellados por una persona en estado etílico durante un Operativo de Control en la panamericana en el cantón Montúfar provincia del Carchi provoca su muerte; miembros oriundos de la ciudad de Latacunga y Riobamba que apenas llevaban dos años de servicio a la Patria. Diego Hernández, Comandante de la Brigada de Infantería N. 31 Andes expresa “Un vehículo les atropella, esta persona fue detenida, este momento está siendo procesado por las autoridades competentes, se tiene conocimiento que dio 2.2 en la prueba de alcocheck” (Ecuavisa, 2022, 0m51s).

Diferentes situaciones hacen que el personal militar, además de encontrarse en servicio a diferentes horas y en lugares distintos, incrementa la estadística

de peligro que atenta a su vida, desde el clima que irrumpe en la orientación del soldado, que por más experimentado que se encuentre, logra un desvío de la patrulla; accidentes en los que pierden la vida durante entrenamientos o cursos de especialización militar, control de seguridad ciudadana, entre otros, son los eventos en que tanto compañeros, oficiales, tropa de la misma unidad y de otros recintos, causan una desestabilización emocional que los lleva a una expresión de “estamos baja la moral” debido al impacto de los hechos y al vínculo de compañerismo que los sostiene.

El conocimiento de los pilares de la moral dentro de las FFAA, y realizar una diferenciación entre una moral religiosa o ética a una, que se relaciona con el personal militar, el potencial psicológico de unidad, y con la información sobre los factores, determinantes, dimensiones a nivel físico y psicológico; se agrega que no solamente se encuentra en la ética del personal, sino también, en el apoyo que recibe desde fuera, por los lazos que mantiene con personas vinculadas afectivamente.

La familia como parte fundamental del militar activo es de gran valor para el apoyo que necesita mientras existe su ausencia debido a los despliegues que deba realizar el individuo, por lo que la National Military Family Association refiere: “El contacto con un miembro del servicio desplegado ha adquirido nuevas dimensiones debido a los avances tecnológicos y se considera crucial para la moral y el apoyo familiar”. (Military Deployment Services TF Report, 2007, p.22, traducción propia). Clara demostración en Ecuador, durante el Conflicto del Cenepa del año 1995, la tecnología de época hizo lo posible por transmitir el mensaje de apoyo no solamente de las familias a los efectivos en combate, sino también, de esto fueron parte toda la población ecuatoriana, en donde radio, prensa y televisión atestaron con publicidad enfocada al valor de las tropas ecuatorianas.

Muchos han sido los combatientes y voluntarios que movidos por este constructo moral y de protección al territorio, se unificaron para hacer un solo frente durante las operaciones de conflicto armado y logística. En los informes periodísticos realizados por FFAA durante el conflicto del 95 manifiestan “viernes 3 de febrero.

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas informa que la moral de las tropas ecuatorianas, es elevada, y que las posiciones, se mantienen debido al heroísmo de nuestros soldados” (Many Valiente, 2012, 16m10s). El desgaste físico, la falta de alimento necesario, ausencia de sueño y otros estresores, se compensan con mantener la moral elevada y que, gracias a una preparación física y el apoyo a distancia, no se sienten en abandono.

En Ecuador, y específicamente en la Brigada de Fuerzas Especiales N. 9 Patria (BFE-9) perteneciente al Ejército Ecuatoriano, carece de estudios sobre el constructo de la moral militar; y para efecto del mismo, el presente estudio pretende encontrar un estado del perfil moral de acuerdo a una evaluación psicométrica en la que interviene el potencial psicológico de unidad, el cual, Núñez y García-Montaña definieron para el personal militar.

## **CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Metodología**

El presente trabajo de investigación es un estudio de carácter exploratorio y descriptivo de corte transversal, como método general, se utiliza el método científico aplicado a las Ciencias Sociales y la Psicología.

#### **Paradigma**

El paradigma de investigación sobre el Estudio del perfil moral militar de la Brigada de Fuerzas Especiales No. 9 "Patria", se encuentra enmarcado en el postpositivismo. Según Ramos (2015) afirma que "en el post-positivismo la realidad existe, pero no puede ser completamente aprehendida" (p.11). Es decir, que al no tener la información completa acerca del elemento de estudio, este es comprendido de acuerdo a la percepción y los mecanismos intelectuales que el individuo posee, limita el dominio de las características que se encuentran presentes en el constructo, toma la realidad desde un punto de vista flexible para lograr de forma incompleta y clara comprensión.

El postpositivismo brinda un cambio a la forma de pensar sobre la realidad y que al mismo tiempo adquiere relevancia dentro del campo de la investigación en lo que a ciencias sociales y psicología se refiere. Rondón (2018) menciona que "el postpositivismo se fundamenta en el concepto "subjetivo", lo que significa la influencia que tienen nuestras percepciones y actitudes personales, frente a posiciones teóricas, postulados, y la tradición generalmente aceptada, reemplazando así el concepto de objetividad" (p.87). Por lo tanto, el postpositivismo sustituiría la cualidad objetiva del fenómeno, sin centrarse solamente en la interpretación de resultados estadísticos. En ese punto, Fernández y Vela (2021) mencionan que "la realidad es aprehensible de forma imperfecta, con hallazgos probables, pero medibles estadísticamente con enfoque cuantitativo, así como fundamentado con categorías cualitativas" (p.6). Y brindar una mejor comprensión de la realidad del elemento de estudio en el presente trabajo.

## **Enfoque**

Debido a que es un estudio de carácter cuantitativo las variables son sujetas a lineamientos de medición, dónde para Giraldo (2006) “la investigación cuantitativa procura estudiar los fenómenos de interés de la investigación psicológica, generalmente, a través de estudios experimentales o correlacionales, caracterizados primordialmente por mediciones objetivas y análisis que involucran métodos numéricos y cuantitativos” (p. 56). De esta manera, se recolecta por primera vez, información estadística de importancia dentro del sitio, mismos que permiten realizar un análisis para dar evolución a la investigación.

Este enfoque, permite conseguir datos cuantificables por medio del instrumento de evaluación. Auguste Comte y Emile Durkheim proponen, que se requiere de la metodología científica para estudiar un fenómeno y que además este sería medible (Vega-Malagón *et. al.*, 2014). Es así que, al utilizar una recolección y análisis de datos estadísticos, es importante para dar respuesta a interrogantes y la comprobación de hipótesis, que se formulan al inicio de una investigación científica, siempre y cuando la confiabilidad de la obtención de datos esté sujeta a ciertas normas de estandarización y validez.

## **Diseño**

Es un diseño de carácter no experimental debido a que las características de investigación, no se exponen a manipulación experimental. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refiere que lo que se realiza en la investigación no experimental, es observar o medir los fenómenos y las variables en su sistema natural para realizar un análisis. Es decir, que al no alterar intencionalmente las variables de estudio que afectan a otras, el fenómeno es apreciado de manera habitual, con el desarrollo que propiamente sigue, sin la posibilidad de influir en ellas o intentar manipularlas; al contrario de un experimento donde se forma un hecho o realidad, el estudio no experimental no produce un estado, sino, que se observa lo ya existente.

Así, el estudio de un fenómeno al ser analizado mientras ocurre, necesita de cierto tiempo. Arias y Covinos (2021) afirman que “Dentro de este diseño existen dos tipos: Transversal y longitudinal y la diferencia entre ambos es la época o el tiempo en que se realizan” (p.78). Esto quiere decir que, al ser un diseño transversal, los datos de investigación serán recopilados una sola vez, mientras que al ser longitudinal conlleva recoger información más de dos veces, para realizar mediciones donde se comparen los resultados y analizar el desarrollo del cambio de la variable.

En lo que a temporalidad de recolección de datos se refiere, el presente estudio utiliza un corte transversal. Navas, et al. (2010) manifiestan que es un “diseño basado en observaciones recogidas de una muestra específica en un único período determinado en el tiempo” (párr. 4). Y para este diseño, Manterola, Quiroz, Salazar y García (2019) agregan que “no existen períodos de seguimiento” (p.40). Todo esto permite que, al recolectar los datos en un único momento, se analice la variable y su incidencia en el momento dado.

### **Alcance**

La presente investigación es de alcance exploratorio-descriptivo, no existe un número significativo de estudios que se relacionen con la moral en personal militar. Es exploratorio, se emplea en indagar un fenómeno o variable con poca investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que el objetivo es indagar sobre un tema o problema investigativo muy poco revisado y del cual, se tienen muchas preguntas que son relevantes para el abordaje de lo novedoso. Esto permite que los resultados alcanzados con el estudio aporten de manera significativa al estado del arte, y dar lugar a investigaciones en cuanto a psicología militar se refiere con el fin de evaluar, desarrollar e implementar estrategias factibles para una población muy poco estudiada.

La información que se recolecta en base al fenómeno poco conocido, permite englobar variables aleatorias con las que se tiene la oportunidad de estudiarlas en el futuro. De acuerdo con Kumar (2022) el estudio exploratorio, es un estudio con

una temporalidad corta, se la realiza al no tener suficientes referencias sobre el problema de investigación o situación. Por lo que pretende brindar un panorama más abierto respecto al fenómeno, incrementa la familiarización con lo desconocido y sugiere premisas en posteriores investigaciones que permitan ahondar el conocimiento.

Además, el trabajo presenta un alcance descriptivo donde el investigador está cautivado en describir la acción del fenómeno. Ramos (2020) refiere que, en este tipo de alcance investigativo, se conocen las características de lo que se investiga e intenta mostrar la existencia de un grupo determinado de personas; para ello, en el desarrollo de la investigación cuantitativa, se realiza análisis de datos que se recogen durante su proceso. De esta manera, el alcance que proporciona la investigación se forma a partir de la compilación de los datos mediante instrumentos psicométricos de evaluación, el análisis y presentación de los mismos.

Así, la recopilación de información estadística, da lugar a la comprobación de una hipótesis o dar respuesta a una pregunta científica de acuerdo al fenómeno de estudio. El alcance descriptivo tiene como finalidad el especificar las propiedades del objeto investigado; además de, medirlas y definir las, cuantificar y mostrar las dimensiones que se desprenden de un fenómeno (Álvarez, 2020). Mismos que ayudan a fundamentar varias características o aspectos de una o varias variables. Este estudio es enriquecedor para la psicología, ciencias sociales y áreas interesadas en profundizar conocimientos acerca del personal militar. Salkind (1999) afirma que “puede servir como base para otros tipos de investigaciones, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de cualesquier diferencias observadas” (p.12). De esta manera existe la apertura a incrementar conocimientos y reforzar el estado del arte en la investigación psicológica.

## **2.2. Técnicas e instrumentos**

### **Técnicas**

Para realizar la investigación, se utilizó la observación científica y el cuestionario como técnica psicométrica.

#### **Observación científica**

Es una técnica que, de base, permite captar conocimiento científico; donde al enfocarse en un fenómeno de interés, se lo observa en su estado natural. La observación demanda de un alto grado de atención que permite ampliar o centrarse en detalles de lo observado; además, la observación posee un vínculo con la ciencia (López, Benítez, León, Maji, Domínguez y Báez, 2019). Hernández y Coello (2011) mencionan “La observación como método científico permite investigar el fenómeno en su manifestación externa, sin llegar a la esencia del mismo, es por eso que junto con la observación se trabajan otros métodos como son la medición y la experimentación” (p.63). Así, el observar impulsa el desarrollo del observador ante el objeto de estudio, mismos que llegan a tener importancia científica al encontrar otro enfoque antes no observado, incrementar el conocimiento o descubrir un camino de algo poco estudiado; por esta razón, la técnica de observación que junto a una recolección de datos psicométricos permite obtener datos sobre la moral militar o potencial psicológico de unidad.

#### **Técnicas psicométricas**

Es la técnica más usada dentro de la psicología que muestra información obtenida a partir de diferentes reactivos que son propuestos a un individuo o grupo de individuos. En la presente investigación, la técnica permite obtener datos psicométricos por medio de un test.

La recolección de datos es medible de acuerdo a las necesidades del evaluador y al fin que la investigación es dirigida. De acuerdo a Cattell (1890) menciona:

La psicología no puede alcanzar la certeza y exactitud de las ciencias físicas, a menos que descansa sobre una base de experimentación y medición. Se podría dar un paso en esta dirección aplicando una serie de pruebas y mediciones mentales a un gran número de individuos. Los resultados serían de considerable valor científico para descubrir la constancia de los procesos mentales, su independencia y su variación en diferentes circunstancias. Los individuos, además, encontrarían sus pruebas interesantes y, quizás, útiles con respecto al entrenamiento, modo de vida o indicación de enfermedad (párr.1).

Los individuos participantes del estudio, seleccionan respuestas de acuerdo a las indicaciones del instrumento de evaluación para brindar información uniforme que en lo posterior entra en proceso de análisis.

## **Instrumentos**

Los instrumentos empleados con frecuencia para la recolección de información en un estudio de investigación son: el cuestionario de ficha sociodemográfica y los test psicométricos.

## **Cuestionario**

Es una herramienta diseñada de varias preguntas e indicaciones que tiene como fin el obtener datos informativos de personas, dichas preguntas son formuladas de acuerdo a los aspectos que son de interés para la investigación. Salgado refiere “Es un instrumento estructurado que contiene las mismas preguntas con igual forma y secuencia para la obtención de datos primarios. Su objetivo es recabar información sobre variables desconocidas o evaluar los conocimientos sobre un determinado tema” (p.116). Esta técnica psicométrica, se abre a registrar datos de manera personal, mediante un encuestador o por medios tecnológicos.

## Ficha AD Hoc Sociodemográfica

La Ficha AD Hoc Sociodemográfica es elaborada para recolectar información general de un grupo de personas. Al respecto del instrumento, Zancan, Machado, Boff y Oliveira (2021) mencionan, que se utiliza “para caracterizar la muestra en relación a la edad, sexo, escolaridad, clase social, etnia, entre otros, y tiene interrogantes sobre la situación académica como curso, período del curso, situación en relación a la vivienda (si vive con familiares, amigos, compañeros), [...] y si tiene alguna actividad distinta” (p.754). Así, la ficha indica varias generalidades que son registradas de los sujetos voluntarios para el estudio y que permite palpar la percepción de cada particular.

La ficha utilizada para la investigación consta de preguntas de selección múltiple; y que, para su posterior categorización, se ha dividido en seis grupos mostrados en el Cuadro 4 y Cuadro 5, en las que se aprecian los datos personales, académicos, socioeconómicos, contexto familiar, salud y laboral.

**Cuadro 4**

Categorías identificadas en la Ficha AD Hoc Sociodemográfica

<b>Categorías</b>	<b>Elemento explorado</b>
Personales	Sexo
	Edad
	Identificación étnica
	Identificación religiosa
	Lugar de procedencia
	Domicilio actual
	Sector de domicilio actual
Académicas	Estudios finalizados
Socioeconómicas	Situación socioeconómica

Fuente: elaboración propia. \*Elementos explorados pertenecientes a la portada de identificación, que para el interés del estudio son agregados dentro de la Categoría Laboral

### Cuadro 5

Categorías identificadas en la Ficha AD Hoc Sociodemográfica

Contexto Familiar	Situación familiar Con quién vive actualmente Estructura familiar
Salud	Sustancias consumidas en los últimos 3 meses Hábitos que han cambiado en los últimos 6 meses
Laboral	Efectivo* Rango* Unidad* Arma* Lugar de inicio de carrera militar Motivo de incorporación al Ejército Tiempo de servicio en el Ejército Tiempo de servicio en la unidad

Fuente: elaboración propia. \*Elementos explorados pertenecientes a la portada de identificación, que para el interés del estudio son agregados dentro de la Categoría Laboral

### Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-03)

La moral militar, contemplada como un valor que se ejecuta continuamente dentro de las FFAA, con el pasar del tiempo ha logrado establecerse como un constructo que alcanza a ser medido cuantitativamente en la actualidad. Se diferencia de la moral como término ético a una moral en psicología como actitud.

El Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-03), ha sido desarrollado para medir la moral en grupos militares bajo el constructo de potencial psicológico de unidad, con el fin de tener una idea más precisa de los aspectos que la unidad posee para el desarrollo de las acciones y el éxito de las mismas, a nivel individual y grupal. De esta manera, el Dr. Reuven Gal recolecta los primeros estudios de la moral en una muestra de las Fuerzas de Defensa Israelitas “como una ilustración de la estructura multifacética de la moral” (Gal, 1986, p.549), para 1987 Manning se une a Gal y publican el cuestionario *Combat Readiness Morale Questionnaire* (CRMQ), “Esta herramienta se diseñó para evaluar la moral, la cohesión y la preparación para el combate de la unidades, y se usa habitualmente para evaluar unidades que están en alerta o anticipan posibles actividades de combate” (Gal & Manning, 1987, p.373).

En Francia, se elabora un cuestionario que mide la Capacidad Psicológica de la Unidad en el año 1989, para luego ser adaptado por García Montaña y Núñez en 1994 por primera vez en España del francés para la población militar española “obteniéndose el primer cuestionario español para la estimación del “potencial psicológico” de unidad (CEPPU-94)” (García-Montaña et al., 2005, p.28) y para el 2003 los mismos autores, realizan una adaptación del primer cuestionario español del cual, se obtiene el Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-03).

El CEPPU-03 es un instrumento que consta de 88 ítems (Anexo I), con un tiempo de duración corto para resolverlo y su administración de manera presencial. Ante todo, corroborar la acogida y participación de todos los voluntarios en el lugar (Pozzo, Borgobello y Pierella, 2018). Contestar a las preguntas que los participantes tengan durante el desarrollo de la evaluación y generar mayor comprensión del proceso evaluativo.

El cuestionario está formado por tres fases, donde la primera fase está compuesta por 13 ítems que recolecta los datos sociodemográficos, en la segunda fase, se encuentran los 51 ítems en una escala Likert que analizan el potencial psicológico con una respuesta unidireccional en la que a mayor acuerdo existe mayor puntuación (A=Totalmente de acuerdo a la F=Totalmente en desacuerdo) y los 24 ítems finales, valoran la medida de presencia, importancia y necesidad de varios factores a evaluar, en los que se centra el cuestionario; además, de un ítem global en la que se pregunta por el estado moral de manera directa (pregunta 64).

Para la corrección e interpretación de los resultados, se asigna a cada alternativa un valor numérico que se expresa en porcentaje (véase la Tabla 1).

