

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

**ASUNTO:**

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

**A U T Ó G R A F O**  
**Hoy se expidió el siguiente ACUERDO No. 025**

**JAVIER PONCE CEVALLOS**  
**MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL**

**C O N S I D E R A N D O:**

- Que mediante Acuerdo Ministerial No. 02, publicado en el Registro Oficial Reservado No. 003-R del 14 de marzo de 2005, se expidió el **REGLAMENTO INTERNO DE LOS CONSEJOS DE OFICIALES GENERALES O ALMIRANTES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y SUS ANEXOS**.
- Que el citado Reglamento hasta la fecha ha contemplado varias reformas para armonizar sus disposiciones con la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y la Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas;
- Que en el Registro Oficial N° 449 del lunes 20 de octubre del 2008, se publicó y entró en vigencia la Constitución de la República del Ecuador. Lo que hace necesario armonizar las disposiciones de la normativa legal y reglamentaria de las Fuerzas Armadas con la actual Constitución;
- Que el Art. 160 de la Constitución de la República dispone que los miembros de las Fuerzas Armadas estarán sujetas a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género, garantizando su estabilidad y profesionalización;
- Que el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, ha solicitado al señor Ministro de Defensa Nacional, la expedición del Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas, mediante oficio N° 2011-079-CLM-FF.AA. del 06 de abril de 2011; y,
- En ejercicio de la atribución que le confiere el Art. 10 literal g) de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional,

**A C U E R D A:**

Expedir el siguiente:

**REGLAMENTO DE LOS CONSEJOS DE OFICIALES GENERALES O ALMIRANTES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y SUS ANEXOS**

**TÍTULO I**  
**GENERALIDADES**

**CAPÍTULO ÚNICO**  
**OBJETO Y ÁMBITO**

**Art. 1.- Objeto.-** El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas y regular los procedimientos para el funcionamiento del Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza.

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

**Art. 2.- Ámbito.-** El presente Reglamento es aplicable al personal de Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes en cada Fuerza.

## **TÍTULO II DEL CONSEJO DE OFICIALES GENERALES O ALMIRANTES DE FUERZA**

### **CAPITULO I DE LA ORGANIZACIÓN**

**Art. 3.- Del Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza.-** El Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza es el órgano regulador encargado de conocer y resolver sobre la situación militar de los Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes.

**Art. 4.- Conformación.-** El Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza, estará integrado, por:

- a) El Comandante General de Fuerza, quién lo presidirá; y,
- b) Los Oficiales Generales o sus equivalentes en las otras Fuerzas, a excepción del Jefe del Comando Conjunto.

En caso de ausencia o impedimento, la presidencia será asumida por el Oficial General que le siga en antigüedad, quién lo subrogará.

El Oficial General o Almirante menos antiguo de cada Fuerza actuará como Secretario con voz y voto.

Actuará como asesor jurídico, el Jefe del Departamento Jurídico de la Fuerza, quién tendrá voz informativa.

### **CAPÍTULO II DE LAS ATRIBUCIONES DEL CONSEJO**

**Art. 5.- Atribuciones.-** Al Consejo de Oficiales Generales o Almirantes, a más de las atribuciones previstas en la ley, le corresponde:

- a) Seleccionar a los Generales y Coroneles o sus equivalentes para el ascenso;
- b) Disponer a la Dirección de Recursos Humanos la publicación de las listas de selección provisional y definitivas de ascenso de los Oficiales Generales, Coroneles o sus equivalentes;
- c) Resolver sobre la situación a disposición, disponibilidad o baja de los Generales y Coroneles o sus equivalentes, de conformidad con la Ley;
- d) Resolver sobre la situación de los Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes que deben pasar al servicio pasivo, previa su disponibilidad, por encontrarse comprendidos en las listas de separación o no haber sido seleccionados para el ascenso;
- e) Resolver sobre la situación de los Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes que deban ser colocados a disposición del Ministerio de Defensa Nacional, por las causas previstas en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas;
- f) Calificar la mala conducta, incompetencia profesional y resolver sobre la disponibilidad o baja en caso de que el militar haya sido llamado a juicio;
- g) Resolver los reclamos sobre calificaciones anuales o concurrentes, de los Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes de conformidad con la Ley y el Reglamento pertinente;

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

- h) Resolver las solicitudes de reconsideración interpuestas a las resoluciones del Consejo;
- i) Resolver en última instancia dentro del plazo de 60 días las apelaciones a las resoluciones de los Consejos de Oficiales Superiores de cada Fuerza;
- j) Cumplir las resoluciones del Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas;
- ~~k) (ELIMINADO) Aprobar y nombrar a los Comandantes de División y/o Comandos Operacionales, Brigada o sus equivalentes en las otras Fuerzas y a los Directores de Institutos de Formación Superior de la propuesta presentada por el Presidente del Consejo;~~
- l) Seleccionar y ~~calificar~~ ~~designar~~ a los Oficiales para el desempeño de las funciones de Agregados de Defensa, Militares, Navales y Aéreos, Adjuntos, ~~Jefes de Misión~~ y representantes ante organismos internacionales; **(SUSTITUIDO)**
- m) Seleccionar a los Coroneles o su equivalente para el ingreso al Instituto Nacional de Defensa;
- n) Resolver las apelaciones a las resoluciones de los Consejos de Disciplina de los Generales y Coroneles o sus equivalentes;
- o) Aprobar las listas de separación de los Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes;
- p) Observar el debido proceso y emitir resoluciones en forma motivada; y,
- q) Las demás que contemplen las leyes y reglamentos pertinentes.

### CAPÍTULO III DE LA INTEGRACION

**Art. 6.- Integración.-** El Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza tendrá la siguiente conformación :

- a) Presidente;
- b) Miembros;
- c) Secretario; y,
- d) Asesor Jurídico.

### SECCIÓN PRIMERA DEL PRESIDENTE

**Art. 7.- Posesión.-** El Presidente del Consejo será posesionado de su cargo por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, ante quién rendirá el respectivo juramento.

**Art. 8.- Atribuciones.-** Son atribuciones del Presidente del Consejo:

- a) Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo;
- b) Posesionar y tomar juramento a los miembros del Consejo;
- c) Instalar, dirigir, suspender y clausurar las sesiones;
- d) Conformar las comisiones permanentes y las comisiones especiales;
- e) Disponer en forma motivada el archivo o la devolución de asuntos que no fueren de competencia del Consejo;
- f) Aceptar o negar las excusas presentadas por los miembros del Consejo;
- g) Disponer el desglose de los documentos personales de los Oficiales que lo solicitaren;
- h) Someter a conocimiento del Consejo los informes presentados por las Comisiones para su resolución;
- i) Someter a consideración del Consejo la selección de los Coroneles y/o Generales o sus equivalentes, para su ascenso al grado inmediato superior;

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

- ~~j) Someter a conocimiento y resolución del Consejo la selección y designación de los Oficiales candidatos a Agregados Militares, Adjuntos y Representantes ante Organismos Internacionales;(ELIMINADO)~~
- k) En caso de empate en la votación, el Presidente del Consejo tendrá el voto dirimente;
- l) Disponer el trámite de las solicitudes de reconsideración o recurso de reposición y apelación que le presentaren para conocimiento y resolución del Consejo;
- m) Autorizar por escrito, la concesión de copias de la documentación que reposa en la secretaría del Consejo;
- n) Legalizar las actas de las sesiones; y,
- o) Presentar el informe anual de labores al Consejo para su aprobación.

### SECCIÓN SEGUNDA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO

**Art. 9.- Atribuciones.-** Son atribuciones de los miembros del Consejo:

- a) Integrar las comisiones para las que fueren designados y emitir los informes respectivos;
- b) Presentar las excusas en forma oportuna, por las causales previstas en este Reglamento;
- c) Analizar con anticipación, los asuntos a considerarse en cada sesión, de acuerdo al orden del día;
- d) Informar al Presidente o al Consejo, tan pronto conozca, cualquier irregularidad en los procedimientos del Organismo;
- e) Presentar al Presidente del Consejo, solicitudes debidamente fundamentadas y por escrito para que convoque a sesiones extraordinarias;
- f) Presentar proyectos de reformas al presente Reglamento;
- g) Guardar reserva sobre los asuntos tratados en el seno del Consejo;
- h) Intervenir con voz y voto en las discusiones y resoluciones del Consejo; y,
- i) Las demás contempladas en la Ley y el presente Reglamento.

Los miembros del Consejo no podrán votar en blanco, ni abstenerse de emitir su voto, en caso de voto salvado deberán fundamentar y motivar el mismo.

### SECCIÓN TERCERA DEL SECRETARIO

**Art. 10.- Obligaciones.-** Son obligaciones del Secretario del Consejo:

- a) Convocar a las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias por disposición del Presidente;
- b) Presentar la documentación e informes pertinentes sobre los asuntos a tratarse, de acuerdo al Orden del Día;
- c) Proporcionar a los miembros, al menos con setenta y dos horas de anticipación a las sesiones, todos los documentos e informes de comisión, de los asuntos que vayan a tratarse en el Consejo;
- d) Legalizar las Actas de las sesiones con su firma y la del Presidente;
- e) Legalizar el Acta de Entrega Recepción, cuando fuere relevado de sus funciones;
- f) Comunicar a las respectivas Direcciones de Recursos Humanos de Fuerza, los asuntos relacionados con la situación profesional de los Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes, para el registro correspondiente;
- g) Mantener una adecuada organización, conservación y seguridad de los archivos del Consejo;

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

- h) Guardar reserva de los asuntos que se traten en el Consejo;
- i) Poner la fe de presentación en la documentación recibida;
- j) Preparar comunicaciones para la firma del Presidente;
- k) Mantener una lista de los asuntos pendientes y presentarla al Presidente para que determine la fecha en que serán tratados;
- l) Mantener un listado cronológico y numerado de las resoluciones emitidas por el Consejo;
- m) Supervisar el trabajo del personal de auxiliares de secretaría;
- n) Notificar las resoluciones emitidas por el Consejo; y,
- o) Las demás que le asigne el Consejo y el presente Reglamento.

**Art. 11.- Prohibición.-** Se prohíbe al Secretario conferir documentos o certificaciones sin autorización del Presidente del Consejo.

### SECCIÓN CUARTA DEL ASESOR JURÍDICO

**Art. 12.- Obligaciones.-** Son obligaciones del Asesor Jurídico:

- a) Asesorar y presentar informes de los asuntos que el Consejo requiera;
- b) Concurrir a las sesiones de las Comisiones cuando éstas lo dispongan;
- c) Responder por escrito consultas que le fueren realizadas;
- d) Presentar proyectos de reformas al presente Reglamento;
- e) Asesorar en las acciones legales que se plantearen en contra de las resoluciones del Consejo;
- f) Observar el debido proceso en las resoluciones del Consejo;
- g) Verificar la elaboración correcta de las actas; y,
- h) Las demás que el Consejo determine.

### CAPÍTULO IV DE LAS COMISIONES

**Art. 13.- Comisiones.-** El Consejo de Oficiales Generales o Almirantes conformará, para el tratamiento de los asuntos sometidos a su conocimiento y resolución, comisiones permanentes y especiales.

El informe de las comisiones será debidamente fundamentado. El informe de las comisiones no tiene carácter vinculante y su contenido queda a criterio del Consejo.

**Art. 14.- Comisiones permanentes.-** Son comisiones permanentes:

- a) De Ascensos y Antigüedades; y,
- b) De Reclamos y Asuntos Varios.

**Art. 15.- Conformación de Comisiones Permanentes.-** Las Comisiones de Ascensos y Antigüedades; y, de Reclamos y Asuntos Varios, estarán integradas por dos o más miembros y serán presididas por el Oficial más antiguo.

**Art. 16.- Comisiones Especiales.-** Las comisiones especiales se conformarán para tratar asuntos específicos, dispuestos por el Presidente o por el Consejo, estarán integradas por dos o más miembros y serán presididas por el Oficial más antiguo.

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

**Art. 17.- Informes de Comisión.-** Corresponde a la Comisión de Ascensos y Antigüedades, emitir su informe sobre las listas de selección, antigüedades, puntajes y calificaciones anuales.

Corresponde a la Comisión de Reclamos y Asuntos Varios, informar sobre la impugnación de los actos administrativos emitidos por el Consejo.

**Art. 18.- Plazo para Informes.-** Las comisiones a las que se refiere el presente capítulo, emitirán sus informes por escrito dentro del plazo de diez días, contados a partir de la recepción del expediente. Dichos informes pasarán a conocimiento y resolución del Consejo.

**Art. 19.- Elaboración de Informes.-** Los informes de la comisión se sustentarán en documentos e información que tengan relación con el caso puesto en su conocimiento; para luego de su análisis correspondiente, concluir y recomendar.

**Art. 20.- Informes Individuales.-** En caso de existir informes individuales, se leerán separadamente; pero serán discutidos y resueltos de acuerdo al orden de antigüedad de quienes lo suscriben.

**Art. 21.- Ampliación y Aclaración.-** Si con posterioridad a la emisión del informe, aparecieren nuevos datos o elementos que pudieran incidir en la decisión del Consejo, la comisión deberá emitir un nuevo informe tomando en consideración estos elementos.

**Art. 22.- Discusión de informes.-** A excepción de los asuntos declarados urgentes, no podrán discutirse en el Consejo los informes de comisión, cuando no estuviere presente por lo menos uno de sus miembros.

**Art. 23.- Informes pendientes de resolución.-** Los informes de una comisión, cuyos miembros han cambiado de situación militar, que aún no han sido considerados por el Consejo, serán declarados urgentes y sometidos a resolución. Si el Consejo considera que dicho informe no proporciona los elementos de juicio suficientes para resolver el asunto; o si existen documentos que no fueron analizados en su oportunidad, dispondrá la presentación de un nuevo informe por parte de los actuales miembros de la comisión.

## CAPÍTULO V DE LAS SESIONES

**Art. 24.- Clasificación.-** Las sesiones se clasifican en:

- a) Inaugural;
- b) Ordinaria;
- c) Extraordinaria;
- d) Permanente; y,
- e) De Clausura.

**Art. 25.- Periodicidad de las Sesiones.-** El Consejo, sesionará ordinariamente en forma obligatoria por lo menos una vez al mes, y extraordinariamente cuando lo ordene el Presidente o a solicitud de dos o más de sus miembros.

**Art. 26.- Quórum.-** Se constituirá con la asistencia de todos los miembros del Consejo, excepto de quién fuere recusado o se excuse por las causales previstas en el presente reglamento.

**Art. 27.- Causas de excusa o recusación.-** Los miembros del Consejo se excusarán de concurrir a las sesiones o conformar una comisión, o podrán ser recusados, por alguna de las siguientes causas:

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

- a) Por enfermedad o ausencia debidamente justificada;
- b) Por haber intervenido en resoluciones tomadas en Consejo de Disciplina, las que por recurso han sido elevadas al Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza;
- c) Cuando tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el Oficial cuya situación se trate en el Consejo;
- d) Cuando haya intervenido en el caso a tratar o que en otra instancia hubiere opinado o fallado sobre el mismo;
- e) Cuando se encuentre en comisión de servicios fuera del país; y,
- f) Cuando el Consejo trate casos de Oficiales más antiguos.

**Art. 28.- Sesión Inaugural.-** Es la sesión que se efectuará en el primer mes del año en curso; previa constatación del quórum, se leerá el acta de la sesión de clausura del año anterior y los temas pendientes.

**Art. 29.- Sesiones Ordinarias.-** Las sesiones ordinarias se sujetarán al siguiente orden del día:

- a) Lectura y aprobación del orden del día;
- b) Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior, cualquiera sea el carácter de la misma;
- c) Posesión y juramento a los nuevos miembros, en caso de haberlos;
- d) Control de cumplimiento de las resoluciones adoptadas;
- e) Lectura de comunicaciones y solicitudes recibidas en orden cronológico;
- f) Trámite de asuntos pendientes, observando la prioridad con que constaron en el Orden del Día;
- g) Informes de Comisión en el orden cronológico de presentación, salvo disposición expresa del Presidente; y,
- h) Asuntos varios.

**Art. 30.- Sesión Extraordinaria.-** Es la que se convoca para tratar asuntos específicos urgentes, en cualquier fecha, previa convocatoria del Presidente o a pedido de dos o más miembros del Consejo, con al menos 48 horas de anticipación.

En estas sesiones solamente se discutirá y resolverá lo expresamente señalado en la convocatoria.

**Art. 31.- Sesión Permanente.-** Es aquella que, por decisión del Consejo, se instala en forma permanente hasta la resolución del asunto o asuntos propuestos.

**Art. 32.- Sesión de Clausura.-** Es aquella que se lleva a cabo en el mes de diciembre de cada año. En ella se conocerá el Informe Anual presentado por la Presidencia, sus miembros pueden efectuar las observaciones que consideren convenientes.

En las sesiones de clausura, se observará el mismo orden del día de las ordinarias, en la que se incluirá la lectura del informe anual de labores del Presidente del Consejo.

## **CAPÍTULO VI DE LA COMISIÓN GENERAL**

**Art. 33.- Comisión General.-** Constituye el acto mediante el cual el Consejo, en el desarrollo de la sesión, recibe en su seno a un Oficial, que haya solicitado ser recibido para exponer un caso concreto sobre su situación profesional o para recibir a una persona con fines informativos.

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

**Art. 34.- Notificación.-** El Secretario notificará al interesado, por lo menos con 24 horas de anticipación, la fecha y hora en que será recibido en Comisión General.

**Art. 35.- Audiencia en la Comisión General.-** El Oficial recibido en Comisión General, expondrá personalmente su petición o reclamo con los fundamentos respectivos, con la presencia de su abogado, si lo considerare pertinente.

Al inicio de la sesión el Oficial entregará en magnético e impreso su exposición.

**Art. 36.- Constancia en Actas.-** En el Acta de la sesión constará la instalación del Consejo en Comisión General y el tratamiento de los temas de la misma.

**Art. 37.- Prohibición.-** El Consejo, mientras se encuentre instalado en Comisión General, no podrá adoptar resoluciones sobre el asunto tratado en la audiencia.

**Art. 38.- Notificación de Resoluciones.-** Las resoluciones del Consejo, serán notificadas al interesado, dentro del término de 3 días de haberse expedido; sin perjuicio de que el acta de la sesión haya sido legalizada.

### **CAPÍTULO VII DE LAS VOTACIONES**

**Art. 39.- Votaciones.-** Los asuntos tratados en el seno del Consejo serán resueltos por votación nominal, motivada y fundamentada. La votación la iniciará el Oficial de menor antigüedad y será expresada en forma positiva o negativa. Los miembros no podrán abstenerse o emitir su voto en blanco.

### **CAPÍTULO VIII DE LAS ACTAS**

**Art. 40.- Actas de las Sesiones del Consejo.-** Es obligación del Secretario redactar las actas de las sesiones del Consejo y archivarlas. Serán identificadas con el número y fecha que corresponda de acuerdo con la realización cronológica de ellas, diferenciando las sesiones ordinarias de las extraordinarias.

**Art. 41.- Contenido de las Actas.-** Las actas contendrán:

- a) El membrete del Consejo;
- b) Número del acta;
- c) Fecha, hora de instalación y finalización de la sesión;
- d) Nómina de los miembros concurrentes en orden descendente de antigüedad;
- e) Constatación del quórum reglamentario;
- f) Aprobación del Orden del día;
- g) Resumen de lo tratado y de las intervenciones, con determinación de mociones, votaciones y resoluciones. Cuando un miembro lo solicite expresamente, se transcribirá en el acta su intervención en forma textual;
- h) Transcripción literal de las resoluciones;
- i) Hora de ingreso y salida de los miembros durante la sesión;
- j) Legalización por parte del Presidente; y,
- k) Certificación del Secretario.

**Art. 42.- Enmiendas.-** En la sesión de aprobación del acta, en forma previa a su legalización, los miembros podrán solicitar enmiendas de sus intervenciones, siempre que no afecte a la resolución adoptada.



Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

**Art. 43.- Puntaje.-** En el proceso de selección de Oficiales Generales y Coroneles o sus equivalentes, para el ascenso al inmediato grado superior o selección para las Agregadurías, Adjuntos o representantes ante organismos internacionales, se registrará en el acta el puntaje alcanzado por cada uno de ellos.

**Art. 44.- Actas de sesiones permanentes.-** En las actas de sesiones permanentes, constará la hora y motivo de suspensión de la sesión; fecha y hora de reinstalación; y, la nómina de los miembros asistentes. Se conservará el mismo número del acta hasta su clausura.

### TÍTULO III

## DE LA SELECCIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE AGREGADOS DE DEFENSA, MILITARES, NAVALES, AÉREOS, ADJUNTOS A LAS AGREGADURÍAS MILITARES Y REPRESENTANTES ANTE ORGANISMOS INTERNACIONALES

### CAPÍTULO ÚNICO

## DE LA SELECCIÓN, EVALUACIÓN, DESIGNACIÓN, SUSPENSIÓN O CANCELACIÓN

**Art. 45.- Selección.-** El Consejo seleccionará a los Oficiales, para el desempeño de los cargos de Agregados de Defensa, Militares, Navales, Aéreos a las diferentes embajadas del Ecuador, Adjuntos a las Agregadurías Militares y Representantes ante Organismos Internacionales, conforme a:

- a) Méritos personales, que corresponde a los méritos y deméritos de toda la carrera militar por grados;
- b) Experiencia laboral que corresponde a las calificaciones anuales de toda la carrera militar;
- c) Formación profesional de toda la carrera militar, correspondiente a las notas de los cursos multiplicado por los siguientes coeficientes:
  - 1) Curso de ascenso a Teniente o su equivalente por coeficiente 1;
  - 2) Curso de ascenso a Capitán o su equivalente por coeficiente 2;
  - 3) Curso de ascenso a Mayor o su equivalente por coeficiente 3; y,
  - 4) Curso de ascenso a Teniente Coronel o su equivalente por coeficiente 4;
- d) Cualidades Morales de toda la carrera militar, de acuerdo a los indicadores desarrollados en la matriz del Anexo "A1"; y,
- e) Cualidades Profesionales de toda la carrera militar, de acuerdo a los indicadores desarrollados en la matriz del Anexo "B1".

Se utilizará el método de división de un intervalo en cinco partes iguales, denominado quintos. La selección se la realizará de acuerdo a las vacantes establecidas por el Consejo de Fuerza y en estricto orden de puntajes totales individuales, de mayor a menor.

El curso de ascenso a Teniente o su equivalente será considerado cuando sea aplicable.

**Art. 46.- Acreditación de condiciones básicas.-** La Dirección General de Recursos Humanos de la respectiva Fuerza, presentará al Consejo de Oficiales Generales o Almirantes, la lista de los Oficiales candidatos para la selección de Agregados de Defensa, Militares, Navales, Aéreos a las embajadas, Adjuntos a las Agregadurías Militares y Representantes ante Organismos Internacionales, los que deberán cumplir con las siguientes condiciones básicas:

- a) Para desempeñar la función de Agregado de Defensa, Militar, Naval o Aéreo, o de Representante ante Organismos Internacionales. El candidato será Coronel de Arma o su equivalente en las otras Fuerzas, diplomado de Estado Mayor. En el caso de las

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

asesorías o representaciones, será necesario que cumpla con la normativa internacional vigente de los Organismos, Institutos o Academias Internacionales.

- b) Para desempeñar la función de Adjunto a las Agregadurías Militares el candidato será Coronel o Capitán de Navío Diplomado de Estado Mayor Técnico o Estado Mayor de Servicios, según la Fuerza a la que corresponda.

En caso de no haber Coroneles o Capitanes de Navío, para desempeñar las funciones de Agregados Militares, Adjuntos a las Agregadurías y Representantes ante Organismos Internacionales, el Consejo seleccionará a Oficiales superiores de la promoción de mayor antigüedad en el grado de Teniente Coronel de Estado Mayor de Arma, Técnicos o Servicios, o sus equivalentes en las otras Fuerzas.

Por necesidades de la Fuerza, se podrá nombrar en forma extraordinaria para el cargo de Adjunto a un Oficial de menor jerarquía que la de Coronel o Teniente Coronel o sus equivalentes.

