



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la
Marina Guerra del Perú, Lima 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Diaz Ramos, Dany Jhordan (orcid.org/0000-0002-7528-5587)

ASESOR:

Dr. Barrionuevo Fernández, José Roberto (orcid.org/0000-0001-9679-7015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho de familia, derechos reales, contratos y responsabilidad civil
contractual y extracontractual y resolución de conflictos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

Lima- Perú

2022

Dedicatoria

A mis seres queridos, en especial a mi madre por cultivar desde muy niño el respeto a los demás, así como la disciplina para lograr las metas en este sendero llamado vida, te extraño y amo a mi Leoniza.

A mi padre Richard, por darme siempre un abrazo franco y lleno de amor en los momentos exactos.

Al abogado "G" con quien he tenido nutritivas tertulias, anécdotas imborrables y sobre todo a quién puedo llamar amigo y pronto colega.

Agradecimientos

Me congratulo con la Universidad Cesar Vallejo por haberme brindado las herramientas necesarias para la ejecución de la presente investigación

Igualmente, agradezco al Dr. José Roberto Barrionuevo Fernández, por sus enseñanzas impartidas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN.-	1
II. MARCO TEÓRICO.-	4
III. METODOLOGÍA.-	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio.....	16
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimientos.....	20
3.7. Rigor científico.....	21
3.8. Método de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N°01 Cuadro de participantes del estudio.	17
Tabla N°02 Validación de la guía de la entrevista	18
Tabla N°03 Cuadro de categorías y subcategoría de la investigación	20
Tabla N°04 De la discusión del objetivo general	34
Tabla N°05 De la discusión del objetivo específico 1	36
Tabla N°06 De la discusión del objetivo específico 2	40

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de rigor científico en la investigación cualitativa	23
Figura 2. Gráfico de métodos de análisis de información	24
Figura 3. Gráfico de criterios garantistas	59
Figura 4. Proceso de capacitación pasible de invalidez	61

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal, Lima, 2022. El método utilizado fue el hermenéutico jurídico, bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico, diseño de estudios de casos. Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. En los resultados, principalmente, se hallaron falencias en la norma aplicable al personal militar a luz de los convenios de capacitación por la falta de mecanismos que garanticen el cumplimiento del pacto de permanencia. En ese sentido, se concluyó que es necesario la suscripción de una hoja de compromiso de pago con la finalidad de asegurar la permanencia mínima del adocinado en la unidad castrense conforme la normativa que le atañe y disuadir las practicas revestidas de mala fe en contra de la institución.

Palabras claves:

Convenio de capacitación, proceso de único de ejecución, pacto de permanencia, hoja de compromiso de pago, adocinado.

Abstract

The present work had as a general objective to analyze the nature of the legal bond that arises from the permanence pact in light of the training agreements that the Peruvian Navy celebrates in favor of its personnel, Lima, 2022. The method used It was the legal hermeneutic, under a qualitative approach, of a basic type, design of case studies. The interview technique was used and the interview guide as an instrument. In the results, mainly, shortcomings were found in the norm applicable to military personnel in light of the training agreements due to the lack of mechanisms that guarantee compliance with the permanence pact. In this sense, it was concluded that it is necessary to sign a payment commitment sheet in order to ensure the minimum permanence of the indoctrinated in the military unit in accordance with the regulations that concern him and to discourage practices covered in bad faith against the institution.

Keywords

Training agreement, single execution process, permanence agreement, payment commitment sheet, indoctrinated.

I. INTRODUCCIÓN.-

En aras de aproximarnos debidamente al tema, desde la promulgación del Decreto Supremo N°1134 – Ley del Ministerio de defensa, el 9 de diciembre del 2012, se ha instaurado la responsabilidad de las Fuerzas Armadas en proteger la soberanía de nuestro país y garantizar la independencia de la nación, consigna que obliga a preparar y capacitar constantemente a sus miembros, cadetes, oficiales y soldados para enfrentar los desafíos y exigencias del mundo globalizado.

En estrecha relación con lo anterior, la Marina de Guerra de Perú (en adelante MGP), celebra convenios de capacitación con instituciones públicas y privadas (personas jurídicas), con el fin de perfeccionar al personal militar (en adelante adoctrinados) para actualizar y mejorar sus conocimientos mediante cursos, capacitaciones, talleres y estudios profesionales, coadyuvándolos a desenvolverse con mayor eficiencia en sus funciones; bajo la estricta condición de permanecer por un tiempo determinado en la institución (tiempo mínimo de permanencia), a modo de retribución por el costo dispensado en el perfeccionamiento. Ergo, la realidad problemática demostró que los adoctrinados, provocan su pase a retiro por medida disciplinaria, incumpliendo con la normativa que establece la permanencia del adoctrinado, y optan por no reembolsar el costo de la inversión de la especialización, ocasionando un perjuicio patrimonial considerable a la institución.

Por ello, a nivel local, la Marina de Guerra del Perú incoa procesos judiciales por obligación de dar suma de dinero para recuperar su acreencia, no obstante, el pronunciamiento jurisdiccional tarda años en expedirse, tiempo suficiente para que el adoctrinado se despoje de sus bienes. A raíz de esto, se pone en juego el pliego presupuestal para la defensa que año tras año invierte en el mejoramiento de las capacidades militares, estando a que, además, los procesos judiciales del que es parte, demandan tiempo y dinero.

A nivel internacional, en países como España y Chile, la situación cambia, puesto que cuentan con mejores mecanismos legales para la recuperación de la financiación y el cumplimiento de la permanencia referida. En ese sentido, para

aplacar esta falencia, maximizar tiempos y costos, se antepone la necesidad de crear un mecanismo que asegure la permanencia del adocinado en la institución naval, y que, ante el incumplimiento de éste, se recuperé de forma expedita la inversión realizada por su perfeccionamiento, acortando plazos procesales y maximizando los costos presupuestales, vía proceso único de ejecución, haciendo que tenga mérito ejecutivo con la suscripción de una hoja de compromiso de pago.

Por tanto, el problema principal que la presente investigación afronta es responder ¿cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal? Asimismo, el primer problema específico versó en verificar si ¿el pacto de permanencia genera una relación material entre las partes celebrantes del convenio de capacitación, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima, 2022? Además, el segundo problema específico es responder ¿es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación, celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima, 2022?

Teniendo en cuenta lo antedicho, el estudio se justificó teóricamente, en razón a que, se buscó expandir los conocimientos respecto a los alcances de los convenios de capacitación frente al pacto de permanencia del personal en la Marina de Guerra del Perú. Por otro lado, la justificación práctica o social, fue proponer una nueva forma de abordaje jurídico respecto a los convenios de capacitación dentro de la Marina de Guerra del Perú, de modo que, se tutele los intereses tanto del Estado como del adocinado. De otro extremo, en relación a la justificación jurídica (aporte al derecho), esta versó en proponer una modificatoria al artículo 688° del Código Procesal Civil, mediante un proyecto de ley, para que incluya a la hoja de compromiso de pago, como un nuevo título ejecutivo, ello con la finalidad de asegurar la permanencia del adocinado en la institución, y como consecuencia del incumplimiento de éste recuperar de forma expedita la inversión realizada por su perfeccionamiento, acortando plazos procesales y maximizando los costos presupuestales. Como justificación metodológica, se tuvo la utilización de la guía de la entrevista, la misma que fue

dirigida a 5 expertos en derecho civil, quienes han dado su postura acerca de la problemática planteada.

Por otro lado, el estudio, materia de la presente tesis, tuvo como objetivo general, fue analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal. El primer objetivo específico fue determinar si el pacto de permanencia genera una relación material entre las partes celebrantes del convenio de capacitación, dentro de la Marina Guerra del Perú. Además, el segundo objetivo específico fue determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento.

Es así que, en aras de contestar a estas problemáticas expuestas, se han hilvanado respuestas meramente tentativas, por ello, se tiene como supuesto general lo siguiente: la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal; es la concreción de planes estratégicos fijados por la misma institución castrense de cara al logro de objetivos trazados, razón por la cual, el beneficiario debe quedarse por un tiempo determinado en la institución naval para retribuir los conocimientos adquiridos a favor de las unidades y dependencias navales donde se desempeña, y de esa forma, compensar el dinero invertido en su formación a cuenta del Estado.

Asimismo, confeccionamos el supuesto categórico 1, el pacto de permanencia genera una relación material, en razón a que, vincula a la Marina de Guerra y personal militar para que éste último se quede un determinado tiempo debido al desembolso económico que realizó el primero para su correcto perfeccionamiento. Además, el supuesto categórico 2, fue: es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación, celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes (Estado y adocinado) en caso de incumplimiento para satisfacer la pretensión principal de los intervinientes, en ese sentido, dicho instrumento busca obligar a las partes a cumplir lo acordado teniendo como salida el órgano jurisdiccional como vía alternativa.

II. MARCO TEÓRICO.-

En relación a los **antecedentes nacionales**, contamos con la disquisición teórica de Paredes y Núñez (2020), en su tesis para optar el grado de maestro en ciencias militares, titulado: “Capacitación del personal militar del servicio de material de guerra en el extranjero y asignación de empleo en las GUC y dependencias del ejército”, concluyó que la razón por la que se capacita al personal militar es para “disponer miembros altamente educados en todos los aspectos inherentes al ser humano, profesional y ocupacional, alcanzando estándares internacionales” (p.30).