Tabla 1. Transformación de valores

Alternativa	Asignación	Valor numérico
A	Totalmente de acuerdo	100,00
B	Bastante de acuerdo	83,00
C	De acuerdo	66,68
D	En desacuerdo	33,36
E	Bastante en desacuerdo	16,66
F	Totalmente en desacuerdo	0

Nota: basado en García-Montaña et al. (2005, pp.113-114)

En la Cuadro 6, se detallan los factores que componen el CEPPU-03:

### Cuadro 6

Factores que evalúa el CEPPU-03 para definir la moral de las unidades

Factor	Identificador	Definición
Confianza en el mando	CM	Sentimiento que envuelve al miembro de cada unidad en la competencia y cualidades de la persona al mando o inmediato superior
Confianza en los medios materiales	CMM	Percepción personal de la eficiencia de los materiales y medios de operatividad de misión
Condiciones de trabajo	CT	Se relaciona con la utilidad del trabajo que se realiza por la unidad
Convicción personal	CP	Creencia individual y pertenencia al Ejército, junto a la aceptación de los riesgos que conlleva
Cohesión	COH	Fuerza que une a la unidad, apoyo mutuo y ambiente de unidad
Confianza en sí mismo	CSM	Creencia en la autoeficacia del individuo para realizar tareas designadas
Confianza en la unidad	CU	Sentimiento personal sobre la capacidad de la capacidad y preparación de la unidad
Apoyo social	AS	Percepción de aprobación y aceptación a la imagen del Ejército recibida por contacto con la sociedad o medios de comunicación

Nota: basado en García-Montaña et al. (2005, pp.36-37)

El instrumento da paso a definir la moral, como una predisposición psicológica para enfrentar un evento, por medio de ocho factores expresa con objetivamente cada componente de la moral de una unidad (García-Montaña et al., 2005). Con mira a detectar problemas con mayor eficacia para resolverlos de una manera adecuada en la dinámica de las unidades militares.

La puntuación que se realiza con los factores del CEPPU-03, se distribuye de la siguiente forma expuesta en la Tabla 2:

Tabla 2. Categorías identificadas en la Ficha AD Hoc Sociodemográfica

<b>Factor</b>	<b>Media</b>
Cohesión	(15+23+31+38+46+51+54) / 7
Confianza en el mando	(16+24+32+39+49+55+58) / 7
Confianza en los medios materiales	(18+26+34+41+50+59) / 6
Confianza en uno mismo	(19+27+42+53+56+62) / 6
Confianza en la Unidad	(17+25+33+40+48+57) / 6
Condiciones de Trabajo	(14+22+30+37+45+52) / 6
Convicción Personal	(20+28+35+43+60+63) / 6
Apoyo Social	(21+29+36+44+47+61) / 6

Nota: tomado de García-Montaña et al. (2005, p.112)

Y para extraer la puntuación global del Potencial Psicológico de Unidad (PPU), se calcula la puntuación media de los ocho factores, así:

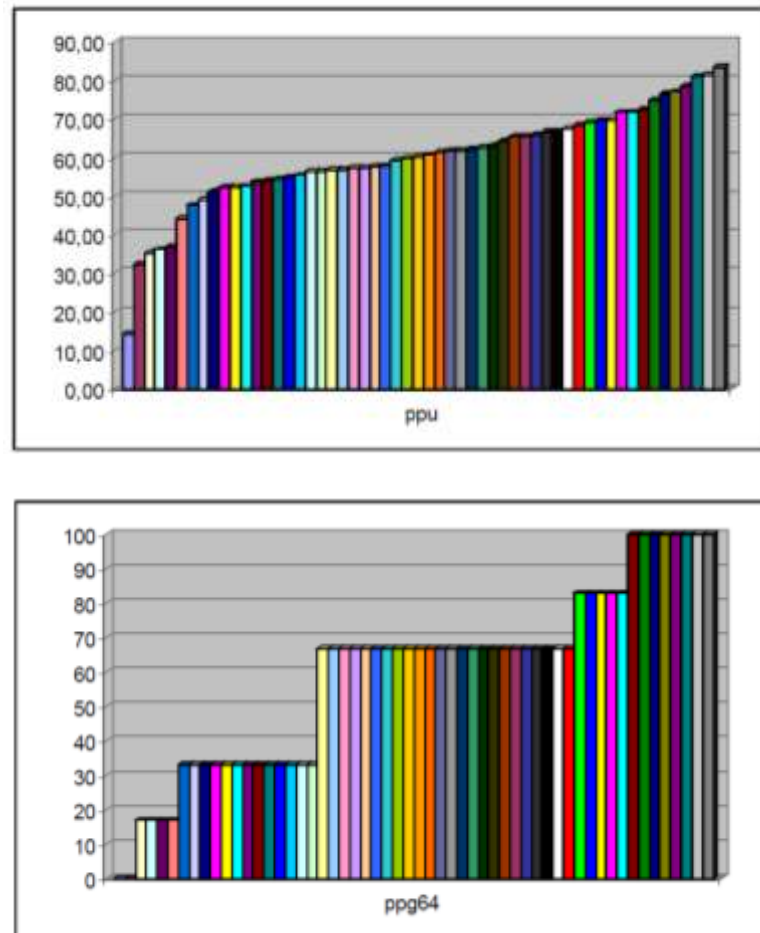
$$(COH+CM+CMM+CSM+CU+CP+AS+CDT) / 8 = PPU$$

La puntuación individual obtenida del PPU (puntuación directa), es la que indique un potencial psicológico alto, medio o bajo, de acuerdo a su proximidad con la media del grupo normativo, sin antes convertirlas en puntuaciones típicas.

Los ítems que miden el potencial psicológico de unidad en un estudio piloto, generaron ,94 de valor de Alpha (García-Montaña et al., 2005). El CEPPU-03 cuenta con fiabilidad adecuada, tanto con el coeficiente Alpha de Cronbach de ,93 y con Spermán Brown de ,81, resultados obtenidos de una muestra de 76 militares españoles. También, proporciona una validez de constructo en la que indica un análisis de consistencia interna para cada factor que arrojaron un 52,705% del total de la varianza. Mismo, que se adentra en la norma razonable en que, al tratarse de ciencias sociales, se alcanza un nivel superior al 50%.

El resultado obtenido del PPU es de 59,8% sobre 100% muestra el nivel máximo alcanzado y no es lógico el esperar un 100% de satisfacción debido a que se considera alto en comparación con los datos disponibles; además, el ítem global que pregunta de manera directa por la moral, alcanza una puntuación de 59,24%. La consistencia entre ambos resultados indica que el potencial psicológico obtenido es correspondiente con la moral de unidad, así se aprecia en la Figura 1.

Figura 1. Distribución de puntuaciones PPU e ítem global (pregunta 64)



Fuente: García-Montaña et al. (2005, p.175)

### 2.3. Población y muestra

La investigación contó con la participación de militares activos de la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 Patria, de la ciudad de Latacunga.

#### Población

La población de estudio, son militares en servicio activo de la BFE-9 Patria de la ciudad de Latacunga, con un total de +/-1600 efectivos disponibles, dato que se proporcionó de manera verbal para continuar con el proceso investigativo a fin de precautelar la seguridad del recinto militar.

## Muestra

Se contó con el personal militar en servicio activo de la BFE-9 Patria, en la que, al calcular el tamaño de la muestra, generó como resultado el total de 310 participantes, con un margen de error tolerado del 5%, nivel de confianza del 95% y con la probabilidad de coherencia y no coherencia del 50%. Es primordial recalcar que, la participación voluntaria permitió extenderse hasta un total de 598 individuos y trabajar con ese número.

## Muestreo

El muestreo usado es no probabilístico por conveniencia o intencional en la que se requiere la predisposición de los participantes. Se incluyen individuos que cumplen con características que son de interés para la investigación, un acceso voluntario de participación hasta lograr el contingente necesario para la muestra (Hernández y Carpio, 2019). En este tipo de muestreo el interesado, aplica criterios de inclusión y de exclusión (Arias y Covinos, 2021). Por lo que, para mayor manejo de la investigación, se generaron los siguientes criterios detallados en el Cuadro 7.

**Cuadro 7**

Criterios de inclusión y exclusión para la selección de participantes de la investigación

<b>Criterios de inclusión</b>
Ser mayor de 18 años
Militar en servicio activo
No poseer antecedentes psicológicos
Firma del consentimiento informado
<b>Criterios de exclusión</b>
Menores de 18 años
Personal en proceso de formación militar (soldados u oficiales)
Personal desplegado (comisiones, maniobras, patrullaje, licencia)

Fuente: elaboración propia.

## 2.4. Procedimiento metodológico

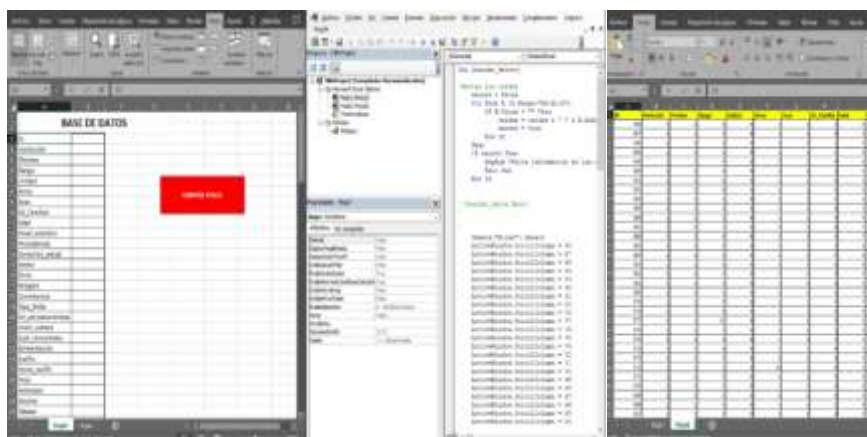
La investigación tuvo inicio con la revisión bibliográfica sobre la moral militar, que es lo medular en el presente estudio, para luego categorizar las diferentes fuentes

encontradas. Se procede a elegir el instrumento de evaluación psicométrica para la variable de estudio, una vez seleccionada, se somete a análisis con un miembro militar de la BFE-9 donde, se realizan modificaciones en los ítems 14, 21, 32, 38, 41, 52, 60, 65, 73 y 81, para mejor comprensión de las frases relacionadas a la población militar del sector; cabe aclarar, que la modificación realizada, no afectó el propósito del cuestionario.

La captación de todos los datos se la realizó una única vez, y con la seriedad del caso, siempre estuvo acompañado de un miembro militar como observador del proceso evaluativo; se llega a cuidar la confidencialidad de los participantes por medio de una carta de consentimiento informado, que dentro de la batería de evaluación sociodemográfica y psicológica (Anexo II); se agregan, la ficha sociodemográfica y el instrumento de evaluación psicométrica CEPPU-03.

Debido a la cantidad de personas que dieron contestación a los instrumentos, y para optimizar la recolección de los datos, se opta por elaborar en una hoja de cálculo de Excel un Compilador Mecanizado (Figura 3) que luego de realizar su programación, se agiliza la compilación de información con su respectiva codificación, para posteriormente trasladar los datos al Sistema de Análisis Estadístico (SPSS) versión 20 en la que se inicia con el análisis estadístico y generar la interpretación de los resultados obtenidos de la variable de estudio.

Figura 3. Compilador mecanizado



Fuente: elaboración propia

## CAPITULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 3.1. Análisis descriptivo de las evaluaciones psicométricas

A continuación, se efectúa el análisis de los resultados obtenidos mediante el empleo de los instrumentos psicométricos tanto para la recolección de datos sociodemográficos y la estimación del potencial psicológico de unidad.

### 3.2. Caracterización de la muestra

Se presentan resultados en base al análisis de variables sociodemográficas con el fin de detallar las características presentadas por los sujetos de investigación. De esta manera, se mostrarán datos agrupados en función de seis estructuras, variables personales, académicas, socioeconómicas, de contexto familiar, salud y laboral.

#### VARIABLES PERSONALES

En la primera sección, se analizan resultados de las variables personales representadas en la Tabla 3 en la que se presenta el sexo. Para su análisis las variables nominales son presentadas a través de frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 3. Análisis estadístico de variables personales

<b>VARIABLES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SEXO</b>		
Hombre	592	99,0%
Mujer	6	1,0%

Nota: 598 observaciones

En la variable sexo, se encontró en el caso de los hombres una representación estadística del 99% y en mujeres un porcentaje del 1%.

Seguidamente, en la Tabla 4 se presenta la edad, identificación étnica e identificación religiosa. Para su análisis las variables nominales son presentadas a través de frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 4. Análisis estadístico de variables personales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Edad</b>		
De 20 a 25 años	194	32,4%
De 26 a 30 años	140	23,4%
De 31 a 35 años	97	16,2%
De 36 a 40 años	102	17,1%
De 41 a 45 años	49	8,2%
Más de 45 años	16	2,7%
<b>Identificación étnica</b>		
Mestizo(a)	557	93,1%
Indígena	18	3,0%
Afrodescendiente	19	3,2%
Blanco(a)	4	0,7%
<b>Identificación religiosa</b>		
Católico(a)	514	86,0%
Cristiano(a)	53	8,9%
Evangélico(a)	26	4,3%
Ateo(a)	3	0,5%
Mormón(a)	2	0,3%

Nota: 598 observaciones

En la edad corresponde un 32,4% a sujetos de entre 20 a 25 años, 23,4% de personas entre 26 a 30 años, con edades de entre 36 a 40 años le corresponde el 17,1%; por su parte, con personas de entre 31 a 35 años existe un 16,2%, el 8,2% de 41 a 45 años y con más de 45 años corresponde el 2,7%. Acerca de la identificación étnica existe una mayoría del 93,1% de la muestra identificados como mestizos, el 3,2% como afrodescendientes, 3% como indígenas y un 0,7% como blancos. En identificación religiosa, se evidencia un mayor número de personas que se reconocen dentro de la religión católica con el 86% de la muestra, el 8,9% se identifica como cristianos, un 4,3% como evangélicos, el 0,5% y el 0,3% representan a los ateos y mormones respectivamente.

Tabla 5. Análisis estadístico de variables personales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Lugar de procedencia</b>		
Zona 1 – Provincias de Esmeraldas, Imbabura, Carchi, Sucumbíos	65	10,9%
Zona 2 – Provincias de Pichincha (excepto el cantón Quito), Napo, Orellana	43	7,2%
Zona 3 – Provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Pastaza	228	38,1%
Zona 4 – Provincias de Manabí, Santo Domingo de los Tsáchilas	23	3,8%
Zona 5 – Provincias de Santa Elena, Guayas (excepto los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán), Bolívar, Los Ríos y Galápagos	94	15,7%
Zona 6 – Provincias del Cañar, Azuay, Morona Santiago	4	0,7%
Zona 7 – Provincias de El Oro, Loja, Zamora Chinchipe	48	8,0%
Zona 8 – Cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán	25	4,2%
Zona 9 – Distrito Metropolitano de Quito	68	11,4%

Nota: 598 observaciones

En cuanto al lugar de procedencia detallado en la Tabla 5, el mayor porcentaje se direcciona a la zona 3 con el 38,1% en la que se encuentran las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza; seguidamente, un 15,7% corresponde a la zona 5 con las provincias de Santa Elena, Guayas (excepto los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán), Bolívar, Los Ríos y Galápagos, un 11,4% pertenecen a la zona 9 del Distrito Metropolitano de Quito, en la zona 1 con las provincias de Esmeraldas, Imbabura, Carchi y Sucumbíos se representa con un 10,9%.

Para la zona 7 en las que se incluyen las provincias de El Oro, Loja, Zamora Chinchipe existe un 8%, los procedentes de la zona 2 con las provincias de Pichincha (excepto el cantón Quito), Napo y Orellana representan el 7,2%, el 4,2% pertenece a la procedencia de la zona 8 en Cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán, por la zona 4 con las provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas pertenece el 3,8%, y terminar con la zona 6 con un 0,7% para los procedentes de las provincias de Cañar, Azuay y Morona Santiago.

## VARIABLES ACADÉMICAS

En la Tabla 6, se detallan los datos estadísticos de las variables que se relacionan con los estudios finalizados, tanto en primaria, secundaria y universidad, se exponen los valores a través de frecuencia (*f*) y porcentaje (%).

Tabla 6. Análisis estadístico de variables académicas

<b>VARIABLES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Estudios finalizados</b>		
Primaria	6	1,0%
Secundaria	409	68,4%
Universidad	183	30,6%

Nota: 598 observaciones

En relación a la variable de estudios finalizados, se tiene una representación mayoritaria del 68,4% de sujetos que han terminado sus estudios secundarios, con un porcentaje del 30,6% perteneciente a personas que han terminado sus estudios universitarios y quienes finalizaron los estudios primarios es representado por el 1%.

## VARIABLES SOCIOECONÓMICAS

En este apartado, se detallan variables como la situación socioeconómica de los evaluados, se expone los valores a través de frecuencia (*f*) y porcentaje (%) en la Tabla 7.

Tabla 7. Análisis estadístico de variables socioeconómicas

<b>VARIABLES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Situación socioeconómica</b>		
Mala	6	1,0%
Regular	218	36,5
Buena	349	58,4%
Muy buena	25	4,2%

Nota: 598 observaciones

En la variable de situación socioeconómica el porcentaje mayor corresponde a buena con el 58,4%, seguido de regular con el 36,5%, muy buena con el 4,2% y mala con el 1%.

## VARIABLES DE CONTEXTO FAMILIAR

En este análisis, se detallan variables acerca del contexto familiar en las que interviene la situación familiar, con quien vive actualmente y estructura familiar, mismos valores que en la Tabla 8 son representados a través de frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 8. Análisis estadístico de variables de contexto familiar

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Situación familiar</b>		
Soltero(a), viudo(a), separado(a), divorciado(a) sin hijos	195	32,6%
Soltero(a), viudo(a), separado(a), divorciado(a) con hijos	100	16,7%
Casado(a) o viviendo en pareja sin hijos	29	4,8%
Casado(a) o viviendo en pareja con hijos	274	45,8%
<b>Con quien vive actualmente</b>		
Solo	25	4,2%
Familia	559	93,5%
Familiar cercano	14	2,3%

Nota: 598 observaciones

En lo que a situación familiar se refiere existe un 45,8% de individuos que se encuentran casados o viven en pareja con hijos, seguidamente un 32,6% de sujetos que están solteros, viudos, separados, divorciados sin hijos; por otro lado, el 16,7% son solteros, viudos, separados o divorciados con hijos y el 4,8% se encuentran casados o viven en pareja sin hijos. Acerca de con quien vive actualmente, en la muestra existe un porcentaje mayor del 93,5% que indican vivir en familia, seguidamente del 4,2% con personas que viven solas y el 2,3% de individuos que viven con un familiar cercano.