**Art. 47.- Inhabilidades.-** El candidato no deberá encontrarse incurso en ninguno de los siguientes casos:

- a) Haber sido sancionado por el cometimiento de una falta atentatoria, durante toda su carrera militar;
- b) Haber merecido medidas de apremio por falta de pago de pensiones alimenticias;
- c) Haber sido sancionado con pena privativa de la libertad por violencia intrafamiliar;
- d) Haber recibido sentencia condenatoria en juicios penales, militares o comunes;
- e) Haber acumulado durante toda su carrera militar, 12 o más días de arresto de rigor;
- f) Haber acumulado durante toda su carrera militar 32 o más días de arresto simple;
- g) Haber acumulado durante toda su carrera militar 6 o más días de arresto de rigor y 16 o más días de arresto simple;
- h) Haber reprobado un curso de Perfeccionamiento o más de un curso de especialización y/o académico;
- i) Haber sido relevado del mando o cargo, a causa de mala gestión administrativa o faltas disciplinarias;
- j) Haberse rehusado a cumplir una Operación Militar;
- k) Haber causado la pérdida o daños de consideración en una unidad operativa, técnica o administrativa, cuya responsabilidad ha sido debidamente establecida por una comisión investigadora;
- l) Haber sido suspendido de una comisión de servicios en el exterior, por actos que afecten el interés o imagen institucional;
- m) Haber cumplido funciones de carácter diplomático;
- n) Haber acumulado un período de comisión de servicios en el exterior que exceda los cuatro años; en caso que el militar se encontrare en esta causal podrá cumplir funciones diplomáticas hasta alcanzar el período máximo de cinco años; y,
- o) Haberse determinado, confirmada y ejecutoriada en su contra, responsabilidad civil por parte de la Contraloría General del Estado, por actos ejecutados en el ejercicio de las funciones propias del ámbito militar.

**Art. 48.- Proceso de selección.-** El Consejo de Generales o Almirantes de Fuerza, hará una evaluación cuantitativa y cualitativa de los candidatos que hayan cumplido con las condiciones básicas y no estén inmersos en las inhabilidades descritas en el presente reglamento.

La selección se realizará de acuerdo a las vacantes establecidas por el Consejo de Fuerza y en estricto orden de puntajes totales individuales de mayor a menor. Se utilizarán los ANEXOS "A1", "B1", "C1" y "E", y el siguiente procedimiento:

- a) El Presidente del Consejo de Generales o Almirantes de Fuerza, con hasta doce meses de anticipación a la fecha del nombramiento del más antiguo de la promoción,

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

nombrará la comisión de revisión de documentos, la que recibirá de la Dirección General de Recursos Humanos, el resumen del libro de vida militar de los candidatos con toda la información pertinente;

- b) Recibida la documentación la Comisión de revisión de documentos, hasta en sesenta días, entregará al Consejo de Generales o Almirantes de Fuerza la validación de las condiciones básicas, inhabilidades y datos generados;
- c) Una vez recibido el informe de la Comisión de revisión de documentos, en un plazo de hasta 30 días el Consejo de Generales o Almirantes de Fuerza, calificará de acuerdo a los anexos previstos en el presente reglamento;
- d) La selección se realizará en base a los cupos existentes y en estricto orden de puntaje total individual de mayor a menor;

**Art. 49.- Evaluación mediante la división de un intervalo en cinco partes iguales denominado Quintos.-** Los conceptos de: méritos personales, experiencia laboral, formación profesional, cualidades morales y cualidades profesionales, se evaluarán individual y cuantitativamente. Los resultados serán clasificados por el método de división de un intervalo en cinco partes iguales denominado Quintos, se establecerán como extremos del intervalo la nota máxima y mínima del grupo a evaluar. La evaluación de quintos se realizará por promoción y según su clasificación.

**Art. 50.- Selección para Asesores de Institutos o Academias Internacionales de alto nivel.-** Para seleccionar a los Oficiales candidatos para asesores de institutos de alto nivel como el Colegio Interamericano de Defensa, Academias o Colegios de Guerra. El Oficial candidato a más de los requisitos establecidos en este capítulo, cumplirá con los requisitos que contemplen los reglamentos de aquellos Institutos o Academias Internacionales.

~~**Art. 51.- Designación de Agregados, Adjuntos y Representantes.-** El Consejo de Generales o Almirantes de Fuerza determinará, en el caso de Agregados de Defensa, Militares, Navales, Aéreos, Adjuntos a las Agregadurías Militares y Representantes ante los Organismos Internacionales, los países a los que serán destinados. (ELIMINADO).~~

**Art. 52.- Suspensión o cancelación.-** Si una vez seleccionado el candidato llegare a conocimiento del Consejo de Generales o Almirantes de Fuerza, un hecho no considerado en el proceso de selección que configure una inhabilidad, podrá suspender o cancelar la selección efectuada, mediante resolución motivada, en cuyo caso el Consejo seleccionará al reemplazo que corresponda.

El Consejo podrá además suspender o cancelar la selección por causas de enfermedad, u otras que constituyan fuerza mayor debidamente comprobadas que le impidan el cumplimiento de la función, y seleccionará el reemplazo, de entre los Oficiales evaluados previamente con mejor puntaje.

## TÍTULO IV DE LA SELECCIÓN PARA EL ASCENSO DE CORONELES O CAPITANES DE NAVIO A GENERALES DE BRIGADA O SUS EQUIVALENTES

### CAPÍTULO ÚNICO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

**Art. 53.- Análisis de la vida profesional.-** El Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza analizará la vida profesional de los Coroneles o Capitanes de Navío en condiciones de ascenso al inmediato grado superior.

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

**Art. 54.- Selección.-** El Consejo seleccionará a los Oficiales, para el ascenso al grado de Generales de Brigada o sus equivalentes, de acuerdo a:

- a) Méritos personales, que corresponde a los méritos y deméritos de toda la carrera militar por grados;
- b) Experiencia laboral, que corresponde a las calificaciones anuales de toda la carrera militar;
- c) Formación profesional de toda la carrera militar, correspondiente a las notas de los cursos multiplicado por los siguientes coeficientes:
  - 1) Curso de ascenso a Teniente o su equivalente por coeficiente 1;
  - 2) Curso de ascenso a Capitán o su equivalente por coeficiente 2;
  - 3) Curso de ascenso a Mayor o su equivalente por coeficiente 3; y,
  - 4) Curso de ascenso a Teniente Coronel o su equivalente por coeficiente 4.
- d) Cualidades Morales de toda la carrera militar, de acuerdo a los indicadores desarrollados en la matriz del Anexo "A2"; y,
- e) Cualidades Profesionales de toda la carrera militar, de acuerdo a los indicadores desarrollados en la matriz del Anexo "B2".

Se utilizará el método de división de un intervalo en cinco partes iguales, denominado Quintos.

Con el objeto de mejorar el proceso de toma de decisión del Oficial evaluador, se utilizará como datos referenciales, la autoevaluación y evaluación en 180 grados.

La selección se realizará de acuerdo a las vacantes establecidas por el Consejo de Fuerza y en estricto orden de puntajes totales individuales de mayor a menor, siempre y cuando hayan sobrepasado el estándar de selección determinado en el presente reglamento, cuyo valor es mayor o igual al 70% del puntaje máximo total individual alcanzable.

**Art. 55.- Acreditación de condiciones básicas.-** La Dirección General de Recursos Humanos de la respectiva Fuerza, presentará al Consejo de Oficiales Generales o Almirantes, la lista de los Oficiales candidatos para la selección de los Oficiales Coroneles o Capitanes de Navío para el ascenso a su inmediato grado superior, los que deberán cumplir con las siguientes condiciones básicas:

- a) Ser diplomado en Estado Mayor Conjunto; o,
- b) Ser diplomado en Estado Mayor Servicios o Técnicos.

**Art. 56.- Inhabilidades.-** El candidato no deberá encontrarse incurso en alguno de los siguientes casos:

- a) Haber sido sancionado por el cometimiento de una falta atentatoria, durante toda su carrera militar;
- b) Haber merecido medidas de apremio por falta de pago de pensiones alimenticias;
- c) Haber sido sancionado con pena privativa de la libertad por violencia intrafamiliar;
- d) Haber recibido sentencia condenatoria en juicios penales, militares o comunes;
- e) Haber acumulado durante toda su carrera militar, 10 o más días de arresto de rigor;
- f) Haber acumulado durante toda su carrera militar 30 o más días de arresto simple;
- g) Haber acumulado durante toda su carrera militar 5 o más días de arresto de rigor y 15 o más días de arresto simple;
- h) Haber reprobado un curso de Perfeccionamiento o más de un curso de especialización y/o académico;

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

- i) Haber sido relevado del mando o cargo, a causa de mala gestión administrativa o faltas disciplinarias;
- j) Haberse rehusado a cumplir una Operación Militar;
- k) Haber causado la pérdida o daños de consideración en una unidad operativa, técnica o administrativa, cuya responsabilidad ha sido debidamente establecida por una comisión investigadora;
- l) Haber sido suspendido de una comisión de servicios en el exterior, por actos que afecten el interés o imagen institucional; y,
- m) Haberse determinado, confirmada y ejecutoriada en su contra, responsabilidad civil por parte de la Contraloría General del Estado, por actos ejecutados en el ejercicio de las funciones propias del ámbito militar.

**Art. 57.- Proceso de selección.-** El Consejo de Generales o Almirantes de Fuerza, hará una evaluación cualitativa y cuantitativa de los candidatos que hayan cumplido con las condiciones básicas y no estén inmersos en las inhabilidades descritas en el presente reglamento.

La selección se realizará de acuerdo a las vacantes establecidas por el Consejo de Fuerza y en estricto orden de puntajes totales individuales de mayor a menor, siempre y cuando hayan sobrepasado el estándar de selección determinado en el presente reglamento cuyo valor es mayor o igual al 70% del puntaje máximo total individual alcanzable. Se utilizarán los ANEXOS "A2", "B2", "C2", "E", "F" y "G".

**Art. 58.- Evaluación mediante la división de un intervalo en cinco partes iguales denominado Quintos.-** Los conceptos de: méritos personales, experiencia laboral, formación profesional, cualidades morales y cualidades profesionales, se evaluarán individual y cuantitativamente. Los resultados serán clasificados por el método de división de un intervalo en cinco partes iguales denominado Quintos, se establecerá como extremos del intervalo, las notas máxima y mínima del grupo a evaluar. La evaluación de quintos se la realizará por promoción y según su clasificación.

**Art. 59.- Clasificación de parámetros.-** Para efectos de la selección de los Coroneles o Capitanes de Navío, el Consejo analizará a cada candidato en relación con toda su promoción, basado en los siguientes conceptos:

- a) Históricos de Registros
  - 1) **Méritos Personales.-** Valoración de los méritos y deméritos por grados, obtenidos y debidamente registrados durante su Carrera Militar, desde Subteniente o Alférez de Fragata a Coronel o Capitán de Navío;
  - 2) **Experiencia Laboral.-** Valoración obtenida y debidamente registrada, de sus calificaciones anuales desde Subteniente o Alférez de Fragata a Coronel o Capitán de Navío;
  - 3) **Formación Profesional.-** Valoración obtenida y debidamente registrada de los cursos de ascenso al grado de Tenientes, Capitanes, Mayores y Tenientes Coroneles, o sus equivalentes en las otras Fuerzas, con sus respectivos coeficientes 1,2,3,4.
- b) Cualidades Morales y Profesionales
  - 1) **Cualidades Morales.-** Las cualidades demostradas por el Oficial durante su permanencia en la institución militar, para garantizar su idoneidad moral, están categorizadas en Cualidades Morales Fundamentales, son estas: honor, lealtad, veracidad, honestidad y valor; y, Cualidades Éticas Institucionales: fe en la institución, comportamiento social fuera de la institución, comportamiento social

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

dentro de la institución, administración económica propia, espíritu de cuerpo, perseverancia, integridad, justicia, sobriedad y criterio. Valoración obtenida en el proceso de selección de los indicadores de cada cualidad.

- 2) **Cualidades Profesionales.**- Las cualidades demostradas por el Oficial durante su permanencia en la Institución militar, para garantizar su idoneidad profesional son: comando/dirección de unidades operativas técnico administrativas y/o apoyo, capacidad y desempeño administrativo, liderazgo, presencia y proyección de su imagen en la institución, comisiones en el exterior o en el país, iniciativa y creatividad, toma de decisiones, responsabilidad en el cumplimiento de deberes y obligaciones militares, dominio sobre sí mismo y, capacidad y desempeño profesional. Valoración obtenida en el proceso de selección de los indicadores de cada cualidad.

**Art. 60.- Revisión inicial de documentos.**- Ciento cuarenta días antes de que el Oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado, la Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza respectiva, entregará a cada Oficial candidato la hoja de vida, a fin de que se realicen las correcciones con los fundamentos correspondientes, en un plazo de hasta 10 días.

**Art. 61.- Matriz de autoevaluación.**- Ciento Cuarenta días antes de que el Oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado, la Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza respectiva, entregará a cada Oficial candidato la matriz de autoevaluación, la misma que será elaborada y devuelta dentro del plazo de 15 días, a fin de que sea remitida a la comisión de revisión de documentos del respectivo Consejo, de acuerdo al ANEXO "F".

**Art. 62.- Evaluación de 180 grados.**- La Dirección General de Recursos Humanos de cada Fuerza, ciento cuarenta días antes de que el Oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado, dispondrá se realice la evaluación de 180 grados, en un plazo de 20 días, de acuerdo al Anexo "G".

**Art. 63.- Comisión de Revisión de Documentos.**- El Presidente del Consejo de Oficiales Generales o Almirantes, ciento veinte días antes que el oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado, nominará una "Comisión de Revisión de Documentos" de los Oficiales candidatos, la cual estará integrada por:

- El Director General de Recursos Humanos; y,
- Dos Oficiales Generales o Almirantes, miembros del Consejo, designados por el Presidente de dicho Organismo.

**Art. 64.- Entrega de documentos.**- La Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza respectiva, ciento veinte días antes de que el Oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado, entregará al Presidente de la Comisión de Revisión de Documentos, la información de los candidatos, para su análisis, revisión y validación.

**Art. 65.- Resumen del libro de vida del militar para los candidatos.**- Noventa días antes de que el Oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado, el Presidente de la Comisión de Análisis de Documentos, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, entregará a cada Oficial candidato un resumen de su libro de Vida Militar, a fin que el candidato esté en posibilidades de efectuar las observaciones que considere del caso, o completar la información, debidamente sustentada, en un plazo máximo de diez días.

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

En caso que el candidato se encuentre inmerso en una o varias de las inhabilidades, será debidamente notificado de tal circunstancia, a través de la Dirección General de Recursos Humanos.

**Art. 66.- Resumen del libro de vida para los miembros del Consejo.-** La Comisión de Análisis de Documentos en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos de cada Fuerza, sesenta días antes de que el Oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado, entregará a cada miembro del Consejo el resumen del Libro de Vida Militar con toda la documentación de cada uno de los Coroneles o Capitanes de Navío que acrediten los requisitos comunes, específicos y estén habilitados para ser seleccionados.

**Art. 67.- Asignación de código.-** El Director General de Recursos Humanos de la Fuerza respectiva, asignará en reserva a cada uno de los candidatos un código, el mismo que deberá ser mantenido en secreto hasta el final del proceso.

**Art. 68.- Procedimiento del Consejo.-** Cuarenta y cinco días antes de la fecha en que el Oficial más antiguo de la Promoción, de Coroneles o Capitanes de Navío cumpla el tiempo de servicio en el grado, el Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza, se reunirá, para seleccionar a los Oficiales en condiciones de ascenso, acto que se cumplirá de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) Evaluación de Cualidades.- Las Cualidades Morales y Profesionales, serán evaluadas conforme a los indicadores de los ANEXOS "A2" y "B2" respectivamente, basados en el historial individual de cada candidato; y tomando como referencia la matriz de Autoevaluación ANEXO "F" y la matriz de evaluación en 180 grados ANEXO "G"; y cuyo procedimiento se realizará de la siguiente manera:

### **Cualidades Morales:**

1. El Presidente del Consejo dispondrá que se lean las definiciones de las cualidades morales fundamentales y éticas institucionales que constan en el presente Reglamento;
2. Servirá de fundamento toda la información aportada;
3. Todo el proceso estará sustentado en documentos comprobables o inferibles si fuera el caso, para lo cual se utilizará solo como una referencia, las autoevaluaciones y evaluaciones en 180 grados;
4. La autoevaluación y las evaluaciones en 180 grados, servirán únicamente como información referencial;
5. Cada oficial evaluador, en forma individual seleccionará, un "SI" o un "NO", en todos y cada uno de los indicadores de cada cualidad. Cuando la opción seleccionada afecte al Oficial evaluado, se deberá fundamentar; y,
6. El Secretario receptará los formatos del ANEXO "A2" y procederá al conteo de la calificación impuesta. La puntuación interna se reflejará en el momento de la impresión del formato.

### **Cualidades Profesionales:**

1. El Presidente del Consejo dispondrá que se de lectura a las definiciones de las cualidades profesionales que constan en el presente Reglamento;
2. Servirá de fundamento toda la información aportada;
3. Es necesario indicar que todo el proceso estará sustentado en documentos comprobables o inferibles si fuera el caso, para lo cual se utilizará solo como una referencia, las autoevaluaciones y evaluaciones en 180 grados;

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

4. La autoevaluación y las evaluaciones en 180 grados, servirán únicamente como información referencial;
  5. Cada oficial evaluador, en forma individual seleccionará, un "SI" o un "NO", en todos y cada uno de los indicadores de cada cualidad. Cuando la opción seleccionada afecte al Oficial evaluado, se deberá fundamentar;
  6. El Secretario receptorá los formatos del ANEXO "B2" y procesará las calificaciones impuestas. La puntuación interna se reflejará en el momento de la impresión del formato.
- 
- b) Una vez terminado el proceso de evaluación de las matrices ANEXOS "A2" y "B2", con la aprobación del Presidente del Consejo, el Secretario decodificará el resto de calificaciones, referentes al histórico de registros;
  - c) Posterior a esto se procesará el ANEXO "C2", Cuadro resumen de calificaciones, para determinar la ubicación y puntajes respectivos. El procesamiento de los cinco parámetros establecidos será a través del método de Quintos;
  - d) Con la autorización del Presidente del Consejo, se establecerá el estándar de selección cuyo valor es mayor o igual al 70% del puntaje máximo alcanzable; y
  - e) De acuerdo al estándar de selección y a las vacantes orgánicas anuales, se seleccionarán a los candidatos en estricto orden de puntaje total, de mayor a menor. Situación que deberá constar en las actas respectivas, las que se adjuntarán en el ANEXO "C2" correspondiente a cada candidato, como documento de respaldo.

### TÍTULO V

#### DE LA SELECCIÓN A LOS GENERALES DE BRIGADA O SUS EQUIVALENTES PREVIO A GENERAL DE DIVISIÓN O SUS EQUIVALENTES

##### CAPÍTULO ÚNICO DE LA SELECCIÓN

**Art. 69.- Análisis de la vida militar.-** Corresponde al Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza, analizar la vida militar de los Generales de Brigada de Arma o sus equivalentes, para seleccionar a los candidatos que deberán ser promovidos a su inmediato grado superior.

En el evento de que el Consejo no pudiera constituirse con al menos tres Generales más antiguos que los candidatos, la selección y calificación de General de Brigada a General de División, la realizará el Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas.

**Art. 70.- Selección.-** El Consejo seleccionará a los Oficiales, para el ascenso al grado de Generales de División o sus equivalentes, considerando su período de General de Brigada o equivalente, a partir de la fecha de su ascenso y de acuerdo al ANEXO "D". La selección se la realizará de acuerdo a las vacantes establecidas por el Consejo de Fuerza y en estricto orden de puntajes totales individuales de mayor a menor.

**Art. 71.- Acreditación de condiciones básicas.-** Las condiciones básicas para ascender al grado de General de División o sus equivalentes son:

- a) Ser oficial de arma; y,
- b) Tener el tiempo de permanencia en el grado.

**Art. 72.- Inhabilidades para la selección.-** El candidato para ser seleccionado para el ascenso a General de División o equivalente, no deberá encontrarse incurso en una de las siguientes causales:



## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

- a) Constar en lista 2 en calificaciones anuales, al menos en un período de calificación durante el tiempo de permanencia en el grado;
- b) Haber recibido sanción con arresto de rigor en el grado;
- c) Haber tenido medidas de apremio por juicio de alimentos o violencia intrafamiliar;
- d) Haberse determinado, confirmada y ejecutoriada en su contra, responsabilidad civil por parte de la Contraloría General del Estado, por actos ejecutados en el ejercicio de las funciones propias del ámbito militar.
- e) Haberse rehusado a cumplir una Operación Militar; y,
- f) Haber causado la pérdida o daños de consideración en una unidad operativa, técnica o administrativa, cuya responsabilidad ha sido debidamente establecida por la Inspectoría.

**Art. 73.- Procedimiento para la Selección.-** El Consejo hará una evaluación cualitativa y cuantitativa de los candidatos que hayan cumplido con las condiciones básicas y no estén inmersos en las inhabilidades descritas, sobre aspectos de su tiempo de permanencia en el grado de General de Brigada o su equivalente, contados a partir de la fecha de su ascenso, para lo cual seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La Dirección General de Recursos Humanos de cada Fuerza, recibirá los Informes de gestión en el grado, elaborados por los Generales de Brigada o sus equivalentes, con noventa días de anticipación a la fecha del ascenso del Oficial más antiguo de la promoción.
- b) La Dirección General de Recursos Humanos de cada Fuerza, entregará a los Oficiales Generales en condiciones de ascenso, con noventa días de anticipación a la fecha del ascenso del Oficial más antiguo de la promoción, el Resumen del Libro de Vida en el grado, para su revisión dentro de un plazo de diez días.
- c) La Dirección General de Recursos Humanos de cada Fuerza, con sesenta días de anticipación a la fecha del ascenso del Oficial más antiguo de la promoción, entregará el resumen del libro de vida militar en el grado y el informe de gestión, al Presidente del Consejo.
- d) Recibida la documentación el Consejo se reunirá con cuarenta días de anticipación a la fecha del ascenso del Oficial más antiguo de la promoción y procederá a la selección.
- e) De acuerdo al resultado final obtenido se seleccionará a los Oficiales para el ascenso en consideración al orden del puntaje de mayor a menor de conformidad con el número de vacantes establecidas por el Consejo.

## TÍTULO VI DE LAS RECONSIDERACIONES Y APELACIONES

### CAPÍTULO I DE LAS RECONSIDERACIONES

**Art. 74.- Reconsideraciones.-** Las reconsideraciones son a petición del interesado o de oficio, por motivos de oportunidad o legitimidad.

**Art. 75.- Reconsideraciones a petición del interesado.-** El interesado presentará por escrito al Consejo su pedido de reconsideración, dentro del plazo de quince días, contados desde la fecha de recepción de la notificación.

**Art. 76.- Reconsideración de oficio.-** El Consejo dentro del plazo de quince días, contados desde la notificación de la resolución dictada, procederá de oficio, a petición de uno o más miembros del Consejo, a reconsiderar lo resuelto, cuando detectare evidentes errores de

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

procedimiento, indebida aplicación de normas legales o reglamentarias o por el apareamiento de nuevos elementos de juicio no considerados en la resolución inicial.

La reconsideración de oficio por parte del Consejo, no impide que el interesado la formule por derecho propio.

**Art. 77.- Resolución de la reconsideración.-** Presentado el pedido de reconsideración, el Presidente dispondrá que por secretaría se remita la solicitud a la Comisión de Reclamos y Asuntos Varios, la que presentará su informe pronunciándose sobre la pertinencia de la reconsideración, dentro del plazo de diez días, contados desde la recepción de la documentación entregada por secretaría.

Con el informe de la Comisión, el Consejo resolverá sobre la reconsideración en el plazo de quince días, contados desde la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración.

**Art. 78.- Improcedencia de la reconsideración.-** La reconsideración será propuesta por una sola vez y no se podrá presentar una nueva sobre el mismo asunto que ya fue resuelto.

Así mismo, no se reconsiderarán las resoluciones de este Consejo cuando actúa como organismo de última instancia en virtud del recurso de apelación, ni los asuntos resueltos por Consejos de años anteriores. Las solicitudes presentadas que contravengan lo señalado, serán devueltas al interesado.