Por otro lado, Escobar (2022) en su artículo publicado en la revista electrónica de la firma Payet, Rey, Cauvi y Pérez, titulado: “Límites válidos a la libertad de trabajo: pacto de exclusividad y permanencia”, concluyó que los empleadores suelen incorporar pactos de exclusividad y permanencia laboral en los contratos o convenios privados celebrados con sus trabajadores, en razón a que, ha asumido el costo de sus estudios o capacitación de especialización, incluyendo, en caso de un incumplimiento, que éste pueda obtener una indemnización por daños y perjuicios (p.2,3). Para el caso que nos atañe, este pacto de permanencia, a nivel de la Marina de Guerra del Perú, está contemplada principalmente en la Ley N° 28359 y el Decreto Legislativo N° 1144, respectivamente, la cual reviste de los mismos alcances establecidos en el campo laboral, siendo la financiación de la especialización a cuenta del Estado, la principal causa de su existencia y exigibilidad.

Siguiendo la misma consonancia, Paredes (2019), en su tesis para optar el grado académico de abogado presentado ante la Universidad San Martín de Porres, intitulado: “La conveniencia de regular el pacto de permanencia laboral en el Perú y propuestas para un cambio legislativo”, nos proporcionó un aporte clave para la investigación, ya que ratificó la posición tomada, señalando que: “el pacto de permanencia es una condición que puede encontrarse en el contrato de trabajo [o convenio], que ante su incumplimiento genera la obligación de reembolsar el costo de la especialización (p.33). Siguiendo esta línea, según el marco normativo desarrollado en la Marina de Guerra del Perú, el incumplimiento del pacto de

permanencia (prestación mínima de servicios), origina la obligación de compensar o reembolsar económicamente a la institución por tratarse de una capacitación especial en la que el Estado invierte; siempre y cuando el adocinado incurra en la comisión de una falta grave o contravenga leyes que prescriban obligaciones inherentes a sus funciones, el cual conlleva su pase a retiro (ruptura del vínculo institucional)

Al respecto, Buendía (2018), en su artículo indexado en la Revista Foro Jurídico, que lleva como título: “Los remedios sinalagmáticos contractuales y la justicia correctiva: Un ensayo sobre los remedios contractuales a partir de un breve estudio comparado”, concluyó que “[...] el primer remedio con el que cuenta el acreedor para la satisfacción de su interés es la ejecución inmediata” (p.307). Entiéndase a esto, al proceso de ejecución, donde el Estado tiene una amplia injerencia para exigir al deudor una determinada obligación de dar, hacer o no hacer. Eso quiere decir que, ante cualquier desacato del pacto de permanencia, no existiría óbice para la Marina de Guerra del Perú (acreedor) exija su cumplimiento o indemnización, ante un juez.

Valverde, Ruiz y Díaz (2016), en su tesis para optar el grado de maestro en ciencias militares presentada ante Escuela Superior de Guerra del Ejército de Chorrillos, titulado: “Profesionalización del personal de tropa y cumplimiento de la misión de protección estratégica operativa de la 3era Brigada de Caballería”, concluyó que las instituciones militares y de defensa, requieren contar con más y mejores capacidades para ser efectivas; teniendo en cuenta que las bases de esas capacidades son la doctrina, la estructura organizacional interna, así como el reconocimiento del entorno estratégico, táctico y operativo (p.34)

Consolidando nuestro postulatorio, referente a los **antecedentes internacionales**, desde España el autor Ballester (2022), en su artículo publicado en la Revista Jurisprudencia Laboral, titulado: “El pacto de permanencia impropio”, mencionó que “el pacto actúa, para el empleador que financió la especialización, como una garantía, dándole la seguridad de que dicha inversión revierte en la compañía, mientras el empleador no dimita” (p.7). Esto se traduce, en que el beneficiario de la capacitación no podrá ad nutum extinguir su relación con la

institución mientras no cumpla el tiempo mínimo de servicios contemplado en la norma.

En Chile, Sierra (2018) en su artículo científico publicado en la Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cuyo título es: “El pacto de permanencia en la relación laboral. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema de 21 de agosto de 2007, Rol 5581-2005, “Universidad de Concepción con Olmos Coelho”; consolida la postura de Ballester, en razón a que, mencionó que el pacto de permanencia implica que:

“El trabajador se compromete a continuar en la misma empresa durante un tiempo determinado, luego si éste desea abandonar la empresa, el pacto lo único que provocará es la obligación de resarcir los perjuicios ocasionados al empleador” (p.161).

En suma, se colige que este pacto, en buena cuenta, limita -legal y legítimamente-, la libertad contractual del adocinado, obligándolo a mantener incólume sus servicios en la institución, dado que, esa permanencia resulta importante para los planes estratégicos, y si en caso hay ruptura unilateral de ese deber expreso, se genera una indemnización por daños y perjuicios. En sintonía con lo antedicho, Mendoza (2018), en su artículo publicado en la revista jurídica del organismo judicial de Guatemala, titulado: “Los pactos de permanencia: bases para su regulación y para su pragmática ponderada”, enfáticamente señaló que:

“El pacto de permanencia guarda correspondencia con el deber de buena fe que se desprende del contrato de trabajo. Esto es así ya que las partes guardan la razonable expectativa de retomar el vínculo laboral y hacia ello adoptan diversas obligaciones” (p.4)

A mayor abundamiento, Moreno (2017) en su tesis para optar el título profesional de abogado, presentado ante la Universidad de Chile, cuyo título es: “El pacto de permanencia y otros pactos en la empresa”, concluyó que “los pactos de permanencia son una suerte de acuerdo comercial en la que el trabajador de una empresa se obliga a permanecer en ella por un tiempo, debido a que éste último sufragó los costos de su capacitación”. Nótese que la causa de un pacto de permanencia laboral radica en la inversión en la especialización, perfeccionamiento del trabajador a cuenta del empleador o Marina de Guerra del Perú, entonces, dado que es factible, como dijimos, incorporarlo a los convenios

de capacitación es factible también, conforme a la opinión del autor aludido, que su incumplimiento genera una obligación de indemnizar.

Sin perjuicio de ello, Zambrano (2018), en su artículo indizado en la Revista de la Academia de Guerra del Ejército Ecuatoriano, titulado: “Nuevos retos para el entrenamiento del personal militar”, manifestó que “la capacitación [...] de todos los miembros permitirán mantener un crecimiento institucional constante, mejorando; conocimientos y habilidades, cuya aplicación permitirá un mejor desenvolvimiento y ejecución de las actividades militares” (p.59)

Por otro lado, se desarrolló el enfoque teórico, cuyo objetivo, fue escrutar el estado de cuestión del universo de categorías que la investigación nos otorga, por ello, con respecto al convenio de capacitación, se tiene que se trata de:

“Un acuerdo de voluntades pactada o celebrada entre sujetos de derecho o entidades legalmente competentes o autorizadas normativamente, en función de su respectiva formación legal, tomando en cuenta que estas instancias compartan un objetivo común” (Razo, et al., 2021, p. 21).

Tiene como finalidad impulsar ciertas actividades y objetivos concretos; el marco jurídico del sistema educativo del ministerio de defensa, exige a la Marina concretar convenios de capacitación con la finalidad forjar alianzas estratégicas con instituciones educativas que beneficien a su personal militar y así reciban “una formación destinada a mejorar sus conocimientos en distintas materias de estudio: tecnológico, cognoscitivo, cultural y académico, que propicien su especialización o perfeccionamiento” (López, et al., 2019, p.217). Además, según Vignolo (2019), a través de estos convenios de capacitación se buscan fortalecer e implementar: **i)** los derechos y beneficios del personal militar a acceder a una educación básica o superior; y **ii)** concretar planes estratégicos para el impulso de actividades u objetivos institucionales (p.28).

Recordar que las capacitaciones que otorga la Marina Guerra del Perú son financiadas por el Estado, de acuerdo al pliego presupuestal anual, entre ellas podemos encontrar: el desarrollo de un proyecto académico, actividades técnicas, diplomados, talleres, becas, asesorías, cursos, eventos, intercambios académicos, pasantías, formación profesional: carrera universitaria postgrado o maestría (Barragán y Camargo, 2020, p.15).

Cabe mencionar que la causa principal de la suscripción de los convenios de capacitación se debe a la concreción de los planes estratégicos e institucionales de la institución naval, establecidas en la resolución ministerial N° 0434-2008-CGMG, en sintonía con el sistema educativo del sector defensa contenido en la resolución ministerial N° 1068-2005-DE/SG, la finalidad de ello versa en desarrollar un adecuado desempeño del capital humano militar en las funciones encomendadas, para permitir adquirir nuevas habilidades y competencias, para mejorar el desempeño del trabajador en la actualidad (Aranda, 2021, p.76)

En relación al convenio marco, es aquel que busca consolidar lazos de tipo institucional de manera general para la realización de acciones determinadas. Según el Ministerio de desarrollo e inclusión social (2021) “se trata de documento a través del cual se expresa la voluntad de las partes en torno a un objetivo común, estableciendo cláusulas generales de mutuo cumplimiento” (p.34). Es decir, son expresiones formales de intención para participar en diversas actividades de relación académica. Por lo tanto, no tiene carácter obligacional, allí no se asume compromisos económicos.