Tabla 9. Análisis estadístico de variables de contexto familiar

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Estructura familiar</b>		
Nuclear	434	72,6%
Monoparental	59	9,9%
Ampliada	61	10,2%
Compuesta	44	7,4%

Nota: 598 observaciones

Por la estructura familiar, detallado en la Tabla 9, el 72,6% identifica pertenecer a una familia nuclear, el 10,2% pertenece a una familia ampliada, por familia monoparental se considera un 9,9% y finalmente, el 7,4% se encuentra dentro de la familia compuesta.

### **Variables de salud**

En esta sección, en la Tabla 10, se analizan aspectos de salud, frente a sustancias consumidas en los últimos 3 meses, mismas que serán detalladas a través de frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 10. Análisis estadístico de variables de salud

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sustancias consumidas en los últimos 3 meses</b>		
Alcohol	317	53%
Tabaco	39	6,5%
Alucinógenos	1	0,2%
Otros	0	0%
Ninguna	241	40,3%

Nota: 598 observaciones

Se observan datos, donde existe un porcentaje mayor del 53% perteneciente al alcohol como sustancia consumida, seguidamente el 40,3% refiere no haber consumido ninguna sustancia de las propuestas en la evaluación psicométrica, el 6,5% representa al consumo de tabaco, un 0,2% al consumo de alucinógenos y un 0% con otras sustancias.

Por su parte, en la Tabla 11 y Tabla 12 de las variables de salud, se obtienen resultados acerca de los hábitos que han cambiado en los últimos seis meses de la muestra en aspectos como: alimentación, sueño, horas de sueño al día, peso, actividad, alcohol, tabaco, otras drogas, los valores se muestran a través de frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 11. Análisis estadístico de variables de salud

Variables		Frecuencia	Porcentaje
<b>Hábitos que han cambiado en los últimos 6 meses</b>			
Alimentación	Menos	89	14,9%
	Igual	441	73,7%
	Más	68	11,4%
Sueño	Menos	120	20,1%
	Igual	390	65,2%
	Más	88	14,7%

Nota: 598 observaciones

En el hábito de alimentación de los evaluados, existe un 73,7% que mantiene su consumo alimenticio, mientras el 14,9% ha disminuido su alimentación y el 11,4% ha incrementado la alimentación en el último semestre. En el hábito del sueño el 65,2% no ha tenido cambio alguno, mientras que el 20,1% ha disminuido el hábito y el 14,7% ha aumentado su hábito de sueño.

Tabla 12. Análisis estadístico de variables de salud

Variables		Frecuencia	Porcentaje
<b>Hábitos que han cambiado en los últimos 6 meses</b>			
Horas de sueño al día	Menos de 8 horas	456	76,3%
	Más de 8 horas	127	21,2%
	Menos de 12 horas	14	2,3%
	Más de 12 horas	1	0,2%
Peso	Menos	133	22,2%
	Igual	400	66,9%
	Más	65	10,9%
Actividad	Menos	46	7,7%
	Igual	322	53,8%
	Más	230	38,5%
Alcohol	Menos	502	83,9%
	Igual	88	14,7%
	Más	8	1,3%
Tabaco	Menos	545	91,1%
	Igual	45	7,5%
	Más	8	1,3%
Otras drogas	Menos	579	96,8%
	Igual	17	2,8%
	Más	2	0,3%

Nota: 598 observaciones

Correspondiente a las horas de sueño al día, la muestra expresa en un 76,3% que duerme menos de 8 horas, seguidamente el 21,2% duerme más de 8 horas, el 2,3% sostiene menos de 12 horas y el 0,2% más de 12 horas de sueño al día.

En lo que a peso se refiere, los evaluados en un porcentaje del 66,9% mantienen su peso, el 22,2% ha disminuido su peso y el 10,9% menciona que ha subido de peso en los últimos 6 meses. Por las actividades cotidianas de la muestra, el 53,8% refiere mantener el mismo nivel de actividades, mientras que el 38,5% asegura haber incrementado sus actividades, por lo que el 7,7% indica tener menos actividades. Referente al alcohol, el 83,9% indica que su hábito de consumo ha menorado en el último semestre, un 14,7% no ha percibido ningún cambio y el 1,3% muestra que a aumentado el hábito. Con el hábito del tabaco, un porcentaje del 91,1% ha disminuido su consumo, el 7,5% mantiene y el 1,3% indica que incrementó el hábito de fumar. Mientras que el consumo de otras drogas, el 96,8% indica haber disminuido su uso, se aclara que el porcentaje obtenido se basa en la nulidad del uso de otras drogas o no consumir ninguna; por su parte, el 2,8% sugiere mantener el hábito y el 0,3% ha aumentado su uso.

En la Tabla 13 de las variables de salud, se obtienen resultados acerca de los hábitos que han cambiado en los últimos seis meses de la muestra en otros aspectos como internet, bares, lectura, computador, los valores se muestran a través de frecuencia (*f*) y porcentaje (%).

Tabla 13. Análisis estadístico de variables de salud

<b>Variables</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Hábitos que han cambiado en los últimos 6 meses</b>			
Internet	Nada	84	14%
	Algo	407	68,1%
	Bastante	103	17,2%
	Mucho	4	0,7%
Bares	Nada	397	66,4%
	Algo	196	32,8%
	Bastante	4	0,7%
	Mucho	1	0,2%
Lectura	Nada	88	14,7%
	Algo	398	66,6%
	Bastante	97	16,2%
	Mucho	15	2,5%
Computador	Nada	131	21,9%
	Algo	382	63,9%
	Bastante	72	12%
	Mucho	13	2,2%

Nota: 598 observaciones

En lo que corresponde al uso de internet, los sujetos evaluados indican en un 68,1% que en algo ha elevado su utilización, el 17,2% menciona bastante uso de internet, por el 14% un indicador de nada de aumento de uso y el 0,7% muestra mucho uso de navegación web. En concurrencia a bares el 66,4% sostiene no ir a estos sitios, por el 32,8% en algo han asistido a este tipo de sitios, mientras que el 0,7% aumenta su concurrencia y el 0,2% frecuenta mucho más. Para referirse al hábito de la lectura, el 66,6% ha aumentado en algo su cambio, el 16,2% de la muestra indica bastante cambio, por el 14,7% no existe cambios en la muestra por tomar un nuevo hábito y un 2,5% incrementa su hábito por lectura.

Con el hábito de utilización del computador, la muestra manifiesta haber cambiado su interés en algo representado por el 63,9%, el 21,9% no tiene cambios en el último semestre, el 12% de los evaluados con un cambio denominado como bastante y el 2,2% apuntan a la opción de mucho, como el incremento del hábito de uso del computador.

En la parte final del análisis estadístico de variables de salud, de hábitos que han cambiado en los últimos 6 meses, en la Tabla 14 se muestra los resultados obtenidos, los valores se muestran a través de frecuencia (*f*) y porcentaje (%), sobre juegos, deporte y paseo.

Tabla 14. Análisis estadístico de variables de salud

<b>Variables</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Hábitos que han cambiado en los últimos 6 meses</b>			
Juegos	Nada	143	23,9%
	Algo	312	52,2%
	Bastante	121	20,2%
	Mucho	22	3,7%
Deporte	Nada	29	4,8%
	Algo	129	21,6%
	Bastante	301	50,3%
	Mucho	139	23,2%
Paseo	Nada	76	12,7%
	Algo	380	63,5%
	Bastante	126	21,1%
	Mucho	16	2,7%

Nota: 598 observaciones

En referencia a juegos, el 52,2% indica que en algo ha cambiado su utilización, el 23,9% sostiene ningún cambio, un 20,2% menciona que ha cambiado bastante en el uso de juegos y el 3,7% incrementa en mucho el interés por los juegos.

Por el hábito de realizar deporte existe un porcentaje del 50,3% que indican bastante cambio al realizar actividades deportivas, el 23,2% se ha interesado en mucho al deporte, por el 21,6% empezarían a dirigirse en algo al deporte y el 4,8% no ha tenido algún cambio por este hábito dentro de los últimos seis meses. Y para finalizar, el hábito de paseo posee un porcentaje del 63,5% en algo por el realizar la actividad de esparcimiento, el 21,1% tiene un aumento en bastante por realizar paseos, el 2,7% sube en mucho el ejecutar paseos y el 12,7% no ha mostrado aumento ni decremento en el interés por el hábito en el último semestre.

### **Variables laborales**

En esta última sección, en la Tabla 15, se analizan diferentes indicadores respecto a lo laboral de la muestra; con la tabla en mención, se parte por los efectivos militares como oficiales o tropa, las cuales, tomarán detalle a través de frecuencia (*f*) y porcentaje (%).

Tabla 15. Análisis estadístico de variables laborales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Efectivo</b>		
Oficial	72	12%
Tropa	526	88%

Nota: 598 observaciones

En referencia a la variable de efectivos militares en servicio activo, se observa una predominancia de la tropa que representa el 88% de la muestra y los oficiales en menor cantidad con un 12%, esto en razón a que el personal de tropa desde las escuelas de formación de soldados, ingresan en mayor cantidad a la Fuerza Terrestre a diferencia de la escuela de formación de oficiales, donde tiene menor concurrencia por el sistema de selección de ingreso y permanencia mucho más

exigente que en la tropa donde también, existe otro sistema de selección y permanencia.

En la Tabla 16, se analiza la variable de rangos, en la que de cada grupo como oficiales y tropa, tiene una subclasificación jerárquica en la que la tropa va desde el grado de soldado hasta suboficial mayor y los oficiales va desde subteniente hasta general de ejército, mismas que se detallan mediante frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 16. Análisis estadístico de variables laborales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Rango</b>		
Soldado	140	23,4%
Cabo segundo	139	23,2%
Cabo primero	82	13,7%
Sargento segundo	118	19,7%
Sargento primero	41	6,9%
Suboficial segundo	4	0,7%
Suboficial primero	2	0,3%
Subteniente	51	8,5%
Teniente	12	2%
Capitán	9	1,5%
Otros	0	0%

Nota: 598 observaciones

En referencia a la variable de rangos y empezar por los efectivos de tropa, se encuentra el personal de soldados representados con un porcentaje del 23,4% de la muestra evaluada, seguidamente el 23,2% pertenece al personal de cabos segundos, el 19,7% pertenece al grupo en el rango de sargento segundo; se continúa con el análisis de la muestra, con un 13,7% para el personal de cabos primeros, se obtiene para el grado de sargento primero un porcentaje del 6,9%, el 0,7% y 0,3% para los grados de suboficial segundo y suboficial primero respectivamente.

Con los efectivos militares oficiales, se obtiene un porcentaje del 8,5% que representa al rango de subteniente, seguido por el grado de teniente que ocupa el 2% de la muestra, por el 1,5% que está representado por el grado de capitán y el 0% se presenta con otros, no se registra participación en el estudio de los rangos

ausentes, a mencionar en tropa el grado de suboficial mayor y en oficiales, los grados de mayor, teniente coronel, coronel, general de brigada, general de división y general de ejército.

Se presenta la Tabla 17 en la que se analiza la variable de unidad, mismas que son pertenecientes a la BFE-9 y se encuentran asentadas en diferentes ubicaciones del país, unidades que se detallan en razón de frecuencia (*f*) y porcentaje (%).

Tabla 17. Análisis estadístico de variables laborales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Unidad</b>		
Escuela de Fuerzas Especiales N.9 "Capt. Alejandro Romo Escobar"	149	24,9%
Grupo de Fuerzas Especiales N.27 "Grad. Miguel Iturralde"	51	8,5%
Grupo de Fuerzas Especiales N.25 "Base Sur"	98	16,4%
Comando de Apoyo Logístico N.9	66	11%
Grupo de Fuerzas Especiales N.26 "Cenepa"	134	22,4%
Grupo Especial de Comandos N.9	38	6,4%
Grupo Especial de Operaciones Ecuador	62	10,4%

Nota: 598 observaciones

Se aprecia un porcentaje del 24,9% que pertenece a la Escuela de Fuerzas Especiales N.9 "Capt. Alejandro Romo Escobar" en la que se inició con la evaluación psicométrica junto con los cursos de especialización militar, seguidamente el 22,4% representa al Grupo de Fuerzas Especiales N.26 "Cenepa", el Grupo de Fuerzas Especiales N.25 "Base Sur" obtiene un porcentaje del 16,4%, el Comando de Apoyo Logístico N.9 representa el 11% de la muestra evaluada, el 10,4% pertenece al Grupo Especial de Operaciones Ecuador, un porcentaje obtenido del 8,5% conforma el Grupo de Fuerzas Especiales N.27 "Grad. Miguel Iturralde" y Grupo Especial de Comandos N.9, se representa con un porcentaje del 6,4%.

En secuencia al análisis de las variables laborales, en la Tabla 18, se analiza la variable de arma a la que pertenece cada individuo de la muestra participante del estudio, mismas que se mostrarán en frecuencia (*f*) y porcentaje (%).

Tabla 18. Análisis estadístico de variables laborales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Arma</b>		
Infantería	411	68,7%
Caballería Blindada	29	4,8%
Artillería	9	1,5%
Ingeniería	9	1,5%
Comunicaciones	26	4,3%
Inteligencia	5	0,8%
Aviación del Ejército	1	0,2%
Intendencia	33	5,5%
Material de Guerra	29	4,8%
Transportes	39	6,5%
Sanidad	4	0,7%
Música	3	0,5%

Nota: 598 observaciones

Se aprecia una predominancia del personal militar, que pertenece a la arma de Infantería, que se muestra con un porcentaje del 68,7%, seguidamente un 6,5% pertenece al arma de Transportes, el arma de Intendencia se representa con el 5,5%, tanto el arma de Caballería Blindada como Material de Guerra obtienen un porcentaje del 4,8%, el arma de Comunicaciones se refleja con el 4,3% de la muestra, de igual manera el arma de Artillería e Ingeniería presentan un porcentaje del 1,5%, y con porcentajes bajo a 1, se encuentran las armas de Inteligencia, Sanidad, Música y Aviación del Ejército que son representadas por el 0,8%, 0,7%, 0,5% y 0,2% respectivamente.

Seguidamente, en la Tabla 19, se analizan las variables del lugar de inicio de la carrera militar y el motivo de incorporación al ejército que se relacionan con lo laboral, y se detallan en frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 19. Análisis estadístico de variables laborales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Lugar de inicio de carrera militar</b>		
Brigada de Fuerzas Especiales N. 9 "Patria"	257	43%
Otra plaza militar	341	57%
<b>Motivo de incorporación al Ejército</b>		
Vocación militar	525	87,8%
Tradición familiar	20	3,3%
Salida laboral (obtener un puesto de trabajo)	24	4%
Puente para ingresar a otros Cuerpos de Seguridad del Estado	0	0%
Formación para un futuro empleo en la vida civil	5	0,8
Experiencia personal, aventura, curiosidad	24	4%

Nota: 598 observaciones

Se obtiene un 57% de efectivos militares que empezaron su carrera militar en otros recintos militares ubicados en diferentes partes del país, mientras que el 43% inició su carrera militar en las instalaciones de la Brigada de Fuerzas Especiales N.9 "Patria". El motivo por el que deciden incorporarse al Ejército Ecuatoriano en gran mayoría es por vocación militar, que se refleja en un porcentaje del 87,8%, el optar por una salida laboral y el tener experiencia personal, aventura o curiosidad como motivos de incorporación al ejército comparten el 4% cada uno, como tradición familiar se representa por el 3,3% de la muestra, un 0,8% pertenece al motivo de formación para un futuro empleo en la vida civil y el incorporarse al ejército como un puente para ingresar a otros cuerpos de seguridad del estado es representado por el 0% de los evaluados.

Para finalizar el análisis de los datos sociodemográficos, en la Tabla 20, se muestran variables laborales en función al tiempo de servicio que mantiene el personal militar en razón a su servicio en el ejército y el servicio en la unidad, que se detallan de acuerdo a frecuencia ( $f$ ) y porcentaje (%).

Tabla 20. Análisis estadístico de variables laborales

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Tiempo de servicio en el Ejército</b>		
Menos de 1 año	49	8,2%
Entre 1 y 3 años	122	20,4%
Más de 3 años	92	15,4%
Más de 6 años	75	12,5%
Más de 9 años	48	8%
Más de 12 años	137	22,9%
Más de 20 años	57	9,5%
Más de 25 años	18	3%
<b>Tiempo de servicio en la unidad</b>		
Menos de 1 año	186	31,1%
Entre 1 y 2 años	264	44,1%
Más de 2 años	111	18,6%
Más de 5 años	31	5,2%
Más de 8 años	6	1%

Nota: 598 observaciones

Se aprecia que el 22,9% de la muestra lleva más de 12 años en servicio dentro del ejército o de su carrera militar, el 20,4% se encuentra entre 1 y 3 años de servicio, por el 15,4% está el personal con más de 3 años de servicio, con más de 6 años de labores se obtiene el 12,5%, quienes cuentan con más de 20 años de servicio tienen un porcentaje del 9,5%, el 8,2% está representado por el personal con menos de 1 año laboral, un 8% a sujetos con más de 9 años y el 3% de efectivos con más de 25 años de servicio militar.

Además, se obtienen datos estadísticos en relación al tiempo de servicio de cada individuo en la unidad a la que pertenecen, a saber, el 44,1% lleva entre 1 y 2 años de labores en su unidad, el 31,1% está menos de 1 año, un 18,6% tiene más de 2 años de servicio, el 5,2% pertenece al personal que tiene más de 5 años laborales y el 1% corresponde a efectivos con más de 8 años de servicio a la unidad.

### 3.3. Análisis descriptivo del (CEPPU-03)<sup>2</sup>

En el análisis descriptivo del CEPPU-03, se encuentran ocho factores que registra la evaluación, a saber: Confianza en el Mando (CM), Confianza en los Medios Materiales (CMM), Condiciones de Trabajo (CDT), Convicción Personal (CVP), Cohesión (COH), Confianza en Sí Mismo (CSM), Confianza en la Unidad (CU) y

<sup>2</sup> Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad

Apoyo Social (AS). Los resultados, se encuentran plasmados en la Tabla 21 en la que se incluye el Puntaje mínimo (*Mín.*), Puntaje máximo (*Máx.*), media aritmética ( $\bar{x}$ ) y desviación estándar (*s*).