## **CAPÍTULO II DE LAS APELACIONES**

**Art. 79.- Trámite.-** De las resoluciones que emita el Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza, se podrá apelar ante el Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas, para cuyo efecto el interesado presentará por escrito su recurso dentro del plazo de quince días, contados desde la fecha de recepción de la notificación.

El Consejo tendrá el plazo de sesenta días para resolver sobre la apelación, contados desde la fecha en que se presentó el recurso.

Dicha resolución causará estado.

## **CAPÍTULO III RESOLUCIÓN DE ÚLTIMA INSTANCIA**

**Art. 80.- Trámite.-** Corresponde al Consejo de Oficiales Generales o Almirantes de Fuerza, conocer en última instancia las solicitudes de apelación planteadas sobre las resoluciones de los Consejos de Oficiales Superiores, para cuyo efecto el interesado presentará por escrito su recurso dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de recepción de la notificación.

Presentado el recurso de apelación, el Presidente dispondrá que por secretaría se remita la solicitud y documentación pertinente a la Comisión de Reclamos y Asuntos Varios, la que presentará su informe dentro del plazo de diez días, contados desde la recepción de la documentación entregada por secretaría, en el que determine la pertinencia del recurso.

El Consejo tendrá el plazo de sesenta días para resolver sobre el recurso de apelación, contados desde la fecha de presentación del mismo.

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

Estas resoluciones causarán estado y serán notificadas a través de la Secretaría, a los interesados y a la Dirección General de Recursos Humanos de la respectiva Fuerza, para su cumplimiento y registro en el Libro de Vida del militar.

**Art. 81.-** Con la resolución se devolverá a los Consejos de Oficiales Superiores, todos los documentos que sirvieron de base para dictar la misma.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

En el año 2011, para la selección y ascenso de los Coroneles a Generales de Brigada, únicamente en la Fuerza Terrestre, el proceso iniciará ochenta días antes que el oficial más antiguo de la promoción cumpla el tiempo de servicio en el grado.

En las Fuerzas Naval y Aérea, se aplicarán los plazos previstos en este Reglamento.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogadas las disposiciones que se opongan a las del presente Reglamento, en particular el "REGLAMENTO DEL CONSEJO DE GENERALES O ALMIRANTES DE FUERZA Y SUS ANEXOS", expedido con Acuerdo Ministerial No. 02, publicado en el Registro Oficial Reservado No. 003-R del 14 de marzo del 2005; y, sus reformas.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

De la ejecución del presente Acuerdo, que entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en la Orden General del Ministerio de Defensa Nacional, encárguese a las autoridades militares pertinentes.

**Publíquese y comuníquese.**

**DADO en el Ministerio de Defensa Nacional, en Quito D. M. .10-mayo-2011**

**JAVIER PONCE CEVALLOS  
MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL**

**LUIS GARZON NARVAEZ  
GENERAL DE BRIGADA  
SUBSECRETARIO DE DEFENSA NACIONAL**

**A N E X O "A1"**  
**AGREGADOS MILITARES**

**CUALIDADES MORALES**

Grado y Nombre del Oficial Evaluador: -----

Grado y Nombre del Oficial Candidato: -----

Fecha: -----

<b>A.- CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<p><b>HONOR</b> Cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de los principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal. Cualidad que lleva a una persona a comportarse de acuerdo con las normas sociales y morales que se consideran apropiadas, dentro de la sociedad y el ámbito militar.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<p>1.1 Haber sido objeto de sanciones o informes que cuestionen su comportamiento en contra de las normas sociales y morales.* MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.2 Haber sido enjuiciado por actos que hayan causado alarma en la sociedad y mal ejemplo al interior de la institución.* MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.3 Ha sido recompensado (felicitaciones, encomios, condecoraciones (excepto por tiempo de servicio)) en acciones propias e inherentes a la carrera militar.* MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.4 Ha utilizado su jerarquía para conseguir beneficios personales o familiares, utilizando un bien o servicio que tiene la Institución.* MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.5 Ha tenido sanciones administrativas conforme lo determina la Contraloría General del Estado, en cumplimiento de sus funciones propias de la carrera militar.* MOTIVACIÓN:-----</p>		
<b>2</b>	<p><b>LEALTAD</b> Es la entrega sincera, franca y voluntaria a la nación y a la institución, a una causa y a las personas; es decir donde prime la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Firmeza en los actos y en las ideas que lleva a no engañar ni traicionar a los demás.</p>		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	2.1 Ha participado en actos que afectaron la imagen de la Institución o del estado.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 Ha ejercido influencias para conseguir beneficios personales o de terceros. (pases, cursos, comisiones, etc). *  MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 Ha sido sancionado por faltas disciplinarias de insubordinacion.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 Ha ejecutado actos que perjudiquen a superiores o a subordinados. *  MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 Haber presentado demandas en contra de la Institución en las que el juez declare la mala fe en contra del litigante*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>VERACIDAD</b> Actitud por la cual crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamientos en todas las actividades institucionales y en la sociedad, descartando cualquier indicio de falsedad en su conducta. Conformidad con la verdad.		
		SI	NO
	3.1 Ha emitido informe(s) o documento(s) falso(s) o ha alterado el/los mismo(s), para obtener beneficios dentro o fuera de la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.2 Ha calificado al personal subordinado en forma acertada y justa. *  MOTIVACIÓN:-----		
	3.3 Ha faltado a la verdad para evadir responsabilidades de carácter institucional y/o particular. *  MOTIVACIÓN:-----		
	3.4 Ha faltado a la verdad para conseguir beneficios personales.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.5 Ha faltado a la verdad para conseguir beneficios a terceros. *  MOTIVACIÓN:-----		
<b>4</b>	<b>HONESTIDAD</b> Actividad de celo absoluto puesto para el cuidado de los bienes		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	y valores que han sido entregados para su administración y custodia, así como en las relaciones extra-institucionales, cuando tenga la misma oportunidad de velar por los bienes de otras personas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Ha realizado cursos, designado por la Institución, que no guarden relación con su perfil y capacidades conforme a su clasificación, grado y jerarquía.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Ha utilizado de manera adecuada, los bienes asignados para su administración y custodia. (vehículos, equipos, vivienda fiscal, etc).* MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Ha utilizado de manera adecuada, los valores asignados para su administración y custodia. * MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 Ha recibido observaciones negativas inherentes a las funciones propias militares por parte de la Inspectoría y/o Contraloría General del Estado, que hayan causado estado.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Ha inducido a los subordinados o servidores públicos a cometer faltas que afecten a la honestidad.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>VALOR</b> Es la virtud individual frente al peligro y puede ser valorada desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista moral. El coraje moral es el que sostiene a los hombres en los momentos de adversidad, es el que mantiene el control, sin importar los riesgos que ello puede representar. En lo físico existe valor cuando el carácter es suficientemente fuerte para dominar el instinto del miedo e impedir que éste se apodere de las personas para enfrentar el peligro y estar en capacidad de luchar con serenidad y aplomo, bajo el mejor dominio de sus facultades.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	5.1 Ha participado satisfactoriamente en operaciones militares (las misiones encomendadas han sido cumplidas sin ninguna novedad).* MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Alguna vez durante su carrera militar ha tenido calificaciones por debajo de 18.5/20 en aptitud física. * MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	5.3 En situaciones complejas y adversas de la Unidad/Dirección, ha demostrado valor y/o fortaleza de carácter, enfrentando el peligro, administrando adecuadamente el riesgo.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 Durante su carrera militar ha completado un período de por lo menos; 4 años en unidades de riesgo en el Ejército, 6 años en unidades operativas en la Marina y 6 años en unidades operativas en la Aviación.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.5 Ha comandado unidades de riesgo (Ejército), operativas (Armada, Fuerza Aérea), o ha recibido una mención de honor/diploma especial al valor militar.*  MOTIVACIÓN:-----		

<b>B.- CUALIDADES ÉTICAS – INSTITUCIONALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<b>FE EN LA INSTITUCIÓN</b> Se manifiesta en el espíritu positivo en procura del desarrollo institucional, manteniendo los principios, valores y virtudes institucionales, tanto en su accionar como en el de los subordinados, procurando el perfeccionamiento, proyección y prestigio de las Fuerzas Armadas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	1.1 Ha proyectado positivamente la imagen Institucional y/o se ha constituido en un buen ejemplo para los miembros de las Fuerzas Armadas.*  MOTIVACIÓN:-----		
	1.2 Ha diseñado cambios, innovaciones y propuestas que han sido reconocidas como de beneficio institucional y/o han sido implementadas.*  MOTIVACIÓN:-----		
	1.3 Ha retribuido eficientemente a la Institución, las especializaciones, capacitaciones y cursos realizados, de acuerdo a su perfil individual.*  MOTIVACIÓN:-----		
	1.4 Dentro de las demandas o reclamos propuestas en contra de la Institución, ha empleado términos descorteses e injuriosos sobre la Institución y/o autoridades; o ha hecho afirmaciones mal intencionadas.*  MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	1.5 Ha representado positivamente a la Institución contribuyendo a elevar el prestigio de Fuerzas Armadas.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>2</b>	<b>COMPORTAMIENTO FUERA DE LA INSTITUCION</b> La imagen del oficial y su núcleo familiar debe estar orientada a preservar la imagen institucional dentro de la sociedad, mediante un adecuado comportamiento en un sano equilibrio con los principios y valores sociales.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	2.1 Haber realizado actividades culturales, deportivas, sociales y/o de apoyo a la comunidad, que hayan recibido el reconocimiento de la sociedad.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 El oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, han merecido sentencia condenatoria.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 El oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha(n) contribuido con la sociedad. Informe propio.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 El comportamiento del oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha afectado a la Institución. (demandas, informes, etc.).*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 Ha sido sancionado por contravenciones de tránsito al conducir en estado de embriaguez.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN</b> La imagen del oficial dentro de la Institución, debe estar enmarcada en su integración y a las exigencias propias de su quehacer, contribuyendo en las actividades institucionales, coadyuvando a su fortalecimiento a fin de brindar una imagen que se identifique con los principios, valores y virtudes del militar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	3.1 Ha demostrado una conducta contraria al decoro y compostura militar.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.2 Ha participado en forma relevante en eventos institucionales.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.3 El comportamiento del oficial y/o cónyuge y/o hijos ha afectado su imagen dentro de la		



Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	Institución (demandas, informes, etc)* MOTIVACIÓN:-----		
	3.4 Ha demostrado comportamientos racistas, xenofóbicos, machistas, feministas, o cualquier otro comportamiento que demuestre discriminación o denigración.* MOTIVACIÓN:-----		
	3.5 Ha incurrido en abuso de facultades en el ejercicio de sus funciones.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>4</b>	<b>ADMINISTRACIÓN ECONOMICA PROPIA</b> El oficial debe mantener una adecuada administración económica; evitando excesos que impliquen desestabilización familiar o intervención de la Institución. El estilo de vida debe guardar relación con los ingresos propios o familiares habidos de manera honesta, que demuestre pulcritud en la forma de obtener bienes y servicios.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Tiene o ha tenido calificación de riesgo “D” o “E” por créditos adeudados a instituciones del sistema financiero.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Ha tenido o tiene acciones judiciales causadas por obligaciones económicas, como demandado.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Su administración económica propia causa interferencia en su actividad profesional, reflejando irresponsabilidad por un deseo notorio de dar prioridad a los asuntos particulares antes que a los profesionales.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 Posee bienes y ha mantenido un estilo de vida que no están debidamente justificados con sus ingresos.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Ha tenido problemas económicos, dentro o fuera de la Institución, que ocasionen quejas o reclamos por incumplimiento.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>ESPIRITU DE CUERPO</b> Agrupa los sentimientos y acciones que promueven la solidaridad y estrechan los vínculos de armonía y compañerismo, generando una corriente de apoyo y respaldo entre miembros de las Fuerzas Armadas, con el afán de lograr éxito y prestigio de la Institución.		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	5.1 Ha colaborado en el desarrollo de actividades en el ámbito profesional, cultural, deportivo y social que fomente la integración de sus miembros.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Ha dado cumplimiento a todas las destinaciones militares hasta el grado de coronel o su equivalente.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.3 Trata de sobresalir criticando las acciones de los demás.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 Prioriza el interés institucional sobre el interés personal.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.5 Ha sido parte de un grupo que por un mal entendido espíritu de cuerpo, ha inobservado las normas institucionales.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>6</b>	<b>PERSEVERANCIA</b> Mística de servicio representada por la constancia o persistencia que demuestra el hombre manteniendo su estado de ánimo y entereza para desarrollar actividades y conseguir lo que se propone. Denota la capacidad para realizar esfuerzos en forma continua sin perder el ímpetu. Espíritu de trabajo demostrado a través de la carrera y la constancia en el cumplimiento de sus obligaciones.		
		SI	NO
	6.1 Durante toda su carrera militar se ha mantenido en el primer tercio de la promoción en los cursos de perfeccionamiento.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.2 Ha alcanzado triunfos profesionales o deportivos (militar, nacional o internacional) en representación de la Institución. (primeras antigüedades, reconocimientos por la gestión en instituciones, mejores graduados, reconocimientos a los tres primeros puestos a nivel nacional o internacional, etc).*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.3 Ha reprobado un curso financiado por la institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.4 Ha demostrado constancia, persistencia, animo y entereza para desarrollar sus		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	actividades y conseguir lo que se propone.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.5 Durante su carrera militar ha demostrado una tendencia de crecimiento en las notas de ascenso en cada grado.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>7</b>	<b>INTEGRIDAD</b> Cualidad del oficial en quien se puede confiar plenamente, sus afirmaciones o negativas se basan siempre en la verdad, sus acciones se llevan a cabo de buena fe y defiende sobre todas las consecuencias que pueda tener, aquellos principios en que se basa la disciplina y la moral militar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	7.1 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados al honor.* CÁLCULO INTERNO:-----		
	7.2 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la lealtad.* CÁLCULO INTERNO:-----		
	7.3 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la veracidad.* CÁLCULO INTERNO:-----		
	7.4 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la honestidad.* CÁLCULO INTERNO:-----		
	7.5 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados al valor.* CÁLCULO INTERNO:-----		
<b>8</b>	<b>JUSTICIA</b> Es el atributo del oficial que le da autoridad moral para exigir a sus subordinados el cumplimiento del deber, estimulando o sancionando a quien se merece sin influencias de ninguna clase, sean de origen afectivas o como consecuencia de su jerarquía, lo que le permite actuar con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	8.1 Existen observaciones justificadas de sus superiores por la mala aplicación de sanciones.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.2 Existen reclamos justificados de sus subalternos por la mala aplicación de sanciones, que han sido rectificadas* MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	8.3 Actúa con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.4 Ha privilegiado a una persona o grupo de personas sin considerar a los demás.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.5 Actúa con justicia en la aplicación de sanciones.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<b>SOBRIEDAD</b> Comprende la moderación de los hábitos en las diferentes manifestaciones de su actividad personal, sea en el comer, beber, vestir o empleo del lenguaje. Debe evaluarse la forma como son sus manifestaciones externas procurando diferenciar las exageraciones o adornos excesivos y el grado de autocontrol del que es capaz de ejercer.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	9.1 Posee malos hábitos o ha tenido problemas relacionados con el abuso del alcohol, cigarrillo/ consumo drogas/ apuestas. (autocontrol).* MOTIVACIÓN:-----		
	9.2 Mantiene un lenguaje moderado, culto y respetuoso en sus expresiones.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.3 Tiene atributos de sobriedad para ser seleccionado a general o su equivalente.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.4 Ha realizado actos que denigren el uniforme constituyéndose un mal ejemplo en la Institución.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.5 Es propenso a las exageraciones en las manifestaciones de sus hábitos, sin lograr un adecuado control de los mismos. MOTIVACIÓN:-----		
<b>10</b>	<b>CRITERIO</b> Capacidad para resolver problemas en situaciones de adversidad, usando el sentido común o ingenio en la conducción operativa, manejo de personal y funciones administrativas en el alto nivel de mando.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	10.1 Ha demostrado destreza y capacidad en la conducción de las Unidades Militares/Escuelas/Institutos/Direcciones u otras.* MOTIVACIÓN:-----		

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	10.2 Actúa con criterio y sentido común en la administración del talento humano.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.3 Ha demostrado un adecuado comportamiento y toma de decisiones bajo situaciones de adversidad o crisis.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.4 Ha realizado cambios innovadores en el ejercicio de sus funciones, que han beneficiado a la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.5 Ha tomado decisiones desacertadas o inadecuadas durante el cumplimiento de sus funciones.*  MOTIVACIÓN:-----		

### EL OFICIAL EVALUADOR GRADO Y NOMBRE

### GUÍA DE EVALUACIÓN DEL "ANEXO A1" CUALIDADES MORALES AGREGADOS MILITARES

Los Oficiales evaluadores calificarán con imparcialidad basándose en documentos probatorios o criterios debidamente fundamentados y/o motivados, los indicadores considerados en el ANEXO "A1" referentes a Cualidades Morales y Éticas Institucionales.

El Oficial evaluador deberá seleccionar un "SI" o un "NO" en la matriz, en cada uno de los indicadores de las cualidades, debiendo fundamentar y/o motivar las que afecte al Oficial evaluado. Se debe considerar que todos los indicadores deberán ser evaluados.

Una vez evaluado el ANEXO "A1" el Oficial evaluador deberá legalizarlo y entregarlo al Secretario del Consejo.

Para el cálculo de la resultante de la matriz se debe considerar que cada indicador marcado por el Oficial evaluador con un "SI" o un "NO", de las Cualidades Morales fundamentales y Éticas Institucionales, tendrán un valor interno de 2 y 1 ítem respectivamente, pudiendo alcanzar con esto un valor máximo de 100 puntos cuya transformación a través de una regla de tres simple marcará el valor sobre 20 puntos, para utilizar posteriormente el método de Quintos.

Cada valor establecido en cada indicador será producto proporcional de acuerdo al número de Oficiales evaluadores.

Ejm1.- Si 8 de 10 Oficiales Generales evaluadores, marcan una respuesta que beneficie al Oficial candidato, el sistema a través de una regla de tres simple colocará el puntaje proporcional. En este caso el candidato tendrá un valor de 0.8/1 ítem.

Ejm2.- Si el Oficial candidato saca un puntaje de 80 sobre los 100 puntos máximos el sistema marcará con una regla de tres simple la nota de 16/20 en su transformación.

**CONCEPTOS:**

**A. CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES**

**1 HONOR**

Cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de los principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal. Cualidad que lleva a una persona a comportarse de acuerdo con las normas sociales y morales que se consideran apropiadas, dentro de la sociedad y el ámbito militar.

**2 LEALTAD**

Es la entrega sincera, franca y voluntaria a la nación y a la institución, a una causa y a las personas; es decir donde prime la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Firmeza en los actos y en las ideas que lleva a no engañar ni traicionar a los demás.

**3 VERACIDAD**

Actitud por la cual crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamientos en todas las actividades institucionales y en la sociedad, descartando cualquier indicio de falsedad en su conducta. Conformidad con la verdad.

**4 HONESTIDAD**

Actividad de celo absoluto puesto para el cuidado de los bienes y valores que han sido entregados para su administración y custodia, así como en las relaciones extra-institucionales, cuando tenga la misma oportunidad de velar por los bienes de otras personas.

**5 VALOR**

Es la virtud individual frente al peligro y puede ser valorada desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista moral. El coraje moral es el que sostiene a los hombres en los momentos de adversidad, es el que mantiene el control, sin importar los riesgos que ello puede representar. En lo físico existe valor cuando el carácter es suficientemente fuerte para dominar el instinto del miedo e impedir que éste se apodere de las personas para enfrentar el peligro y estar en capacidad de luchar con serenidad y aplomo, bajo el mejor dominio de sus facultades.

**B. CUALIDADES ÉTICAS - INSTITUCIONALES**

**1 FE EN LA INSTITUCIÓN**

Se manifiesta en el espíritu positivo en procura del desarrollo institucional, manteniendo los principios, valores y virtudes institucionales, tanto en su accionar como en el de los subordinados, procurando el perfeccionamiento, proyección y prestigio de las Fuerzas Armadas.

**2 COMPORTAMIENTO SOCIAL FUERA DE LA INSTITUCIÓN**

La imagen del oficial y su núcleo familiar debe estar orientada a preservar la imagen institucional dentro de la sociedad, mediante un adecuado comportamiento en un sano equilibrio con los principios y valores sociales.

### **3 COMPORTAMIENTO SOCIAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN**

La imagen del oficial dentro de la Institución, debe estar enmarcada en su integración y a las exigencias propias de su quehacer, contribuyendo en las actividades institucionales, coadyuvando a su fortalecimiento a fin de brindar una imagen que se identifique con los principios, valores y virtudes del militar.

### **4 ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA PROPIA**

El oficial debe mantener una adecuada administración económica; evitando excesos que impliquen desestabilización familiar o intervención de la Institución. El estilo de vida debe guardar relación con los ingresos propios o familiares habidos de manera honesta, que demuestre pulcritud en la forma de obtener bienes y servicios.

### **5 ESPÍRITU DE CUERPO**

Agrupa los sentimientos y acciones que promueven la solidaridad y estrechan los vínculos de armonía y compañerismo, generando una corriente de apoyo y respaldo entre miembros de las Fuerzas Armadas, con el afán de lograr éxito y prestigio de la Institución.

### **6 PERSEVERANCIA**

Mística de servicio representada por la constancia o persistencia que demuestra el hombre manteniendo su estado de ánimo y entereza para desarrollar actividades y conseguir lo que se propone. Denota la capacidad para realizar esfuerzos en forma continua sin perder el ímpetu. Espíritu de trabajo demostrado a través de la carrera y la constancia en el cumplimiento de sus obligaciones.

### **7 INTEGRIDAD**

Cualidad del oficial en quien se puede confiar plenamente, sus afirmaciones o negativas se basan siempre en la verdad, sus acciones se llevan a cabo de buena fe y defiende sobre todas las consecuencias que pueda tener, aquellos principios en que se basa la disciplina y la moral militar.

### **8 JUSTICIA**

Es el atributo del oficial que le da autoridad moral para exigir a sus subordinados el cumplimiento del deber, estimulando o sancionando a quien se merece sin influencias de ninguna clase, sean de origen afectivas o como consecuencia de su jerarquía, lo que le permite actuar con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.

### **9 SOBRIEDAD**

Comprende la moderación de los hábitos en las diferentes manifestaciones de su actividad personal, sea en el comer, beber, vestir o empleo del lenguaje. Debe evaluarse la forma como son sus manifestaciones externas procurando diferenciar las exageraciones o adornos excesivos y el grado de autocontrol del que es capaz de ejercer.

### **10 CRITERIO**

Capacidad para resolver problemas en situaciones de adversidad, usando el sentido común o ingenio en la conducción operativa, manejo de personal y funciones administrativas en el alto nivel del mando.