Por otro lado, dentro del marco de ejecución de los convenios de capacitación rubricados por la Marina, encontramos al específico, el cual es:

“Suscrito con el fin de permitir la ejecución del convenio marco del que derivan, conteniendo el desarrollo de los acuerdos y compromisos específicos de cooperación a realizarse por las partes, los cuales deben estar dentro del marco de las disposiciones del convenio marco del que derivan” (Cocco, 2018, p.5)

Es decir, su objeto es materializar, plasmar y/o ejecutar un proyecto o plan de acción concreto, por ello, genera obligaciones, en este punto asumen responsabilidades, deberes y obligaciones de carácter económico, porque se definen de forma precisa y discriminada el área donde se plasmarán esas prerrogativas para llevarlos a la realidad y los objetivos concretos a impulsarse, incluyendo, las consecuencias económicas y legales *inter partes*.

Dentro de este contexto, encontramos a los convenios de cooperación interinstitucional, el cual de acuerdo a Mezarina y Rosales (2019) “implica un acuerdo de voluntades al que arriban dos o más sujetos de derecho o entidades

nacionales e internacionales” (p.376) Donde manifiestan tener un compromiso de encaminar un conjunto de actividades de interés común, “relacionados con aspectos académicos, científicos, de investigación, de salud, financieros, culturales, de proyectos, entre otros; representando la expresión de confianza, buena fe y reciprocidad para un trabajo coordinado entre las partes que lo celebran” (Córdova y Nava, 2018, p.9)

Seguidamente, se entiende por pacto de permanencia, o también conocido como tiempo mínimo de permanencia, a la imposición legal que condiciona la libertad del adocinado a desvincularse o retirarse unilateralmente de la Marina de Guerra del Perú, a menos que se dé por causa justificada (Fierro, 2019, p.64). Con ello la unidad castrense intenta hacer una retención al cese voluntario del adocinado comprometiéndole a permanecer por un tiempo mínimo prestando sus servicios, en razón a que otorgó un perfeccionamiento cualificado a cuenta del Estado, la cual es fijado en proporción al valor de la capacitación y el tiempo que demandó (De Val Tena, 2017, p.51).

Cuando la persona capacitada incrementa su potencial y buen perfil, se verá reflejado en el desempeño de las funciones navales, puesto que motiva a la Marina, quien en vez de contratar directamente a una persona que ya cuente con un perfil especializado, “invierte o apuesta” en el desarrollo de las potencialidades de su personal, beneficiándose ambas partes en esta “subida” en las competencias profesionales del trabajador (Mendoza, 2018, p.2). Esta premisa resume la causa jurídica de los pactos de permanencia.

En esa línea, vale citar la apreciación puntual de la autora Mella (2018) respecto a la libertad contractual frente al pacto de permanencia, la misma que se aplica en la actividad estatal; afirmó que:

“La libertad de trabajo del trabajador puede limitarse por mutuo acuerdo cuando este ha recibido “una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico. Con este pacto de permanencia se coarta, de manera importante, el derecho del empleado a extinguir el contrato en cualquier momento y por su sola voluntad” (p.61)

Es una medida asegurativa y garantista a la inversión del estado en caso el beneficiario “abandone la compañía antes del tiempo convenido (Serra, 2020, p. 42) Su incumplimiento acarrearía un reembolso económico, tal y como lo preceptúa la Ley N° 28359, el Decreto Legislativo N°1144 y la Ley N° 29131, dirigidos al personal militar que ha recibido instrucción profesional, que corre a cuenta del beneficiario de la capacitación cuando pasa a la situación retiro, es dado de baja o contravenga deberes funcionales (medida disciplinaria); debiendo devolver el integro de la inversión del perfeccionamiento o en su defecto el remanente de la misma.

Esto trae a colación la figura del perfeccionamiento del personal naval, llamado también adiestramiento, instrucción o especialización, según lo opinado por Paredes (2019) consiste en “una capacitación técnica y laboral, que tiene arraigado un pacto de permanencia” (p. 259). La misma que busca amplificar, actualizar y mejorar los conocimientos del personal militar, en lo atinente a su rendimiento técnico, funcional y cognitivo, lo cual acrecentará la productividad en el ejercicio de sus funciones.

Para Zambrano (2018) el perfeccionamiento “permite afinar las capacidades de [...] todos los miembros militares de una fuerza armada cuya aplicación avizorará un mejor desenvolvimiento y ejecución en sus actividades” (p.59). Recordar que el perfeccionamiento es una capacitación de carácter especial, que constituye una inversión preconcebida por el Estado de cara a objetivos institucionales y pliego presupuestal, las cuales se materializan por medios de resoluciones ministeriales expedidos por la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú (Ramírez y Paredes, 2021, p. 23).

Sin perjuicio de ello, en alusión a la **relación material** que une, de un lado, a la Marina de Guerra del Perú, y, por otro, al adoctrinado, según lo opinado por Aguirrezabal (2018) citando a la Corte de Apelaciones de Santiago:

“En todo proceso se distinguen con claridad dos tipos de relaciones jurídicas. La primera es procesal y liga a las partes con el tribunal, con el objeto de que el proceso cumpla con sus fines, y la segunda, sustancial o material, pues dice relación con el derecho de fondo que invoca el actor en su demanda en contra del demandado” (p.254)

Se trata de una relación que lleva inmersa un “vinculo institucional”, que se desarrolla y fenece en la norma aplicable para cada personal militar. Siguiendo con lo antedicho, la relación material nace cuando las partes se obligan entre sí, cada una se hace responsable de una determinada prestación, que, desde de nuestro punto de vista, tiene naturaleza sinalagmática, es decir, “obligaciones recíprocas que cumplen una función económica y jurídica, y, a la vez, se enmarcan dentro de la justicia objetiva que supone la concreción de una igualdad” (D’Ambrocio-Camacho, 2021, p.159).

Es decir, se está ante una relación jurídica sustancial o material cuando existe una ligazón entre dos o más personas una de las cuales está en derecho de exigir a la otra el cumplimiento de un deber jurídico (Tribunal Constitucional, 2004, par.14). Cuando hay incumplimiento de una de ellas, y se origina un conflicto de intereses, esa relación material pasa tener un efecto procesal, por la inmersión del Aquo en un proceso judicial, a efectos de dirimir la controversia. Ambas relaciones jurídicas están unidas entre sí ya que son antecedentes de la sentencia de fondo, independientemente de la razón que tenga alguna de las partes sobre el derecho discutido (Palacios, 2021, p. 366).

Por todo lo expuesto, cabe recalcar que el aporte al derecho de la presente tesis, versó en proponer una modificatoria al artículo 688° del Código Procesal Civil, mediante un proyecto de ley, para que incluya a la hoja de compromiso de pago, como un nuevo título ejecutivo, ello con la finalidad de asegurar la permanencia del adocinado en la institución, y como consecuencia del incumplimiento de éste recuperar de forma expedita la inversión realizada por su perfeccionamiento, acortando plazos procesales y maximizando los costos presupuestales. Y esto toma fuerza según los autores mencionados hasta este punto.

Finalmente, como **enfoques conceptuales**, tuvimos a la hoja de compromiso de pago, la cual constituye un título ejecutivo que nace de un acto obligacional del Estado y un sujeto de derecho, en donde el primero capacita al último esperando de retribución que cumpla con un cierto periodo de tiempo dentro de la institución como compensación del dinero invertido en su perfeccionamiento. Por otro lado, está el adocinado, personal militar beneficiario de la especialización o

capacitación sufragada por el Estado, a través de un convenio de cooperación. De igual proponemos el término, período mínimo de permanencia, se le conoce al tiempo específico y determinado por cual el adoctrinado debe pasar dentro de la unidad castrense por la capacitación del que fue beneficiario. Convenio de Capacitación, es el acuerdo celebrado entre dos personas jurídicas para la realización de una determinada actividad o proyecto, al cual comulgan para sus propios intereses institucionales, a favor de un determinado grupo de personas.

III. METODOLOGÍA.-

La investigación se orientó bajo el enfoque cualitativo, calificativo que se le otorga a aquella investigación cuya principal consigna es escrutar, entender y analizar un fenómeno socio-jurídico; por medio de un proceso holístico indagación para darle un sentido u orientación. En esa línea Guerra (2019) sostiene que este enfoque en una alternativa investigativa en las ciencias sociales, donde como es sabido, está incluido el derecho, en cuanto al estudio comprensivo e interpretativo del hecho humano (p.22).

Así mismo, Denzin y Lincoln citados por Creswell (2017) creen que " implica un enfoque interpretativo y naturalista de un tema en particular " (p.13). En este punto crucial, el investigador hace registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas.