Tabla 21. Análisis descriptivo del CEPPU-03

<b>Factores</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	$\bar{x}$	<b>s</b>
Confianza en el mando	7,15	100	81,93	14,52
Confianza en los medios materiales	,00	100	62,11	20,65
Condiciones de trabajo	33,29	100	86,04	11,89
Convicción personal	50,01	100	89,48	10,90
Cohesión	4,76	100	84,60	13,46
Confianza en sí mismo	47,11	100	87,20	10,99
Confianza en la unidad	25,01	100	86,55	12,21
Apoyo social	24,95	100	84,82	12,14

Nota: 598 observaciones

En lo que corresponde a Confianza en el Mando, se obtiene un puntaje *Mín.* de 7,15 puntos y un *Máx.* de 100 puntos, la media fue de 81,93 con una desviación estándar de 14,52. Se continúa con la Confianza en los Medios Materiales, que se encuentra un valor *Mín.* de 0 y como *Máx.* de 100, con una media de 62,11 y una desviación estándar de 20,65. Por Condiciones de trabajo, se alcanzó un puntaje *Mín.*= 33,29 y *Máx.*= 100, su media de 86,04 y una desviación estándar de 11,89. En el factor de Convicción personal, se obtuvo un valor *Mín.*= 50,01 y *Máx.*=100, cuya media es 89,48 y su desviación estándar de 10,90. En Cohesión, se obtiene un valor *Mín.*=4,76 y *Máx.*=100, una media de 84,60 y su desviación estándar de 13,46. Referente a la Confianza en sí mismo, se alcanzó un puntaje *Mín.*=47,11 y *Máx.*=100, la media de 87,20 y desviación estándar de 10,99. Seguidamente de la confianza en la unidad, arroja un valor *Mín.*=25,01 y *Máx.*=100, con una media de 86,55 y desviación estándar de 12,21. Finalmente con el último factor de Apoyo social, se encuentra un valor *Mín.*=24,95 y *Máx.*=100, cuya media es de 84,82 y desviación estándar de 12,14.

Las medias de los ocho factores que examina el CEPPU-03, manifiestan en una primera impresión, que la satisfacción del personal militar se encuentra sobre 50%, la Convicción personal uno de los más destacables con el 89,48; sin embargo, la

Confianza en los medios materiales tiene un menor valor de 62,11, donde la percepción del material o la fiabilidad del mismo es aceptable.

### Puntuación global de PPU y moral

De acuerdo a las puntuaciones que arrojan los factores del CEPPU-03, se obtiene la puntuación global del PPU, que junto al resultado de la pregunta 69 en la que se cuestiona de manera directa sobre el estado de la moral, ayudan a la consistencia interna de la evaluación, donde sus resultados serán muy próximos. Valores, que se muestran en la Tabla 22 en la que se incluye el puntaje mínimo (*Mín.*), puntaje máximo (*Máx.*), media aritmética ( $\bar{x}$ ) y desviación estándar (*s*).

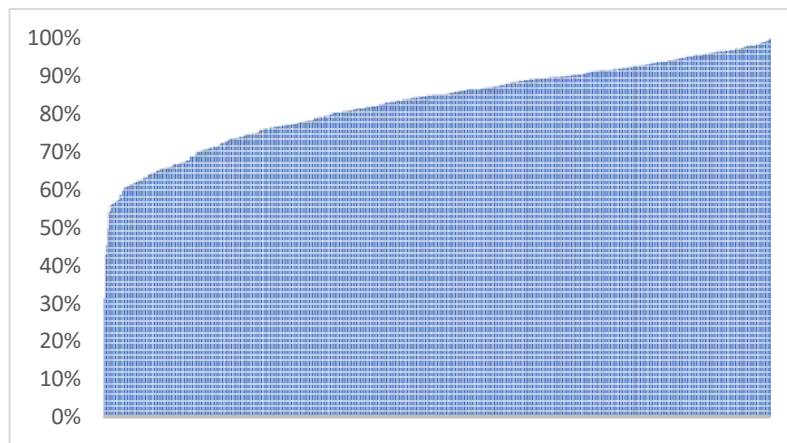
Tabla 22. Análisis descriptivo de la PPU Global y Moral (ítem 69)

<b>Factores</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	$\bar{x}$	<b>s</b>
PPU Global	31,33	99,70	82,84	11,09
Moral (ítem 69)	16,66	100	89,09	14,31

Nota: 598 observaciones

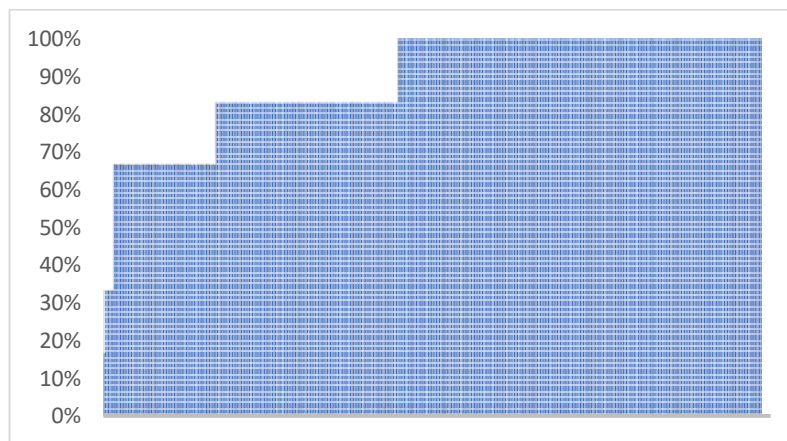
En lo que corresponde al PPU Global, se obtiene un valor *Mín.*=31,33, valor *Máx.*=99,70, una media  $\bar{x}$  = 82,84 y una desviación estándar de 11,09; por su parte, en el ítem global de moral, los resultados obtenidos muestran un *Mín.*=16,66 y un *Máx.*=100, una media de 89,09 y desviación estándar de 14,31. Esto indica, que los participantes se aproximan a estar totalmente de acuerdo en que su estado moral se encuentra en condiciones óptimas, su media sobrepasa el 80%; se aprecia la congruencia de los dos resultados en la Figura 4 y Figura 5 que pertenecen al PPU Global y Moral (ítem 69) respectivamente.

Figura 4. Distribución de resultados individuales de PPU Global



Fuente: elaboración propia

Figura 5. Distribución de resultados individuales en base al ítem 69



Fuente: elaboración propia

En ambas figuras, se observa el sitio en el que se asocian los puntajes, y se demuestra que hay un acuerdo elevado en las opiniones; por otra parte, también se observa una sección pequeña en la que la valoración es baja y apunta a un desacuerdo en lo que respecta a la unidad y su estado moral.

Se genera una tabla de puntuaciones, en la que se muestran intervalos de puntuaciones típicas del CEPPU-03 y puntuaciones típicas Z, en la que se aprecia el potencial psicológico por medio de agrupaciones de acuerdo a su PPU obtenido para establecer el estado moral en el que se encuentra ubicado un determinado grupo de personas o de manera individual (véase Tabla 23).

Tabla 23. Tabla de puntuaciones típicas de PPU

Intervalos de las puntuaciones típicas del CEPPU-03	Intervalos de puntuaciones típicas Z	N. de Sujetos
00,00 – 42,00	(-4,64 - -3,61)	1
42,01 – 53,70	(-3,61 - -2,61)	3
53,71 – 65,40	(-2,61 - -1,56)	49
65,41 – 77,10	(-1,56 - -0,51)	113
77,11 – 88,80	(-0,51 – 0,53)	211
88,81 - 100	(0,53 – 1,51)	221

Nota: 598 observaciones; Media = 82,84; Desviación típica = 11,09

Para mayor comprensión sobre la anterior tabla, se muestra un ejemplo en la que se interpreta un PPU individual; a saber, el sujeto 311 de la muestra obtiene una puntuación de 86,92 que de acuerdo al intervalo de puntuaciones Z es 0,36, y al consultar en la tabla de áreas bajo la curva normal (Anexo III), significa que el individuo dentro del grupo, se encuentra con un 64% de potencial psicológico de unidad.

En la fase de medida de la percepción de importancia, presencia y necesidad de mejora de los factores, los resultados se ordenan de mayor a menor para obtener una valoración en la que los participantes hayan decidido donde poner más énfasis dentro de la unidad, percepciones que se detallan en la Tabla 24.

Tabla 24. Análisis descriptivo de percepción de importancia/presencia/necesidad de mejora de factores

Factor	Importancia/Orden	Presencia/Orden	Necesidad de mejora/Orden
COH	<u>5,31 / 1</u>	5,06 / 2	4,84 / 3
CM	4,67 / 5	4,65 / 4	4,55 / 5
CMM	4,99 / 2	4,46 / 6	<u>5,28 / 1</u>
CDT	4,78 / 4	4,86 / 3	4,90 / 2
CVP	4,16 / 7	4,25 / 7	4,31 / 6
CSM	4,82 / 3	<u>5,26 / 1</u>	4,82 / 4
CU	4,54 / 6	4,53 / 5	4,28 / 7
AS	<u>2,75 / 8</u>	<u>2,80 / 8</u>	<u>3,02 / 8</u>

Nota: 598 observaciones

Se aprecia que, dentro de la importancia de los factores, al personal evaluado le parece más importante la Cohesión representada con un valor de 5,31 que la coloca en el lugar número 1 y el Apoyo Social queda valorado con 2,75 en el lugar número 8. De acuerdo a la presencia de los factores dentro de la unidad, la muestra valora

en 5,26 al factor Confianza en Sí Mismo, se ubica en el lugar número 1 y en el lugar número 8 ubican al factor Apoyo Social con una valoración de 2,80. Finalmente en la Necesidad de mejora, el lugar número 1 lo ocupa el factor Confianza en los Medios Materiales con una valoración de 5,28 y en el lugar número 8 el factor Apoyo Social con un valor de 3,02.

Esto permite interpretar, que la Cohesión es importante para los miembros militares debido a la unidad entre sí; el factor Confianza en Sí Mismo tiene mayor presencia en el conglomerado, la capacidad del personal para realizar las tareas encomendadas con eficiencia y los conocimientos que adquieren para realizarlas, la necesidad de mejora que aspiran prioritariamente es con el factor de Confianza en los Medios Materiales, y por el avance tecnológico, el personal necesita una actualización de material de combate y logística de acuerdo a los requerimientos de la unidad militar y a la predisposición de recursos económicos de la autoridad competente.

Por otro lado, el factor Apoyo Social tiene una valoración baja tanto en importancia, presencia y necesidad de mejora en la unidad; cabe recordar, que el factor se basa en la aprobación, la aceptación o respaldo social que recibe por la población e incluso por los medios de comunicación. Este dato, se convertiría en el punto de partida para un próximo estudio.

Se ha visto pertinente, analizar otros datos que son de interés, en donde se inmiscuyen el PPU Global y la Moral.

### **Tiempo de servicio, PPU global y moral (ítem 69)**

El personal militar gana experiencia en el tiempo de servicio durante su permanencia en las FFAA, al transcurrir un lapso de años establecidos, asciende de rango y gana antigüedad, generalmente en el personal de tropa, se asciende de soldado hasta suboficial mayor; y en el personal de oficiales, se asciende desde subteniente hasta general. Durante este periodo de servicio que es alrededor de 25 años, varios acontecimientos suceden; y al centrarse en lo moral, se obtiene el

siguiente resultado (véase Tabla 25) en las que se incluye el tiempo de servicio, frecuencia ( $f$ ), las medias de PPU Global y Moral (ítem 69).

Tabla 25. Análisis descriptivo tiempo de servicio, PPU global y moral (ítem 69)

<b>Tiempo de servicio</b>	<b><math>f</math></b>	<b>PPU Global</b>	<b>Moral (ítem 69)</b>
Menos de 1 año	49	89,18	93,46
Entre 1 y 3 años	122	85,50	90,89
Más de 3 años	92	84,71	90,85
Más de 6 años	75	83,15	90,60
Más de 9 años	48	79,14	83,20
Más de 12 años	137	78,87	86,64
Más de 20 años	57	80,60	88,18
Más de 25 años	18	83,89	86,96

Nota: 598 observaciones

Se obtiene, en personal con menos de 1 año de servicio, una frecuencia de 49, con un PPU Global de 89,18 y Moral de 93,46; para el personal de entre 1 y 3 años de servicio, una  $f=122$ , con un PPU Global de 85,50 y Moral de 90,89; personal de más de 3 años de servicio una frecuencia de 92, PPU Global=84,71 y Moral de 90,85. El personal con más de 6 años de servicio obtiene una frecuencia de 75, PPU Global de 83,15 y Moral de 90,60; para el tiempo de servicio de más de 9 años, obtiene una frecuencia de 48, PPU Global de 79,14 y Moral de 83,20; el grupo con más de 12 años de servicio tiene una frecuencia de 137, PPU Global de 78,87 y Moral de 86,64; seguidamente el personal de más de 20 años de servicio arroja una  $f=57$ , PPU Global=80,60 y Moral=88,18, finalmente con más de 25 años de servicio una  $f=18$ , PPU Global=83,89 y Moral=86,96.

Dentro de los resultados, se observa que el personal que lleva un tiempo de servicio de más de 12 años, marca un resultado de 78,87 en el PPU Global; y con más de 9 años, muestra un PPU Global de 79,14; lo que indicaría que dentro de los factores que el CEPPU-03 evalúa, existe uno o varios en lo que no se encuentran completamente satisfechos como para que el potencial psicológico se encuentre por debajo del 80% de acuerdo; sin embargo, no se espera que se complete un 100% de satisfacción en todos los factores y en la totalidad del potencial psicológico; pero sí, conocer cuál de ellos no cumplimenta con la expectativa del militar activo.

### Unidades militares, PPU global y moral (ítem 69)

En este apartado, se busca conocer los resultados en base a las unidades que componen la BFE-9, el PPU Global y la Moral (ítem 69), se incluye la frecuencia (*f*) para conocer el personal que compone cada una de las unidades, todo esto en la Tabla 26.

Tabla 26. Análisis descriptivo unidades, PPU global y moral (ítem 69)

Unidad	<i>f</i>	PPU Global	Moral (ítem 69)
EFE	149	86,47	91,65
G27	51	78,11	83,60
G25	98	82,29	88,65
CAL9	66	79,78	85,24
G26	134	81,05	88,82
GEK	38	81,92	89,82
GEO	62	86,56	92,41

Nota: 598 observaciones

Se nota que la Escuela de Fuerzas Especiales brinda una frecuencia de 149, PPU Global de 86,47 y Moral de 91,65; el Grupo de Fuerzas Especiales N.27 tiene una frecuencia de 51, PPU Global de 78,11 y Moral de 83,60; el Grupo de Fuerzas Especiales N.25 tiene una frecuencia de 98, PPU Global de 82,29 y Moral de 88,65; para el Comando de Apoyo Logístico una frecuencia de 66, PPU Global de 79,78 y Moral de 85,24; el Grupo de Fuerzas Especiales N.26 obtiene una frecuencia de 134, PPU Global de 81,05 y Moral de 88,82; el Grupo Especial de Operaciones Ecuador obtuvo una frecuencia de 62, PPU Global de 86,56 y Moral de 92,41.

Las unidades que marcan menos de un 80% en el potencial psicológico de unidad, son el Grupo de Fuerzas Especiales N.27 con un PPU Global de 78,11 y el Comando de Apoyo Logístico con un PPU Global de 79,78, mismos que de acuerdo a los factores del CEPPU-03, no se encuentran completamente satisfechos con alguno de ellos.

### Factores CEPPU-03 y unidades

Es importante realizar un análisis entre los factores que componen el CEPPU-03 y las unidades militares de la BFE-9, con la finalidad de realizar una mejor detección del factor en la que el personal en servicio activo no se encuentra satisfecho; y por ende, afecte el potencial psicológico, datos que se muestran en la Tabla 27 donde se incluye la unidad, Confianza en el Mando (CM), Confianza en los Medios Materiales (CMM), Condiciones de Trabajo (CDT), Convicción Personal (CVP), Cohesión (COH), Confianza en Sí Mismo (CSM), Confianza en la Unidad (CU) y Apoyo Social (AS) .

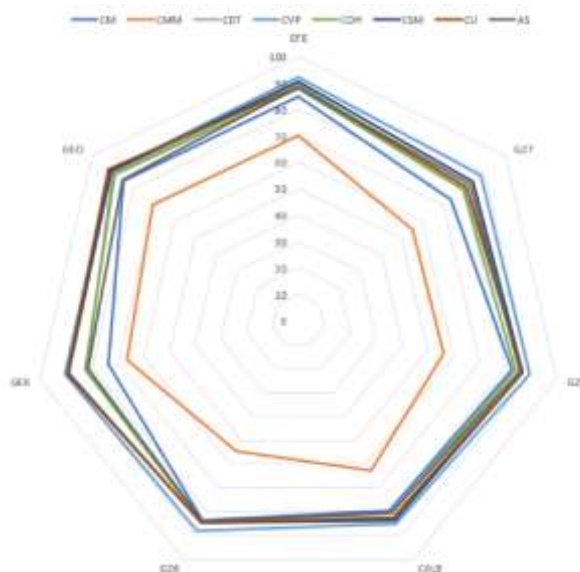
Tabla 27. Análisis descriptivo factores CEPPU-03 y unidades

Unidad	CM	CMM	CDT	CVP	COH	CSM	CU	AS
EFE	84,92	70,10	89,47	92,17	87,71	90,46	88,60	88,32
G27	73,60	55,12	80,43	88,11	79,34	84,21	81,30	82,80
G25	82,59	56,24	86,77	89,49	83,90	86,95	86,76	85,64
CAL9	79,43	62,73	83,76	84,97	80,55	83,48	82,66	80,69
G26	83,52	<u>54,70</u>	84,45	88,21	84,32	84,59	84,78	83,86
GEK	73,76	66,57	81,78	90,50	82,55	89,22	89,47	81,54
GEO	84,75	70,61	89,71	91,06	88,75	90,59	91,82	85,20

Nota: 598 observaciones

Se aprecia que en el factor Confianza en los Medios Materiales, en su mayoría no sobrepasa el 70% de satisfacción o acuerdo, uno de los menores valores es el G26 con 54,70 que es la media del CMM (véase Figura 6), y diría que la percepción del personal sobre la adecuación, o la fiabilidad y modernidad de los materiales que utilizan en los despliegues, son medianamente satisfactorios o estarían de acuerdo con la utilidad, pero de momento no llegaría a ser bastante de acuerdo o totalmente de acuerdo con lo que plantea el factor.