**“A N E X O A2”  
CORONELES A GENERALES DE BRIGADA**

**CUALIDADES MORALES**

Grado y Nombre del Oficial Evaluador: -----

Grado y Nombre del Oficial Candidato: -----

Fecha: -----

<b>A.- CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<p><b>HONOR</b> Cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de los principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal. Cualidad que lleva a una persona a comportarse de acuerdo con las normas sociales y morales que se consideran apropiadas, dentro de la sociedad y el ámbito militar.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<p>1.1 Haber sido objeto de sanciones o informes que cuestionen su comportamiento en contra de las normas sociales y morales.*  MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.2 Haber sido enjuiciado por actos que hayan causado alarma en la sociedad y mal ejemplo al interior de la Institución.  MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.3 Ha sido recompensado (felicitaciones, encomios, condecoraciones (excepto por tiempo de servicio)) en acciones propias e inherentes a la carrera militar. *  MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.4 Ha utilizado su jerarquía para conseguir beneficios personales o familiares, utilizando un bien o servicio que tiene la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.5 Ha tenido sanciones administrativas conforme lo determina la Contraloría General del Estado, en cumplimiento de sus funciones propias de la carrera militar.*  MOTIVACIÓN:-----</p>		
<b>2</b>	<p><b>LEALTAD</b> Es la entrega sincera, franca y voluntaria a la nación y a la institución, a una causa y a las personas; es decir donde prime la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Firmeza en los actos y en las ideas que lleva a no engañar ni traicionar a los demás.</p>		



Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	2.1 Ha participado en actos que afectaron la imagen de la Institución o del Estado.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 Ha ejercido influencias para conseguir beneficios personales o de terceros. (pases, cursos, comisiones, etc). *  MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 Ha sido sancionado por faltas disciplinarias de insubordinación.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 Ha ejecutado actos que perjudiquen a superiores o a subordinados. *  MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 Haber presentado demandas en contra de la Institución en las que el juez declare la mala fe en contra del litigante*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>VERACIDAD</b> Actitud por la cual crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamientos en todas las actividades institucionales y en la sociedad, descartando cualquier indicio de falsedad en su conducta. Conformidad con la verdad.		
		SI	NO
	3.1 Ha emitido informe(s) o documento(s) falso(s) o ha alterado el/los mismo(s), para obtener beneficios dentro o fuera de la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.2 Ha calificado al personal subordinado en forma acertada y justa. *  MOTIVACIÓN:-----		
	3.3 Ha faltado a la verdad para evadir responsabilidades de carácter institucional y/o particular. *  MOTIVACIÓN:-----		
	3.4 Ha faltado a la verdad para conseguir beneficios personales.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.5 <b>E180.</b> Ha faltado a la verdad para conseguir beneficios a terceros.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>4</b>	<b>HONESTIDAD</b> Actividad de celo absoluto puesto para el cuidado de los bienes y valores que han sido entregados para su administración y		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	custodia, así como en las relaciones extra-institucionales, cuando tenga la misma oportunidad de velar por los bienes de otras personas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Ha realizado cursos, designado por la Institución, que no guarden relación con su perfil y capacidades conforme a su clasificación, grado y jerarquía.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Ha utilizado de manera adecuada, los bienes asignados para su administración y custodia. (vehículos, equipos, vivienda fiscal, etc).*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Ha utilizado de manera adecuada, los valores asignados para su administración y custodia.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 Ha recibido observaciones negativas inherentes a las funciones propias militares por parte de la Inspectoría y/o Contraloría General del Estado, que hayan causado estado. *  MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Ha inducido a los subordinados o servidores públicos a cometer faltas que afecten a la honestidad.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>VALOR</b> Es la virtud individual frente al peligro y puede ser valorada desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista moral. El coraje moral es el que sostiene a los hombres en los momentos de adversidad, es el que mantiene el control, sin importar los riesgos que ello puede representar. En lo físico existe valor cuando el carácter es suficientemente fuerte para dominar el instinto del miedo e impedir que éste se apodere de las personas para enfrentar el peligro y estar en capacidad de luchar con serenidad y aplomo, bajo el mejor dominio de sus facultades.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	5.1 Ha participado satisfactoriamente en operaciones militares (las misiones encomendadas han sido cumplidas sin ninguna novedad).*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Alguna vez durante su carrera militar ha tenido calificaciones por debajo de 18.5/20 en aptitud física.*  MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	<p>5.3 En situaciones complejas y adversas de la Unidad/Dirección, ha demostrado valor y/o fortaleza de carácter, enfrentando el peligro, administrando adecuadamente el riesgo.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>5.4 Durante su carrera militar ha completado un periodo de por lo menos; 5 años en unidades de riesgo en el Ejército, 8 años en unidades operativas en la Marina y 8 años en unidades operativas en la Aviación.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>5.5 Ha comandado unidades de riesgo (Ejército), operativas (Armada, Fuerza Aérea), o ha recibido una mención de honor/diploma especial al valor militar.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		

<b>B.- CUALIDADES ÉTICAS – INSTITUCIONALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<p><b>FE EN LA INSTITUCIÓN</b> Se manifiesta en el espíritu positivo en procura del desarrollo institucional, manteniendo los principios, valores y virtudes institucionales, tanto en su accionar como en el de los subordinados, procurando el perfeccionamiento, proyección y prestigio de las Fuerzas Armadas.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<p>1.1 Ha proyectado positivamente la imagen institucional y/o se ha constituido en un buen ejemplo para los miembros de las Fuerzas Armadas.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.2 Ha diseñado cambios, innovaciones y propuestas que han sido reconocidas como de beneficio institucional y/o han sido implementadas.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.3 Ha retribuido eficientemente a la Institución, las especializaciones, capacitaciones y cursos realizados, de acuerdo a su perfil individual.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.4 Dentro de las demandas o reclamos propuestas en contra de la Institución, ha empleado términos descorteses e injuriosos sobre la Institución y/o autoridades; o ha hecho afirmaciones mal intencionadas.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	1.5 Ha representado positivamente a la Institución contribuyendo a elevar el prestigio de Fuerzas Armadas.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>2</b>	<b>COMPORTAMIENTO FUERA DE LA INSTITUCIÓN</b> La imagen del oficial y su núcleo familiar debe estar orientada a preservar la imagen institucional dentro de la sociedad, mediante un adecuado comportamiento en un sano equilibrio con los principios y valores sociales.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	2.1 Ha recibido reconocimientos relevantes en el campo cultural, social, etc.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 El oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha tenido sentencia condenatoria por delitos.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 Autoevaluación: el oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha contribuido con la sociedad. Informe propio.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 El comportamiento del oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha afectado a la Institución. (demandas, informes, etc.).* MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 Ha sido sancionado, por contravenciones de tránsito al conducir en estado de embriaguez.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN</b> La imagen del oficial dentro de la Institución, debe estar enmarcada en su integración y a las exigencias propias de su quehacer, contribuyendo en las actividades institucionales, coadyuvando a su fortalecimiento a fin de brindar una imagen que se identifique con los principios, valores y virtudes del militar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	3.1 Ha demostrado una conducta contraria al decoro y compostura militar.* MOTIVACIÓN:-----		
	3.2 Ha participado en forma relevante en eventos institucionales.* MOTIVACIÓN:-----		
	3.3 El comportamiento del oficial y/o cónyuge y/o hijos ha afectado su imagen dentro de la Institución (demandas, informes, etc)* MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	3.4 Ha demostrado comportamientos racistas, xenofóbicos, machistas, feministas, o cualquier otro comportamiento que demuestre discriminación o denigración.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.5 <b>E180.</b> Superiores y subordinados. Ha incurrido en abuso de facultades en el ejercicio de sus funciones.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>4</b>	<b>ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA PROPIA</b> El oficial debe mantener una adecuada administración económica; evitando excesos que impliquen desestabilización familiar o intervención de la Institución. El estilo de vida debe guardar relación con los ingresos propios o familiares habidos de manera honesta, que demuestre pulcritud en la forma de obtener bienes y servicios.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Está registrado en la central de riesgos con categoría "D" o "E".*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Ha tenido o tiene acciones judiciales causadas por obligaciones económicas, como demandado.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Su administración económica propia causa interferencia en su actividad profesional, reflejando irresponsabilidad por un deseo notorio de dar prioridad a los asuntos particulares antes que a los profesionales.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 Ha mantenido un estilo de vida por sobre sus ingresos y/o posee bienes que no estén debidamente justificados con sus ingresos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Ha tenido problemas económicos, dentro o fuera de la Institución, que ocasionen quejas o reclamos por incumplimiento.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>ESPIRITU DE CUERPO</b> Agrupa los sentimientos y acciones que promueven la solidaridad y estrechan los vínculos de armonía y compañerismo, generando una corriente de apoyo y respaldo entre miembros de las Fuerzas Armadas, con el afán de lograr éxito y prestigio de la Institución.		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	5.1 <b>E180.</b> Ha colaborado en el desarrollo de actividades en el ámbito profesional, cultural, deportivo y social que fomente el espíritu de cuerpo.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Ha dado cumplimiento a todas las destinaciones militares hasta el grado de coronel o su equivalente.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.3 <b>E180.</b> Trata de sobresalir criticando las acciones de los demás.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 <b>E180.</b> Prioriza el interés institucional sobre el interés personal. *  MOTIVACIÓN:-----		
	5.5 Ha sido parte de un grupo que por un mal entendido espíritu de cuerpo, ha inobservado las normas institucionales.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>6</b>	<b>PERSEVERANCIA</b> Mística de servicio representada por la constancia o persistencia que demuestra el hombre manteniendo su estado de ánimo y entereza para desarrollar actividades y conseguir lo que se propone. Denota la capacidad para realizar esfuerzos en forma continua sin perder el ímpetu. Espíritu de trabajo demostrado a través de la carrera y la constancia en el cumplimiento de sus obligaciones.		
		SI	NO
	6.1 Durante toda su carrera militar se ha mantenido en el primer tercio de la promoción en los cursos de perfeccionamiento. *  MOTIVACIÓN:-----		
	6.2 Ha alcanzado triunfos profesionales o deportivos (militar, nacional o internacional) en representación de la Institución. (primeras antigüedades, reconocimientos por la gestión en instituciones, mejores graduados, reconocimientos a los tres primeros puestos a nivel nacional o internacional, etc). *  MOTIVACIÓN:-----		
	6.3 Ha reprobado un curso financiado por la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	6.4 <b>E180.</b> Ha demostrado constancia, persistencia, animo y entereza para desarrollar sus actividades y conseguir lo que se propone.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.5 Durante su carrera militar ha demostrado una tendencia de crecimiento en las notas de ascenso en cada grado.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>7</b>	<b>INTEGRIDAD</b> Cualidad del oficial en quién se puede confiar plenamente, sus afirmaciones o negativas se basan siempre en la verdad, sus acciones se llevan a cabo de buena fe y defiende sobre todas las consecuencias que pueda tener, aquellos principios en que se basa la disciplina y la moral militar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	7.1 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados al honor.*  CALCULO INTERNO:-----		
	7.2 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la lealtad.*  CALCULO INTERNO:-----		
	7.3 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la veracidad.*  CALCULO INTERNO:-----		
	7.4 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la honestidad.*  CALCULO INTERNO:-----		
	7.5 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados al valor.*  CALCULO INTERNO:-----		
<b>8</b>	<b>JUSTICIA</b> Es el atributo del oficial que le da autoridad moral para exigir a sus subordinados el cumplimiento del deber, estimulando o sancionando a quien se merece sin influencias de ninguna clase, sean de origen afectivas o como consecuencia de su jerarquía, lo que le permite actuar con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	8.1 Existen observaciones justificadas de sus superiores por la mala aplicación de sanciones.*  MOTIVACIÓN:-----		
	8.2 Existen reclamos justificados de sus subalternos por la mala aplicación de		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	sanciones, que han sido rectificadas*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	8.3 <b>E180.</b> Actúa con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	8.4 <b>E180.</b> Ha privilegiado a una persona o grupo de personas sin considerar a los demás.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	8.5 <b>E180.</b> Actúa con justicia en la aplicación de sanciones.		
	MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<b>SOBRIEDAD</b> Comprende la moderación de los hábitos en las diferentes manifestaciones de su actividad personal, sea en el comer, beber, vestir o empleo del lenguaje. Debe evaluarse la forma como son sus manifestaciones externas procurando diferenciar las exageraciones o adornos excesivos y el grado de autocontrol del que es capaz de ejercer.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	9.1 Posee malos hábitos o ha tenido problemas relacionados con el abuso del alcohol, cigarrillo/ consumo drogas/ apuestas. (autocontrol).*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	9.2 Mantiene un lenguaje moderado, culto y respetuoso en sus expresiones. *		
	MOTIVACIÓN:-----		
	9.3 <b>E180.</b> Tiene atributos de sobriedad para ser seleccionado a general o su equivalente.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	9.4 Ha realizado actos que denigren el uniforme constituyéndose un mal ejemplo en la Institución.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	9.5 Es propenso a las exageraciones en las manifestaciones de sus hábitos, sin lograr un adecuado control de los mismos.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
<b>10</b>	<b>CRITERIO</b> Capacidad para resolver problemas en situaciones de adversidad, usando el sentido común o ingenio en la conducción operativa, manejo de personal y funciones administrativas en el alto nivel de mando.		



## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	10.1 Ha demostrado destreza y capacidad en la conducción de las Unidades Militares/Escuelas/Institutos/Direcciones u otras.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.2 <b>E180.</b> Actúa con criterio y sentido común en la administración del talento humano.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.3 Ha demostrado un adecuado comportamiento y toma de decisiones bajo situaciones de adversidad o crisis.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.4 Ha realizado cambios innovadores en el ejercicio de sus funciones, que han beneficiado a la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.5 Ha tomado decisiones desacertadas o inadecuadas durante el cumplimiento de sus funciones.*  MOTIVACIÓN:-----		

### EL OFICIAL EVALUADOR GRADO Y NOMBRE

### GUÍA DE EVALUACIÓN DEL "ANEXO A2" CUALIDADES MORALES CORONELES A GENERALES DE BRIGADA

Los Oficiales evaluadores calificarán con imparcialidad basándose en documentos probatorios o criterios debidamente fundamentados y/o motivados, los aspectos considerados en el Anexo "A2" referentes a Cualidades Morales y Éticas Institucionales. Las autoevaluaciones y evaluaciones en 180 grados servirán únicamente como referencia.

Si en el proceso de autoevaluación del candidato, se llegare a comprobar, que alguna de sus respuestas no corresponde a la verdad, el Oficial evaluador asentará la calificación de cero en el indicador o indicadores directamente relacionados e informará al Consejo de la novedad. El Oficial evaluador deberá seleccionar un "SI" o un "NO" en la matriz de evaluación, en cada uno de los indicadores de las cualidades, debiendo fundamentar y/o motivar las que afecte al Oficial evaluado. Se debe considerar que todos los indicadores deberán ser evaluados.

Una vez evaluado el Anexo "A2" el Oficial evaluador deberá legalizarlo y entregarlo al Secretario del Consejo.

Para el cálculo de la resultante de la matriz se debe considerar que cada indicador marcado por el Oficial evaluador con un "SI" o un "NO", de las Cualidades Morales fundamentales y Éticas Institucionales, tendrán un valor interno de 2 y 1 ítem respectivamente, pudiendo alcanzar con esto un valor máximo de 100 puntos cuya transformación a través de una regla de

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

tres simple marcará el valor sobre 20 puntos para utilizar posteriormente el método de Quintos. Cada valor establecido en cada indicador será producto proporcional de acuerdo al número de Oficiales evaluadores.

Ejm1.-

Si 8 de 10 Oficiales Generales evaluadores, marcan una respuesta que beneficie al Oficial candidato, el sistema a través de una regla de tres simple colocará el puntaje proporcional. En este caso el candidato tendrá un valor de 0.8/1 ítem.

Ejm2.- Si el Oficial candidato saca un puntaje de 80 sobre los 100 puntos máximos el sistema marcará con una regla de tres simple la nota de 16/20 en su transformación.

### **CONCEPTOS:**

## **C. CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES**

### **1 HONOR**

Cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de los principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal. Cualidad que lleva a una persona a comportarse de acuerdo con las normas sociales y morales que se consideran apropiadas, dentro de la sociedad y el ámbito militar.

### **2 LEALTAD**

Es la entrega sincera, franca y voluntaria a la nación y a la institución, a una causa y a las personas; es decir donde prime la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Firmeza en los actos y en las ideas que lleva a no engañar ni traicionar a los demás.

### **3 VERACIDAD**

Actitud por la cual crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamientos en todas las actividades institucionales y en la sociedad, descartando cualquier indicio de falsedad en su conducta. Conformidad con la verdad.

### **4 HONESTIDAD**

Actividad de celo absoluto puesto para el cuidado de los bienes y valores que han sido entregados para su administración y custodia, así como en las relaciones extra-institucionales, cuando tenga la misma oportunidad de velar por los bienes de otras personas.

### **5 VALOR**

Es la virtud individual frente al peligro y puede ser valorada desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista moral. El coraje moral es el que sostiene a los hombres en los momentos de adversidad, es el que mantiene el control, sin importar los riesgos que ello puede representar. En lo físico existe valor cuando el carácter es suficientemente fuerte para dominar el instinto del miedo e impedir que éste se apodere de las personas para enfrentar el peligro y estar en capacidad de luchar con serenidad y aplomo, bajo el mejor dominio de sus facultades.

## **D. CUALIDADES ÉTICAS - INSTITUCIONALES**

### **1 FE EN LA INSTITUCIÓN**

Se manifiesta en el espíritu positivo en procura del desarrollo institucional, manteniendo los principios, valores y virtudes institucionales, tanto en su accionar como en el de los subordinados, procurando el perfeccionamiento, proyección y prestigio de las Fuerzas Armadas.

### **2 COMPORTAMIENTO SOCIAL FUERA DE LA INSTITUCIÓN**

La imagen del oficial y su núcleo familiar debe estar orientada a preservar la imagen institucional dentro de la sociedad, mediante un adecuado comportamiento en un sano equilibrio con los principios y valores sociales.

### **3 COMPORTAMIENTO SOCIAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN**

La imagen del oficial dentro de la Institución, debe estar enmarcada en su integración y a las exigencias propias de su quehacer, contribuyendo en las actividades institucionales, coadyuvando a su fortalecimiento a fin de brindar una imagen que se identifique con los principios, valores y virtudes del militar.

### **4 ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA PROPIA**

El Oficial debe llevar una vida austera pero con dignidad; administrar sus recursos en forma ordenada, sin crear aspectos conflictivos dentro de la Institución o de la familia; no hacer uso de créditos exagerados que impliquen endeudamientos sin capacidad de poder ser cumplidos.

### **5 ESPÍRITU DE CUERPO**

Agrupa los sentimientos y acciones que promueven la solidaridad y estrechan los vínculos de armonía y compañerismo, generando una corriente de apoyo y respaldo entre miembros de las Fuerzas Armadas, con el afán de lograr éxito y prestigio de la Institución.

### **6 PERSEVERANCIA**

Mística de servicio representada por la constancia o persistencia que demuestra el hombre manteniendo su estado de ánimo y entereza para desarrollar actividades y conseguir lo que se propone. Denota la capacidad para realizar esfuerzos en forma continua sin perder el ímpetu. Espíritu de trabajo demostrado a través de la carrera y la constancia en el cumplimiento de sus obligaciones.

### **7 INTEGRIDAD**

Cualidad del oficial en quien se puede confiar plenamente, sus afirmaciones o negativas se basan siempre en la verdad, sus acciones se llevan a cabo de buena fe y defiende sobre todas las consecuencias que pueda tener, aquellos principios en que se basa la disciplina y la moral militar.

### **8 JUSTICIA**

Es el atributo del oficial que le da autoridad moral para exigir a sus subordinados el cumplimiento del deber, estimulando o sancionando a quien se merece sin influencias de

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

ninguna clase, sean de origen afectivas o como consecuencia de su jerarquía, lo que le permite actuar con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.

### 9 SOBRIEDAD

Comprende la moderación de los hábitos en las diferentes manifestaciones de su actividad personal, sea en el comer, beber, vestir o empleo del lenguaje. Debe evaluarse la forma como son sus manifestaciones externas procurando diferenciar las exageraciones o adornos excesivos y el grado de autocontrol del que es capaz de ejercer.

### 10 CRITERIO

Capacidad para resolver problemas en situaciones de adversidad, usando el sentido común o ingenio en la conducción operativa, manejo de personal y funciones administrativas en el alto nivel del mando.

## “A N E X O B1” AGREGADOS MILITARES

### CUALIDADES PROFESIONALES

Grado y Nombre del Oficial Evaluador: -----

Grado y Nombre del Oficial Candidato: -----

Fecha: -----

CONCEPTOS PARCIALES		Selecciona	
<b>1</b>	<b>COMANDO/DIRECCION DE UNIDADES OPERATIVAS, TECNICO ADMINISTRATIVAS Y/O APOYO.</b> La formación profesional de un Oficial se refleja en el desempeño del Comando/Dirección de las Unidades, la misma que requiere la aplicación de muchas cualidades cuya convergencia en la preparación y conducción de las unidades a su cargo, deberán dar resultados positivos para alcanzar un alto grado de alistamiento para el combate; esto significa que el candidato entre otras cualidades, tendrá coraje moral, capacidad de liderazgo, iniciativa, tacto, resistencia para la fatiga y un buen juicio para tomar decisiones.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	1.1 Ha ejercido Comando/Dirección de Unidad Operativa/Administrativa/Técnica, Dirección de Escuelas o Institutos, (en el grado de Mayo o Tcrnl, o sus equivalentes y en períodos mínimos de 1 año en cada Comando).*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	1.2 Ha ejercido Comando/Dirección de Unidad Operativa/Administrativa/Técnica, Dirección de Escuelas o Institutos, (en el grado de Coronel, o su equivalente y en períodos mínimos de 1 año en cada Comando).*		
	MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	1.3 Ha culminado en forma eficiente sus Comandos/ Direcciones.*  MOTIVACIÓN:-----		
	1.4 Durante el período de Comando/Dirección su unidad fue observada negativamente por un organismo de control interno o externo, ocasionando una sanción disciplinaria o administrativa.*  MOTIVACIÓN:-----		
	1.5 Ha comandado una unidad de riesgo en el Ejército; y operativa en las fuerzas, Naval y Aérea, en períodos mínimos de un año.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>2</b>	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO</b> Habilidad dirigida al manejo óptimo de los recursos, con el propósito de lograr los objetivos de la organización.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	2.1 Los bienes materiales asignados han sido mantenidos y utilizados adecuadamente.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 Ha demostrado habilidad para manejar óptimamente los recursos asignados para su administración.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 Ha manejado adecuadamente el talento humano para el logro de los objetivos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 Ha administrado eficientemente los recursos económicos asignados en la planificación anual a su Comando o Dirección.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 En la gestión administrativa ha alcanzado logros relevantes, en beneficio institucional o de la comunidad.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>LIDERAZGO</b> El liderazgo es una virtud de la personalidad, inherente al Oficial, que le permite gozar de aceptación entre los subordinados, y respeto de sus superiores. Debe transmitir confianza y demostrar que sus actuaciones son en beneficio de la Institución, actuar con entereza y convicción en la ejecución y conducción de maniobras militares y ejercicios tácticos.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	3.1 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (capacidad y desempeño		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	administrativo, y capacidad y desempeño profesional) 2.11* CÁLCULO INTERNO:-----		
	3.2 Conduce adecuadamente la voluntad de los subordinados para alcanzar los objetivos institucionales. Goza de la aceptación de su personal, transmite confianza y demuestra que sus actuaciones son en beneficio de la Institución.* MOTIVACIÓN:-----		
	3.3 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a comando de unidades, y responsabilidad en el cumplimiento de los deberes y obligaciones. 1.8.* CÁLCULO INTERNO: -----		
	3.4 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (presencia y proyección de su imagen en su Institución, y dominio sobre sí mismo) 4.9* CÁLCULO INTERNO: -----		
	3.5 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (presencia y proyección de su imagen en su Institución, y dominio sobre sí mismo) 4.9* CÁLCULO INTERNO:-----		
<b>4</b>	<b>PRESENCIA Y PROYECCIÓN DE SU IMAGEN EN LA INSTITUCION</b> Es la imagen del Oficial, que se hace evidente en aquellos hechos reconocidos como positivos por el aporte que ha dado en beneficio de la Institución y que se ejecutaron bajo la iniciativa del candidato para prestigio y desarrollo de las Fuerzas Armadas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Ha realizado hechos reconocidos como positivos para la Institución, producto de la iniciativa propia del oficial.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Se ha destacado en actividades profesionales, deportivas, culturales y/o sociales. * MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Ha representado en forma relevante a la Institución, generando beneficios importantes en diversos ámbitos.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 Es un buen referente de la Institución para el ámbito interno y externo. Su accionar cotidiano y desempeño están enfocados a desarrollar su imagen y prestigio de la Institución. * MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	4.5 Su accionar cotidiano y desempeño están enfocados a desarrollar su imagen, prestigio y beneficio de la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>COMISIONES EN EL EXTERIOR O EN EL PAÍS</b> Se determina por los beneficios de los resultados alcanzados en el cumplimiento de las tareas asignadas durante las comisiones dentro o fuera del país, cumpliendo los objetivos establecidos.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	5.1 Ha recibido capacitación en el exterior como resultado de haber obtenido méritos militares, académicos o deportivos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Las salidas al exterior están acordes al perfil profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.3 Las salidas al exterior y/o comisiones de servicios en el país, han contribuido al prestigio y/o beneficio institucional. *  MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 Ha recibido observaciones negativas, y/o sanciones durante comisiones de servicios en el país o en el exterior.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.5 Durante su capacitación en el exterior o en el país se ha ubicado entre las tres primeras antigüedades.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>6</b>	<b>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b> Habilidad para encontrar soluciones a los problemas que se presenten, sin espera de órdenes o respaldándose en procedimientos específicos, para alcanzar resultados positivos. Actitud que se manifiesta en forma proactiva, positiva y valiente para enfrentar situaciones. Defender e impulsar ideas nuevas para introducir cambios positivos en la Institución.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	6.1 Ha diseñado cambios, innovaciones y propuestas que han sido reconocidas como de beneficio institucional y/o han sido implementadas.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.2 Posee actitudes y manifestaciones por ser progresista, positivo e impulsor de ideas nuevas que reflejen iniciativa y creatividad en beneficio		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	institucional.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.3 Genera y gestiona cambios para mejorar la organización.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.4 Ha recibido reconocimiento por su iniciativa y creatividad durante el ejercicio de su carrera militar.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.5 Ha desarrollado en base a su iniciativa y creatividad actividades/proyectos en beneficio institucional.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>7</b>	<b>TOMA DE DECISIONES</b> Capacidad necesaria dentro de la profesión militar en todo nivel, para tomar decisiones correctas y oportunas, guardando coherencia entre la responsabilidad y consecuencias de sus resoluciones, basada en el análisis y asesoramiento.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	7.1 Demuestra haber tomado decisiones adecuadas y oportunas.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.2 Ha demostrado tomar las decisiones adecuadas bajo presión. Informe Instituto Nacional de Defensa (menciones), Academia de Guerra u otros.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.3 Durante su carrera militar ha tomado decisiones que han beneficiado a la Institución.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.4 Ha demostrado que toma decisiones y que estas han sido acertadas y oportunas. Es receptivo a las opiniones que se le da.* MOTIVACIÓN :-----		
	7.5 Acepta y analiza opiniones contrarias antes de tomar una decisión.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>8</b>	<b>RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y OBLIGACIONES MILITARES</b> Compromiso con la Institución en todo ámbito, abnegación en el cumplimiento de sus tareas, sobre posición de los intereses Institucionales a los personales, sacrificio constante a favor de la organización.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>



Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	8.1 Ha demostrado haber asumido sus responsabilidades con entrega y gran dedicación.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.2 Ha sido sancionado por faltas graves contra los deberes y obligaciones militares, por más de una vez.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.3 Evade responsabilidades frecuentemente, de manera injustificada.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.4 La entrega y comprometimiento al cumplimiento de sus tareas y obligaciones, sobrepasa las expectativas institucionales.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.5 La carrera profesional la ha desarrollado en el ámbito de su perfil y competencia profesional.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<b>DOMINIO SOBRE SÍ MISMO</b> Forma como se acepta o soporta los estímulos externos y la manera como controla sus manifestaciones tanto en situaciones normales más aun en situaciones críticas. Ser capaz, de contener su emotividad de manera que sus sentimientos no afecten su conducta y que su actuación sea serena y equilibrada; de sobreponerse anímicamente ante posibles situaciones críticas que deba afrontar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	9.1 Con su conducta genera un ambiente laboral conflictivo, que afecta al rendimiento de la organización.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.2 Mantiene el control sobre sí mismo en situaciones de presión.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.3 Su situación emocional ha afectado o afecta a su rendimiento profesional.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.4 Reacciona adecuadamente ante problemas, situaciones o estímulos adversos, en diferentes ámbitos.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.5 Ejerce autoridad sobre los subordinados manteniendo un equilibrio entre la exigencia y la consideración personal.* MOTIVACIÓN:-----		

10	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL</b> Aptitud y eficiencia para cumplir y encauzar el esfuerzo de la unidad para el cumplimiento de la misión y el logro de las metas y objetivos, en forma óptima. Interés y grado de responsabilidad impreso en las actuaciones, aún en actividades fuera del ámbito militar, que contribuyan al prestigio institucional.	SI	NO
	10.1 Ha obtenido un reconocimiento militar y/o civil por su desempeño profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.2 Su gestión como comandante o director no ha recibido observaciones negativas por parte de los organismos de control.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.3 Sin haber afectado sus deberes y obligaciones militares, ha obtenido títulos de tercer o cuarto nivel, para mejorar su desempeño profesional, en tiempo y con recursos propios.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.4 Su capacidad y desempeño profesional ha contribuido al desarrollo institucional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.5 Su gestión como Comandante o Director ha producido resultados significativos.*  MOTIVACIÓN:-----		

**EL OFICIAL EVALUADOR  
GRADO Y NOMBRE**

**GUÍA DE EVALUACIÓN DEL “ANEXO B1” CUALIDADES PROFESIONALES  
AGREGADOS MILITARES**

Los Oficiales evaluadores calificarán con imparcialidad basándose en documentos probatorios o criterios debidamente fundamentados y/o motivados, los aspectos considerados en el ANEXO “B1” referentes a Cualidades Profesionales.

El Oficial evaluador deberá seleccionar un “SI” o un “NO” en la matriz, en cada uno de los indicadores de las cualidades, debiendo fundamentar y/o motivar las que afecte al Oficial evaluado. Se debe considerar que todos los indicadores deberán ser evaluados.

Una vez evaluado el ANEXO “B1” el Oficial evaluador deberá legalizarlo y entregarlo al Secretario del Consejo.

Para el cálculo de la resultante de la matriz se debe considerar que cada indicador marcado por el Oficial evaluador con un “SI” o un “NO”, de las Cualidades Profesionales, tendrán un valor interno de 1 ítem respectivamente, pudiendo alcanzar con esto un valor máximo de 50 puntos cuya transformación a través de una regla de tres simple marcará el valor sobre 20 puntos para utilizar posteriormente el método de Quintos. Cada valor establecido en cada indicador será producto proporcional de acuerdo al número de Oficiales evaluadores.

Ejm1.- Si 8 de 10 Oficiales Generales evaluadores, marcan una respuesta que beneficie al Oficial candidato, el sistema a través de una regla de tres simple colocará el puntaje proporcional. En este caso el candidato tendrá un valor de 0.8/1 ítem.

Ejm2.- Si el Oficial candidato saca un puntaje de 40 sobre los 50 puntos máximos el sistema marcará con una regla de tres simple la nota de 16/20 en su transformación.

## **CONCEPTOS:**

### **CUALIDADES PROFESIONALES**

#### **1 COMANDO/DIRECCIÓN DE UNIDADES OPERATIVAS, TÉCNICO ADMINISTRATIVAS Y/O APOYO.**

La formación profesional de un Oficial se refleja en el desempeño del Comando/Dirección de las Unidades, la misma que requiere la aplicación de muchas cualidades cuya convergencia en la preparación y conducción de las unidades a su cargo, deberán dar resultados positivos para alcanzar un alto grado de alistamiento para el combate; esto significa que el candidato entre otras cualidades, tendrá coraje moral, capacidad de liderazgo, iniciativa, tacto, resistencia para la fatiga y un buen juicio para tomar decisiones.

#### **2 CAPACIDAD Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

Habilidad dirigida al manejo óptimo de los recursos, con el propósito de lograr los objetivos de la organización.

#### **3 LIDERAZGO**

El liderazgo es una virtud de la personalidad, inherente al Oficial, que le permite gozar de aceptación entre los subordinados, y respeto de sus superiores. Debe transmitir confianza y demostrar que sus actuaciones son en beneficio de la Institución, actuar con entereza y convicción en la ejecución y conducción de maniobras militares y ejercicios tácticos.

#### **4 PRESENCIA Y PROYECCIÓN DE SU IMAGEN EN LA INSTITUCIÓN**

Es la imagen del Oficial, que se hace evidente en aquellos hechos reconocidos como positivos por el aporte que ha dado en beneficio de la Institución y que se ejecutaron bajo la iniciativa del candidato para prestigio y desarrollo de las Fuerzas Armadas.

#### **5 COMISIONES EN EL EXTERIOR O EN EL PAÍS**

Se determina por los beneficios de los resultados alcanzados en el cumplimiento de las tareas asignadas durante las comisiones dentro o fuera del país, cumpliendo los objetivos establecidos.

#### **6 INICIATIVA Y CREATIVIDAD**

Habilidad para encontrar soluciones a los problemas que se presenten, sin espera de órdenes o respaldándose en procedimientos específicos, para alcanzar resultados positivos. Actitud que se manifiesta en forma proactiva, positiva y valiente para enfrentar situaciones. Defender e impulsar ideas nuevas para introducir cambios positivos en la Institución.

## 7 TOMA DE DECISIONES

Capacidad necesaria dentro de la profesión militar en todo nivel, para tomar decisiones correctas y oportunas, guardando coherencia entre la responsabilidad y consecuencias de sus resoluciones, basada en el análisis y asesoramiento.

## 8 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y OBLIGACIONES MILITARES

Compromiso con la Institución en todo ámbito, abnegación en el cumplimiento de sus tareas, sobre posición de los intereses Institucionales a los personales, sacrificio constante a favor de la organización.

## 9 DOMINIO SOBRE SÍ MISMO

Forma como se acepta o soporta los estímulos externos y la manera como controla sus manifestaciones tanto en situaciones normales más aun en situaciones críticas. Ser capaz, de contener su emotividad de manera que sus sentimientos no afecten su conducta y que su actuación sea serena y equilibrada; de sobreponerse anímicamente ante posibles situaciones críticas que deba afrontar.

## 10 CAPACIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL

Aptitud y eficiencia para cumplir y encauzar el esfuerzo de la unidad para el cumplimiento de la misión y el logro de las metas y objetivos, en forma óptima. Interés y grado de responsabilidad impreso en las actuaciones, aún en actividades fuera del ámbito militar, que contribuyan al prestigio institucional.

### “A N E X O B2” CORONELES A GENERALES DE BRIGADA

#### CUALIDADES PROFESIONALES

Grado y Nombre del Oficial Evaluador: -----

Grado y Nombre del Oficial Candidato: -----

Fecha : -----

CONCEPTOS PARCIALES		Selecciona	
1	<b>COMANDO/DIRECCIÓN DE UNIDADES OPERATIVAS, TÉCNICO ADMINISTRATIVAS Y/O APOYO.</b> La formación profesional de un Oficial se refleja en el desempeño del Comando/Dirección de las Unidades, la misma que requiere la aplicación de muchas cualidades cuya convergencia en la preparación y conducción de las unidades a su cargo, deberán dar resultados positivos para alcanzar un alto grado de alistamiento para el combate; esto significa que el candidato entre otras cualidades, tendrá coraje moral, capacidad de liderazgo, iniciativa, tacto, resistencia para la fatiga y un buen juicio para tomar decisiones.		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	1.1 Ha ejercido Comando/Dirección de Unidad Operativa/Administrativa/Técnica, Dirección de Escuelas o Institutos, (en el grado de Mayo o Tcrnl, o sus equivalentes y en períodos mínimos de 1 año en cada Comando).*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	1.2 Ha ejercido Comando/Dirección de Unidad Operativa/Administrativa/Técnica, Dirección de Escuelas o Institutos, (en el grado de Coronel, o su equivalente y en períodos mínimos de 1 año en cada Comando).*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	1.3 Ha terminado en forma eficiente sus Comandos/ Direcciones.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	1.4 Durante el período de Comando/Dirección su Unidad fue observada negativamente por un organismo de control interno o externo, ocasionando una sanción disciplinaria o administrativa.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	1.5 Ha comandado una Unidad de riesgo en el Ejército; y operativa en las Fuerzas, Naval y Aérea, en períodos mínimos de un año.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
<b>2</b>	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO</b>		
	Habilidad dirigida al manejo óptimo de los recursos, con el propósito de lograr los objetivos de la organización.		
		SI	NO
	2.1 Los bienes materiales asignados han sido mantenidos y utilizados adecuadamente.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 <b>E180.</b> Ha demostrado habilidad para manejar óptimamente los recursos asignados para su administración.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 Ha manejado adecuadamente el talento humano para el logro de los objetivos.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 Ha administrado eficientemente los recursos económicos asignados en la planificación anual a su Comando o Dirección.*		
	MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	2.5 Autoevaluación: en su gestión administrativa ha alcanzado logros relevantes, en beneficio institucional o de la comunidad (informe personal 15 líneas).*		
	MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>LIDERAZGO</b> El liderazgo es una virtud de la personalidad, inherente al Oficial, que le permite gozar de aceptación entre los subordinados, y respeto de sus superiores. Debe transmitir confianza y demostrar que sus actuaciones son en beneficio de la Institución, actuar con entereza y convicción en la ejecución y conducción de maniobras militares y ejercicios tácticos.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	3.1 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (capacidad y desempeño administrativo, y capacidad y desempeño profesional) 2.11*		
	CALCULO INTERNO:-----		
	3.2 <b>E180.</b> Conduce adecuadamente la voluntad de los subordinados para alcanzar los objetivos institucionales. Goza de la aceptación de su personal, transmite confianza y demuestra que sus actuaciones son en beneficio de la institucion.*		
	MOTIVACIÓN: -----		
	3.3 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a Comando de Unidades, y responsabilidad en el cumplimiento de los deberes y obligaciones. 1.8.*		
	CALCULO INTERNO:-----		
	3.4 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (presencia y proyección de su imagen en su Institución, y dominio sobre sí mismo) 4.9*		
	CALCULO INTERNO: -----		
	3.5 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (iniciativa y creatividad, toma de decisiones) 6.7*		
	CALCULO INTERNO:-----		
<b>4</b>	<b>PRESENCIA Y PROYECCIÓN DE SU IMAGEN EN LA INSTITUCIÓN</b> Es la imagen del Oficial, que se hace evidente en aquellos hechos reconocidos como positivos por el aporte que ha dado en beneficio de la Institución y que se ejecutaron bajo la iniciativa del candidato para prestigio y desarrollo de las Fuerzas Armadas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Ha realizado hechos reconocidos como		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	positivos para la Institución, producto de la iniciativa propia del oficial.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Se ha destacado en actividades profesionales, deportivas, culturales y/o sociales. *  MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Ha representado en forma relevante a la Institución, generando beneficios importantes en diversos ámbitos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 <b>E180.</b> Es un buen referente de la Institución para el ámbito interno y externo. Su accionar cotidiano y desempeño están enfocados a desarrollar su imagen y prestigio de la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Su accionar cotidiano y desempeño están enfocados a desarrollar su imagen, prestigio y beneficio de la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>COMISIONES EN EL EXTERIOR O EN EL PAÍS</b> Se determina por los beneficios de los resultados alcanzados en el cumplimiento de las tareas asignadas durante las comisiones dentro o fuera del país, cumpliendo los objetivos establecidos.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	5.1 Ha recibido capacitación en el exterior como resultado de haber obtenido meritos militares, académicos o deportivos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Las salidas al exterior están acordes al perfil profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.3 Las salidas al exterior y/o comisiones de servicios en el país, han contribuido al prestigio y/o beneficio institucional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 Ha recibido observaciones negativas, y/o sanciones durante comisiones de servicios en el país o en el exterior.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.5 Durante su capacitación en el exterior o en el país se ha ubicado entre las tres primeras antigüedades.*  MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

<b>6</b>	<b>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b>		
	Habilidad para encontrar soluciones a los problemas que se presenten, sin espera de órdenes o respaldándose en procedimientos específicos, para alcanzar resultados positivos. Actitud que se manifiesta en forma proactiva, positiva y valiente para enfrentar situaciones. Defender e impulsar ideas nuevas para introducir cambios positivos en la Institución.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	6.1 Ha diseñado cambios, innovaciones y propuestas que han sido reconocidas como de beneficio institucional y/o han sido implementadas.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.2 <b>E180.</b> Posee actitudes y manifestaciones por ser progresista, positivo e impulsor de ideas nuevas que reflejen iniciativa y creatividad en beneficio institucional.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.3 Genera y gestiona cambios para mejorar la organización.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.4 Ha recibido reconocimiento por su iniciativa y creatividad durante el ejercicio de su Carrera Militar.* MOTIVACIÓN:-----		
	6.5 Informe propio. Ha desarrollado en base a su iniciativa y creatividad actividades/proyectos en beneficio institucional.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>7</b>	<b>TOMA DE DECISIONES</b>		
	Capacidad necesaria dentro de la profesión militar en todo nivel, para tomar decisiones correctas y oportunas, guardando coherencia entre la responsabilidad y consecuencias de sus resoluciones, basada en el análisis y asesoramiento.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	7.1 Demuestra haber tomado decisiones adecuadas y oportunas.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.2 Ha demostrado tomar las decisiones adecuadas bajo presión. Informe Instituto Nacional de Defensa (menciones), Academia de Guerra u otros.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.3 Durante su carrera militar ha tomado decisiones que han beneficiado a la Institución.* MOTIVACIÓN:-----		
7.4 <b>E180.</b> Ha demostrado que toma decisiones y que estas han sido acertadas y oportunas. Es			



Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	receptivo a las opiniones que se le da.* MOTIVACIÓN :-----		
	7.5 Acepta y analiza opiniones contrarias antes de tomar una decisión.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>8</b>	<b>RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y OBLIGACIONES MILITARES</b> Compromiso con la Institución en todo ámbito, abnegación en el cumplimiento de sus tareas, sobre posición de los intereses Institucionales a los personales, sacrificio constante a favor de la organización.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	8.1 <b>E180.</b> Ha demostrado haber asumido sus responsabilidades con entrega y gran dedicación.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.2 Ha sido sancionado por faltas graves contra los deberes y obligaciones militares, por más de una vez.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.3 Evade responsabilidades frecuentemente, de manera injustificada.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.4 La entrega y comprometimiento al cumplimiento de sus tareas y obligaciones, sobrepasa las expectativas institucionales.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.5 La carrera profesional la ha desarrollado en el ámbito de su perfil y competencia profesional.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<b>DOMINIO SOBRE SÍ MISMO</b> Forma como se acepta o soporta los estímulos externos y la manera como controla sus manifestaciones tanto en situaciones normales más aun en situaciones críticas. Ser capaz, de contener su emotividad de manera que sus sentimientos no afecten su conducta y que su actuación sea serena y equilibrada; de sobreponerse anímicamente ante posibles situaciones críticas que deba afrontar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	9.1 <b>E180.</b> Con su conducta genera un ambiente laboral conflictivo, que afecta al rendimiento de la organización.* MOTIVACIÓN:-----		
	9.2 Mantiene el control sobre sí mismo en situaciones de presión.* MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	9.3 Su situación emocional ha afectado o afecta a su rendimiento profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.4 Reacciona adecuadamente ante problemas, situaciones o estímulos adversos, en diferentes ámbitos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.5 Ejerce autoridad sobre los subordinados manteniendo un equilibrio entre la exigencia y la consideración personal.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>10</b>	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL</b> Aptitud y eficiencia para cumplir y encauzar el esfuerzo de la unidad para el cumplimiento de la misión y el logro de las metas y objetivos, en forma óptima. Interés y grado de responsabilidad impreso en las actuaciones, aún en actividades fuera del ámbito militar, que contribuyan al prestigio institucional.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	10.1 Ha obtenido un reconocimiento militar y/o civil por su desempeño profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.2 Su gestión como Comandante o Director no ha recibido observaciones negativas por parte de los organismos de control.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.3 Sin haber afectado sus deberes y obligaciones militares, ha obtenido títulos de tercer o cuarto nivel, para mejorar su desempeño profesional, en tiempo y con recursos propios.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.4 <b>E180.</b> Su capacidad y desempeño profesional ha contribuido al desarrollo institucional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.5 Su gestión como Comandante o Director ha producido resultados significativos.*  MOTIVACIÓN:-----		

**EL OFICIAL EVALUADOR  
GRADO Y NOMBRE**

## **GUÍA DE EVALUACIÓN DEL ANEXO “B2” CUALIDADES PROFESIONALES CORONELES A GENERALES DE BRIGADA**

Los Oficiales evaluadores calificarán con imparcialidad basándose en documentos probatorios o criterios debidamente fundamentados y/o motivados, los aspectos considerados en el ANEXO “B2” referentes a Cualidades Profesionales. Las autoevaluaciones y evaluaciones en 180 grados servirán como referencia.

Si en el proceso de autoevaluación del candidato, se llegare a comprobar, que alguna de sus respuestas no corresponde a la verdad, el Oficial evaluador asentará la calificación de cero en el indicador o indicadores relacionados.

El Oficial evaluador deberá seleccionar un “SI” o un “NO” en la matriz, en cada uno de los indicadores de las cualidades, debiendo fundamentar y/o motivar las que afecte al Oficial evaluado. Se debe considerar que todos los indicadores deberán ser evaluados.

Una vez evaluado el ANEXO “B2” el Oficial evaluador deberá legalizarlo y entregarlo al Secretario del Consejo.

Para el cálculo de la resultante de la matriz se debe considerar que cada indicador marcado por el Oficial evaluador con un “SI” o un “NO”, de las Cualidades Profesionales, tendrán un valor interno de 1 ítem respectivamente, pudiendo alcanzar con esto un valor máximo de 50 puntos cuya transformación a través de una regla de tres simple marcará el valor sobre 20 puntos para utilizar posteriormente el método de Quintos. Cada valor establecido en cada indicador será producto proporcional de acuerdo al número de de Oficiales evaluadores.

Ejm1.- Si 8 de 10 Oficiales Generales evaluadores, marcan una respuesta que beneficie al Oficial candidato, el sistema a través de una regla de tres simple colocará el puntaje proporcional. En este caso el candidato tendrá un valor de 0.8/1 ítem.

Ejm2.- Si el Oficial candidato saca un puntaje de 40 sobre los 50 puntos máximos el sistema marcará con una regla de tres simple la nota de 16/20 en su transformación.

### **CONCEPTOS:**

#### **CUALIDADES PROFESIONALES**

##### **1 COMANDO Y DIRECCIÓN DE UNIDADES OPERATIVAS, TÉCNICO ADMINISTRATIVAS Y/O APOYO.**

La formación profesional de un Oficial se refleja en el desempeño del Comando/Dirección de las Unidades, la misma que requiere la aplicación de muchas cualidades cuya convergencia en la preparación y conducción de las unidades a su cargo, deberán dar resultados positivos para alcanzar un alto grado de alistamiento para el combate; esto significa que el candidato entre otras cualidades, tendrá coraje moral, capacidad de liderazgo, iniciativa, tacto, resistencia para la fatiga y un buen juicio para tomar decisiones.

##### **2 CAPACIDAD Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

Habilidad dirigida al manejo óptimo de los recursos, con el propósito de lograr los objetivos de la organización.

### **3 LIDERAZGO**

El liderazgo es una virtud de la personalidad, inherente al Oficial, que le permite gozar de aceptación entre los subordinados, y respeto de sus superiores. Debe transmitir confianza y demostrar que sus actuaciones son en beneficio de la Institución, actuar con entereza y convicción en la ejecución y conducción de maniobras militares y ejercicios tácticos.

### **4 PRESENCIA Y PROYECCIÓN DE SU IMAGEN EN LA INSTITUCIÓN**

Es la imagen del Oficial, que se hace evidente en aquellos hechos reconocidos como positivos por el aporte que ha dado en beneficio de la Institución y que se ejecutaron bajo la iniciativa del candidato para prestigio y desarrollo de las Fuerzas Armadas.

### **5 COMISIONES EN EL EXTERIOR O EN EL PAÍS**

Se determina por los beneficios de los resultados alcanzados en el cumplimiento de las tareas asignadas durante las comisiones dentro o fuera del país, cumpliendo los objetivos establecidos.

### **6 INICIATIVA Y CREATIVIDAD**

Habilidad para encontrar soluciones a los problemas que se presenten, sin espera de órdenes o respaldándose en procedimientos específicos, para alcanzar resultados positivos. Actitud que se manifiesta en forma proactiva, positiva y valiente para enfrentar situaciones. Defender e impulsar ideas nuevas para introducir cambios positivos en la Institución.