Esto permitió producir e hilvanar nuevos conocimientos, sin optar por la ciencia estadística o práctica cuantitativa, cuya tónica es la utilización de cálculos, tabulaciones y operaciones matemáticas (Aspers y Corte, 2019, p. 141). El centro neurálgico en el que descansa es la observación, el conocimiento abstracto y la ontología interpretativa. Por tal razón según Kumar "la investigación cualitativa comprende los siguientes métodos: lógica, etnografía, análisis del discurso, estudio de caso, entrevista abierta, observación participante, teoría fundamentada, biografía, método comparativo, casuística, crítica literaria, etc." (2018, p.2). Sin perjuicio de lo mencionado al ser la abstracción la materia prima que la impulsa está nos ofrece un abanico de posibilidades de análisis que enriquecen la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo **básica**, por el hecho fundamental de que ha nacido de la curiosidad del investigador por resolver un problema actual, y que, su centro neurálgico, está destinado al alumbramiento de nuevos conocimientos, es decir, ha buscado compilar informaciones respecto a las particularidades de los diferentes escenarios sociales (Sánchez, et al., 2018, p. 79). La inquietud genera sabiduría, la cual, junto con la observación, generan conocimiento fundamentado,

según Nicomedes (2018) la finalidad de la investigación básica tiene como centro medular “desentrañar los misterios del origen de todos los fenómenos de la naturaleza, la sociedad, el pensamiento. (p.1).

Por su parte Toche (2019) opina que es un tipo de investigación cuyo fundamento radica en el mero estudio y entendimiento de un problema, más no en la resolución de la misma (p.12). En efecto, lo que se busca es escrutar el estado de la cuestión del universo de categorías que nos ofrece la materia objeto de estudio.

En cuanto al **diseño** de investigación, Hernández, et. al (2014) señalan que existen seis tipos: etnográficos, fenomenológicos, narrativos, de teoría fundamentada, de investigación y estudios de casos (p. 470). En el presente caso, se optó el estudio de casos, la cual está enfocada en responder por qué y para que del presente fenómeno de estudio (Luque y Fernández, 2018, p.104).

Para Patlán (2020) citando a Andréu y Pérez, implica una teoría enraizada cuyo propósito es realizar “una investigación de forma constructivista e inductiva para realizar teorizaciones a partir de datos, guiando la investigación por necesidades estrictamente teóricas, es decir, para generar la teoría o el conocimiento que existen en los datos” (p.36). Ello trae a colación el nacimiento de nuevos modelos de explicación, posturas y conocimientos acerca de una tema o fenómeno problemático que ha despertado la curiosidad del investigador.

Asimismo, se deja sentado que el **nivel de investigación** del presente trabajo es de tipo descriptivo ya que desglosa las categorías de estudio dando resultados lógicos, coherentes y claros. Cabe señalar que este tipo de estudio (descriptivo) se basan en primer orden en la observación de información por lo cual el indagador se enfoca en describir dicha recolección, en palabras sencillas, se basa en la caracterización del fenómeno de estudio (Espriella y Gómez, 2020, p. 129).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Referente a las categorías y subcategorías se propusieron las que mejor calzaron al presente trabajo de investigación, las cuales componen a grandes rasgos unidades temáticas que ayudan a sintetizar el recojo de material de la

materia a estudiar. Para el caso que nos convoca, tenemos dos: convenio de capacitación y el pacto de permanencia, con sus respectivas subcategorías, tal y como se muestra a continuación:

-Convenio de capacitación, se le llama al acuerdo celebrado entre la Marina de Guerra del Perú y una o varias instituciones públicas o privadas (personas jurídicas, como universidades, ceos, empresas, entidades, institutos de formación laboral y profesional) nacionales e internacionales, a favor del personal militar con la imperante finalidad de perfeccionar sus capacidades para la debida ejecución y puesta en marcha de sus funciones referentes a la actividad marítima, fluvial y lacustre, a través de talleres, cursos, diplomados, charlas, instrucción, pasantías, internados, formación profesional: maestría y grado académico, etc. Como consecuencia de ello, se establece la condición para el personal seleccionado cumpla con el pacto de permanencia en la institución, o en su defecto, reembolsar económicamente a la institución con el total del costo de la capacitación o el remanente del mismo.

Respecto al convenio marco, cabe señalar, que este instituto forma parte del bagaje de los convenios de capacitación, con la característica resaltante de constituir un documento que contiene una intención expresa de impulsar un determinado proyecto o actividad educativo, cultural, científico o tecnológico con otra institución pública o privada. En él se fijan los marcos generales del proyecto, puntos a tratar, prerrogativas, bases, planes, etc. La cual no genera obligaciones de carácter patrimonial.

Por su parte, el convenio específico, es un documento que contiene el convenio marco, pero con la diferencia que contempla de forma discriminada y especifica los planes a desarrollarse, los intervinientes, herramientas, el campo a tratarse (si es cooperación académica, prácticas profesionales, pasantías, cursos, etc.), es decir, posee los marcos generales del proyecto o actividad, fijando los objetivos concretos, términos y obligaciones que las partes A y B se comprometen

-Pacto de Permanencia, tiene su origen en el derecho laboral, pero sus alcances se extienden a todo aquel ámbito en el que el empleador (entidad) ha otorgado una especialización a favor de su personal; en materia castrense, es

considerado una condición a la libertad del adocinado o beneficiario de una capacitación sufragada por el Estado, a desvincularse o marcharse de la institución por mandato legal conforme lo estipula el artículo 26 y 27 de la ley 28359° (para oficiales) y el decreto supremo N° 1144 (para personal subalterno). Es decir, la Marina de Guerra del Perú, bajo el principio universal de la buena fe, espera a modo de retribución que los conocimientos extraídos de la instrucción o formación por parte del adocinado, se vean reflejados en el desempeño de sus funciones y prestación de sus servicios, de cara con los planes estratégicos trazados.

En este punto encontramos a la obligación de pago, una figura relacionada a los pactos de permanencia, debido a que, al ser la causa principal de ésta última, la existencia una especialización sufragada por el Estado (Marina de Guerra del Perú) extrainstitucional, su sólo incumplimiento, de acuerdo a la norma especial, genera una obligación de reembolso económico, es decir, una obligación de dar una suma dineraria a cuenta del beneficiario a favor de la institución concerniente al costo total del perfeccionamiento o el remanente del mismo.

Lo que nos lleva a concluir que inmersa a esta relación, Marina de Guerra y adocinado, hay una relación jurídica material, ¿Por qué? Básicamente a raíz de que al haber una normativa que responsabiliza a las fuerzas armadas a mantener constantemente preparados a su personal, ésta se obliga a perfeccionarlo; y el beneficiario se obliga a retribuir esos conocimientos en la mejora de sus funciones dentro de la institución (valor revolvente). A esto se llama relación material, donde no habría mayor inconveniente. Sin embargo, el no cumplimiento de cualquier de esas obligaciones contraídas genera un conflicto, que puede verse ventilado en un proceso judicial, donde ambas partes actuarían de demandante y demandado, esperando que el Aquo dirima la controversia.

3.3. Escenario de estudio

Se comprende a grandes luces respecto a este punto que abarca el escenario de estudio en donde la problemática toma mayor energía siendo éste la Marina de Guerra. Es decir, es el lugar, espacio o ambiente donde se desarrolló el fenómeno de estudio (Sánchez, et al., 2018, p. 64). Con la finalidad de que la

investigación coja concreción, objetividad y no se reduzca a una mera apreciación de un fenómeno ficticio, requiere que se demarque un ambiente en específico, donde se centrará el análisis. Según Bell citado por Spaniol y Rowland (2018):

“El escenario da unidad metodológica a los estudios de futuros... [y, además, es] utilizado por todos los futuristas de una forma u otra y, por lo tanto, es, con mucho, la herramienta metodológica más ampliamente compartida del campo de los futuros" (p.1)

En ese sentido, la entrevista estuvo destinada a especialistas de la procuraduría pública (Procumar) ubicada en la Avenida Salaverry N.º 2439, San Isidro-Lima, quienes han vivido en carne propia la problemática y tienen mayores alcances a las atingencias de la materia estudiada.

3.4. Participantes

Dentro de la Marina de Guerra existen diversas áreas, pero para fines del presente trabajo se designó que los participantes idóneos serán 5 profesionales que laboran o han laborado en el área de recuperaciones de PROCUMAR, los cuales en su totalidad son operadores jurídicos encargados de los asuntos judiciales de la institución, por lo cual su aporte sin duda fue de gran relevancia para el nacimiento de este nuevo instituto jurídico llamado hoja de compromiso de pago.

Opina Sargeant (2018) que “la selección de sujetos en la investigación cualitativa tiene un propósito; Se seleccionan los participantes que mejor pueden informar las preguntas de investigación y mejorar la comprensión del fenómeno en estudio” (p.2). Sin perjuicio de lo mencionado, se contó además con especialistas dentro de la rama del derecho civil los cuales aportaron con simetría los lineamientos del presente trabajo.

Tabla N° 01*Cuadro de participantes del estudio*

NOMBRES	CARGO
Agustín Nicolás Arosemena Angulo	Capitán de corbeta del cuerpo jurídico de la Marina de Guerra del Perú, Jefe del área civil de la Procuraduría de la Marina y tercer comandante de la procuraduría de la marina, en las áreas respectivas a su cargo.
Edgar Miranda Chuquillanqui	Profesor universitario de Derecho Civil y Comercial en la UCV y la Universidad Científica del Sur. Abogado Litigante
Carlos Augusto Flores Espinoza	Abogado litigante, especialista en derecho laboral y en administración tributaria Sunat, ha desempeñado labores en el área de recursos humanos. Es profesor de maestría en la Universidad de San Marcos, UPN y en la Universidad César Vallejo.
Michael Robles Domínguez	Procurador encargado del área de recuperaciones de bienes y cobranza judicial de Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.
Roberto Carlos Durand Matute	Abogado de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú

Fuente: Elaboración propia, 2022.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Implica la forma en cómo se recogió y organizó los datos de la investigación, es decir, la manera en la que se estructuró las categorías, los hechos, contextos y variable involucradas en el estudio (Useche, et al., 2019, p.29). Para esta oportunidad se utilizó la técnica de la entrevista, puesto que, a través de ella, se pudo responder a nuestro problema principal y los problemas específicos que dirigen la presente, gestando un panorama claro y concreto. Consiste en una importante técnica de recolección de datos que involucra la comunicación verbal entre el investigador y el sujeto.