Figura 6. Dispersión de factores del CEPPU-03 en las unidades de la BFE-9



Fuente: elaboración propia

Los factores del CEPPU-03 en su mayoría, se encuentran armonizados al superar el 80% de satisfacción del potencial psicológico; sin embargo, el factor CMM, queda un tanto aislado del resto de factores, y que, por lo anteriormente mencionado sobre el mismo, permitiría enfocarse en la mejora correspondiente.

Estos resultados, indican que el estado moral representado por el Potencial Psicológico de Unidad en la BFE-9, se encuentra en general por sobre el 80% de satisfacción, en la que el personal se encuentra convencido del profesionalismo que la carrera militar les ofrece y su vocación, se encuentra presente durante las actividades requeridas por las FFAA. Su convicción personal se encuentra mayormente fortificada, se evidencia una puntuación muy elevada en referencia a los demás factores, y se arraiga en los valores que el Ejército funda.

Por la confianza en los medios materiales, queda el cuestionarse sobre la utilidad del material, desconocimiento en las funcionalidades, propiedades y partes del objeto, mal funcionamiento o caducidad del mismo. Así también, el reabastecimiento tardío o incompleto de material logístico e incluso el escaso financiamiento de entidades gubernamentales donde el mando superior encargado de la unidad militar, se ve obligado a improvisar con lo que tiene al alcance de la mano para satisfacer medianamente el adiestramiento o misión del personal.

## CONCLUSIONES

- La fundamentación de los aspectos teóricos en torno a la moral en el personal militar, tiene su base en la ética, en la que destaca el comportamiento que el ser humano sigue de acuerdo a varias normas o los principios que tienen los propios sujetos; además, se incluye un origen antropológico en la que el individuo nace y evoluciona los valores y reglas que dentro de lo cultural son aprehendidos. La moral militar, a diferencia de la moral ética; se fundamenta en el estado psicológico de los miembros que conforman un cuerpo de fuerzas armadas, ya sea para dar cumplimiento a una misión asignada o con el deber que tiene con la patria, en diferentes actividades de despliegue u operatividad, integra valores y principios morales que permiten cumplir sus objetivos con una actitud o estado anímico personal o grupal que cohesiona a la unidad militar; así, queda validado el constructo de potencial psicológico de unidad, y al hablar de este, se refiere a una moral enfocada en el personal militar.
- La evaluación de la conducta moral en una muestra de militares activos de la BFE-9 de la ciudad de Latacunga, con el Cuestionario de Estimación de Potencial Psicológico de Unidad, marca en su PPU Global una media de 82,84 y en el ítem 69 que pregunta directamente sobre la moral, brinda una media de 89,09. Tanto los ocho factores del CEPPU-03, como el ítem directo, representan una moral alta dentro del recinto militar.
- El desarrollo de un perfil moral de la muestra de militares activos de la BFE-9, es oportuno tomar como base los factores definidos y operativizados del CEPPU-03; y que, como primera evaluación psicométrica del constructo que se realiza en personal militar en el Ecuador, un perfil moral militar o potencial psicológico satisfactorio, contaría con la fuerza que unifica a los miembros de una unidad (cohesión), percibir la confianza y capacidad de los mandos directos (confianza en el mando), autoconfianza en el grado de conocimiento recibido para aplicarlo (confianza en sí mismo), percepción de la confianza, competencia y preparación de su grupo (confianza en la unidad), percepción de fiabilidad en los materiales que utilizan (confianza en los medios materiales), utilidad de su trabajo y

satisfacción de su producción (condiciones de trabajo), creencia de su profesionalismo y aceptación de la necesidad y riesgos que conlleva (convicción personal) y la confianza y aceptación de la sociedad (apoyo social).

- La elaboración de un informe con los resultados obtenidos, que permite conocer un análisis más detallado y profundo, se sujeta a los términos de confidencialidad que sean establecidos por la BFE-9, con el fin de evitar contrainteligencia.

## RECOMENDACIONES

- Generar mayor estado del arte, que fortifique los conocimientos sobre la moral militar dentro del Ecuador.
- Incrementar la muestra de personal en servicio activo, que se encuentran en diferentes recintos militares; además de, conocer la moral militar en efectivos en servicio pasivo o de reserva, inclúyase también, al personal en formación militar.
- Impulsar la adaptación o creación de un instrumento psicométrico que tenga la capacidad fiable de medir el constructo dentro del contexto ecuatoriano.
- Construir y presentar una propuesta de estudio del constructo al CCFFAA del Ecuador.

## BIBLIOGRAFÍA

- Altmann, P. (2014). *El sumak kawsay y el patrimonio ecuatoriano*. *Histoire(S) de l'Amérique latine*, 10(7), 1-16. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/267447755\\_El\\_Sumak\\_Kawsay\\_y\\_el\\_Patrimonio\\_ecuatoriano](https://www.researchgate.net/publication/267447755_El_Sumak_Kawsay_y_el_Patrimonio_ecuatoriano)
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arias, J y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bartone, P. (2006). *Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness?*. *Military Psychology*, 18(Suppl.) S131-S148. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/254004482\\_Resilience\\_Under\\_Military\\_Operational\\_Stress\\_Can\\_Leaders\\_Influence\\_Hardiness](https://www.researchgate.net/publication/254004482_Resilience_Under_Military_Operational_Stress_Can_Leaders_Influence_Hardiness)
- Bartone, P., Adler, A. & Vaitkus, M. (1998). *Dimensions of psychological stress in peacekeeping operations*. *Military Medicine*, 163(9), 587-593. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/13531973\\_Dimensions\\_of\\_psychological\\_stress\\_in\\_peacekeeping](https://www.researchgate.net/publication/13531973_Dimensions_of_psychological_stress_in_peacekeeping)

- Blanco, A. (1983). *De lo moral a lo jurídico en Aranguren*. Problemas de legitimación jurídica, 23, 29-79. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/22069/20934>
- Bobo, Á. (1994). *Moral militar*. Boletín de Información, 77-90. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4768692.pdf>
- Borrero, A. (1990). *Militares, política y sociedad*. Revista Colombiana de Sociología – Nueva Serie, 1(1), 77-88. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/8730>
- Carrasco, I. (2000). *El estudio y la enseñanza de la moral fundamental, hoy: reflexiones en torno al quehacer teológico*. Scripta Theologica, 32(3), 911-924. Recuperado de <https://revistas.unav.edu/index.php/scripta-theologica/article/view/14927>
- Casas, L., Ibáñez, L. y Parra, D. (2018). *Desarrollo moral de los estudiantes de un programa de enfermería*. Revista de la Universidad Industrial de Santander, 50(3), 247-256. doi: 10.18273/revsal.v50n3-2018009
- Cattell, J. (1890). *V.-Mental tests and measurements*. Mind, 15(59), 373-381. doi: 10.1093/mind/os-XV.59.373
- Chilet, J. (2019). *Desarrollo moral y valor público*. Revista Saber Servir, (2), 34-44. Recuperado de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3473/4016>

Chong, M. (2011). *La verdad desde el desarrollo moral*. En Morales, J., Nava, G., Esquivel, S. y Díaz, L. (Eds.), *Principios de Ética, Bioética y Conocimiento del Hombre* (pp.287-289). México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Clausewitz, K. (1832). *De la guerra: serie clásicos de la guerra*. Venezuela: Editori al Hormiguero. Recuperado de <https://filosofiadela guerra.files.wordpress.com/2018/04/de-la-guerra-tomo-2-karl-von-clausewitz-2017-serie-clc3a1sicos-de-la-guerra.pdf>

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador. (2022). *Valores institucionales*. Recuperado de <https://www.ccfaa.mil.ec/valores-institucionales/>

Cruz, J. (2020). *Ética militar*. Scribd. Recuperado de <https://es.scribd.com/presentation/471752052/Etica-militar-pptx>

Cruz, M. S. (2020). *Desarrollo moral: tres comprensiones*. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(1), 95-103. doi: 10.33881/2027-1786.rip.13109

Diario de León. (23 de marzo de 2016). *Disciplina, orden y entusiasmo como grandes valores del ejército chino*. Diario de León. Recuperado de <https://www.diariodeleon.es/articulo/tribunas/disciplina-orden-entusiasmo-como-grandes-valores-ejercito-chino/201603230500011583893.html>

Durkheim, É. (2002). *La educación moral*. Madrid, España: Ediciones Morata, S. L.

Recuperado de <https://books.google.es/books?id=kS2vevAeGfYC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

EcuadorTV. (16 de marzo del 2016). *22 militares fallecieron en accidente en*

*Pastaza* [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=sGYV8KckDs8>

Ecuavisa. (26 de agosto del 2022). *Militares atropellados son velados en una capilla*

*ardiente en Tulcán*[Televistazo]Ecuavisa [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=ULIX6v7pBw4>

Ejército Ecuatoriano. (2022). *Objetivo institucional: elementos orientadores de la*

*Fuerza Terrestre*. Ecuador. Recuperado de <https://ejercitoecuadoriano.mil.ec/institucion/fftt/objetivo-institucional>

Ejército Nacional. (2021). *Valores*. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/valores/>

Elorrieta-Grimalt, M. P. (2012). *Análisis crítico de la educación moral según*

*Lawrence Kohlberg*. *Educ. Educ.*, 15(3), 497-512. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v15n3/v15n3a09.pdf>

Fajardo, A. (2021). *La ética de Immanuel Kant*. *Revista Internacional de Filosofía*

*Teórica y Práctica*, 1(1), 127-138. doi: 10.51660/riftp.v1i1.23

- Fernández, A y Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: una breve revisión*. Universidad de Alicante, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10045/119978>
- Flores, R. (2021). *La moral sexual en contexto: pudicitia y αἰδώς en espacios públicos y privados en Hipólito de Eurípides y Heroida 4 de Ovidio*. Cuadernos de Literatura. Revista de Estudios Lingüísticos y Literarios, (16), 130-145. doi: 10.30972/clt.0165423
- Fuerza Terrestre. (2017-2021). *Objetivos estratégicos*. Ecuador. Recuperado de <https://ejercitoecuadoriano.mil.ec/component/phocadownload/category/5-ejercito-ecuadoriano?download=5:objetivo-institucional-estrategicos>
- Fuerzas Armadas de Honduras. (21 de octubre de 2021). *Día de las Fuerzas Armadas de Honduras* [Archivo de Video]. Youtube. <https://youtu.be/acQNzerOCoi>
- Fuerzas Armadas de Honduras. (24 de octubre de 2022). *Aniversario de las Fuerzas Armadas de Honduras* [Archivo de Video]. Youtube. <https://youtu.be/UACkia8SZ74>
- Gaibor, J., Hidalgo, E., Tello, A., Benalcázar, T. y Cifuentes, R. (2018). *Las Fuerzas Armadas y los pases militares – caso: el personal de la ESFORSE y el impacto de los pases militares en sus familias*. Revista de Ciencias de

Seguridad y Defensa, 3(4), 1-10. Recuperado de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/RCSDV3N4ART01>

Gal, R & Manning, F. (1987). *Morale and its components: a cross-national comparison*. Journal of Applied Social Psychology, 17(4), 369-391. doi: 10.1111/j.1559-1816.1987.tb00319.x

Gal, R. (1986). *Unit morale: from a theoretical puzzle to an empirical illustration – an israeli example*. Journal of Applied Social Psychology, 16(6), 549-564. doi: 10.1111/j.1559-1816.1986.tb01158.x

Galindo, Á. (2014). *Evaluación de la moral militar en la zona de operaciones y su relación con parámetros adaptativos* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada, España. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/31315>

García, I. (2016). *El poder militar chino: el dragón alza el vuelo*. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, 18(35), 275-300. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/282/28245351014/html/>

García, J., Gutiérrez, M., Moreno, M., Núñez, M. y Martínez, A. (2004). *Moral, potencial psicológico y eficacia*. En M. Salanova, R. Grau, I. Martínez, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (Eds.), *Nuevos Horizontes en la Investigación sobre la Autoeficacia* (198-204). Castelló de la Plana, España: Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L. Recuperado de

<https://docplayer.es/61026925-Nuevos-horizontes-en-la-investigacion-sobre-la-autoeficacia.html>

García-Montaño, J., Gutiérrez, M. y Núñez, M. (2005). *¿Es posible medir la moral? El potencial psicológico: un modelo operativo que intenta explicar esa compleja realidad*. Madrid, España: Instituto Universitario “General Gutiérrez Mellado” de Investigación sobre la Paz, la Seguridad y la Defensa. Recuperado de <https://iugm.es/wp-content/uploads/2018/05/maquetacion-ES-POSIBLE-MEDIR-LA-MORAL-def.pdf>

Giraldo, J. (2006). *Manual para los seminarios de investigación en psicología: profundización conceptual y textual*. Medellín, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=9QxB0XqtFuUC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Global Fire Power. (2022). *Countries listing: 2022 Military Strength Ranking*. Recuperado de <https://www.globalfirepower.com/countries-listing.php>

Gregor, C. (2008). *Derecho indígena y medios alternativos de resolución de conflictos*. URVIO, Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad, (3), 110-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552656563009>

Hardin, J. (1978). *A study of the relationship of moral development to school setting, comparing students in a church related school with students in a public*

*school*. (Tesis doctoral). Oklahoma State University, Oklahoma, Estados Unidos. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/215221198.pdf>

Hernández, C. y Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Alerta, Revista Científica del Instituto Nacional de Salud, 2(1), 75-79. doi: 10.5377/alerta.v2i1.7535

Hernández, R. y Coello, S. (2011). *El proceso de investigación científica*. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado de <https://books.google.es/books?id=03n1DwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández-Sampieri, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hospital Militar. (2022). *Quiénes somos: misión y visión*. Ecuador. Recuperado de <https://hospitalmilitar.mil.ec/index.php/bonus-page/mision-y-vision>

Iglesia Católica. (2023). *Catecismo de la Iglesia Católica*. Ciudad del Vaticano.  
Recuperado de [https://www.vatican.va/archive/catechism\\_sp/p3s1c1a4\\_sp.html#l.%20Las%20fuentes%20de%20la%20moralidad](https://www.vatican.va/archive/catechism_sp/p3s1c1a4_sp.html#l.%20Las%20fuentes%20de%20la%20moralidad)

Iglesia Católica. (2006). *Catecismo de la Iglesia Católica: Compendio*. Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana.

Isaichev, P. (2020, 08 de enero). *Роль воинской этики в формировании духовно-нравственных ценностей военнослужащих и ее эволюция [El papel de la ética militar en la formación de valores espirituales y morales del personal militar y su evolución]*. OBZNIK. Recuperado de <http://www.oboznik.ru/?p=59169>

ISSFA. (2018). *La institución: quiénes somos*. Ecuador. Recuperado de <https://www.issfa.mil.ec/conozcanos/quienes-somos.html>

Jairo Jácome Ortega. (18 de mayo del 2018). *Carchi TV encuentran a militares desaparecidos* [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=LWiS5Ps9kMA>

Kirsch, H. (2007). *Les forces morales dans la préparation opérationnelle: définition, consolidation et mesure (aproche théorique)*. *Inflexions*, 6(2), 39-60. doi: 10.3917/infle.006.0039

Kohlberg, L. (1992). *Psicología del desarrollo moral*. Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer, S.A.

Kumar, K. (2022). *Research methodology in social sciences*. K.K. Publications.  
Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=ZUhZEAAQBAJ&lpg=PA151&dq=exploratory%20study&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

León, S. (2021). *Estilos de crianza y desarrollo moral en estudiantes de 4to. de secundaria de una institución educativa de Lima, 2020* (Tesis de maestría).  
Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56015>

León, T. (2018). *El desarrollo moral y la educación* (Tesis de masterado).  
Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España. Recuperado de <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/11507>

Ley de Personal de Fuerzas Armadas (2015), de 20 de febrero, de Fuerzas Armadas. *Registro Oficial Suplemento 660, de 10 de abril de 1991*.  
Recuperado de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/ene15\\_Ley-de-Personal-de-Fuerzas-Armadas.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/ene15_Ley-de-Personal-de-Fuerzas-Armadas.pdf)

Ley Orgánica de la Defensa Nacional (2009), de 28 de septiembre, de Defensa Nacional. *Registro Oficial 4, de 19 de enero de 2007*. República del Ecuador: Presidencia del Congreso Nacional. Recuperado de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/ene15\\_LEY-ORGANICA-DE-LA-DEFENSA-NACIONAL.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/ene15_LEY-ORGANICA-DE-LA-DEFENSA-NACIONAL.pdf)

- López, A., Benítez, X., León, M., Maji, P., Domínguez, D. y Báez, D. (2019). *La observación. Primer eslabón del método clínico*. Revista Cubana de Reumatología, 21(2). Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=91526>
- López, A., Chantre, Y., Meneses, M., Botero, L., López, E., Alfonso, A., ... García, M. (2019). *Violencia y conflicto armado en Colombia: desarrollo moral, representaciones sociales e identidad*. Funlam Journal of Students' Research, (4), 55-70. doi: 10.21501/25007858.2984
- López, D. (2012). *El significado de valor moral desde el pensamiento ético de José Luis L. Aranguren (Segunda parte): 4. Sistema ético de José Luis L. Aranguren*. Eleutheria. Recuperado de <http://www.eleutheria.ufm.edu/?q=Daniel+L%F3pez>
- Magallanes, M. (2019). *Infancia, escuela y enseñanza de la moral laica en Zacatecas, 1870-1910*. Guadalajara, México. Recuperado de <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/1567>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). *Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica*. Revista Médica Clínica Las Condes, 30(1), 36-49. doi: 10.1016/j.rmcl.2018.11.005

Many Valiente. (06 de diciembre del 2012). *Guerra de Cenepa* [Archivo de video].