### **7 TOMA DE DECISIONES**

Capacidad necesaria dentro de la profesión militar en todo nivel, para tomar decisiones correctas y oportunas, guardando coherencia entre la responsabilidad y consecuencias de sus resoluciones, basada en el análisis y asesoramiento.

### **8 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y OBLIGACIONES MILITARES**

Compromiso con la Institución en todo ámbito, abnegación en el cumplimiento de sus tareas, sobre posición de los intereses Institucionales a los personales, sacrificio constante a favor de la organización.

### **9 DOMINIO SOBRE SÍ MISMO**

Forma como se acepta o soporta los estímulos externos y la manera como controla sus manifestaciones tanto en situaciones normales más aun en situaciones críticas. Ser capaz, de contener su emotividad de manera que sus sentimientos no afecten su conducta y que su actuación sea serena y equilibrada; de sobreponerse anímicamente ante posibles situaciones críticas que deba afrontar.

### **10 CAPACIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Aptitud y eficiencia para cumplir y encauzar el esfuerzo de la unidad para el cumplimiento de la misión y el logro de las metas y objetivos, en forma óptima. Interés y grado de responsabilidad impreso en las actuaciones, aún en actividades fuera del ámbito militar, que contribuyan al prestigio institucional.

**“ANEXO C1”  
CUADRO RESUMEN DE PUNTAJES  
AGREGADOS MILITARES**

**CUADRO RESUMEN DE PUNTAJES**

Fecha:-----

Hora: -----

CANDIDATO	NOMBRES	MERITOS PERSONALES	EXPERIENCIA LABORAL	FORMACION PROFESIONAL	CUALIDADES MORALES ANEXO "A1"	CUALIDADES PROFESIONALES ANEXO "B1"	TOTAL DE PUNTAJES	UBICACIÓN REFERENTE A PUNTAJES
1								
2								
3								

**EL SECRETARIO DEL CONSEJO**

**EL JEFE DE LA COMISION DE REVISION DE DOCUMENTOS**

**GRADO Y NOMBRE**

**GRADO Y NOMBRE**

**EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE GENERALES  
GRADO Y NOMBRE**

**GUIA DE EVALUACION DEL ANEXO “C1” CUADRO RESUMEN DE PUNTAJES  
AGREGADOS MILITARES**

Para establecer las resultantes de puntajes en el cuadro resumen de Agregados Militares se utilizará en cada área el método de Quintos establecidos en el presente reglamento, considerando que la selección de acuerdo a las vacantes se producirá en base a la ubicación del total individual de puntajes, que vaya de mayor a menor.

**ANEXO "C2"**  
**CUADRO RESUMEN DE PUNTAJES**  
**CORONELES A GENERALES DE BRIGADA**

**CUADRO RESUMEN DE PUNTAJES**

Fecha:-----

Hora: -----

CANDIDATO	NOMBRES	MERITOS PERSONALES	EXPERIENCIA LABORAL	FORMACION PROFESIONAL	CUALIDADES MORALES ANEXO "A2"	CUALIDADES PROFESIONALES ANEXO "B2"	TOTAL DE PUNTAJES	UBICACIÓN REFERENTE A PUNTAJES	ESTANDAR DE SELECCION >=70% (350 ptos)
1									
2									
3									

**EL SECRETARIO DEL CONSEJO**

**EL JEFE DE LA COMISION DE REVISION DE DOCUMENTOS**

**GRADO Y NOMBRE**

**GRADO Y NOMBRE**

**EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE GENERALES**  
**GRADO Y NOMBRE**

**GUIA DE EVALUACION DEL ANEXO "C2" CUADRO RESUMEN DE PUNTAJES**  
**CORONELES A GENERALES DE BRIGADA.**

Para establecer las resultantes de puntajes en el cuadro resumen de Coroneles a Generales se utilizará el método de Quintos establecidos en el presente reglamento, considerando que la selección de acuerdo a las vacantes orgánicas que establezca el Consejo se contraste con el valor mayor o igual al 70% del puntaje total máximo alcanzable, considerado como estándar de selección.

**“ANEXO D”**  
**EVALUACIÓN PARA EL ASCENSO A GENERAL DE DIVISIÓN O SUS EQUIVALENTES EN LAS OTRAS FUERZAS**

Grado y Nombre del Oficial Evaluador: -----

Grado y Nombre del Oficial Candidato: -----

Fecha: -----

<b>CONCEPTOS</b>		<b>A (3)</b>	<b>B (2)</b>	<b>C (1)</b>
<b>1</b>	<p><b>ASCENDENTE PROFESIONAL</b></p> <p>A. Su conocimiento de los asuntos profesionales se manifiestan continuamente creando fe y respeto en sus opiniones.</p> <p>B. Los resultados presentados de los trabajos en lo que respecta a asuntos profesionales, son en general inexpresivos o rutinarios.</p> <p>C. Es marcado su desinterés por los problemas militares y de la especialidad.</p>			
<b>2</b>	<p><b>DESTREZA PARA DIRIGIR</b></p> <p>A. Su condición de liderazgo, le permitió recibir la respuesta adecuada y leal de sus subordinados, motivados por encontrar decisiones claras a los problemas a solucionarse y el aporte de los medios adecuados para su ejecución.</p> <p>B. La respuesta de los subordinados está en función de su jerarquía, pero existe ausencia de motivación.</p> <p>C. La relación con los subordinados es conflictiva.</p>			
<b>3</b>	<p><b>SENTIDO DE RESPONSABILIDAD</b></p> <p>A. Absolutamente responsable de sus obligaciones, tanto institucionales como particulares o privadas, garantizando que las disposiciones que debe cumplir o hacer cumplir, culminen con los objetivos para las cuales fueron dadas.</p> <p>B. Busca pretextos para justificar el incumplimiento de sus obligaciones cuando se le asigna una responsabilidad, hay dudas de que las cumpla a cabalidad.</p> <p>C. Evita comprometerse en asuntos que son propios de su actividad, más aun en aspectos donde debe manifestar su opinión. Hay dudas de que cumpla con sus obligaciones.</p>			
<b>4</b>	<p><b>CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b></p> <p>A. Ha demostrado un alto sentido de organización para el mejor manejo de los recursos asignados tanto humanos, materiales y financieros obteniendo éxito en los resultados alcanzados, en base a una buena planificación y control en la ejecución de tareas encomendadas.</p> <p>B. Acepta el cumplimiento personal y de sus subordinados, sin hacer esfuerzo por el mejoramiento de los procedimientos y sistemas para alcanzar un nivel de rendimiento superior.</p> <p>C. Los resultados alcanzados a través de su administración no son confiables, Hay dudas en confiarle la administración de asuntos delicados.</p>			
<b>5</b>	<p><b>ESPÍRITU DE CUERPO</b></p> <p>A. Trabaja con concepto institucional, mas no en proyección personal, colabora con las acciones o decisiones del Mando Superior con el</p>			

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	<p>mismo espíritu que al colaborar con las acciones de sus subordinados, con miras a los altos objetivos institucionales.</p> <p>B. Personalista, cuida mucho en sobresalir con un criterio de proyectarse en el futuro, muchas veces, afectando los resultados de otros.</p> <p>C. Trata de sobresalir en base a la crítica de las acciones de los demás sin aportar en beneficio de la Institución y en el trabajo de Grupo, en beneficio de la Fuerza a la que pertenece.</p>			
<b>6</b>	<p><b>EFICIENCIA Y LEALTAD EN EL ASESORAMIENTO AL MANDO</b></p> <p>A. Su participación en los diferentes Consejos o cuando se le pide opiniones con relación a problemas de carácter Institucional, es positiva y confiable ya que argumenta con capacidad y conocimiento, desprendiéndose de posiciones personales con alto sentido de justicia.</p> <p>B. Sus opiniones en aspectos que requieren definiciones institucionales, se orientan a no comprometerse personalmente, ni con sus superiores ni con subordinados pretendiendo aparecer como neutral.</p> <p>C. Carece de capacidad para dar asesoramiento o rehúsa la responsabilidad de hacerlo, en base de definiciones. Su asesoramiento genera muchas dudas.</p>			
<b>7</b>	<p><b>PRESENCIA INSTITUCIONAL</b></p> <p>A. Por su prestigio personal como profesional, es muy conocido y apreciado por sus superiores y subordinados en la Fuerza y en las otras Ramas de las Fuerzas Armadas, proyectándose positivamente por su prestancia.</p> <p>B. Sin proyección institucional, mas aun al tratarse con las otras Ramas de las Fuerzas Armadas.</p> <p>C. Poco prestigio personal dentro de la Institución, siendo desconocido en las otras Ramas de las Fuerzas Armadas.</p>			
<b>8</b>	<p><b>PROYECCIÓN PARA COMANDANTE GENERAL DE FUERZA</b></p> <p>A. Existen demostraciones de que podrá ejercer el Comando General de la Fuerza con absoluta lealtad a la Institución; defenderá sus intereses con energía pese a los riesgos que esto implique.</p> <p>B. Existen demostraciones de que podría comandar la Fuerza con eficacia pero sin comprometer su situación personal.</p> <p>C. No apto para comandar la Fuerza.</p>			
<b>9</b>	<p><b>EXPERIENCIA LABORAL CALIFICACIONES ANUALES DE GENERAL DE BRIGADA O SU EQUIVALENTE EN LAS OTRAS FUERZAS.</b></p> <p>A. Calificaciones Anuales, mayor o igual a 19.50</p> <p>B. Calificaciones Anuales, de 19.00 hasta menor a 19.50</p> <p>C. Calificaciones Anuales, menor a 19.00</p>			
<b>10</b>	<p><b>CONCEPTO INDIVIDUAL DEL MIEMBRO EVALUADOR</b></p> <p>A. Excelente</p> <p>B. Muy Bueno</p> <p>C. Bueno</p>			
<b>11</b>	<p><b>MERITOS PROFESIONALES MERITOS Y DEMERITOS DE GENERAL DE BRIGADA O SU EQUIVALENTES EN LAS OTRAS FUERZAS.</b></p> <p>A. Tiene méritos y ningún demérito</p> <p>B. Tiene méritos y deméritos</p> <p>C. Tiene solo deméritos</p>			



<b>12</b>	<b>INFORME DE GESTION</b>			
	A. Excelente			
	B. Muy Bueno			
	C. Bueno			

**EL OFICIAL EVALUADOR  
GRADO Y NOMBRE**

**GUÍA DE EVALUACIÓN DEL ANEXO “D” PARA EL ASCENSO A GENERAL DE DIVISIÓN  
O SUS EQUIVALENTES EN LAS ÓTRAS FUERZAS**

Los Oficiales evaluadores calificarán con imparcialidad basándose en documentos probatorios o criterios debidamente fundamentados y/o motivados, los aspectos considerados en el Anexo “D” referentes a la Evaluación para el Ascenso de los Oficiales Generales de Brigada a Generales de División o sus equivalentes.

El Oficial evaluador deberá seleccionar una A, B o C en la matriz, en cada uno de los indicadores de las preguntas desarrolladas, debiendo fundamentar y/o motivar las que afecte al Oficial evaluado. Se debe considerar que todos los indicadores deberán ser evaluados.

Una vez evaluado el Anexo “D” el Oficial evaluador deberá legalizarlo y entregarlo al Secretario del Consejo.

Para el procesamiento de datos se asignará un puntaje a cada letra equivalente a A=3, B=2, C=1; la suma total de los puntajes marcará el posicionamiento de mayor a menor del oficial seleccionado.

Finalmente como estándar de selección se tomarán los candidatos que igualen o sobrepasen el valor de mayor o igual al 70% del puntaje máximo alcanzable y de acuerdo al número de vacantes se seleccionará en estricto orden de antigüedad de entre los candidatos que están dentro del estándar de selección.

**CONCEPTOS:**

**1 ASCENDENTE PROFESIONAL**

- A. Su conocimiento de los asuntos profesionales se manifiestan continuamente creando fe y respeto en sus opiniones.
- B. Los resultados presentados de los trabajos en lo que respecta a asuntos profesionales, son en general inexpresivos o rutinarios.
- C. Es marcado su desinterés por los problemas militares y de la especialidad.

**2 DESTREZA PARA DIRIGIR**

- A. Su condición de liderazgo, le permitió recibir la respuesta adecuada y leal de sus subordinados, motivados por encontrar decisiones claras a los problemas a solucionarse y el aporte de los medios adecuados para su ejecución.
- B. La respuesta de los subordinados está en función de su jerarquía, pero existe ausencia de motivación.
- C. La relación con los subordinados es conflictiva.

### **3 SENTIDO DE RESPONSABILIDAD**

- A. Absolutamente responsable de sus obligaciones, tanto institucionales como particulares o privadas, garantizando que las disposiciones que debe cumplir o hacer cumplir, culminen con los objetivos para las cuales fueron dadas.
- B. Busca pretextos para justificar el incumplimiento de sus obligaciones cuando se le asigna una responsabilidad, hay dudas de que las cumpla a cabalidad.
- C. Evita comprometerse en asuntos que son propios de su actividad, más aun en aspectos donde debe manifestar su opinión. Hay dudas de que cumpla con sus obligaciones.

### **4 CAPACIDAD ADMINISTRATIVA**

- A. Ha demostrado un alto sentido de organización para el mejor manejo de los recursos asignados tanto humanos, materiales y financieros obteniendo éxito en los resultados alcanzados, en base a una buena planificación y control en la ejecución de tareas encomendadas.
- B. Acepta el cumplimiento personal y de sus subordinados, sin hacer esfuerzo por el mejoramiento de los procedimientos y sistemas para alcanzar un nivel de rendimiento superior.
- C. Los resultados alcanzados a través de su administración no son confiables, Hay dudas en confiarle la administración de asuntos delicados.

### **5 ESPÍRITU DE CUERPO**

- A. Trabaja con concepto institucional, mas no en proyección personal, colabora con las acciones o decisiones del Mando Superior con el mismo espíritu que al colaborar con las acciones de sus subordinados, con miras a los altos objetivos institucionales.
- B. Personalista, cuida mucho en sobresalir con un criterio de proyectarse en el futuro, muchas veces, afectando los resultados de otros.
- C. Trata de sobresalir en base a la crítica de las acciones de los demás sin aportar en beneficio de la Institución y en el trabajo de Grupo, en beneficio de la Fuerza a la que pertenece.

### **6 EFICIENCIA Y LEALTAD EN EL ASESORAMIENTO AL COMANDO**

- A. Su participación en los diferentes Consejos o cuando se le pide opiniones con relación a problemas de carácter Institucional, es positiva y confiable ya que argumenta con capacidad y conocimiento, desprendiéndose de posiciones personales con alto sentido de justicia.
- B. Sus opiniones en aspectos que requieren definiciones institucionales, se orientan a no comprometerse personalmente, ni con sus superiores ni con subordinados pretendiendo aparecer como neutral.
- C. Carece de capacidad para dar asesoramiento o rehúsa la responsabilidad de hacerlo, en base de definiciones. Su asesoramiento genera muchas dudas.

### **7 PRESENCIA INSTITUCIONAL**

- A. Por su prestigio personal como profesional, es muy conocido y apreciado por sus superiores y subordinados en la Fuerza y en las otras Ramas de las Fuerzas Armadas, proyectándose positivamente por su prestancia.
- B. Sin proyección institucional, mas aun al tratarse con las otras Ramas de las Fuerzas Armadas.

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

- C. Poco prestigio personal dentro de la Institución, siendo desconocido en las otras Ramas de las Fuerzas Armadas.

### **8 PROYECCIÓN PARA COMANDANTE GENERAL DE FUERZA**

- A. Existen demostraciones de que podrá ejercer el Comando General de la Fuerza con absoluta lealtad a la Institución; defenderá sus intereses con energía pese a los riesgos que esto implique.
- B. Existen demostraciones de que podría comandar la Fuerza con eficacia pero sin comprometer su situación personal.
- C. No apto para comandar la Fuerza.

### **9 CALIFICACIONES ANUALES DE GENERAL DE BRIGADA O SU EQUIVALENTE EN LAS OTRAS FUERZAS.**

- A. Calificaciones Anuales  $\geq 19.50$
- B. Calificaciones Anuales 19.00 a  $< 19.50$
- C. Calificaciones Anuales  $< 19.00$

### **10 CONCEPTO INDIVIDUAL DE CADA MIEMBRO**

- A. Excelente
- B. Muy Bueno
- C. Bueno

### **11 MÉRITOS PROFESIONALES (MÉRITOS Y DEMÉRITOS) DE GENERAL DE BRIGADA O SUS EQUIVALENTES EN LAS OTRAS FUERZAS.**

- A. Tiene méritos y ningún demérito
- B. Tiene méritos y deméritos
- C. Tiene solo deméritos

### **12 INFORME DE GESTIÓN**

- A. Excelente
- B. Muy Bueno
- C. Bueno

## **A N E X O “E” GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA EL USO DE LA DIVISIÓN DE UN INTERVALO EN CINCO PARTES IGUALES “QUINTOS”**

Este procedimiento se utilizará para los conceptos de Históricos de Registros: méritos profesionales, experiencia laboral y formación profesional; y, Cualidades Morales y Profesionales: cualidades morales y cualidades profesionales; de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

Servirá como procedimiento matemático estándar para el proceso de selección para: ingreso al Instituto Nacional de Defensa, designación como Agregados Militares y selección para el ascenso a Generales de Brigada.



Las consideraciones son las siguientes:

## HISTÓRICOS DE REGISTROS

1. **Méritos Personales.**- Méritos y deméritos de toda la carrera militar, por grados;
2. **Experiencia Laboral.**- Calificaciones Anuales de toda la carrera militar; y,
3. **Cursos de Perfeccionamiento.**- Cursos de Ascenso a Tenientes, Capitanes, Mayores y Tenientes Coroneles, o sus equivalentes, con sus respectivos coeficientes 1, 2, 3, 4

## CUALIDADES MORALES Y PROFESIONALES

### Evaluación del Consejo de Generales y Almirantes

4. **Cualidades Morales de toda la carrera militar Anexos “A1” y “A2”.**- El evaluador solo podrá marcar con un “SI” o un “NO” en la columna de selección, e internamente el sistema, al procesar cada indicador calculará un puntaje proporcional de 0 a 2 en Morales Fundamentales y de 0 a 1 en Éticas Institucionales, en relación al número de Oficiales Generales que tenga el Consejo. Para la evaluación de cada indicador, se deberá considerar la relación con la o las cualidades correspondientes.

Ejm.- Una falta o un acierto puede generar que se marque diferentes indicadores de una o varias cualidades, haciendo que su incidencia se incremente, y no lo que corresponde a un solo indicador.

Finalmente, mediante una regla de tres simple, transformará los 100 puntos máximos que se genera de esta matriz, a una equivalencia sobre 20 puntos, obteniendo la nota necesaria que alimentará el proceso matemático de división de un intervalo en cinco partes iguales, denominado Quintos.

Todas las autoevaluaciones y evaluaciones en 180 grados serán un referente para el proceso de toma de decisión que tiene el Oficial evaluador, para el caso de selección para el ascenso a Generales de Brigada o sus equivalentes.

5. **Cualidades Profesionales de toda la carrera militar Anexos “B1” y “B2”.**- El evaluador solo podrá marcar con un “SI” o un “NO” en la columna de selección, e internamente el sistema, al procesar cada indicador calculará un puntaje proporcional de 0 a 1 en Cualidades Profesionales, en relación al número de Oficiales Generales que tenga el Consejo. Para la evaluación de cada indicador, se deberá considerar la relación con la o las cualidades correspondientes.

Ejm.- Una falta o un acierto puede generar que se marque diferentes indicadores de una o varias cualidades, haciendo que su incidencia se incremente, y no lo que corresponde a un solo indicador.

Finalmente, mediante una regla de tres simple, transformará los 50 puntos máximos que se genera de esta matriz, a una equivalencia sobre 20 puntos, obteniendo la nota

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

necesaria que alimentará el proceso matemático de división de un intervalo en cinco partes iguales, denominado Quintos.

Todas las autoevaluaciones y evaluaciones en 180 grados serán un referente para el proceso de toma de decisión que tiene el Oficial evaluador, sea el caso de selección para el ascenso a Generales de Brigada o sus equivalentes.

### **El procedimiento de división de un intervalo en cinco partes iguales denominado Quintos, se lo realiza de acuerdo a los siguientes pasos:**

1. Se toma el número de calificaciones resultantes de cada uno de los cinco conceptos: méritos personales, experiencia laboral, formación profesional, cualidades morales y cualidades profesionales; de acuerdo al número de candidatos aptos para iniciar el proceso de selección.

Ejm.-

<b>CANDIDATO</b>	<b>NOTA</b>
<b>1</b>	<b>18.65</b>
<b>2</b>	<b>18.85</b>
<b>3</b>	<b>18.70</b>
<b>4</b>	<b>19.20</b>
<b>5</b>	<b>19.30</b>
<b>6</b>	<b>17.90</b>
<b>7</b>	<b>18.63</b>
<b>8</b>	<b>18.10</b>
<b>9</b>	<b>18.97</b>
<b>10</b>	<b>18.71</b>

2. Del total de calificaciones resultantes de cada concepto, se determinan los valores máximo y mínimo de todas las calificaciones.

Ejm.-

<b>CANDIDATO</b>	<b>NOTA</b>	
<b>1</b>	<b>18.65</b>	
<b>2</b>	<b>18.85</b>	
<b>3</b>	<b>18.70</b>	
<b>4</b>	<b>19.20</b>	
<b>5</b>	<b>19.30</b>	<b>Valor máximo</b>
<b>6</b>	<b>17.90</b>	<b>Valor mínimo</b>

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

<b>7</b>	<b>18.63</b>	
<b>8</b>	<b>18.10</b>	
<b>9</b>	<b>18.97</b>	
<b>10</b>	<b>18.71</b>	

3. Una vez identificados los valores máximo y mínimo, se realiza la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo respectivamente, generando el intervalo de calificación. Al valor obtenido del intervalo se divide para cinco partes iguales en razón de generar una escala de calidad con la siguiente clasificación: excelente, muy bueno, medianamente bueno, bueno y normal.

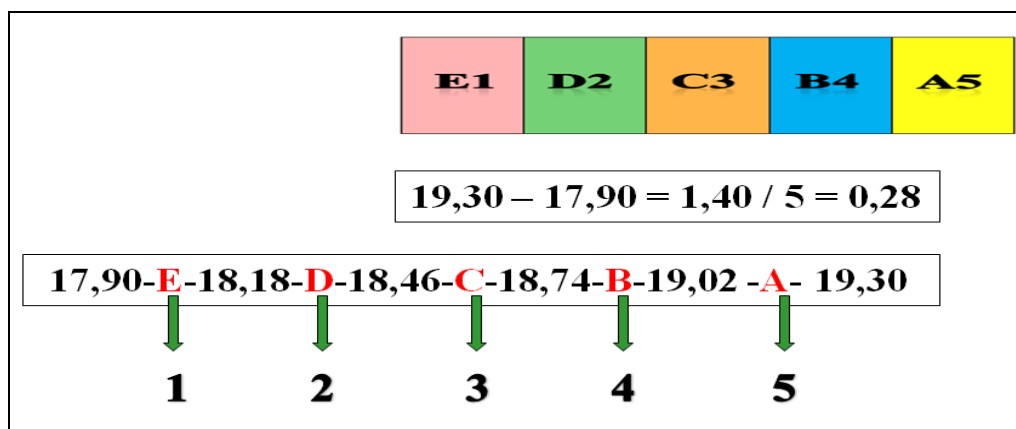
Ejm.-

$$19,30 - 17,90 = 1,40 / 5 = 0,28$$

4. La resultante de la división será una constante que se sumará sistemáticamente desde el valor mínimo hasta llegar al valor máximo, generando con esto cinco segmentos denominados Quintos, que recibirán una categorización en letras equivalente a la escala de selección mencionada en el párrafo anterior, de acuerdo al siguiente detalle:

<b>ESCALA</b>	<b>EQUIVALENCIA EN LETRAS (categorización)</b>	<b>EQUIVALENCIA EN PUNTOS</b>
EXCELENTE	A	5
MUY BUENO	B	4
MEDIANAMENTE MUY BUENO	C	3
BUENO	D	2
NORMAL	E	1

Ejm.-



	<b>Calificación</b>	<b>Constante</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Letra</b>
VALOR MÁXIMO	19,30	0,28	>19,02 a 19,30	A
		0,28	>18,74 a 19,02	B
		0,28	>18,46 a 18,74	C
		0,28	>18,18 a 18,46	D
VALOR MÍNIMO	17,90	0,28	17,90 a 18,18	E

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

5. La categorización en letras será la base para la conversión a su equivalencia en puntos de cada Quinto, la que será multiplicada por el valor de la nota resultante del candidato en cada concepto, generando con esto un valor en puntos que determinan un orden de ubicación de cada candidato.