Las entrevistas se utilizan comúnmente en diseños de encuestas y en estudios exploratorios y descriptivos (Lopezosa, 2020, p.89). No siendo una excepción el presente trabajo de investigación. Comparten este pensamiento de Holstein y

Gubrium citados por Anyan (2018) “la entrevista es un método muy utilizado para recopilar datos en los métodos cualitativos de investigación social” (p.1).

Asimismo, cabe señalar que el instrumento de dicha técnica es la guía de la entrevista, por medio de la cual los profesionales en la materia pudieron dar su apreciación personal a partir de su expertis en el campo fáctico jurídico. Según Useche, et al (2018) sirve para diseñar la orientación de la entrevista, delimitar el tema, los aspectos a preguntar, ordenar los tópicos, una escala de repreguntas, etc. (p.39). Como se puede apreciar, fijar el rumbo de las preguntas, en el marco de la entrevista, avizora que las respuestas sean esperadas y ayuden a responder a los objetivos planteados. La apreciación extraída de los doctores, ha guardado perfecta sincronía respecto a los objetivos sobre los cuales descansa la ontología de este trabajo.

Sin perjuicio de ello, las preguntas han sido validadas y ratificadas por asesores metodólogos con experiencias en el campo de la investigación cualitativa, quienes han dado su conformidad con lógica, coherencia y pertinencia de las mismas, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla N°02

Validación de la guía de la entrevista

Instrumento	Datos generales	Cargo	Grado obtenido	Porcentaje
Guía de la Entrevista	Pedro Pablo Santisteban Llontop	Asesor Metodólogo UCV	Maestría	95%
	Fernando La Torre Guerreño	Asesor Metodólogo UCV	Maestría	95%
	Linda Yaela Ávila Ortiz	Asesor Metodólogo UCV	Maestría	90%
	Promedio Final			

Elaboración propia, 2022.

Dentro este contexto, otro método o técnica de recolección de datos que no fue ajeno al presente trabajo de investigación fue la técnica de análisis de documentos, para Alejandria (2022) no sólo se debe “reducir la teorización, comprensión y descripción del fenómeno de estudio a la mera obtención de la

opinión de los expertos” (p.18). Es importante contrastar los hallazgos con documentos de tipo legal (resoluciones, expedientes, leyes, normas, decretos supremos, etc.) que consoliden la postura tomada en la tesis, y desentrañar el verdadero sentido del fenómeno estudiado. Esta técnica consiste es “la exploración exhaustiva de textos, específicamente, que indaguen sobre los convenios de capacitación y los pactos de permanencia” (Useche, et al., 2019, p.48). Para ello, se utiliza la ficha de análisis documental, el cual sirve para obtener información valiosa para lograr el encuadre que incluye, básicamente, describir los acontecimientos rutinarios, así como los problemas y reacciones más usuales de las personas o cultura objeto de análisis (Sánchez, et al., 2020, p.118).

Desde nuestro punto de vista, compone un instrumento de carácter hermenéutico que nos permite ir más allá de lo que esta meramente plasmado en el texto. Para Borjas (2020) “tiene que ver con la interpretación de los textos, se ir aumentando el nivel de comprensión, donde las partes reciben significado del todo y el todo adquiere sentido de las partes” (p.86).

3.6. Procedimientos

Para este punto, se desarrolló la triangulación o también llamada triangulación metodológica, considerada como un procedimiento que consiste en recoger y analizar datos, desde distintos ángulos, a fin de contrastarlos e interpretarlos (Feria, et al., 2019, p.138). Sirve para procesar los datos de las investigaciones cualitativas e incrementar la objetividad y credibilidad en el análisis y ponderamiento. Citando a Alejandría (2022):

“En esta parte se ha contrastado, clasificado, agrupado y ponderado los datos más importantes y relevantes del marco teórico, las respuestas de los expertos recabadas por medio de la guía de entrevistas y los documentos citados en la ficha de análisis documental que dan dado respuesta al objetivo general y específicos trazados en la investigación” (p.20)

En efecto, la triangulación permite reunir todos los métodos de recolección de datos utilizados en una investigación para analizar su credibilidad, es decir, se “realiza un control cruzado entre diferentes fuentes de datos entre personas, instrumentos, datos, teorías, documentos” (Puentes, et al., 2018, p.111). Recuérdese que una investigación dice mucho del proceso de análisis de sus

datos, y cómo las conclusiones arriban han sido formadas, ¿desde meros sesgos o en evidencia concreta de datos?

Tabla N° 04

Cuadro de categorías y subcategoría de la investigación

Categorías	Subcategoría 1	Subcategoría 1	Subcategoría 2
Convenio de Capacitación	Convenio marco	Sin carácter patrimonial	Lineamientos generales
		Intención expresa	
	Convenio específico	Con carácter patrimonial	Lineamientos especiales
		Acciones concretas	
Pacto de permanencia	Relación Material	Acuerdo de voluntades	Crea, modifica o extingue relaciones jurídicas
		Obligaciones sinalagmáticas	prestación recíproca
	Perfeccionamiento	Preparación adecuada	incremento de las capacidades
		Asenso dentro de la institución	personal capacitado

Fuente: Elaboración propia, 2022.

3.7. Rigor científico

Según Alejandria (2022) para que una investigación cualitativa denote rigurosidad científica, requiere de validez y confiabilidad, esto es la congruencia del planteamiento de los supuestos, objetivos y conclusiones, así como también, de la selección de los datos o hallazgos (p.21). Esto quiere decir que la validez no se medirá o comprobará con operaciones matemáticas o estadísticas, sino en base a la plausibilidad. Bajo este contexto, los principios que normalmente se utilizaban para evaluar el rigor científico de la investigación cualitativa son la dependencia, credibilidad, auditabilidad y transferibilidad (Rojas y Osorio, 2019).

El presente trabajo investigación cumplió con el rigor de credibilidad, debido a que plasmó de forma precisa los hechos del fenómeno de estudio, valorando las opiniones de los participantes (conocedores de la materia que atiende al presente trabajo), el material bibliográfico (marco teórico) y los documentos analizados por medio de los instrumentos de recolección de datos. En suma, este rigor establece una adecuación fáctica de la argumentación con los datos de investigación y la realidad de referencia. (Olivier, 2018, p. 168).

Por la confirmabilidad la información obtenida podrá ser empleada en futuras investigaciones. Por la transferibilidad, el producto obtenido en el presente estudio podrá extenderse a la aplicación de otros tipos de casos en donde la institución capacite a su personal

Debemos señalar que este apartado está orientado a la validez y confiabilidad que debe revestir la presente tesis; por lo cual, se contó con la validación de los instrumentos de recolección de datos por parte de los asesores metodológicos (expertos en investigación científica), con grado de maestro, de la universidad César Vallejo.

3.8. Método de análisis de datos

Referente al análisis de datos desarrollado dentro del presente trabajo de investigación se tuvo a bien desarrollar el método hermenéutico jurídico. En ese sentido, se analizó doctrina, jurisprudencia, legislación comparada, artículos científicos, revistas indexadas, así como la información recaba de los expertos fue el pilar fundamental para poder darle el sentido deseado al trabajo ya que guardan simetría con nuestras categorías y subcategorías de forma indubitable (Arias, 2020, p.627).

En esa misma línea del pensamiento, respecto al método descriptivo, nos ocupó precisar los resultados recabados del instrumento de recolección de datos. Además, cabe señalar que de dicha información se procedió a darle la correcta interpretación a través de la hermenéutica para poder recoger y estructurar la información pertinente para poder responder de forma hegemónica los objetivos materia de estudio del presente trabajo Finalmente, respecto al método interpretativo, se buscó dar respuesta a las interrogantes planteadas a través de teorías, doctrinas, revistas indexadas entre otros.

3.9. Aspectos éticos

La investigación en curso se sujetó a la resolución interna N°115 de la Guía de Productos Observables y la resolución N° 281-2022-VI-UCV emitidos por la universidad Cesar Vallejo, respetando el derecho a la propiedad intelectual previsto en la Ley de Derecho de Autor - D.L N° 822. A su vez, se desarrolló bajo

las guías de referenciación bibliográfica del manual APA 7ma edición. En ese sentido, la información dispensada es material original por cuanto ha sido sometida al programa informático de anti plagio Turnitin, el mismo que ratificó estar lejos del porcentaje mínimo de similitud, comprobando su veracidad en todos sus extremos (Herrera, 2018, p.125).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado, se desarrolló los datos recabados por los instrumentos de recolección de datos, específicamente, de la guía de la entrevista y la ficha de análisis documental, así como, los hallazgos del marco teórico y la opinión de los entrevistados, materializando lo que llamamos la triangulación. Esto se resume en la siguiente premisa: hallazgos del marco teórico + respuestas entrevistados + fuentes documentales = conclusiones de la tesis.