Youtube. <https://youtu.be/WIHLZ4OQtYw>

Matelski, T. (2017). *El desarrollo de los profesionales del Ejército: cómo cerrar la*

*brecha de valores*. *Military Review: Revista Profesional del Ejército de EUA*

– Edición Hispanoamericana, 72(1), 52-59. Recuperado de [https://www.](https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/Military%20Review_20170331_art008SPA.pdf)

[armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/Military Rev](https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/Military%20Review_20170331_art008SPA.pdf)

[iew\\_20170331\\_art008SPA.pdf](https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/Military%20Review_20170331_art008SPA.pdf)

Military Deployment Services TF Report. (2007). *The Psychological needs of U.S.*

*Military service members and their families: a preliminary report*. American

Psychological Association. Recuperado de [https://www.apa.org/about/](https://www.apa.org/about/policy/military-deployment-services.pdf)

[policy/military-deployment-services.pdf](https://www.apa.org/about/policy/military-deployment-services.pdf)

Ministerio de Defensa de la Federación Rusa, (2022). *Воинский этикет и*

*культура общения [Etiqueta militar y cultura de la comunicación]*.

Recuperado de [https://web.archive.org/web/20060824183742/http://www.](https://web.archive.org/web/20060824183742/http://www.mil.ru/849/1048/1067/index.shtml#)

[mil.ru/849/1048/1067/index.shtml#](https://web.archive.org/web/20060824183742/http://www.mil.ru/849/1048/1067/index.shtml#)

Ministerio de Defensa Nacional. (2022). *Colombia: Campeón de Fuerzas Comando*

*2022 por undécima vez*. Recuperado de [https://www.cgfm.mil.co/es/blog/](https://www.cgfm.mil.co/es/blog/colombia-campeon-de-fuerzas-comando-2022-por-undecima-vez)

[colombia-campeon-de-fuerzas-comando-2022-por-undecima-vez](https://www.cgfm.mil.co/es/blog/colombia-campeon-de-fuerzas-comando-2022-por-undecima-vez)

Ministerio de Defensa Nacional. (2022). *Fuerzas Armadas del Ecuador*.

Recuperado de <https://www.defensa.gob.ec/fuerzas-armadas-ecuador/>

- Morales, E. (2019). *Ética posmoderna y derechos humanos. Ontología antropológica jurídica*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México, CDMX, México. Recuperado de [https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000788536](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000788536)
- Motowidlo, S & Borman, W. (1978). *Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness*. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47-52. doi: 10.1037/0021-9010.63.1.47
- Navas, M.J., Fidalgo, A., Gabriel, C., Suárez, J.C., Brioso, A., Gil, G., ... Sarriá, E. (2010). *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=zbKzhysHsxUC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Noguera, M. (2018). *Desarrollo moral y sociedad*. *Revista Educación en Valores*, 1(29), 39-51. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7020955>
- Ortega, R. (2020). *Estrategia militar, fisionomía y aplicación*. Santiago de Chile, Chile: CESIM. Recuperado de <https://www.cesim.cl/recursos/Estrategia%20Militar%20-%20Fisionomia%20y%20aplicaci%C3%B3n.pdf>
- Pozzo, M., Borgobello, A. y Pierella, M. (2018). *Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada*. *Revista Latinoamericana de Metodología de las*

Ciencias Sociales, 8(2), e046. Recuperado de [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.9347/pr.9347.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9347/pr.9347.pdf)

Rachels, J. (2021). *Introducción a la filosofía moral*. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado de [https://books.google.es/books?id=of1feaaaqbaj&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=of1feaaaqbaj&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. Avances en Psicología, 23(1), 9-17. doi: 10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167

Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. CienciAmérica, 9(3), 1-6. doi: 10.33210/ca.v9i3.336

Real Academia Española. (2022). *Moral*. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de <https://dle.rae.es/moral?m=form>

Reglamento de Disciplina Militar (2013), de 03 de diciembre, de Defensa Nacional. *Registro Auténtico 2008, de 15 de diciembre de 2008*. Recuperado de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/08/Reglamento-de-disciplina-Militarjul2015.pdf>

Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad del ISSFA (2014). *De 04 de junio, de Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas*. Recuperado de <https://www.issfa.mil.ec/component/phocadownload/category/21-normat>

ivas.html?download=36:reglamento-de-seguro-de-enfermedad-y-maternidad

Rincón i Verdera, J. (1997). *Las dimensiones de la moral en Aranguren: La moral como estructura, la moral como contenido y la moral como actitud*. Taula: Quaderns de pensament, (27-28), 165-182. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=126024>

Rondón, E. (2018). *Conocimiento científico en la investigación postpositivista del siglo XXI: de lo externo a lo interno del ser*. Revista Cientific, 3(8), 79-99. doi: 10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.8.4.79-99

Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación: teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. Edo. de México, México: Prentice Hall Hispanoamericana. S. A. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=3uIW0vVD63wC&lpg=PA12&dq=investigaci%C3%B3n%20descriptiva&pg=PR9#v=onepage&q&f=false>

Sánchez, N. (2018). *Ética y moral como principios básicos*. (Documento de docencia N° 17). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11393/4/2018\\_NC\\_EticaMoral\\_Sanchez.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11393/4/2018_NC_EticaMoral_Sanchez.pdf)

- Sandoval, M., Villegas, M. y Vega, R. (2019). *Desarrollo moral en los estudiantes mexicanos: un análisis de la visión de justicia de la teoría de Kohlberg*. JURÍDICAS CUC, 15(1), 69-95. doi: 10.17981/juridcuc.15.1.2019.03
- Sandu, A., Huidu, A. & Frunza, A. (2020). *Social perception of ethical values in the romanian post-secular society*. Journal for the Study of Religions and Ideologies, 19(55), 105-120. Recuperado de <http://www.jsri.ro/ojs/index.php/jsri/article/view/1187>
- Scanlon, T. (2014). *La moral individual y la moral de las instituciones*. Estudios públicos, (134), 85-108. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7848309>
- Shillington, D.S.O. (2011). *Morale*. The RUSI Journal, 156(2), 96-98. doi: 10.1080/03071847.2011.576482
- SOC SOUTH. (2022). *U.S. Southern Command: Fuerzas Comando 2022*. Recuperado de <https://www.southcom.mil/Media/Special-Coverage/Fuerzas-Comando-2022/>
- U.S. ARMY. (2022). *The army values [Los valores del Ejército]*. Recuperado de <https://www.army.mil/values/index.html>
- Urquijo, M. (1999). *El origen de la moral*. Revista UIS – Humanidades, (28), pp. 121-126.

- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A. y Leo-Amador, G. (2014). *Paradigmas en la investigación: enfoque cuantitativo y cualitativo*. European Scientific Journal, ESJ, 10(15), 523-528. Recuperado de <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/3477>
- Vílchez, Ma. P., Sánchez-Romero, E., Reche, C. y De Francisco, C. (2018). *Programa de predeporte para el desarrollo moral en personas con discapacidad intelectual*. Revista Complutense de Educación, 29(4), 1185-1199. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11162/192343>
- Yacasi, F. (2017). *Allin Runa Kay: rescatando el fundamento de la moral andina* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5735/FLyaccf.pdf>
- Zalba, M. (1956). *Moral individual y moral social*. Revista de Fomento Social, (43), 284-294. doi: 10.32418/rfs.1956.43.4743
- Zancan, R., Machado, A., Boff, N., y Oliveira, M. (2021). *Estresse, ansiedade, depressão e inflexibilidade psicológica em estudantes universitários de graduação e pós-graduação*. Estudos e Pesquisas em Psicologia, 21(2), 749-767. doi: 10.12957/epp.2021.61067

## ANEXOS

### Anexo I. Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-03)

## CEPPU-03

### Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad

#### OBJETIVO DEL CUESTIONARIO

Considerando que el factor humano es uno de los componentes esenciales de la capacidad operativa de una Unidad, este cuestionario pretende estimar el Potencial Psicológico de la Unidad (PPU), entendiendo éste como el estado de ánimo que proporciona a las tropas confianza en el éxito de sus acciones.

Para medir este PPU, es necesario realizar diversas preguntas sobre diferentes aspectos de la vida en las Unidades.

Gracias a los resultados de este estudio, será posible proponer mejoras en los planes de instrucción y en las actividades cotidianas.

#### ESTO NO ES UN EXAMEN NI UNA EVALUACIÓN

**LOS ESPECIALISTAS QUE ANALIZARAN SUS RESPUESTAS SE ATENDRÁN AL MAS ESTRICTO SECRETO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS SOBRE LOS DATOS SE REALIZARÁN EXCLUSIVAMENTE EN FORMA DE PORCENTAJES REFERIDOS A UNIDADES (SIN IDENTIFICARLAS) Y A CATEGORÍAS PROFESIONALES, GARANTIZANDO EN TODO MOMENTO EL ANONIMATO TANTO INDIVIDUAL COMO DE LA UNIDAD ENCUESTADA.**

**POR TODO ELLO SOLICITAMOS SU COLABORACION CONTESTANDO SINCERAMENTE A LA TOTALIDAD DEL CUESTIONARIO.**

#### FORMA DE CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO.

Las preguntas están impresas en MAYÚSCULAS. Las posibles respuestas en MINÚSCULAS.

**PARA CONTESTAR UTILICE LA HOJA DE RESPUESTAS INFORMATIZADA QUE SE LE HA ENTREGADO**

Cuando no haya ninguna instrucción particular, señale una sola respuesta, la que mejor corresponda a su opinión o postura (o la que menos se aparte de ella), **MARCANDO EN LA HOJA DE RESPUESTAS** la casilla impresa en la **FILA CORRESPONDIENTE AL NUMERO DE LA PREGUNTA** y a la **COLUMNA ENCABEZADA POR LA LETRA CORRESPONDIENTE A LA RESPUESTA SELECCIONADA.**

Si se equivoca, NO TACHE. Borre la marca equivocada y marque de nuevo su respuesta

Ejemplo:

**P2. ¿CUAL ES SU SITUACIÓN FAMILIAR ?**

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| Soltero, viudo o divorciado |   |
| • sin hijos.....            | A |
| • con hijo(s).....          | B |
| Casado o viviendo en pareja |   |
| • sin hijos.....            | C |
| • con hijo(s).....          | D |

Si está usted casado sin hijos debería marcar con el lápiz la opción **C** de la casilla correspondiente a la fila **2** de la hoja de respuestas.

Si, para algunas preguntas , tiene comentarios o quiere aportar algo más, puede hacerlo, pero hágalo después de cumplimentar el cuestionario **EN LA HOJA EN BLANCO** que se le ha entregado a este efecto.

**CUANDO HAYA RELLENADO SU CUESTIONARIO,  
Déjelo sobre la mesa. Será recogido por el responsable  
que repartió los cuestionarios.**

**IMPORTANTE  
VERIFIQUE QUE NO EXISTE NINGUNA MARCA DE IDENTIFICACIÓN EN LAS  
HOJAS DE RESPUESTA**

Las primeras TRECE preguntas tienen por único objetivo el analizar los resultados por "subpoblaciones" (por grados, situación familiar, empleos, etc.).

**P 1 ¿ES USTED HOMBRE O MUJER?**

- Mujer..... A  
 Hombre..... B

**P 2 ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN FAMILIAR?**

- Soltero/a, viudo/a o divorciado/a:  
 • Sin hijos..... A  
 • Con hijo/s..... B  
 Casado/a o viviendo en pareja:  
 • Sin hijos..... C  
 • Con hijo/s..... D

**P 3 ¿QUÉ EDAD TIENE USTED?**

- Menos de 20 años..... A  
 De 20 a 25 años..... B  
 De 26 a 30 años..... C  
 De 31 a 35 años..... D  
 De 36 a 40 años..... E  
 De 41 a 45 años..... F  
 Más de 45 años..... G

**P 4 ¿CUÁL ES SU NIVEL DE ESTUDIOS FINALIZADOS?**

- Sin Titulación..... A
- Certificado de Escolaridad..... B
- Graduado Escolar ó 2º curso de Enseñanza Secundaria Obligatoria..... C
- Graduado en Educación Secundaria, Formación Profesional de Primer Grado, 2º curso de BUP. y sus equivalentes a efectos académicos. D
- Título de BUP, 2º curso de FP. II ,3º curso de FP II o 1º curso Bachillerato LOGSE..... E
- Título de Técnico Superior, Técnico Especialista o Módulo profesional Nivel 3, Bachillerato LOGSE, COU o Curso de Acceso a la Universidad.... F
- Diplomado, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico..... G
- Licenciado, Ingeniero o Arquitecto..... H

- P 5 DE LOS MOTIVOS PARA INCORPORARSE AL EJÉRCITO. ¿CÚAL HA SIDO EL MÁS IMPORTANTE PARA USTED?**
- |                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| Vocación Militar.....                                              | A |
| Tradición familiar.....                                            | B |
| Salida Laboral (Obtener un puesto de trabajo).....                 | C |
| Puente para ingresar en otros Cuerpos de Seguridad del Estado..... | D |
| Formación para un futuro empleo en la vida civil.....              | E |
| Experiencia personal, aventura, curiosidad.....                    | F |
- P 6 ¿A QUÉ CATEGORÍA CORRESPONDE SU EMPLEO?**
- |                                              |   |
|----------------------------------------------|---|
| Coronel, Teniente Coronel o Comandante.....  | A |
| Capitán, Teniente o Alférez .....            | B |
| Suboficial Mayor, Subteniente o Brigada..... | C |
| Sargento Primero o Sargento.....             | D |
| Cabo Mayor, Cabo Primero o Cabo.....         | E |
| Soldado.....                                 | F |
- P 7 PERTENECE USTED A:**
- |                                                             |   |
|-------------------------------------------------------------|---|
| Escala Superior de Oficiales.....                           | A |
| Escala de Oficiales.....                                    | B |
| Escala de Suboficiales.....                                 | C |
| Escala Auxiliar u otras Escalas declaradas a extinguir..... | D |
| Militar de Complemento.....                                 | E |
| Militar Profesional de Tropa y Marinería.....               | F |
- P 8 FORMA USTED PARTE DEL:**
- |                                                     |   |
|-----------------------------------------------------|---|
| Cuerpo General de las Armas.....                    | A |
| Cuerpo de Intendencia.....                          | B |
| Cuerpo de Especialistas.....                        | C |
| Cuerpos Comunes.....                                | D |
| Otros Cuerpos (incluidos aquellos a extinguir)..... | E |
- P 9 ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA EN EL EJERCITO?**
- |                       |   |
|-----------------------|---|
| Menos de 1 año.....   | A |
| Entre 1 y 3 años..... | B |
| Más de 3 años.....    | C |
| Más de 6 años.....    | D |
| Más de 9 años.....    | E |
| Más de 12 años.....   | F |
| Más de 20 años.....   | G |
| Más de 25 años.....   | H |

P10 ¿SU COMPROMISO CON EL EJÉRCITO ES?

- El Inicial (de 1 a 3 años) y **QUIERO** continuar en el Ejército..... A  
 El Inicial (de 1 a 3 años) pero **NO QUIERO** continuar en el Ejército..... B  
 He renovado y deseo continuar en el Ejército **POR UN TIEMPO**..... C  
 He renovado y desearía continuar **HASTA LA EDAD DE RETIRO**..... D  
 He renovado pero **NO QUIERO** continuar hasta finalizar el compromiso..... E  
 Me gustaría marcharme del Ejército **ANTES DE FINALIZAR** el compromiso... F  
 Mi compromiso es Permanente (**HASTA LA EDAD DE RETIRO**)..... G

P11 ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DESTINADO EN SU ACTUAL UNIDAD?

- Menos de 1 año ..... A  
 Entre 1 y 2 años..... B  
 Más de 2 años..... C  
 Más de 5 años..... D  
 Más de 8 años..... E

P12 ¿EN QUÉ TIPO DE FUNCIÓN / TRABAJO DESARROLLA SU ACTIVIDAD ACTUALMENTE? (Marque sólo una respuesta).

- Cuartel General, Estado Mayor/ Plana Mayor..... A  
 Unidad Operativa (Bón. o Grupo, Cía., Escón., Bía., Sec., Pn. o Eq.)..... B  
 Enseñanza, formación..... C  
 Trabajo de carácter técnico..... D  
 Trabajo en servicios de apoyo logístico, asistencia sanitaria, etc..... E  
 Trabajo de carácter administrativo..... F

P13 ¿EN QUÉ TIPO DE PUESTO CONCRETO DESARROLLA SU ACTIVIDAD ACTUALMENTE? Marque el que mejor corresponda a su TRABAJO HABITUAL, si es necesario pida ayuda a un mando. (Recuerde marque sólo una respuesta).

- Combate Especial:** (Unidades especiales, artificieros, tiradores selectos, agentes de enlace, escoltas, zapadores, policía militar, señalizadores, exploradores, observadores, bomberos, tripulantes de vehículos de combate, apuntadores, tiradores de armas colectivas ligeras.) ..... A  
**Combate Técnico:** (Apuntadores de armas pesadas y morteros, equipos topográficos, telemetristas, auxiliares de equipos meteorológicos, equipos de interpretación y restitución fotográfica, operadores de equipos ópticos, señaladores AA, controladores AA, calculadores, equipos NBQ, operadores de radar, sirvientes de dirección de tiro, delineantes, dibujantes, telefonistas, centralistas, telegrafistas, operadores de equipos electrónicos, operadores de equipos de comunicaciones.)..... B  
**Combate General:** (Puesto táctico en Armas o Servicios que no requieren personal con cualificación específica.)..... C  
**Mantenimiento:** (Mecánicos, Electricistas, Auxiliares de mantenimiento, electrónica, etc.)..... D  
**Conductores:** (Conductores de vehículos ligeros, camiones, vehículos de combate, ferrocarriles, transportes.)..... E  
**Administración y Servicios:** (Furriel, almacén, botiquín, contables, secretarios, mecanógrafos, escribientes, manutención, servicio religioso, "serres", maestros, batidores.)..... F

EN ESTA SEGUNDA PARTE DEL CUESTIONARIO, ENCONTRARÁ UNA SERIE DE FRASES RELACIONADAS CON DIFERENTES ASPECTOS DE SU UNIDAD.