Ejm.-

Candidato	Nota	Letra	Puntos	Orden
1	18.65	C (3)	55,95	7
2	18.85	B (4)	75,40	4
3	18.70	C (3)	56,10	6
4	19.20	A (5)	96,00	2
5	19.30	A (5)	96,50	1
6	17.90	E (1)	17,90	10
7	18.63	C (3)	55,89	8
8	18.10	E (1)	18,10	9
9	18.97	B (4)	75,88	3
10	18.71	C (3)	56,13	5

6. Una vez obtenido el puntaje individual de cada candidato, de todos los cinco conceptos de selección: méritos personales, experiencia laboral, formación profesional, cualidades morales y cualidades profesionales; se sumarán los mismos, obteniendo el puntaje final del proceso.

CANDIDATO	NOMBRES	MERITOS Y DEMERITOS	CALIFICACIONES ANUALES	CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	CUALIDADES MORALES ANEXO "A"	CUALIDADES PROFESIONALES ANEXO "B"	SUMATORIA TOTAL DE PUNTAJES	UBICACION REFERENTE A PUNTAJES	ESTANDAR DE SELECCION >=70% (350 puntos)
1									
2									

7. Después de obtener el puntaje final individual, se colocará a los candidatos en orden de ubicación de mayor a menor, y se procederá a insertar el estándar de selección dado por los puntajes que correspondan al igual o mayor a 70% del puntaje máximo alcanzable de 500 puntos.

Ejm.

DETERMINACION DEL ESTANDAR DE CALIDAD																					
CAND	CALIFICACIONES ANUALES	MERITOS Y DEMERITOS	CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	CUALIDADES MORALES ANEXO "A"	CUALIDADES PROFESION. ANEXO "B"						A	B	C	D	E	TOTAL					
24	19.15	19.35	19.46	19.46	19.43	B	A	A	A	A	4	5	5	5	5	4	1	0	0	0	465,10
10	19.22	19.32	19.41	19.26	19.43	B	A	A	B	A	4	5	5	4	5	3	2	0	0	0	444,72
18	19.38	19.17	19.01	19.45	19.40	A	B	C	A	A	5	4	3	5	5	3	1	1	0	0	424,86
17	19.13	19.13	19.39	19.35	19.00	B	B	A	A	C	4	4	5	5	3	2	2	1	0	0	403,74
2	19.36	18.96	19.16	19.28	19.12	A	C	B	A	B	5	3	4	5	4	2	2	1	0	0	403,20
12	19.24	19.08	19.29	18.92	19.43	B	C	B	C	A	4	3	4	3	5	1	2	2	0	0	365,27
9	19.29	19.04	19.08	19.27	19.06	B	C	C	C	A	4	3	3	4	4	0	2	2	0	0	344,57
28	19.39	19.2															1	1			326,97
1	18.82	19.3															2	0			326,06
22	19.24	18.9															1	0			325,21
7	19.24	19.2															1	0			325,15
11	18.73	19.0															0	1			306,70
13	18.72	19.3															1	1			306,34
6	18.62	19.0															0	1			306,19
26	19.37	18.8															2	0			305,53
8	19.50	19.3															2	1			287,86
21	19.32	18.56	18.88	19.45	18.78	A	E	D	A	D	5	1	2	5	2	2	0	0	0	2	287,73
20	19.33	19.06	18.68	18.91	19.09	A	C	E	D	B	5	3	1	2	4	1	1	1	1	1	286,69
4	18.56	18.90	19.37	18.91	19.08	E	C	A	D	B	1	3	5	2	4	1	1	1	1	1	286,25
15	18.77	19.41	19.39	18.56	18.64	D	A	A	E	E	2	5	5	1	1	2	0	0	1	2	268,74
30	18.55	18.93	19.39	18.67	19.10	E	C	A	E	B	1	3	5	1	4	1	1	1	0	2	267,36
14	19.03	19.35	18.67	18.95	18.69	C	A	E	C	D	3	5	1	3	2	1	0	2	1	1	266,74
3	18.97	18.61	19.26	19.16	18.69	C	E	B	B	D	3	1	4	4	2	0	2	1	1	1	266,58
5	19.21	19.11	18.92	18.69	18.87	B	B	C	E	D	4	4	3	1	2	0	2	1	1	1	266,47
29	18.55	18.51	18.59	19.28	19.39	E	E	E	A	A	1	1	1	5	5	2	0	0	0	3	249,00
25	18.87	19.47	18.51	18.62	19.08	D	A	E	E	B	2	5	1	1	4	1	1	0	1	2	248,54
23	19.03	19.24	18.80	18.78	18.83	C	B	D	D	D	3	4	2	2	2	0	1	1	3	0	246,87
27	19.08	18.55	19.10	18.88	18.98	C	E	C	D	C	3	1	3	2	3	0	0	3	1	1	227,79
19	18.81	18.67	18.82	19.32	18.55	D	E	D	A	E	2	1	2	5	1	1	0	0	2	2	209,08
16	18.99	18.51	18.70	18.79	18.72	C	E	E	D	D	3	1	1	2	2	0	0	1	2	2	169,20

**70% del máximo puntaje alcanzable (de 500.00 >= 350.00 puntos).**

**Estándar Calidad vs Vacantes Definidas**

8. Finalmente se ubicarán los candidatos preseleccionados en orden descendente de puntaje, y se seleccionarán de acuerdo al número de vacantes anuales establecidas por el Consejo, de acuerdo a las necesidades institucionales.

Ejm. Si hubiesen sido preseleccionados 8 candidatos y existen 6 vacantes anuales, solo se podrá seleccionar a los 6 primeros; y viceversa, si hubiesen sido preseleccionados 4 candidatos y existen 6 vacantes anuales, se seleccionará únicamente a los 4 candidatos que cumplen el estándar de selección.

**A N E X O "F"**  
**AUTOEVALUACION**

**CORONELES A GENERALES DE BRIGADA**

Grado y Nombre del Candidato: -----

Fecha de Recepción del documento: -----

Fecha de Entrega del documento: -----

**CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES**

A.- CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES	Selecciona
1 <b>HONOR</b> Cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de los principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal. Cualidad que lleva a una persona a comportarse de acuerdo con las normas sociales y morales que se consideran apropiadas, dentro de la sociedad y el ámbito militar.	



Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	1.1 Haber sido objeto de sanciones o informes que cuestionen su comportamiento en contra de las normas sociales y morales.*  MOTIVACIÓN:-----		
	1.2 Haber sido enjuiciado por actos que hayan causado alarma en la sociedad y mal ejemplo al interior de la Institución.  MOTIVACIÓN:-----		
	1.3 Ha sido recompensado (felicitaciones, encomios, condecoraciones (excepto por tiempo de servicio)) en acciones propias e inherentes a la carrera militar. *  MOTIVACIÓN:-----		
	1.4 Ha utilizado su jerarquía para conseguir beneficios personales o familiares, utilizando un bien o servicio que tiene la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	1.5 Ha tenido sanciones administrativas conforme lo determina la Contraloría General del Estado, en cumplimiento de sus funciones propias de la carrera militar.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>2</b>	<b>LEALTAD</b> Es la entrega sincera, franca y voluntaria a la nación y a la institución, a una causa y a las personas; es decir donde prime la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Firmeza en los actos y en las ideas que lleva a no engañar ni traicionar a los demás.		
		SI	NO
	2.1 Ha participado en actos que afectaron la imagen de la Institución o del Estado.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 Ha ejercido influencias para conseguir beneficios personales o de terceros. (pases, cursos, comisiones, etc). *  MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 Ha sido sancionado por faltas disciplinarias de insubordinación.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 Ha ejecutado actos que perjudiquen a superiores o a subordinados. *  MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 Haber presentado demandas en contra de la Institución en las que el juez declare la mala		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	fe en contra del litigante* MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>VERACIDAD</b> Actitud por la cual crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamientos en todas las actividades institucionales y en la sociedad, descartando cualquier indicio de falsedad en su conducta. Conformidad con la verdad.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	3.1 Ha emitido informe(s) o documento(s) falso(s) o ha alterado el/los mismo(s), para obtener beneficios dentro o fuera de la Institución.* MOTIVACIÓN:-----		
	3.2 Ha calificado al personal subordinado en forma acertada y justa. * MOTIVACIÓN:-----		
	3.3 Ha faltado a la verdad para evadir responsabilidades de carácter institucional y/o particular. * MOTIVACIÓN:-----		
	3.4 Ha faltado a la verdad para conseguir beneficios personales.* MOTIVACIÓN:-----		
	3.5 <b>E180.</b> Ha faltado a la verdad para conseguir beneficios a terceros.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>4</b>	<b>HONESTIDAD</b> Actividad de celo absoluto puesto para el cuidado de los bienes y valores que han sido entregados para su administración y custodia, así como en las relaciones extra-institucionales, cuando tenga la misma oportunidad de velar por los bienes de otras personas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Ha realizado cursos, designado por la Institución, que no guarden relación con su perfil y capacidades conforme a su clasificación, grado y jerarquía.* MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Ha utilizado de manera adecuada, los bienes asignados para su administración y custodia. (vehículos, equipos, vivienda fiscal, etc).* MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Ha utilizado de manera adecuada, los valores asignados para su administración y custodia.* MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	4.4 Ha recibido observaciones negativas inherentes a las funciones propias militares por parte de la Inspectoría y/o Contraloría General del Estado, que hayan causado estado. *		
	MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Ha inducido a los subordinados o servidores públicos a cometer faltas que afecten a la honestidad.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>VALOR</b> Es la virtud individual frente al peligro y puede ser valorada desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista moral. El coraje moral es el que sostiene a los hombres en los momentos de adversidad, es el que mantiene el control, sin importar los riesgos que ello puede representar. En lo físico existe valor cuando el carácter es suficientemente fuerte para dominar el instinto del miedo e impedir que éste se apodere de las personas para enfrentar el peligro y estar en capacidad de luchar con serenidad y aplomo, bajo el mejor dominio de sus facultades.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	5.1 Ha participado satisfactoriamente en operaciones militares (las misiones encomendadas han sido cumplidas sin ninguna novedad).*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Alguna vez durante su carrera militar ha tenido calificaciones por debajo de 18.5/20 en aptitud física.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	5.3 En situaciones complejas y adversas de la Unidad/Dirección, ha demostrado valor y/o fortaleza de carácter, enfrentando el peligro, administrando adecuadamente el riesgo.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 Durante su carrera militar ha completado un periodo de por lo menos; 5 años en unidades de riesgo en el Ejército, 8 años en unidades operativas en la Marina y 8 años en unidades operativas en la Aviación.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	5.5 Ha comandado unidades de riesgo (Ejército), operativas (Armada, Fuerza Aérea), o ha recibido una mención de honor/diploma especial al valor militar.*		
	MOTIVACIÓN:-----		

**CUALIDADES ÉTICAS INSTITUCIONALES**

<b>B.- CUALIDADES ÉTICAS – INSTITUCIONALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<b>FE EN LA INSTITUCIÓN</b> Se manifiesta en el espíritu positivo en procura del desarrollo institucional, manteniendo los principios, valores y virtudes institucionales, tanto en su accionar como en el de los subordinados, procurando el perfeccionamiento, proyección y prestigio de las Fuerzas Armadas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	1.1 Ha proyectado positivamente la imagen institucional y/o se ha constituido en un buen ejemplo para los miembros de las Fuerzas Armadas.* MOTIVACIÓN:-----		
	1.2 Ha diseñado cambios, innovaciones y propuestas que han sido reconocidas como de beneficio institucional y/o han sido implementadas.* MOTIVACIÓN:-----		
	1.3 Ha retribuido eficientemente a la Institución, las especializaciones, capacitaciones y cursos realizados, de acuerdo a su perfil individual.* MOTIVACIÓN:-----		
	1.4 Dentro de las demandas o reclamos propuestas en contra de la Institución, ha empleado términos descorteses e injuriosos sobre la Institución y/o autoridades; o ha hecho afirmaciones mal intencionadas.* MOTIVACIÓN:-----		
	1.5 Ha representado positivamente a la Institución contribuyendo a elevar el prestigio de fuerzas armadas.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>2</b>	<b>COMPORTAMIENTO FUERA DE LA INSTITUCIÓN</b> La imagen del oficial y su núcleo familiar debe estar orientada a preservar la imagen institucional dentro de la sociedad, mediante un adecuado comportamiento en un sano equilibrio con los principios y valores sociales.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	2.1 Ha recibido reconocimientos relevantes en el campo cultural, social, etc.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 El oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha tenido sentencia condenatoria por delitos.* MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	2.3 Autoevaluación: el oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha contribuido con la sociedad. Informe propio.*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 El comportamiento del oficial, y/o su cónyuge, y/o sus hijos, ha afectado a la Institución. (demandas, informes, etc.).*  MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 Ha sido sancionado, por contravenciones de tránsito al conducir en estado de embriaguez.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN</b> La imagen del oficial dentro de la Institución, debe estar enmarcada en su integración y a las exigencias propias de su quehacer, contribuyendo en las actividades institucionales, coadyuvando a su fortalecimiento a fin de brindar una imagen que se identifique con los principios, valores y virtudes del militar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	3.1 Ha demostrado una conducta contraria al decoro y compostura militar.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.2 Ha participado en forma relevante en eventos institucionales.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.3 El comportamiento del oficial y/o cónyuge y/o hijos ha afectado su imagen dentro de la Institución (demandas, informes, etc)*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.4 Ha demostrado comportamientos racistas, xenofóbicos, machistas, feministas, o cualquier otro comportamiento que demuestre discriminación o denigración.*  MOTIVACIÓN:-----		
	3.5 <b>E180</b> . Superiores y subordinados. Ha incurrido en abuso de facultades en el ejercicio de sus funciones.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>4</b>	<b>ADMINISTRACIÓN ECONOMICA PROPIA</b> El oficial debe mantener una adecuada administración económica; evitando excesos que impliquen desestabilización familiar o intervención de la Institución. El estilo de vida debe guardar relación con los ingresos propios o familiares habidos de manera honesta, que demuestre pulcritud en la forma de obtener bienes y servicios.		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	4.1 Está registrado en la central de riesgos con categoría "D" o "E".*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Ha tenido o tiene acciones judiciales causadas por obligaciones económicas, como demandado.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Su administración económica propia causa interferencia en su actividad profesional, reflejando irresponsabilidad por un deseo notorio de dar prioridad a los asuntos particulares antes que a los profesionales.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 Ha mantenido un estilo de vida por sobre sus ingresos y/o posee bienes que no estén debidamente justificados con sus ingresos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Ha tenido problemas económicos, dentro o fuera de la Institución, que ocasionen quejas o reclamos por incumplimiento.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>ESPIRITU DE CUERPO</b> Agrupa los sentimientos y acciones que promueven la solidaridad y estrechan los vínculos de armonía y compañerismo, generando una corriente de apoyo y respaldo entre miembros de las Fuerzas Armadas, con el afán de lograr éxito y prestigio de la Institución.		
		SI	NO
	5.1 <b>E180.</b> Ha colaborado en el desarrollo de actividades en el ámbito profesional, cultural, deportivo y social que fomente el espíritu de cuerpo.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.2 Ha dado cumplimiento a todas las destinaciones militares hasta el grado de coronel o su equivalente.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.3 <b>E180.</b> Trata de sobresalir criticando las acciones de los demás.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 <b>E180.</b> Prioriza el interés institucional sobre el interés personal. *  MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	5.5 Ha sido parte de un grupo que por un mal entendido espíritu de cuerpo, ha inobservado las normas institucionales.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>6</b>	<b>PERSEVERANCIA</b> Mística de servicio representada por la constancia o persistencia que demuestra el hombre manteniendo su estado de ánimo y entereza para desarrollar actividades y conseguir lo que se propone. Denota la capacidad para realizar esfuerzos en forma continua sin perder el ímpetu. Espíritu de trabajo demostrado a través de la carrera y la constancia en el cumplimiento de sus obligaciones.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	6.1 Durante toda su carrera militar se ha mantenido en el primer tercio de la promoción en los cursos de perfeccionamiento. *  MOTIVACIÓN:-----		
	6.2 Ha alcanzado triunfos profesionales o deportivos (militar, nacional o internacional) en representación de la Institución. (primeras antigüedades, reconocimientos por la gestión en instituciones, mejores graduados, reconocimientos a los tres primeros puestos a nivel nacional o internacional, etc). *  MOTIVACIÓN:-----		
	6.3 Ha reprobado un curso financiado por la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.4 <b>E180.</b> Ha demostrado constancia, persistencia, animo y entereza para desarrollar sus actividades y conseguir lo que se propone.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.5 Durante su carrera militar ha demostrado una tendencia de crecimiento en las notas de ascenso en cada grado.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>7</b>	<b>INTEGRIDAD</b> Cualidad del oficial en quién se puede confiar plenamente, sus afirmaciones o negativas se basan siempre en la verdad, sus acciones se llevan a cabo de buena fe y defiende sobre todas las consecuencias que pueda tener, aquellos principios en que se basa la disciplina y la moral militar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	7.1 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados al honor.*  CÁLCULO INTERNO:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	7.2 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la lealtad.* CÁLCULO INTERNO:-----		
	7.3 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la veracidad.* CÁLCULO INTERNO:-----		
	7.4 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a la honestidad.* CÁLCULO INTERNO:-----		
	7.5 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados al valor.* CÁLCULO INTERNO:-----		
<b>8</b>	<p><b>JUSTICIA</b> Es el atributo del oficial que le da autoridad moral para exigir a sus subordinados el cumplimiento del deber, estimulando o sancionando a quien se merece sin influencias de ninguna clase, sean de origen afectivas o como consecuencia de su jerarquía, lo que le permite actuar con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	8.1 Existen observaciones justificadas de sus superiores por la mala aplicación de sanciones.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.2 Existen reclamos justificados de sus subalternos por la mala aplicación de sanciones, que han sido rectificadas* MOTIVACIÓN:-----		
	8.3 <b>E180.</b> Actúa con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.4 <b>E180.</b> Ha privilegiado a una persona o grupo de personas sin considerar a los demás.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.5 <b>E180.</b> Actúa con justicia en la aplicación de sanciones. MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<p><b>SOBRIEDAD</b> Comprende la moderación de los hábitos en las diferentes manifestaciones de su actividad personal, sea en el comer, beber, vestir o empleo del lenguaje. Debe evaluarse la forma como son sus manifestaciones externas procurando diferenciar</p>		



Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	las exageraciones o adornos excesivos y el grado de autocontrol del que es capaz de ejercer.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	9.1 Posee malos hábitos o ha tenido problemas relacionados con el abuso del alcohol, cigarrillo/ consumo drogas/ apuestas. (autocontrol).*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.2 Mantiene un lenguaje moderado, culto y respetuoso en sus expresiones. *  MOTIVACIÓN:-----		
	9.3 <b>E180.</b> Tiene atributos de sobriedad para ser seleccionado a general o su equivalente.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.4 Ha realizado actos que denigren el uniforme constituyéndose un mal ejemplo en la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.5 Es propenso a las exageraciones en las manifestaciones de sus hábitos, sin lograr un adecuado control de los mismos.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>10</b>	<b>CRITERIO</b> Capacidad para resolver problemas en situaciones de adversidad, usando el sentido común o ingenio en la conducción operativa, manejo de personal y funciones administrativas en el alto nivel de mando.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	10.1 Ha demostrado destreza y capacidad en la conducción de las Unidades Militares/Escuelas/Institutos/Direcciones u otras.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.2 <b>E180.</b> Actúa con criterio y sentido común en la administración del talento humano.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.3 Ha demostrado un adecuado comportamiento y toma de decisiones bajo situaciones de adversidad o crisis.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.4 Ha realizado cambios innovadores en el ejercicio de sus funciones, que han beneficiado a la Institución.*  MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	<p>10.5 Ha tomado decisiones desacertadas o inadecuadas durante el cumplimiento de sus funciones.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
--	--	--	--

**CUALIDADES PROFESIONALES**

<b>CONCEPTOS PARCIALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<p><b>COMANDO/DIRECCIÓN DE UNIDADES OPERATIVAS, TÉCNICO ADMINISTRATIVAS Y/O APOYO.</b>                      La formación profesional de un Oficial se refleja en el desempeño del Comando/Dirección de las Unidades, la misma que requiere la aplicación de muchas cualidades cuya convergencia en la preparación y conducción de las unidades a su cargo, deberán dar resultados positivos para alcanzar un alto grado de alistamiento para el combate; esto significa que el candidato entre otras cualidades, tendrá coraje moral, capacidad de liderazgo, iniciativa, tacto, resistencia para la fatiga y un buen juicio para tomar decisiones.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<p>1.3 Ha ejercido Comando/Dirección de Unidad Operativa/Administrativa/Técnica, Dirección de Escuelas o Institutos, (en el grado de Mayo o Trcnl, o sus equivalentes y en períodos mínimos de 1 año en cada Comando).*</p> <p>MOTIVACIÓN: -----</p>		
	<p>1.4 Ha ejercido Comando/Dirección de Unidad Operativa/Administrativa/Técnica, Dirección de Escuelas o Institutos, (en el grado de Coronel, o su equivalente y en períodos mínimos de 1 año en cada Comando).*</p> <p>MOTIVACIÓN: -----</p>		
	<p>1.3 Ha terminado en forma eficiente sus Comandos/ Direcciones.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.4 Durante el período de Comando/Dirección su Unidad fue observada negativamente por un organismo de control interno o externo, ocasionando una sanción disciplinaria o administrativa.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
	<p>1.5 Ha comandado una Unidad de riesgo en el Ejército; y operativa en las Fuerzas, Naval y Aérea, en períodos mínimos de un año.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