En relación al objetivo general: Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal

Resultados de las respuestas obtenidas de los entrevistados - Procuradores

-La pregunta N°01, planteada a los expertos especialistas fue *¿cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal?* Estos respondieron lo que se plasma a continuación:

Bajo un criterio uniforme, Arosemena (2022), Miranda (2022), Flores (2022), Durand (2022) y Robles (2022) señalaron, primer lugar, que la Marina por un tema institucional y estratégico suscribe convenios extrainstitucionales con diferentes entidades educativas y universidades a favor de su personal militar con la finalidad de tenerlos preparados en todos los niveles para su buen desempeño en las unidades y dependencias a su cargo. Ello parte también del deseo de cumplir con las exigencias que el mundo globalizado consagra.

-Seguidamente, la pregunta N° 02 fue *¿que es lo bueno y lo malo de suscribir los convenios de capacitación?* Absolviendo:

Al respecto, Arosemena (2022) y Robles (2022) dijeron que lo bueno es que estos convenios van a facilitar el acceso al sistema educativo o acceso a sistemas técnicos, tanto nacionales como internacionales para generar el perfeccionamiento del personal, y esto contribuye al servicio profesional de cada militar en su especialidad y va a contribuir en el desempeño de sus funciones. Lo

malo no lo encuentro, tal vez podría ser, que el Estado pese al esfuerzo que hace en la inversión de su personal en capacitarlos, el personal opta por retirarse.

Acto seguido, Miranda (2022) sostuvo que, lo bueno es que, cuando la institución se avoca al perfeccionamiento y capacitación del personal, necesariamente éste, redundar en favor de la institución, es decir, se genera un presupuesto, se genera capacitación y, en consecuencia, ésta debe ser regresiva o devuelta a beneficio de la institución, en base a una permanencia mínima, que genera esa vinculación mínima de un periodo de acuerdo a la condición del personal, y de vulnerarse este contexto, se contravendría estas disposiciones.

Con una ácida apreciación, Flores (2022) esgrimió que, si las capacitaciones están determinadas en una ley, no hay nada negativo, lo negativo viene de las personas beneficiarias. Me explico, si la ley ya lo aprobó, se convierte un mandato legal, siempre habrá beneficios. El estado dispone el dinero del tesoro público para asignarlo al perfeccionamiento o capacitación del adocinado, esperando que los conocimientos adquiridos en la capacitación sean aplicados en la función pública; ahora de que haya personas que la incumplan ahí se deberían calibrar las sanciones que corresponden al respecto, para poder evitar estos aprovechamientos ilícitos, que considero son un fraude a la ley, y si hay fraude a la ley, entonces solo la ley debe solucionarlo.

Durand (2022) enfatizó que todo convenio que realiza la Marina en aras de mejorar las capacidades de sus miembros, lo tomamos como bueno, todo gasto en aras de mejorar el conocimiento, tiene como fruto el mejoramiento de su forma de trabajo diario y por ende sus capacidades que tenga en su unidad, sea en unidades áreas, buques, etc.

-Finalmente, se hizo la pregunta N°03 *¿Qué otro acuerdo o documento debería suscribirse, para garantizar el cumplimiento de permanencia en favor de la entidad?* Respondiendo lo siguiente:

Sucintamente, Arosemena (2022) y Durand (2022) señaló que se cuenta una diversidad de formas de recuperar la obligación de dar suma de dinero, puede ser por medio de una carta de fecha cierta haciendo el requerimiento de pago, a través de actas de conciliación, lo que si hay una deficiencia es que se podría contribuir

a través de una incorporación de un documento similar o parecido de un título valor excepcional o especial, con la finalidad de poder recuperar, a través de un proceso ejecutivo o de ejecución, esta inversión que hace el Estado en sus institutos armados.

Le sigue, Flores (2022) quien afirmó que hay una serie de herramientas que permitirían cobrarle, como el embargo de cuentas, a la remuneración que percibe. Otras medidas garantistas que se pueden emplear, pueden ser las medidas cautelares previas que le permitan al estado cobrar al beneficiario; otra figura a la que podemos acudir son las letras de cambio, avales, garantías con carta fianzas, garantías personales o inhabilitarlos (para que nunca más trabajen para el estado porque tienen una demostrada falta al cumplimiento de las normas éticas, un empleado abusa de su derecho, hace fraude a ley)

Robles (2022) y Miranda (2022) podría ser un compromiso de pago un compromiso de reembolso, un compromiso de responsabilidad económica, un documento que le dé la calidad de título ejecutivo podría ser así para garantizar porque previamente cuando este señor va a ser capacitado, se le debe dar una hoja donde se le diga usted va a ser capacitado sobre cierto tema y por lo tanto tienes que quedarte hasta cierto tiempo aceptas o no aceptas. Sí, acepto entonces cuál es la consecuencia del incumplimiento, si no te quedas por cierto tiempo.

Resultados recabados de las fuentes documentales

Para el objetivo general se consideró la Ley N° 28359 - Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas, modificada por el Decreto Legislativo N.º 1143, el cual establece un tiempo mínimo de servicios, en el art. 23° señala que el Oficial egresado de la Escuela de Formación de la respectiva institución armada, después de haber servido diez (10) años y el Oficial de procedencia universitaria, después de tres (03) años de haber obtenido la efectividad, tiene derecho a solicitar su pase a la situación de disponibilidad o retiro observando los requisitos previstos en la presente norma.

En ese mismo contexto, el art. 26° del mismo cuerpo normativo, dispone que el tiempo mínimo previsto en el art. 23° debe agregarse el tiempo mínimo de servicio compensatorio cuando el Estado haya nombrado al personal en comisión

de servicio o misión de estudios al exterior del país, el cual se computa en función al costo irrogado por la capacitación o formación profesional; la misma que no puede superar los 6 años de permanencia.

Por su contundencia, también se tomó como muestra al Decreto Legislativo N.º 1144, decreto que regula la situación militar de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las fuerzas armadas; igual que el Decreto Legislativo N.º 1143, también establece un tiempo mínimo de servicios, en el **art. 21º**, preceptúa que el personal egresado de las Escuelas de formación técnico-profesional del Sector Defensa y el procedente del servicio militar, después de haber prestado servicios durante siete (07) años y un (01) año respectivamente, tienen derecho a solicitar su pase a la situación de disponibilidad o retiro.

Así mismo, si es nombrado en misión de estudios al exterior, deberá cumplir adicionalmente un tiempo compensatorio impidiéndole su pase a la situación de disponibilidad o retiro. El cálculo es igual o parecido a la fórmula escogida por el Decreto Legislativo N.º 1143, se computa en función al costo irrogado al Estado (curso, compensación económica, pasajes, viáticos, otros montos otorgados por el Estado), que se calcula sobre la base de la Unidad Impositiva Tributaria(UIT).

En relación al **objetivo específico 1**: Analizar si el pacto de permanencia genera una relación material entre el adocinado y la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Resultados de las respuestas obtenidas de los entrevistados

-Como parte de la secuencia de la entrevista, se le formuló la pregunta N°04 *¿Una vez que el adocinado es perfeccionado por la institución a cargo, y posteriormente incumple el pacto de permanencia, se generaría una relación material?* Sus respuestas fueron:

Miranda (2022) bajo una mejor percepción, respondió que cuando una institución acuerda, vía, convenio con el personal a capacitarse surge la relación material es decir surgen relaciones jurídicas que se generan entre ambas; la institución asume la prestación de otorgarle la capacitación por ende el trabajador a capacitarse asume la condición o la prestación de devolver ese revólvente de

esa capacitación intra o a favor de la administración tenemos ahí el marco de la relación jurídica material que genera el propio convenio.

Flores (2022) y Arosemena (2022) afirmaron que hay que partir, del derecho de acción y el Estado tiene derecho de acción porque tiene cierto poder hacia la sociedad. La acción transforma la relación jurídica material/sustantiva a una relación jurídica procesal. Tengo que demostrar que el caso es justiciable, y el solo hecho de la existencia de una capacitación sufragada a cuenta del Estado, hace factible tal aseveración.

Robles (2022) claro que sí existe una relación material; la relación material se da desde el momento en que incumple. Es decir, se da desde que este señor se va de baja de la marina, sin haber cumplido con el tiempo compensatorio que se le había exigido previamente ahí nace la relación material. Luego obviamente la institución tiene que hacer los requerimientos para que cumpla con las consecuencias de su responsabilidad del documento que ha suscrito es decir que reembolsa el dinero donde la marina de guerra del Perú a un corrido en su formación. Ahí ya estamos en una relación jurídica procesal.

Durand (2022) y Robles (2022) con visión afirmatoria dijo: efectivamente, ante el incumplimiento del pacto de permanencia, como lo establece el decreto supremo antes mencionado, Decreto Legislativo N°1143 y 1144, si no ha cumplido con el tiempo compensatorio, deber realizar un reembolso económico por la formación académica brindada en la escuela naval o citen y por los cursos que ha llevado. Ante el incumplimiento de pago, Diredumar requiere el pago por cartas notariales, cartas conciliatorias, y si, aun así, no hay respuesta alguna, se interponer una demanda de obligación de dar suma de dinero ante juzgado civil.