PARA CADA FRASE, INDIQUE SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO, TENIENDO EN CUENTA LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS:

A = TOTALMENTE DE ACUERDO  
B = BASTANTE DE ACUERDO  
C = DE ACUERDO

D = EN DESACUERDO  
E = BASTANTE EN DESACUERDO  
F = TOTALMENTE EN DESACUERDO

- P 14 EL TRABAJO QUE REALIZO EN MI UNIDAD (BÍA., CÍA., ESCUADRÓN) SE AJUSTA A MIS CAPACIDADES.
- P 15 MI UNIDAD ES UN GRUPO UNIDO DONDE LA GENTE SE APOYA ENTRE SÍ
- P 16 MI SUPERIOR DIRECTO POSEE LAS CUALIDADES PERSONALES Y PROFESIONALES QUE NECESITA UN JEFE.
- P 17 MIS COMPAÑEROS/AS TIENEN CAPACIDAD SUFICIENTE (INSTRUCCIÓN, ENTRENAMIENTO MILITAR, FORMA FÍSICA...) PARA REALIZAR SU TRABAJO EN CASO DE GUERRA.
- P 18 EL MATERIAL DE MI UNIDAD ES, EN GENERAL, ADECUADO.
- P 19 SÉ MANEJAR CORRECTAMENTE EL MATERIAL DE GUERRA QUE TENDRÍA QUE EMPLEAR EN COMBATE (ARMA, RADIO...).
- P 20 CREO QUE ESTÁ JUSTIFICADO LLEGAR A COMBATIR Y ARRIESGAR LA VIDA PARA DEFENDER LOS INTERESES DE MI PAÍS.
- P 21 LOS ESPAÑOLES ESTÁN CONVENCIDOS DE LA NECESIDAD DE TENER UN EJÉRCITO.
- P 22 EN GENERAL, ESTOY SATISFECHO/A CON EL TRABAJO QUE REALIZO.
- P 23 EL AMBIENTE DENTRO DE MI UNIDAD ES BUENO.
- P 24 MI SUPERIOR DIRECTO POSEE UNA PREPARACIÓN FÍSICA ADECUADA PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.
- P 25 CONSIDERO QUE MI UNIDAD ESTA PREPARADA, BIEN ENTRENADA, PARA ENTRAR EN COMBATE.
- P 26 EL MATERIAL DE GUERRA DE MI UNIDAD ES SUFICIENTEMENTE MODERNO.
- P 27 LA FORMACION QUE HE RECIBIDO ME PERMITIRÍA MANTENER CON EFICACIA MI PAPEL EN CASO DE GUERRA.
- P 28 EL EJÉRCITO ES UNA ORGANIZACIÓN NECESARIA EN CUALQUIER PAÍS.
- P 29 ENTRE MIS AMISTADES CIVILES, ME SIENTO BIEN ACEPTADO/A COMO MILITAR.
- P 30 EL TRABAJO, EN MI UNIDAD, ESTÁ BIEN ORGANIZADO.

- P 31 EN EL CASO DE TENER PROBLEMAS PERSONALES PUEDO CONTAR CON LOS MIEMBROS DE MI UNIDAD.
- P 32 CUANDO MI SUPERIOR DIRECTO HACE UNA PROMESA, ESTOY SEGURO/A DE QUE LA CUMPLIRÁ.
- P 33 MI UNIDAD PUEDE SUPERAR CUALQUIER SITUACIÓN, POR DIFÍCIL QUE SEA.
- P 34 EL EQUIPO QUE MANEJO (VEHÍCULOS, MAQUINARIA, RADIO...), ME PARECE FIABLE (SEGURO, SÓLIDO, EN BUEN ESTADO DE FUNCIONAMIENTO...).
- P 35 EL COMPROMISO QUE UN MILITAR CONTRAE CON EL EJÉRCITO ES ALGO MAS QUE UNA RELACIÓN LABORAL.
- P 36 CUANDO MI UNIDAD SE RELACIONA CON LA POBLACIÓN CIVIL (MANIOBRAS, EJERCICIOS, VISITAS, CONVIVENCIAS, ACTOS, ETC...) SIENTO QUE SOMOS BIEN ACEPTADOS.
- P 37 LAS TAREAS COTIDIANAS, ESTAN JUSTIFICADAS Y ME PARECEN ACEPTABLES.
- P 38 ME GUSTA PERTENECER A MI UNIDAD. NO LA CAMBIARÍA POR OTRA.
- P 39 PIENSO QUE MI SUPERIOR DIRECTO CONOCE BIEN SUS PROPIOS COMETIDOS, EL TRABAJO QUE REALIZA.
- P 40 CREO QUE, EN MI UNIDAD, LA MAYORIA DE LA GENTE ESTÁ CONVENCIDA DE QUE SOMOS UNA BUENA UNIDAD.
- P 41 ACTUALMENTE, EL APOYO QUE RECIBE MI UNIDAD ES CORRECTO (APROVISIONAMIENTO DE CARBURANTE, MUNICIÓN, MATERIAL SANITARIO, ALIMENTACION, REPARACIÓN DE ARMAMENTO, VEHÍCULOS...).
- P 42 MI FORMA FÍSICA ACTUAL ES LA ADECUADA PARA LAS MISIONES QUE DEBO REALIZAR.
- P 43 LA RAZÓN DE SER DEL EJÉRCITO ES PREPARARSE PARA LA GUERRA.
- P 44 EL EJÉRCITO ESTÁ RESPALDADO POR EL GOBIERNO Y LAS INSTITUCIONES.
- P 45 CONOZCO LA PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE MI UNIDAD Y LOS OBJETIVOS A ALCANZAR.
- P 46 ME SIENTO IDENTIFICADO CON MI UNIDAD.
- P 47 LA POBLACIÓN CIVIL APOYA AL EJERCITO EN SUS INTERVENCIONES.
- P 48 MI UNIDAD TIENE UN ALTO PRESTIGIO ANTE OTRAS UNIDADES.
- P 49 EN CASO DE IMPORTANTES O GRAVES PROBLEMAS, MI JEFE TOMARÍA LAS DECISIONES ADECUADAS.
- P 50 EL EQUIPO INDIVIDUAL QUE TENGO EN DOTACIÓN, ME PARECE ADECUADO PARA POSIBILITARME LA VIDA EN CAMPAÑA.
- P 51 ME SIENTO ORGULLOSO DE PERTENECER A MI UNIDAD.
- P 52 EL TRABAJO QUE REALIZA MI UNIDAD ES ÚTIL PARA MI BATALLÓN, GRUPO, REGIMIENTO O CUARTEL GENERAL.

- P 53 CREO QUE SERÍA UN BUEN COMBATIENTE EN CASO DE GUERRA.
- P 54 EL NIVEL DE COHESIÓN, DE LAZOS QUE UNEN ENTRE SÍ A LOS DIFERENTES MIEMBROS DE MI UNIDAD, ES BUENO.
- P 55 SENTIMIENTOS APARTE, LA COMPETENCIA DE MI JEFE DIRECTO ME INSPIRA LA SUFICIENTE CONFIANZA COMO PARA IR AL COMBATE CON ÉL/ELLA.
- P 56 CREO QUE TENGO RECURSOS PARA SUPERAR CUALQUIER SITUACIÓN.
- P 57 CONFÍO PLENAMENTE EN LA CAPACIDAD DE MI UNIDAD PARA CUMPLIR SUS MISIONES.
- P 58 EN GENERAL, CONFÍO EN MIS SUPERIORES.
- P 59 EN GENERAL, CONFÍO EN LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE COMBATE DE MI UNIDAD (VEHÍCULOS, ARMAMENTO, TRANSMISIONES...).
- P 60 CREO EN EL LEMA: "TODO POR LA PATRIA".
- P 61 LA IMAGEN DEL EJÉRCITO ANTE LA SOCIEDAD ES POSITIVA.
- P 62 ME SIENTO CAPAZ DE DESARROLLAR BIEN MI TRABAJO.
- P 63 ASUMO LOS POSIBLES RIESGOS DE LA VIDA MILITAR.
- P 64 CONSIDERO QUE EL ESTADO DE MORAL DE MI UNIDAD PROPORCIONA CONFIANZA PARA ACOMETER CON ÉXITO SUS MISIONES.

### TERCERA PARTE

En esta tercera parte del cuestionario, lo que pretendemos es conocer su opinión sobre los aspectos que considera más importantes en relación con su Unidad.

Para ello, vamos a pedirle que ordene, en cada caso, los ocho criterios que le presentamos.

- En el primer caso : SEGÚN LE PAREZCAN **MAS ESENCIALES O MÁS IMPORTANTES** PARA QUE UNA UNIDAD MILITAR ESTE PREPARADA, DESDE EL PUNTO DE VISTA HUMANO, PARA COMBATIR EN BUENAS CONDICIONES
- En el segundo caso: SEGÚN CONSIDERE QUE, **EN SU UNIDAD, ESTÁN MÁS O MENOS PRESENTES.**
- En el tercer caso: SEGÚN CONSIDERE QUE, **EN SU UNIDAD, DEBEN MEJORARSE PRIORITARIAMENTE.**

TENGA EN CUENTA QUE LA ALTERNATIVA "A" DE LA HOJA DE RESPUESTAS TIENE EL MÁXIMO VALOR, Y LA ALTERNATIVA "H" EL MÍNIMO. MARQUE EN LA HOJA DE RESPUESTAS EL VALOR QUE, A SU JUICIO, LE ASIGNARÍA A CADA UNO DE ELLOS, **SIN ASIGNAR EL MISMO VALOR A MÁS DE UN CRITERIO.**

SOMOS CONSCIENTES DE QUE ALGUNOS DE LOS CRITERIOS PUEDEN SER IGUAL DE IMPORTANTES O DE POCO IMPORTANTES PARA USTED, Y QUE PUEDE RESULTAR DIFÍCIL ORDENARLOS, PERO ES IMPORTANTE QUE LO HAGA PARA PODER REFLEJAR SU OPINIÓN EN EL CONJUNTO DE LA UNIDAD.

PARA FACILITARLE LA TAREA PUEDE REALIZAR LA ORDENACIÓN EN LA HOJA BORRADOR QUE LE ADJUNTAMOS RODEANDO CON UN CIRCULO LA LETRA CON EL ORDEN QUE LE ASIGNA A CADA CRITERIO Y LUEGO PASAR SUS CONTESTACIONES A LA HOJA DE RESPUESTAS.

**POR EJEMPLO:** Utilice de este modo la HOJA BORRADOR

- 72.- El nivel de cohesión de la Unidad ..... **A** B C D E F G H
- 73.- La confianza en los mandos..... A **B** C D E F G H
- 74.- La calidad del material de combate..... A B C **D** E F G H
- 75.- Unas buenas condiciones de trabajo..... A B C D E F **G** H
- 76.- La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se lleva a cabo ..... A B C D E F **G** H
- 77.- La preparación individual para el combate ..... A B **C** D E F G H
- 78.- La preparación del grupo para el combate ..... A B C D **E** F G H
- 79.- El apoyo de la población civil..... A B C D E F G **H**

**Y Marque de este modo en la HOJA DE RESPUESTAS:**

71	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**SI TIENE ALGUNA DIFICULTAD O NO HA COMPRENDIDO BIEN ESTAS INSTRUCCIONES NO DUDE EN CONSULTAR CON LA PERSONA QUE ESTÁ APLICANDO LA PRUEBA.**

LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN LE PAREZCAN MAS ESENCIALES O MÁS IMPORTANTES PARA QUE UNA UNIDAD MILITAR ESTE PREPARADA, DESDE EL PUNTO DE VISTA HUMANO, PARA COMBATIR EN BUENAS CONDICIONES.

TENIENDO EN CUENTA QUE LA ALTERNATIVA "A" DE LA HOJA DE RESPUESTAS TIENE EL MÁXIMO VALOR, Y LA ALTERNATIVA "H" EL MÍNIMO, MARQUE EN LA HOJA DE RESPUESTAS EL VALOR QUE, A SU JUICIO, LE ASIGNARÍA A CADA UNO DE ELLOS, SIN ASIGNAR EL MISMO VALOR A MÁS DE UN CRITERIO.

**POR FAVOR, PARA EVITAR ERRORES, LEA CUIDADOSAMENTE TODOS LOS CRITERIOS ANTES DE ASIGNARLES UN ORDEN EN LA HOJA DE RESPUESTAS**

**Recuerde: Estamos ordenando cada criterio por la IMPORTANCIA que usted le da**

- 65.- Que el nivel de cohesión de la Unidad sea elevado..... **A B C D E F G H**  
 66.- Confiar en los mandos..... **A B C D E F G H**  
 67.- El buen estado y eficacia del material de combate..... **A B C D E F G H**  
 68.- Que existan unas buenas condiciones de trabajo..... **A B C D E F G H**  
 69.- Estar convencido de la necesidad de lo que se va a hacer..... **A B C D E F G H**  
 70.- Confiar en uno mismo, en la propia formación..... **A B C D E F G H**  
 71.- Que la Unidad esté bien adiestrada..... **A B C D E F G H**  
 72.- Sentirse apoyado por la población civil..... **A B C D E F G H**

**EN ESTE CASO, LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, ESTÁN MÁS O MENOS PRESENTES.**

**Recuerde: Estamos ordenando cada criterio por su mayor o menor PRESENCIA en su UNIDAD**

- 73.- El nivel de cohesión de la Unidad..... **A B C D E F G H**  
 74.- La confianza en los mandos..... **A B C D E F G H**  
 75.- La calidad del material de combate..... **A B C D E F G H**  
 76.- Unas buenas condiciones de trabajo..... **A B C D E F G H**  
 77.- La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se hace..... **A B C D E F G H**  
 78.- La preparación individual para el combate..... **A B C D E F G H**  
 79.- La preparación del grupo para el combate..... **A B C D E F G H**  
 80.- El apoyo de la población civil..... **A B C D E F G H**

**POR ÚLTIMO, LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, DEBEN MEJORARSE PRIORITARIAMENTE.**

**Recuerde: Estamos ORDENANDO los criterios por su NECESIDAD DE MEJORAR dentro de su UNIDAD**

- 81.- El nivel de cohesión de la Unidad..... **A B C D E F G H**  
 82.- La confianza en los mandos..... **A B C D E F G H**  
 83.- La calidad del material de combate..... **A B C D E F G H**  
 84.- Unas buenas condiciones de trabajo..... **A B C D E F G H**  
 85.- La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se hace..... **A B C D E F G H**  
 86.- La preparación individual para el combate..... **A B C D E F G H**  
 87.- La preparación del grupo para el combate..... **A B C D E F G H**  
 88.- El apoyo de la población civil..... **A B C D E F G H**

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## Ficha Sociodemográfica



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ESTADO DEL PERFIL MORAL MILITAR DE  
LA BRIGADA DE FUERZAS ESPECIALES No. 9 PATRIA  
BATERÍAS DE EVALUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y PSICOLÓGICA**

### INFORMACIÓN ACADÉMICA

Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_

Institución: \_\_\_\_\_

Oficial:  Tropa:  Rango: \_\_\_\_\_

Unidad: \_\_\_\_\_ Arma: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

- Estos cuestionarios investigan algunos datos sociodemográficos, educativos y personales, así como los niveles de salud mental y aspectos psicológicos en el personal militar activo.
- Por favor lea cuidadosamente cada pregunta o enunciado y conteste con la verdad.
- No hay respuestas buenas o malas, por tanto, no se preocupe por la calificación.
- Si tiene alguna duda en referencia al cuestionario, con toda confianza pregunte y con gusto se brindará orientación.
- La información que proporcione será **CONFIDENCIAL**.

Agradecemos su participación.

**NO DE VUELTA LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE**

## CUESTIONARIO

**ESTO NO ES UN EXAMEN NI UNA EVALUACIÓN**

Las respuestas obtenidas se analizarán y se atenderán al más estricto secreto profesional y los procesos sobre los datos se realizarán exclusivamente en forma de porcentajes referidos a unidades (sin identificarlas) y a categorías profesionales, garantizando en todo momento el anonimato tanto individual como de la unidad encuestada.

**POR TODO ELLO SOLICITAMOS SU COLABORACIÓN CONTESTANDO SINCERAMENTE A LA TOTALIDAD DEL CUESTIONARIO**

**FORMA DE CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO**

Las preguntas están impresas en **MAYÚSCULAS**. Las posibles respuestas en **minúsculas**.

**PARA CONTESTAR ENCIERRE CON UN CÍRCULO LA RESPUESTA**

Cuando no haya ninguna instrucción particular, encierre una sola respuesta, la que mejor corresponda a su opinión o postura (o la que menos se aparte de ella).

**Ejemplo:**

Si el evaluado está casado sin hijos debería encerrar en un círculo la opción C.