<b>2</b>	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO</b> Habilidad dirigida al manejo óptimo de los recursos, con el propósito de lograr los objetivos de la organización.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	2.1 Los bienes materiales asignados han sido mantenidos y utilizados adecuadamente.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.2 <b>E180.</b> Ha demostrado habilidad para manejar óptimamente los recursos asignados para su administración.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.3 Ha manejado adecuadamente el talento humano para el logro de los objetivos.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.4 Ha administrado eficientemente los recursos económicos asignados en la planificación anual a su Comando o Dirección.* MOTIVACIÓN:-----		
	2.5 Autoevaluación: en su gestión administrativa ha alcanzado logros relevantes, en beneficio institucional o de la comunidad (informe personal 15 líneas).* MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>LIDERAZGO</b> El liderazgo es una virtud de la personalidad, inherente al Oficial, que le permite gozar de aceptación entre los subordinados, y respeto de sus superiores. Debe transmitir confianza y demostrar que sus actuaciones son en beneficio de la Institución, actuar con entereza y convicción en la ejecución y conducción de maniobras militares y ejercicios tácticos.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	3.1 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (capacidad y desempeño administrativo, y capacidad y desempeño profesional) 2.11* CÁLCULO INTERNO:-----		
	3.2 <b>E180.</b> Conduce adecuadamente la voluntad de los subordinados para alcanzar los objetivos institucionales. Goza de la aceptación de su personal, transmite confianza y demuestra que sus actuaciones son en beneficio de la institucion.* MOTIVACIÓN: -----		
	3.3 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a Comando de Unidades, y responsabilidad en el cumplimiento de los deberes y obligaciones. 1.8.* CÁLCULO INTERNO:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	3.4 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (presencia y proyección de su imagen en su Institución, y dominio sobre sí mismo) 4.9*		
	CÁLCULO INTERNO: -----		
	3.5 El puntaje corresponderá al proporcional de los aspectos relacionados a (iniciativa y creatividad, toma de decisiones) 6.7*		
	CÁLCULO INTERNO:-----		
<b>4</b>	<b>PRESENCIA Y PROYECCIÓN DE SU IMAGEN EN LA INSTITUCION</b>		
	Es la imagen del Oficial, que se hace evidente en aquellos hechos reconocidos como positivos por el aporte que ha dado en beneficio de la Institución y que se ejecutaron bajo la iniciativa del candidato para prestigio y desarrollo de las Fuerzas Armadas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	4.1 Ha realizado hechos reconocidos como positivos para la Institución, producto de la iniciativa propia del oficial.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	4.2 Se ha destacado en actividades profesionales, deportivas, culturales y/o sociales. *		
	MOTIVACIÓN:-----		
	4.3 Ha representado en forma relevante a la Institución, generando beneficios importantes en diversos ámbitos.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	4.4 <b>E180.</b> Es un buen referente de la Institución para el ámbito interno y externo. Su accionar cotidiano y desempeño están enfocados a desarrollar su imagen y prestigio de la Institución.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
	4.5 Su accionar cotidiano y desempeño están enfocados a desarrollar su imagen, prestigio y beneficio de la Institución.*		
	MOTIVACIÓN:-----		
<b>5</b>	<b>COMISIONES EN EL EXTERIOR O EN EL PAIS</b>		
	Se determina por los beneficios de los resultados alcanzados en el cumplimiento de las tareas asignadas durante las comisiones dentro o fuera del país, cumpliendo los objetivos establecidos.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	5.1 Ha recibido capacitación en el exterior como resultado de haber obtenido meritos militares, académicos o deportivos.*		
	MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	5.2 Las salidas al exterior están acordes al perfil profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.3 Las salidas al exterior y/o comisiones de servicios en el país, han contribuido al prestigio y/o beneficio institucional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.4 Ha recibido observaciones negativas, y/o sanciones durante comisiones de servicios en el país o en el exterior.*  MOTIVACIÓN:-----		
	5.5 Durante su capacitación en el exterior o en el país se ha ubicado entre las tres primeras antigüedades.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>6</b>	<b>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b> Habilidad para encontrar soluciones a los problemas que se presenten, sin espera de órdenes o respaldándose en procedimientos específicos, para alcanzar resultados positivos. Actitud que se manifiesta en forma proactiva, positiva y valiente para enfrentar situaciones. Defender e impulsar ideas nuevas para introducir cambios positivos en la Institución.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	6.1 Ha diseñado cambios, innovaciones y propuestas que han sido reconocidas como de beneficio institucional y/o han sido implementadas.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.2 <b>E180.</b> Posee actitudes y manifestaciones por ser progresista, positivo e impulsor de ideas nuevas que reflejen iniciativa y creatividad en beneficio institucional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.3 Genera y gestiona cambios para mejorar la organización.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.4 Ha recibido reconocimiento por su iniciativa y creatividad durante el ejercicio de su Carrera Militar.*  MOTIVACIÓN:-----		
	6.5 Informe propio. Ha desarrollado en base a su iniciativa y creatividad actividades/proyectos en beneficio institucional.*  MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

<b>7</b>	<b>TOMA DE DECISIONES</b> Capacidad necesaria dentro de la profesión militar en todo nivel, para tomar decisiones correctas y oportunas, guardando coherencia entre la responsabilidad y consecuencias de sus resoluciones, basada en el análisis y asesoramiento.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	7.1 Demuestra haber tomado decisiones adecuadas y oportunas.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.2 Ha demostrado tomar las decisiones adecuadas bajo presión. Informe Instituto Nacional de Defensa (menciones), Academia de Guerra u otros.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.3 Durante su carrera militar ha tomado decisiones que han beneficiado a la Institución.* MOTIVACIÓN:-----		
	7.4 <b>E180.</b> Ha demostrado que toma decisiones y que estas han sido acertadas y oportunas. Es receptivo a las opiniones que se le da.* MOTIVACIÓN :-----		
	7.5 Acepta y analiza opiniones contrarias antes de tomar una decisión.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>8</b>	<b>RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y OBLIGACIONES MILITARES</b> Compromiso con la Institución en todo ámbito, abnegación en el cumplimiento de sus tareas, sobre posición de los intereses Institucionales a los personales, sacrificio constante a favor de la organización.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	8.1 <b>E180.</b> Ha demostrado haber asumido sus responsabilidades con entrega y gran dedicación.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.2 Ha sido sancionado por faltas graves contra los deberes y obligaciones militares, por más de una vez.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.3 Evade responsabilidades frecuentemente, de manera injustificada.* MOTIVACIÓN:-----		
	8.4 La entrega y comprometimiento al cumplimiento de sus tareas y obligaciones, sobrepasa las expectativas institucionales.* MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	8.5 La carrera profesional la ha desarrollado en el ámbito de su perfil y competencia profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<b>DOMINIO SOBRE SÍ MISMO</b> Forma como se acepta o soporta los estímulos externos y la manera como controla sus manifestaciones tanto en situaciones normales más aun en situaciones críticas. Ser capaz, de contener su emotividad de manera que sus sentimientos no afecten su conducta y que su actuación sea serena y equilibrada; de sobreponerse anímicamente ante posibles situaciones críticas que deba afrontar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	9.1 <b>E180.</b> Con su conducta genera un ambiente laboral conflictivo, que afecta al rendimiento de la organización.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.2 Mantiene el control sobre sí mismo en situaciones de presión.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.3 Su situación emocional ha afectado o afecta a su rendimiento profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.4 Reacciona adecuadamente ante problemas, situaciones o estímulos adversos, en diferentes ámbitos.*  MOTIVACIÓN:-----		
	9.5 Ejerce autoridad sobre los subordinados manteniendo un equilibrio entre la exigencia y la consideración personal.*  MOTIVACIÓN:-----		
<b>10</b>	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL</b> Aptitud y eficiencia para cumplir y encauzar el esfuerzo de la unidad para el cumplimiento de la misión y el logro de las metas y objetivos, en forma óptima. Interés y grado de responsabilidad impreso en las actuaciones, aún en actividades fuera del ámbito militar, que contribuyan al prestigio institucional.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	10.1 Ha obtenido un reconocimiento militar y/o civil por su desempeño profesional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.2 Su gestión como Comandante o Director no ha recibido observaciones negativas por parte de los organismos de control.*  MOTIVACIÓN:-----		

	10.3 Sin haber afectado sus deberes y obligaciones militares, ha obtenido títulos de tercer o cuarto nivel, para mejorar su desempeño profesional, en tiempo y con recursos propios.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.4 <b>E180.</b> Su capacidad y desempeño profesional ha contribuido al desarrollo institucional.*  MOTIVACIÓN:-----		
	10.5 Su gestión como Comandante o Director ha producido resultados significativos.*  MOTIVACIÓN:-----		

### **GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA EL USO DE LA MATRIZ DE AUTOEVALUACIÓN CORONELES A GENERALES DE BRIGADA O SUS EQUIVALENTES**

La autoevaluación es un mecanismo a través del cual el Oficial Superior, mediante un proceso de reflexión participativa, describe y valora su realidad. De igual forma es una oportunidad del Oficial evaluado para considerar algún elemento comprobable que no conste o no se disponga registro.

Esta matriz será una herramienta importante para el Oficial evaluador, sin embargo, constituye solo un referente para la evaluación, en razón que tendrá un elemento de juicio adicional para el proceso. Estos datos proporcionan argumentos y aclaran dudas que el Oficial evaluador pueda tener.

La matriz será entregada en digital e impreso con todos los documentos probatorios y la motivación y/o fundamentación pertinente.

Los documentos probatorios deberán ser numerados y referenciados al ítem del indicador correspondiente.

El candidato entregará los documentos numerados, con oficio, y legalizado con su firma en todas y cada una de las hojas que acompañen a cada anexo, sin poder añadir en lo posterior otros documentos.

El procedimiento para llenar mencionada matriz es el siguiente:

1. La Dirección de Personal de cada Fuerza, entregará la matriz de autoevaluación, a cada uno de los candidatos.
2. Todos los datos a llenar deberán estar debidamente sustentados en el sector de motivación en cada uno de los indicadores; y, si fuere necesario, acompañará el documento probatorio de la instancia correspondiente.
3. Si existiere algún dato que no esté basado en la verdad, que sea debidamente comprobado, el Oficial evaluador colocará cero, en el o los indicadores que resultaren del análisis realizado.



**A N E X O “G”**  
**MATRIZ DE EVALUACION EN 180 GRADOS (SUPERIORES Y SUBORDINADOS)**  
**CORONELES A GENERALES**

Grado y Nombre del Oficial Candidato: -----

Fecha de recepción del documento: -----

Fecha de entrega del documento: -----

Grado y Nombre del Oficial / Voluntario encuestado: -----

Unidad en la que se encuentra o encontraba: -----

**CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES**

<b>A.- CUALIDADES MORALES FUNDAMENTALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<p><b>HONOR</b>                      Cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de los principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal. Cualidad que lleva a una persona a comportarse de acuerdo con las normas sociales y morales que se consideran apropiadas, dentro de la sociedad y el ámbito militar.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<p>Ha demostrado que todas sus actuaciones son ejecutadas sin intereses ni ambiciones; así como sus comportamientos siempre van de acuerdo con las normas sociales y morales.</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
<b>2</b>	<p><b>LEALTAD</b>                      Es la entrega sincera, franca y voluntaria a la nación y a la institución, a una causa y a las personas; es decir donde prime la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Firmeza en los actos y en las ideas que lleva a no engañar ni traicionar a los demás.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<p>Ha demostrado que su comportamiento siempre ha sido con firmeza y buena fe, sin engañar ni traicionar a los demás.</p> <p>MOTIVACIÓN: -----</p>		
<b>3</b>	<p><b>VERACIDAD</b>                      Actitud por la cual crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamientos en todas las actividades institucionales y en la sociedad, descartando cualquier indicio de falsedad en su conducta. Conformidad con la verdad.</p>		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<p>Ha demostrado ser digno de confianza en todas sus afirmaciones y comportamientos.</p> <p>MOTIVACIÓN: -----</p>		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

<b>4</b>	<b>HONESTIDAD</b> Actividad de celo absoluto puesto para el cuidado de los bienes y valores que han sido entregados para su administración y custodia, así como en las relaciones extra-institucionales, cuando tenga la misma oportunidad de velar por los bienes de otras personas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	Ha demostrado un celo absoluto en el tratamiento de todos los bienes a su cargo, que vaya orientado al beneficio institucional.  MOTIVACIÓN: -----		
<b>5</b>	<b>VALOR</b> Es la virtud individual frente al peligro y puede ser valorada desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista moral. El coraje moral es el que sostiene a los hombres en los momentos de adversidad, es el que mantiene el control, sin importar los riesgos que ello puede representar. En lo físico existe valor cuando el carácter es suficientemente fuerte para dominar el instinto del miedo e impedir que éste se apodere de las personas para enfrentar el peligro y estar en capacidad de luchar con serenidad y aplomo, bajo el mejor dominio de sus facultades.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	Ha demostrado que sus actuaciones en situaciones de crisis o peligro representan el verdadero comportamiento que tendrá un militar.  MOTIVACIÓN: -----		

**CUALIDADES ÉTICAS INSTITUCIONALES**

<b>B.- CUALIDADES ÉTICAS – INSTITUCIONALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<b>FE EN LA INSTITUCIÓN</b> Se manifiesta en el espíritu positivo en procura del desarrollo institucional, manteniendo los principios, valores y virtudes institucionales, tanto en su accionar como en el de los subordinados, procurando el perfeccionamiento, proyección y prestigio de las Fuerzas Armadas.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	Ha demostrado una fe profesional profunda, manteniendo constantemente los principios, valores y virtudes institucionales, tanto en su accionar como en el ejemplo que debe dar a sus subordinados.  MOTIVACIÓN: -----		
<b>2</b>	<b>COMPORTAMIENTO FUERA DE LA INSTITUCION</b> La imagen del oficial y su núcleo familiar debe estar orientada a preservar la imagen institucional dentro de la sociedad, mediante un adecuado comportamiento en un sano equilibrio con los principios y valores sociales.		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	Ha demostrado un adecuado comportamiento fuera de la Institución. MOTIVACIÓN: -----		
<b>3</b>	<b>COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN</b> La imagen del oficial dentro de la Institución, debe estar enmarcada en su integración y a las exigencias propias de su quehacer, contribuyendo en las actividades institucionales, coadyuvando a su fortalecimiento a fin de brindar una imagen que se identifique con los principios, valores y virtudes del militar.		
		SI	NO
	Ha demostrado un adecuado comportamiento dentro de la Institución. MOTIVACIÓN: -----		
	<b>E180.</b> Ha incurrido en abuso de facultades en el ejercicio de sus funciones.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>4</b>	<b>ADMINISTRACIÓN ECONOMICA PROPIA</b> El oficial debe mantener una adecuada administración económica; evitando excesos que impliquen desestabilización familiar o intervención de la Institución. El estilo de vida debe guardar relación con los ingresos propios o familiares habidos de manera honesta, que demuestre pulcritud en la forma de obtener bienes y servicios.		
		SI	NO
	Ha demostrado que su comportamiento económico no tiene afectación directa con la Institución. MOTIVACIÓN: -----		
<b>5</b>	<b>ESPIRITU DE CUERPO</b> Agrupa los sentimientos y acciones que promueven la solidaridad y estrechan los vínculos de armonía y compañerismo, generando una corriente de apoyo y respaldo entre miembros de las Fuerzas Armadas, con el afán de lograr éxito y prestigio de la Institución.		
		SI	NO
	<b>E180.</b> Ha colaborado en el desarrollo de actividades en el ámbito profesional, cultural, deportivo y social que fomente el espíritu de cuerpo.* MOTIVACIÓN:-----		
	<b>E180.</b> Trata de sobresalir criticando las acciones de los demás.* MOTIVACIÓN:-----		
	<b>E180.</b> Prioriza el interés institucional sobre el interés personal. * MOTIVACIÓN:-----		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

<b>6</b>	<b>PERSEVERANCIA</b> Mística de servicio representada por la constancia o persistencia que demuestra el hombre manteniendo su estado de ánimo y entereza para desarrollar actividades y conseguir lo que se propone. Denota la capacidad para realizar esfuerzos en forma continua sin perder el ímpetu. Espíritu de trabajo demostrado a través de la carrera y la constancia en el cumplimiento de sus obligaciones.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Ha demostrado constancia, persistencia, ánimo y entereza para desarrollar sus actividades y conseguir lo que se propone.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>7</b>	<b>INTEGRIDAD</b> Cualidad del oficial en quién se puede confiar plenamente, sus afirmaciones o negativas se basan siempre en la verdad, sus acciones se llevan a cabo de buena fe y defiende sobre todas las consecuencias que pueda tener, aquellos principios en que se basa la disciplina y la moral militar.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
	Ha demostrado ser un Oficial en quién se puede confiar, todas sus afirmaciones o negativas se basan siempre en la verdad, sus acciones se llevan a cabo de buena fe y defiende sobre todas las consecuencias aquellos principios en que se basa la disciplina y la moral. MOTIVACIÓN: -----		
<b>8</b>	<b>JUSTICIA</b> Es el atributo del oficial que le da autoridad moral para exigir a sus subordinados el cumplimiento del deber, estimulando o sancionando a quien se merece sin influencias de ninguna clase, sean de origen afectivas o como consecuencia de su jerarquía, lo que le permite actuar con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Actúa con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio de sus funciones.* MOTIVACIÓN:-----		
	<b>E180.</b> Ha privilegiado a una persona o grupo de personas sin considerar a los demás.* MOTIVACIÓN:-----		
	<b>E180.</b> Actúa con justicia en la aplicación de sanciones.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<b>SOBRIEDAD</b> Comprende la moderación de los hábitos en las diferentes manifestaciones de su actividad personal, sea en el comer,		

	beber, vestir o empleo del lenguaje. Debe evaluarse la forma como son sus manifestaciones externas procurando diferenciar las exageraciones o adornos excesivos y el grado de autocontrol del que es capaz de ejercer.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Tiene atributos de sobriedad para ser seleccionado a General o su equivalente.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>10</b>	<b>CRITERIO</b> Capacidad para resolver problemas en situaciones de adversidad, usando el sentido común o ingenio en la conducción operativa, manejo de personal y funciones administrativas en el alto nivel de mando.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Actúa con criterio y sentido común en la administración del talento humano.* MOTIVACIÓN:-----		

**CUALIDADES PROFESIONALES**

<b>CONCEPTOS PARCIALES</b>		<b>Selecciona</b>	
<b>1</b>	<b>COMANDO/DIRECCION DE UNIDADES OPERATIVAS, TECNICO ADMINISTRATIVAS Y/O APOYO.</b> La formación profesional de un Oficial se refleja en el desempeño del Comando/Dirección de las Unidades, la misma que requiere la aplicación de muchas cualidades cuya convergencia en la preparación y conducción de las unidades a su cargo, deberán dar resultados positivos para alcanzar un alto grado de alistamiento para el combate; esto significa que el candidato entre otras cualidades, tendrá coraje moral, capacidad de liderazgo, iniciativa, tacto, resistencia para la fatiga y un buen juicio para tomar decisiones.		
	Ha demostrado capacidad de liderazgo, iniciativa, tacto, resistencia para la fatiga y un buen juicio para conducir a la unidad su mando.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>2</b>	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO</b> Habilidad dirigida al manejo óptimo de los recursos, con el propósito de lograr los objetivos de la organización.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Ha demostrado habilidad para manejar óptimamente los recursos asignados para su administración.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>3</b>	<b>LIDERAZGO</b> El liderazgo es una virtud de la personalidad, inherente al Oficial, que le permite gozar de aceptación entre los subordinados, y respeto de sus superiores. Debe transmitir confianza y demostrar que sus actuaciones son en beneficio de la Institución, actuar con entereza y convicción en la ejecución y conducción de maniobras militares y ejercicios tácticos.		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

		SI	NO
	<p><b>E180.</b> Conduce adecuadamente la voluntad de los subordinados para alcanzar los objetivos institucionales. Goza de la aceptación de su personal, transmite confianza y demuestra que sus actuaciones son en beneficio de la institución.*</p> <p>MOTIVACIÓN: -----</p>		
<b>4</b>	<p><b>PRESENCIA Y PROYECCIÓN DE SU IMAGEN EN LA INSTITUCION</b></p> <p>Es la imagen del Oficial, que se hace evidente en aquellos hechos reconocidos como positivos por el aporte que ha dado en beneficio de la Institución y que se ejecutaron bajo la iniciativa del candidato para prestigio y desarrollo de las Fuerzas Armadas.</p>		
		SI	NO
	<p><b>E180.</b> Es un buen referente de la Institución para el ámbito interno y externo. Su accionar cotidiano y desempeño están enfocados a desarrollar su imagen y prestigio de la Institución. *</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
<b>5</b>	<p><b>COMISIONES EN EL EXTERIOR O EN EL PAIS</b></p> <p>Se determina por los beneficios de los resultados alcanzados en el cumplimiento de las tareas asignadas durante las comisiones dentro o fuera del país, cumpliendo los objetivos establecidos.</p>		
	<p>Ha demostrado que el cumplimiento de las tareas asignadas, constituyen un beneficio para la Institución.</p> <p>MOTIVACIÓN: -----</p>	SI	NO
<b>6</b>	<p><b>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b></p> <p>Habilidad para encontrar soluciones a los problemas que se presenten, sin espera de órdenes o respaldándose en procedimientos específicos, para alcanzar resultados positivos. Actitud que se manifiesta en forma proactiva, positiva y valiente para enfrentar situaciones. Defender e impulsar ideas nuevas para introducir cambios positivos en la Institución.</p>		
		SI	NO
	<p><b>E180.</b> Posee actitudes y manifestaciones por ser progresista, positivo e impulsor de ideas nuevas que reflejen iniciativa y creatividad en beneficio institucional.*</p> <p>MOTIVACIÓN:-----</p>		
<b>7</b>	<p><b>TOMA DE DECISIONES</b></p> <p>Capacidad necesaria dentro de la profesión militar en todo nivel, para tomar decisiones correctas y oportunas, guardando coherencia entre la responsabilidad y consecuencias de sus resoluciones, basada en el análisis y asesoramiento.</p>		
		SI	NO
	<p><b>E180.</b> Ha demostrado que toma decisiones y que estas han sido acertadas y oportunas. Es receptivo</p>		

Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

	a las opiniones que se le da.* MOTIVACIÓN :-----		
<b>8</b>	<b>RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y OBLIGACIONES MILITARES</b> Compromiso con la Institución en todo ámbito, abnegación en el cumplimiento de sus tareas, sobre posición de los intereses Institucionales a los personales, sacrificio constante a favor de la organización.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Ha demostrado haber asumido sus responsabilidades con entrega y gran dedicación.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>9</b>	<b>DOMINIO SOBRE SÍ MISMO</b> Forma como se acepta o soporta los estímulos externos y la manera como controla sus manifestaciones tanto en situaciones normales más aun en situaciones críticas. Ser capaz, de contener su emotividad de manera que sus sentimientos no afecten su conducta y que su actuación sea serena y equilibrada; de sobreponerse anímicamente ante posibles situaciones críticas que deba afrontar.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Con su conducta genera un ambiente laboral conflictivo, que afecta al rendimiento de la organización.* MOTIVACIÓN:-----		
<b>10</b>	<b>CAPACIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL</b> Aptitud y eficiencia para cumplir y encauzar el esfuerzo de la unidad para el cumplimiento de la misión y el logro de las metas y objetivos, en forma óptima. Interés y grado de responsabilidad impreso en las actuaciones, aún en actividades fuera del ámbito militar, que contribuyan al prestigio institucional.		
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	<b>E180.</b> Su capacidad y desempeño profesional ha contribuido al desarrollo institucional.* MOTIVACIÓN:-----		

**GUIA DE PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACION EN 180 GRADOS CORONELES A GENERALES DE BRIGADA O SUS EQUIVALENTES**

La evaluación en 180 grados como parte de un procedimiento integral, pretende dar al personal de Oficiales evaluadores una perspectiva del desempeño de los Oficiales candidatos, al obtener aportes de las diferentes cualidades que son parte de la vida profesional del militar.

Esta evaluación será una herramienta referencial para el proceso de toma de decisiones, en razón de que se podrá medir la verdadera tendencia del candidato.

## Reglamento de los Consejos de Oficiales Generales o Almirantes de las Fuerzas Armadas

Estos datos proporcionan sustento a los otros elementos de juicio y aclaran ciertas dudas que el Oficial evaluador pueda tener durante el proceso. Sin embargo es necesario indicar que estas evaluaciones denominadas en 180 grados solo son referenciales para el proceso de selección y que el Oficial evaluador será quién tome la decisión más acertada, fundamentándose en documentos, sean estos comprobables y/o inferibles de acuerdo a los indicadores de la cualidad.

### **El procedimiento para llenar mencionada matriz es el siguiente:**

1. La Dirección de Personal de cada Fuerza, entregará la matriz de evaluación en 180 grados, a cada uno de los evaluadores sean estos Oficiales y/o Voluntarios o sus equivalentes.
2. La Comisión de revisión de documentos, el Director General de Recursos Humanos y el Jefe del Departamento de Evaluación de Desempeño de cada Fuerza, serán los responsables de designar las personas que evaluarán en el rango de Superiores y Subordinados, basados en la cadena y ramificación de calificación semestral que establece el sistema de Evaluación de Desempeño.
3. Los evaluadores serán el Superior Jerárquico, 4 Oficiales de menor grado al Oficial candidato y 1 voluntario.
4. En el caso de que el Superior directo estuviese en disponibilidad y/o baja se escogerá el Superior que le sigue en la cadena de mando.
5. Para el proceso de designación de evaluadores, se deberá tomar en cuenta que debe existir una relación de mando entre el candidato y el evaluador.
6. Todos los datos a llenar deberán estar debidamente sustentados en el sector de motivación en cada uno de los indicadores.
7. La recepción de la evaluación será llevada a cabo por dos Oficiales delegados de la Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza.
8. La matriz será llenada en dos horas, en un lugar aislado.
9. La evaluación en 180 grados será legalizada por el evaluador.
10. Una copia será archivada en la Dirección General de Recursos Humanos.