-En pro de dar respuesta a dicho objetivo trazado, se confeccionó la pregunta N°05 a los expertos *¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el incumplimiento del pacto de permanencia?* A continuación, sus respuestas:

Para esta oportunidad tenemos a Durand (2022) dijo que la primera consecuencia es, el cobro de la deuda través del proceso judicial por obligación de dar suma de dinero, es decir, la persona va a tener que reembolsar por la instrucción o formación brindada. Por otro lado, la entidad se ve afectada

patrimonialmente, se ha dejado de capacitar a un personal que tal vez si hubiese realizado con esos conocimientos los trabajos que están encomendados, por lo tanto, el perjuicio allí sería operativa.

Entra de plano en este punto Miranda (2022), Arosemena (2022) y Flores (2022) quienes afirman que las consecuencias van desde patrimoniales, logísticas e institucionales, debiéndose, analizar de acuerdo al caso en concreto la magnitud de cada daño, conforme las indagaciones que se vayan a practicar, pero principalmente son las primeras que mencioné; ya que recordemos que el Estado asigna un presupuesto de acuerdo al requerimiento de cada dependencia y área de la institución con la finalidad de brindar un mejor servicio al ciudadano.

-Siguiendo esa línea, se efectuó la pregunta N.º 06 *¿Cree usted que el pacto de permanencia debe revestir cierta formalidad para convertirse en un instrumento con carácter ejecutivo (título de ejecución), y así, salvaguardar los intereses del Estado de forma más expedita? ¿Por qué?* Las respuestas fueron:

Arosemena (2022) podría ser que sí, para garantizar justamente el cumplimiento de la inversión económica por parte del beneficiario que genera el perjuicio, yo creo que debería ir por ahí un instrumento adecuado e idóneo o enmarcado dentro de aspectos legales o jurídicos que respalden una forma más inmediata para generar su ejecución. Considero que deberíamos, generar un instrumento válido/legal a fin de que se pueda generar como una vía excepcional como un proceso ejecutivo para su recuperación del dinero que el estado ha invertido en el momento oportuno y que este pueda ser reembolsado.

Por ese mismo vértice, Miranda (2022) y Durand (2022), respondieron que: dado que a la no se cuenta con un instrumento válido que sea eficaz a efectos que el personal capacitado cumpla eficientemente su prestación, no tenemos un instrumento válido para la ejecutabilidad de esa prestación, el pacto de permanencia necesita de una mayor solidez para que tenga un carácter ejecutivo en la regulación procesal.

En contrapartida, Flores (2022) opina que todo documento firmado, en el ejercicio de función pública, tiene fecha cierta, eso le da una naturaliza publica, tiene traslado instrumental, porque es copiada de las entidades del estado, allí se

sabe dónde se guarda, tiene fecha, hay un libro. Y como está firmada por personas que están en el ejercicio de sus funciones esos autos son ejecutables.

Robles (2022) Claro que sí yo tengo un documento un pacto de permanencia que reviste las formalidades tanto requisitos formales cómo esenciales y como otros los requisitos comunes que el art. 688 del C.P.C establece, entonces si podré ejecutar eso. Si cumplimos con los requisitos que te pide la ley para constituir un título ejecutivo nos garantiza hacerlo más efectivo y más eficaz, en cuanto estemos seguros que hay un derecho existente reconocido en un documento solemne.

Resultados extraídos de las fuentes documentales

En aras de responder al objetivo específico 1, se vio apropiado contrastar la información contenida en la Resolución de la Comandancia General de la Marina N°0434-2008-CGMG de fecha 19-06-2008, donde podemos apreciar la existencia del origen de la relación material de la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal militar. En este cuerpo legal se vierte que los planes estratégicos de la unidad castrense consideran como objetivo general el contar con un sistema de instrucción que responda a un proceso integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las unidades y dependencias, Esto nos lleva a colegir que, por mandato legal, la Marina tiene la obligación de capacitar a su personal militar, siendo esta parte de su prestación material, la cual, ante su incumplimiento, puede ser exigida ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

Así mismo, tenemos a la Resolución Ministerial N° 2081-2017-DE-VPD de fecha 21-12-2017- Visión del sistema educativo del sector defensa, objetivos estratégicos en materia educativa, para el período 2017-2021, en el que se fija la obligación de las instituciones armadas (incluida la Marina) de fomentar alianzas estratégicas con universidades, institutos, escuelas, empresas, instituciones y organismos naciones y extranjeras con el fin de suscribir convenios de capacitación [cooperación] interinstitucional en el ámbito académico a favor de su personal militar. Otra fuente documental que ratifica la relación material entre

Marina de Guerra y adocinado, en el rubro del perfeccionamiento, volviendo a ratificar la obligación de la institución en efectuar la capacitación del personal.

Bajo esta línea, también nos topamos con la Ley N.º 29248, Ley de Servicio Militar y su reglamento, modificada por el Decreto Legislativo N.º1146; dicho cuerpo normativo contempla los derechos y beneficios del personal militar en servicio, las cuales se encuentran en el artículo 54º de ley, y en los arts. 63º y 64º del reglamento, respectivamente. Sin embargo, el aspecto que se quiere resaltar son los literales: d) Facilidades para iniciar, continuar y culminar estudios universitarios; y e) Recibir educación básica, técnico productiva o superior tecnológica en distintas especialidades y f) Facilidades para el acceso a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Cabe decir, que estas normativas, tienen consonancia con los Decretos Legislativos N.º1143 y N.º1144 (citados en las fuentes documentales del objetivo general, véase pág.24), donde se aprecia la otra parte de la relación material concerniente al adocinado, esto es el deber-prestación-obligación de permanecer en la institución castrense por un tiempo mínimo de servicios. Dicho esto, la relación material queda plenamente configurada, ya que, por ambas partes, existen obligaciones a su cargo y que tienen carácter sinalagmático.

En relación al objetivo específico 2, el cual versó en determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, Lima, 2022. Se extrajeron los siguientes resultados:

Resultados de las respuestas obtenidas de los entrevistados

-La pregunta N.º07, planteada a los expertos especialistas fue *¿es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento?* Sus respuestas fueron:

Arosemena (2022) y Flores (2022) enfatizan que, es una buena propuesta, porque solucionaría no solamente la carga jurídica procesal, sino reduciría los tiempos para recuperar el dinero del Estado que le pueda servir para seguir

capacitando al personal, que si está comprometido con la institución. Es viable y garantista, con este compromiso de pago o de obligación. Entonces si ya tenemos un modelo que regula este sistema, justamente para poder contribuir al tema de rendición de cuenta del estado en su tema presupuestario también podría aplicarse a que los beneficiarios al momento de sus capacitaciones o al integrarse, firmen o suscriban estas hojas de compromiso con la finalidad de que, en caso de incumplimiento, este sirva como un título ejecutivo, para poderlo utilizar como medio de prueba en un proceso único de ejecución de recuperación de dinero.

Miranda (2022) y Durand (2022) aseguran que sería adecuado, porque se trata de una medida asegurativa, entonces, no debemos confundir que se está vulnerado el derecho del capacitado, sino lo que se hace es preservar el ámbito patrimonial de la institución. Y, por otro lado, es que el ejecutado al asumir este compromiso, orienta a su perfeccionamiento y a la permanencia de la institución, dentro del marco del convenio. La hoja de compromiso, va ser un referente de garantía porque hay desembolsos excesivos que genera la institución permanente en los administrados, para que una vez de capacitarse asuman caminos distintos y esto genera deterioro y desprestigio institucional y, por ende, desventaja patrimonial, eso es lo que se quiere evitar.

Robles (2022) Claro que sí, previamente, teniendo en cuenta que esta hoja de responsabilidad económica debe contener las consecuencias en caso no cumple con la permanencia, cuánto va a pagar, Cuánto le va a deber al Estado, el tiempo de permanencia que debe acatar; todo ello.

-La pregunta N.º 08 efectuada fue ¿Se debe incluir a la hoja de compromiso de pago dentro de la gama de títulos ejecutivos establecidos en el art. 688º del Código Procesal Civil, por medio de un proyecto de ley, para cautelar el presupuesto de Defensa y Seguridad Nacional en beneficio de los intereses del Estado, para que la recuperación de la inversión se de forma mucho más expedita?

Con un matiz distinto, Flores (2022) asegura que el título ejecutivo habría que verlo como una escritura pública. La hoja de compromiso de pago es muy parecida a una escritura pública, deberíamos darle una fuerza ya sea para disuadir esta

conducta y señalar bien claro que la ejecución de este título se debe a una situación de corrupción. Es necesario de una ley que la incluya con gravedad, como un delito, ya que es un crimen tomar el dinero de todos, entonces es necesario hacer una modificación para que se disuada y que se castigue adecuadamente esta conducta ilegal e ilícita.

Sin embargo, Arosemena (2022) y Durand (2022) cree que la inclusión de esta hoja de compromiso de pago es el mismo tratamiento como si estuviéramos hablando de un título valor, darse en un caso excepcional en el tema de los casos de instrucción en las fuerzas armadas como la finalidad de que sea un instrumento más eficiente para poder lograr y caminar en la recuperación ya en el campo procesal por la vía de un proceso ejecutivo, que va a demandar menor tiempo, más eficiencia.