P2. ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN FAMILIAR?		
Soltero(a), viudo(a), separado(a) divorciado(a)	Sin hijos	<b>A</b>
	Con hijo(s)	<b>B</b>
<u>Casado(a)</u> o viviendo en pareja	Sin hijos	<b>C</b>
	Con hijo(s)	<b>D</b>

**CUANDO HAYA RELLENADO SU CUESTIONARIO,  
Déjelo sobre la mesa. Será recogido por el responsable que repartió los cuestionarios.**

Las primeras preguntas tienen por único objetivo el analizar los resultados por subpoblaciones

P1. ¿ES USTED HOMBRE O MUJER?		P2. ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN FAMILIAR?			
Hombre	<b>A</b>	Soltero(a), viudo(a), separado(a) divorciado(a)	Sin hijos	<b>A</b>	
			Con hijo(s)	<b>B</b>	
Mujer	<b>B</b>	Casado(a) o viviendo en pareja	Sin hijos	<b>C</b>	
			Con hijo(s)	<b>D</b>	
P3. ¿QUÉ EDAD TIENE USTED?				P4. ¿CUÁL ES SU NIVEL DE ESTUDIOS FINALIZADO?	
Menos de 20 años	<b>A</b>	De 36 a 40 años	<b>E</b>	Primaria	<b>A</b>
De 20 a 25 años	<b>B</b>	De 41 a 45 años	<b>F</b>	Secundaria	<b>B</b>
De 26 a 30 años	<b>C</b>	Mas de 45 años	<b>G</b>	Universidad	<b>C</b>
De 31 a 35 años	<b>D</b>				
P5. ¿CUÁL ES SU LUGAR DE PROCEDENCIA?					
<b>Zona 1</b> – Provincia de Esmeraldas, Imbabura, Carchi, Sucumbios				<b>A</b>	
<b>Zona 2</b> – Provincias de Pichincha (excepto el cantón Quito), Napo Orellana				<b>B</b>	
<b>Zona 3</b> – Provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Pastaza				<b>C</b>	
<b>Zona 4</b> – Provincias de Manabí, Santo Domingo de los Tsáchilas				<b>D</b>	
<b>Zona 5</b> – Provincias de Santa Elena, Guayas (excepto los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán), Bolívar, Los Ríos y Galápagos				<b>E</b>	
<b>Zona 6</b> – Provincias del Cañar, Azuay, Morona Santiago				<b>F</b>	
<b>Zona 7</b> – Provincias de El Oro, Loja, Zamora Chinchipe				<b>G</b>	
<b>Zona 8</b> – Cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán				<b>H</b>	
<b>Zona 9</b> – Distrito Metropolitano de Quito				<b>I</b>	
<b>P6. ¿EN QUÉ ZONA SE ENCUENTRA SU DOMICILIO ACTUAL?</b> (tomado en cuenta las respuestas de la pregunta anterior, escriba la Zona en la que se encuentra su domicilio actual. P.ej. Zona 3) [Respuesta → ZONA _____ ]					

<b>P7. ¿EN QUÉ SECTOR SE ENCUENTRA SU DOMICILIO ACTUAL?</b>				<b>P8. ¿CUÁL ES SU IDENTIFICACIÓN ÉTNICA?</b>			
Urbano		A		Mestizo(a)	A	Afrodescendiente	C
Rural		B		Indígena	B	Blanco(a)	D
<b>P9. ¿CUÁL ES SU IDENTIFICACIÓN RELIGIOSA?</b>				<b>P10. ¿CON QUIEN VIVE EN SU DOMICILIO ACTUAL?</b>			
Católico(a)	A	Ateo(a)	D	Solo		A	
Cristiano(a)	B	Mormón(a)	E	Familia		B	
Evangélico(a)	C			Familiar cercano		C	
<b>P11. ¿QUÉ TIPO DE FAMILIA CONSIDERA TENER?</b>				<b>P12. ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA?</b>			
Nuclear		A		Mala	A		
Monoparental		B		Regular	B		
Ampliada		C		Buena	C		
Compuesta		D		Muy buena	D		
<b>P13. ¿EN QUÉ LUGAR INICIÓ SU CARRERA MILITAR?</b>							
BFE-9				A			
Otra plaza militar				B			
<b>P14. ¿QUÉ SUSTANCIA (as), HA CONSUMIDO USTED EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES?</b>							
Alcohol				A			
Tabaco				B			
Cannabis				C			
Inhalantes				D			
Alucinógenos				E			
<b>P15. ¿SUS HÁBITOS HAN TENIDO CAMBIOS EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES? Marque con una X de acuerdo a su postura</b>							
Alimentación:	Menos	Igual	Más				
Sueño:	Menos	Igual	Más				
Horas de sueño al día:	Menos de 8h	Más de 8h	Menos de 12h	Más de 12h			
Peso:	Menos	Igual	Más				
Actividad:	Menos	Igual	Más				
Alcohol:	Menos	Igual	Más				
Tabaco:	Menos	Igual	Más				
Otras drogas:	Menos	Igual	Más				
Internet:	Nada	Algo	Bastante	Mucho			
Bares:	Nada	Algo	Bastante	Mucho			
Lectura:	Nada	Algo	Bastante	Mucho			
Computador:	Nada	Algo	Bastante	Mucho			
Juegos:	Nada	Algo	Bastante	Mucho			
Deporte:	Nada	Algo	Bastante	Mucho			
Paseo:	Nada	Algo	Bastante	Mucho			
<b>P16. DE LOS MOTIVOS PARA INCORPORARSE AL EJÉRCITO. ¿CUÁL HA SIDO EL MÁS IMPORTANTE PARA USTÉD?</b>							
Vocación militar				A			
Tradición familiar				B			
Salida laboral (obtener un puesto de trabajo)				C			
Puente para ingresar en otros Cuerpos de Seguridad del Estado				D			
Formación para un futuro empleo en la vida civil				E			
Experiencia personal, aventura, curiosidad				F			
<b>P17. ¿CUÁNTO LLEVA DE SERVICIO EN EL EJÉRCITO?</b>				<b>P18. ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DESTINADO EN SU ACTUAL UNIDAD?</b>			
Menos de 1 año	A	Más de 12 años	F	Menos de 1 año	A		
Entre 1 y 3 años	B	Más de 20 años	G	Entre 1 y 2 años	B		
Más de 3 años	C	Más de 25 años	H	Más de 2 años	C		
Más de 6 años	D			Más de 5 años	D		
Más de 9 años	E			Más de 8 años	E		

## Cuestionario de Estimación del Potencial Psicológico de Unidad (CEPPU-03)

<p>En esta segunda parte del cuestionario, encontrará una serie de frases relacionadas con diferentes aspectos de su unidad. Para cada frase, indique su grado de acuerdo o desacuerdo, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:</p>						
<p><b>A= TOTALMENTE DE ACUERDO</b>  <b>B= BASTANTE DE ACUERDO</b>  <b>C= DE ACUERDO</b></p>			<p><b>D= EN DESACUERDO</b>  <b>E= BASTANTE EN DESACUERDO</b>  <b>F= TOTALMENTE EN DESACUERDO</b></p>			
FRASES RELACIONADAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	BASTANTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
P19. El trabajo que realizó en mi unidad se ajusta a mis capacidades						
P20. Mi unidad es un grupo unido donde la gente se apoya entre si						
P21. Mi superior directo posee las cualidades personales y profesionales que necesita un jefe						
P22. Mis compañeros(as) tienen capacidad suficiente (instrucción, entrenamiento militar, forma física...) para realizar su trabajo en caso de guerra						
P23. El material de mi unidad es, en general, adecuado						
P24. Sé manejar correctamente el material de guerra que tendría que emplear en combate (arma, radio...)						
P25. Creo que está justificado llegar a combatir y arriesgar la vida para defender los intereses de mi país						
P26. Los ecuatorianos están convencidos de la necesidad de tener un ejército						
P27. En general, estoy satisfecho(a) con el trabajo que realizo						
P28. El ambiente dentro de mi unidad es bueno						
P29. Mi superior directo posee una preparación física adecuada para el cumplimiento de sus funciones						
P30. Considero que mi unidad está preparada, bien entrenada, para entrar en combate						
P31. El material de guerra de mi unidad es suficientemente moderno						
P32. La formación que he recibido me permitiría mantener con eficacia mi papel en caso de guerra						
P33. El ejército es una organización necesaria en cualquier país						
P34. Entre mis amistades civiles, me siento bien aceptado(a) como militar						
P35. El trabajo, en mi unidad, está bien organizado						
P36. En el caso de tener problemas personales puedo contar con los miembros de mi unidad						
P37. Cuando mi superior directo hace una promesa, estoy seguro(a) de que la cumplirá						
P38. Mi unidad puede superar cualquier situación, por difícil que sea						
P39. El equipo que manejo (vehículos, maquinaria, radio...), me parece fiable (seguro, sólido, en buen estado de funcionamiento...)						
P40. El compromiso que un militar contrae con el ejército es algo más que una relación laboral						
P41. Cuando mi unidad se relaciona con la población civil (maniobras, ejercicios, visitas, convivencias, actos, etc., ...) siento que somos bien aceptados						
P42. Las tareas cotidianas, están justificadas y me parecen aceptables						
P43. Me gusta pertenecer a mi unidad, no la cambiaría por otra						
P44. Pienso que mi superior directo conoce bien sus propios cometidos, el trabajo que realiza						
P45. Creo que, en mi unidad, la mayoría de la gente está convencida de que somos una buena unidad						
P46. Actualmente, el apoyo que recibe mi unidad es correcto (aprovisionamiento de munición, material sanitario, alimentación, reparación de armamento, vehículos...)						
P47. Mi forma física actual es la adecuada para las misiones que debo realizar						

FRASES RELACIONADAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	BASTANTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
P48. La razón de ser del ejército es prepararse para la guerra						
P49. El ejército está respaldado por el gobierno y las instituciones						
P50. Conozco la programación de actividades de mi unidad y los objetivos a alcanzar						
P51. Me siento identificado con mi unidad						
P52. La población civil apoya al ejército en sus intervenciones						
P53. Mi unidad tiene un alto prestigio ante otras unidades						
P54. En caso de importantes o graves problemas, mi jefe tomaría las decisiones adecuadas						
P55. El equipo individual que tengo en dotación me parece adecuado para posibilitarme la vida en campaña						
P56. Me siento orgulloso de pertenecer a mi unidad						
P57. El trabajo que realiza mi unidad es útil para mi batallón, grupo						
P58. Creo que sería un buen combatiente en caso de guerra						
P59. El nivel de cohesión, de lazos que unen entre sí a los diferentes miembros de mi unidad, es bueno						
P60. Sentimientos aparte, la competencia de mi jefe directo me inspira la suficiente confianza como para ir al combate con él/ella						
P61. Creo que tengo recursos para superar cualquier situación						
P62. Confío plenamente en la capacidad de mi unidad para cumplir sus misiones						
P63. En general, confío en mis superiores						
P64. En general, confío en la eficacia de los medios de combate de mi unidad (vehículos, armamento, transmisiones...)						
P65. Creo en el lema: "Siempre Listos"						
P66. La imagen del ejército ante la sociedad es positiva						
P67. Me siento capaz de desarrollar bien mi trabajo						
P68. Asumo los posibles riesgos de la vida militar						
P69. Considero que el estado de moral de mi unidad proporciona confianza para acometer con éxito sus misiones						

### TERCERA PARTE

En esta tercera parte del cuestionario, lo que pretendemos es conocer su opinión sobre los aspectos que considera más importantes en relación con su Unidad.

Para ello, vamos a pedirle que **ORDENE**, en cada caso, los ocho criterios que le presentamos.

- En el primer caso: SEGÚN LE PAREZCAN **MÁS ESCENCIALES O MÁS IMPORTANTES** PARA QUE UNA UNIDAD MILITAR ESTÉ PREPARADA, DESDE EL PUNTO DE VISTA HUMANO, PARA COMBATIR EN BUENAS CONDICIONES
- En el segundo caso: SEGÚN CONSIDERE QUE, **EN SU UNIDAD**, ESTÁN **MÁS O MENOS PRESENTES**.
- En el tercer caso: SEGÚN CONSIDERE QUE, **EN SU UNIDAD**, **DEBEN MEJORARSE PRIORITARIAMENTE**.

**LAS RESPUESTAS SERÁN ENUMERADAS DEL 1 AL 8**, TOMANDO EN CUENTA QUE EL 1 ES EL MÁS IMPORTANTE CONSECUTIVAMENTE HASTA EL NÚMERO 8 QUE ES DE MENOR IMPORTANCIA, DE ACUERDO CON LO QUE SE ESTABLECE EN CADA CASO EN LOS ÍTEMS DE CONTESTACIÓN

**SI TIENE ALGUNA DIFICULTAD O NO HA COMPRENDIDO BIEN ESTAS INSTRUCCIONES NO DUDE EN CONSULTAR CON LA PERSONA QUE ESTÁ APLICANDO LA PRUEBA.**

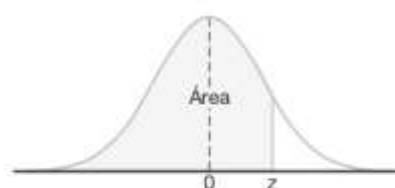
**POR FAVOR, PARA EVITAR ERRORES, LEA CUIDADOSAMENTE TODOS LOS CRITERIOS ANTES DE ASIGNARLES UN ORDEN DE ACUERDO A SUS RESPUESTAS**

<b>Recuerde: Estamos ordenando cada criterio por la IMPORTANCIA que usted le da</b>	
<b>La alternativa "1" tiene el MÁXIMO VALOR DE ORDENAMIENTO y la alternativa "8" tiene el MÍNIMO VALOR DE ORDENAMIENTO</b>	
70. Que el nivel de unión de la Unidad sea elevado	
71. Confiar en los mandos	
72. El buen estado y eficacia del material de combate	
73. Que existan unas buenas condiciones de trabajo	
74. Estar convencido de la necesidad de lo que se va a hacer	
75. Confiar en uno mismo, en la propia información	
76. Que la Unidad esté bien adiestrada	
77. Sentirse apoyado por la población civil	

<b>EN ESTE CASO, LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, ESTÁN MÁS O MENOS PRESENTES.</b>	
<b>Recuerde: Estamos ordenando cada criterio por su mayor o menor PRESENCIA en su UNIDAD</b>	
<b>La alternativa "1" tiene el MÁXIMO VALOR DE ORDENAMIENTO y la alternativa "8" tiene el MÍNIMO VALOR DE ORDENAMIENTO</b>	
78. El nivel de unión de la Unidad	
79. La confianza de los mandos	
80. La calidad del material de combate	
81. Unas buenas condiciones de trabajo	
82. La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se hace	
83. La preparación individual para el combate	
84. La preparación del grupo para el combate	
85. El apoyo de la población civil	

<b>POR ÚLTIMO, LAS SIGUIENTES OCHO PREGUNTAS REPRESENTAN UNA SERIE DE CRITERIOS QUE USTED DEBE ORDENAR SEGÚN CONSIDERE QUE, EN SU UNIDAD, DEBEN MEJORARSE PRIORITARIAMENTE</b>	
<b>Recuerde: Estamos ORDENANDO los criterios por su NECESIDAD DE MEJORAR dentro de su UNIDAD</b>	
<b>La alternativa "1" tiene el MÁXIMO VALOR DE ORDENAMIENTO y la alternativa "8" tiene el MÍNIMO VALOR DE ORDENAMIENTO</b>	
86. El nivel de unión de la Unidad	
87. La confianza en los mandos	
88. La calidad del material de combate	
89. Unas buenas condiciones de trabajo	
90. La convicción sobre la utilidad y necesidad de lo que se hace	
91. La preparación individual para el combate	
92. La preparación del grupo para el combate	
93. El apoyo de la población civil	

## Anexo III. Tabla de áreas bajo la curva normal



z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
-3.4	0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0002
-3.3	0.0005	0.0005	0.0005	0.0004	0.0004	0.0004	0.0004	0.0004	0.0004	0.0003
-3.2	0.0007	0.0007	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0005	0.0005	0.0005
-3.1	0.0010	0.0009	0.0009	0.0009	0.0008	0.0008	0.0008	0.0008	0.0007	0.0007
-3.0	0.0013	0.0013	0.0013	0.0012	0.0012	0.0011	0.0011	0.0011	0.0010	0.0010
-2.9	0.0019	0.0018	0.0018	0.0017	0.0016	0.0016	0.0015	0.0015	0.0014	0.0014
-2.8	0.0026	0.0025	0.0024	0.0023	0.0023	0.0022	0.0021	0.0021	0.0020	0.0019
-2.7	0.0035	0.0034	0.0033	0.0032	0.0031	0.0030	0.0029	0.0028	0.0027	0.0026
-2.6	0.0047	0.0045	0.0044	0.0043	0.0041	0.0040	0.0039	0.0038	0.0037	0.0036
-2.5	0.0062	0.0060	0.0059	0.0057	0.0055	0.0054	0.0052	0.0051	0.0049	0.0048
-2.4	0.0082	0.0080	0.0078	0.0075	0.0073	0.0071	0.0069	0.0068	0.0066	0.0064
-2.3	0.0107	0.0104	0.0102	0.0099	0.0096	0.0094	0.0091	0.0089	0.0087	0.0084
-2.2	0.0139	0.0136	0.0132	0.0129	0.0125	0.0122	0.0119	0.0116	0.0113	0.0110
-2.1	0.0179	0.0174	0.0170	0.0166	0.0162	0.0158	0.0154	0.0150	0.0146	0.0143
-2.0	0.0228	0.0222	0.0217	0.0212	0.0207	0.0202	0.0197	0.0192	0.0188	0.0183
-1.9	0.0287	0.0281	0.0274	0.0268	0.0262	0.0256	0.0250	0.0244	0.0239	0.0233
-1.8	0.0359	0.0351	0.0344	0.0336	0.0329	0.0322	0.0314	0.0307	0.0301	0.0294
-1.7	0.0446	0.0436	0.0427	0.0418	0.0409	0.0401	0.0392	0.0384	0.0375	0.0367
-1.6	0.0548	0.0537	0.0526	0.0516	0.0505	0.0495	0.0485	0.0475	0.0465	0.0455
-1.5	0.0668	0.0655	0.0643	0.0630	0.0618	0.0606	0.0594	0.0582	0.0571	0.0559
-1.4	0.0808	0.0793	0.0778	0.0764	0.0749	0.0735	0.0721	0.0708	0.0694	0.0681
-1.3	0.0968	0.0951	0.0934	0.0918	0.0901	0.0885	0.0869	0.0853	0.0838	0.0823
-1.2	0.1151	0.1131	0.1112	0.1093	0.1075	0.1056	0.1038	0.1020	0.1003	0.0985
-1.1	0.1357	0.1335	0.1314	0.1292	0.1271	0.1251	0.1230	0.1210	0.1190	0.1170
-1.0	0.1587	0.1562	0.1539	0.1515	0.1492	0.1469	0.1446	0.1423	0.1401	0.1379
-0.9	0.1841	0.1814	0.1788	0.1762	0.1736	0.1711	0.1685	0.1660	0.1635	0.1611
-0.8	0.2119	0.2090	0.2061	0.2033	0.2005	0.1977	0.1949	0.1922	0.1894	0.1867
-0.7	0.2420	0.2389	0.2358	0.2327	0.2296	0.2266	0.2236	0.2206	0.2177	0.2148
-0.6	0.2743	0.2709	0.2676	0.2643	0.2611	0.2578	0.2546	0.2514	0.2483	0.2451
-0.5	0.3085	0.3050	0.3015	0.2981	0.2946	0.2912	0.2877	0.2843	0.2810	0.2776
-0.4	0.3446	0.3409	0.3372	0.3336	0.3300	0.3264	0.3228	0.3192	0.3156	0.3121
-0.3	0.3821	0.3783	0.3745	0.3707	0.3669	0.3632	0.3594	0.3557	0.3520	0.3483
-0.2	0.4207	0.4168	0.4129	0.4090	0.4052	0.4013	0.3974	0.3936	0.3897	0.3859
-0.1	0.4602	0.4562	0.4522	0.4483	0.4443	0.4404	0.4364	0.4325	0.4286	0.4247
-0.0	0.5000	0.4960	0.4920	0.4880	0.4840	0.4801	0.4761	0.4721	0.4681	0.4641