Con una respuesta más contundente, Miranda (2022) afirma que su inclusión si tendría asidero, porque, no hay otro medio a la fecha que la demanda de indemnización por daños y perjuicios patrimoniales a la institución que haga frente a ese incumplimiento, Pero este es un proceso largo, extenso lato que requiere larga actividad probatoria y finalmente se hace ilusa, por el tiempo, la eficacia de la sentencia. Para ello, la hoja de compromiso, que genera el convenio de capacitación, podría ser un elemento a considerarse como tal, es decir un título ejecutivo, debiendo cumplir con ser cierto, exigible, expreso y líquido.

-Para culminar, se formuló la pregunta N.º 09 la fue: *¿Qué otros mecanismos jurídicos, conoce, usted, que propicien la recuperación de la inversión en materia procesal?* A continuación, las respuestas puntuales de los entrevistados;

Por unanimidad de pareceres, Arosemena (2022), Miranda (2022), Flores (2022), Durand (2022) y Robles (2022) refieren que los mecanismos utilizados por la Procuraduría para la recuperación judicial de la inversión, a la fecha, son: la demanda de obligación de dar suma de dinero, cartas de conciliación extrajudicial, requerimientos de pago por medio de cartas notariales, cartas fianzas, entre otros. Sin embargo, éstas no tienen la misma fuerza obligatoria como la que tendría un título ejecutivo, para lo cual se debe proponer un proyecto de ley para su inclusión en la norma.

Resultados extraídos de las fuentes documentales

En esta ocasión, se tuvo acceso al expediente judicial N°01086-2015-0-1802-JP-CI-03 de fecha 09-06-2015, tramitado ante el 3° Juzgado de Paz Letrado (Sede Lince – San Isidro), Trata de un proceso de dar suma de dinero, entre la Marina de Guerra del Perú y el Alférez de Fragata Frank Nicholas Chambergo Chaparro. La Marina pese a tener la sentencia a su favor, no consigue recuperar el usufructo de la inversión que correspondía a S/ 35,283.55 soles; además, de la lectura nítida de los hechos, se advierte que el demandado (beneficiario de la capacitación) mantuvo una actitud renuente y evasiva a las cartas y llamados de la institución para que cancele la deuda, no cumpliendo con atender la correspondencia. Tal es así que, luego de adjudicarse la calidad de rebeldía, y habiéndose expedido sentencia judicial a favor de la entidad, ésta última no logra siquiera obtener algún beneficio puesto que, el ejecutado se había despojado de sus bienes. ¿Qué paso aquí? ¿Faltó Celeridad? ¿Falta de mecanismos de cobro efectivos?

Por otro lado, se encontró un importante aporte en la Resolución Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08-08-2016, Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, establece en el numeral 6.4.2.1. Formatos de Ejecución del PDP, un *formato de compromiso de capacitación* el cual constituye una declaración jurada suscrita por el servidor antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento; como, por ejemplo: permanecer en la entidad, tener suficiencia académica, someterse a evaluación y transmitir los conocimientos adquiridos del perfeccionamiento. Caso contrario, es decir, si incumple con el pacto de permanencia antes o después de la especialización, el efecto inmediato, es reembolsar el integro o el remanente del costo del dinero invertido.

DISCUSIÓN

En este breve acápite se materializó la triangulación metodológica, se ha procesado los hallazgos de los resultados, marco teórico, entrevistas y fuentes documentales, sometiéndolas a una valoración o ponderamiento de parte del investigador la cual ratificó los supuestos categóricos trazados en la investigación inicialmente.

Tabla N° 06

De la discusión del objetivo general

Objetivo general

Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal.

Supuesto general

La naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú con su personal; es la concreción de planes estratégicos fijados por la misma institución castrense de cara al logro de objetivos trazados, razón por la cual, el beneficiario debe quedarse por un tiempo determinado en la institución naval para retribuir los conocimientos adquiridos a favor de las unidades y dependencias navales donde se desempeña, y de esa forma, compensar el dinero invertido en su formación a cuenta del Estado.

Elaboración propia, 2022.

La primera pregunta que nos viene al entrar en materia es ¿Por qué es importante capacitar al personal militar? ¿Cuál es la causa o motivación? Es bien conocido que la Marina de Guerra del Perú cumple un rol fundamental en la protección de los intereses nacionales y en la política de defensa de nuestro país, motivo por el cual sobre sus hombros recae una gran responsabilidad de prestar el servicio a los ciudadanos asegurándoles seguridad sobre los límites marítimos, fluviales y lacustres del territorio nacional, en paralelo, con las demás fuerzas armadas. Más aún cuando se halla en un proceso de modernización y reestructuración organizacional en cuanto a unidades especializadas, comandos, oficiales y personal naval. En definitiva, se capacita, instruye, perfecciona o adiestra para contar con miembros altamente preparados.

Por tales razones fundamentales, el 19-05-2008, la comandancia de la Marina de Guerra del Perú, publicó la resolución ministerial N° 0434-2008-CGMG, citada

en el marco teórico, proponiendo una serie de planes estratégicos, las mismas que guardan sintonía con la visión del sistema educativo del Ministerio de Defensa, estableciendo que la causa de las capacitaciones navales radica en contar con una instrucción integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las unidades y dependencias, así como su realización personal y profesional.

Siendo, así las cosas, la capacitación, es una herramienta que permite proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades del talento humano de una empresa o entidad pública. Los autores Valverde, Ruíz y Díaz (2016), Aranda (2021), Zambrano y Jiménez-Navia, Villa-Enciso y Bermúdez-Hernández (2020), referenciados en el marco teórico, ratificaron este postuladorio, afirmando que la razón por la que se capacita al personal militar atiende a la finalidad de disponer miembros altamente educados en todos los aspectos inherentes al ser humano, profesional y ocupacional. Esta percepción es compartida en las respuestas de entrevistados en la pregunta N.º1 por Arosemena (2022), Miranda (2022), Flores (2022), Robles (2022) y Durand (2022).

En este punto, salta a la vista la disquisición teórica de Sánchez (2016), complementada por las respuestas de la pregunta N.º02 y N.º03 de la entrevista, específicamente de Arosemena (2022), Miranda (2022) y Robles (2022); quien preciso que el fomento de la capacitación en sector público y privado atiende a un mandato constitucional, previsto en el art. 23º de nuestra carta magna, cuyo extracto es: “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo” (Constitución Política del Perú, 1993). No cabe duda que este mandato constituye una obligación de todas las instituciones públicas para mejorar el servicio a la sociedad y propiciar una mejora en las capacidades de su personal;

Atendiendo a esto, la Marina de Guerra del Perú celebra convenios de cooperación académica, técnica, científica y cultural con personas jurídicas nacionales e internacionales (universidades, ceos, academias, institutos, empresas) con los más altos laureles acreditativos a favor de sus cadetes, oficiales y suboficiales con la finalidad de que reciban una capacitación laboral o

profesional más perfilada, y sea retribuida al servicio de la protección de los intereses nacionales; razón por la cual, la naturaleza del vínculo jurídico del pacto de permanencia yace en: 1) sacar utilidad o provecho al capital y potencial humano (personal naval), 2) recuperar lo sufragado y crecer patrimonialmente, y, 3) posicionarse como un paradigma para las demás instituciones.

Con la función reguladora del Estado, su injerencia en el fomento de la capacitación académica en los miembros navales, y la influencia de la económica y tecnológica mundial. Bajo este precepto, no cabe duda que la causa de las capacitaciones es también el deseo de la institución de incrementar el potencial humano, es decir, el valor profesional o técnico de los miembros de la Marina de Guerra del Perú, pero, sobre todo, constituye una reacción a la competitividad de la formación de otras institucionales navales foráneas, que lo conmina a estar a la altura de las exigencias que el mundo actual demanda, pero, sobre todo, con el afán de disponer con personal altamente preparado y adecuado para su puesto.

Finalmente, luego de pasar a revista a los resultados y contrastarlos, a través de la triangulación, en relación al supuesto general, se **demostró** que la naturaleza propiamente del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal, radica en que la institución busca mejorar, perfeccionar y optimizar el desempeño de sus funciones de cara a los planes estratégicos e institucionales, y bajo el respeto a los derechos y beneficios reconocidos al personal militar a acceder a una educación profesional y básica. Esto lleva a que la inversión realizada por el Estado para la especialización del adocinado esté condicionada a un tiempo mínimo de permanencia para que éste se obligue a permanecer por un determinado período prestando sus servicios en la institución conforme su normativa aplicable, no pudiendo -por cuenta propia- pasar a la situación de retiro o darse de baja por medida disciplinaria o incumplimiento de deberes; la misma que busca compensar el gasto dispensado por el Estado y que lo aprendido en el perfeccionamiento se retribuya para beneficio de la institución.

Tabla N° 07

De la discusión del específico 1

Objetivo específico 1

Analizar si los convenios de capacitación generan una relación material entre la Marina de Guerra el Perú y el adoctrinado, Lima, 2022.

Supuesto categórico 1

El pacto de permanencia genera una relación material, en razón a que, vincula a la Marina de Guerra y personal militar para que éste último se quede un determinado tiempo debido al desembolso económico que realizó el primero para su correcto perfeccionamiento

Elaboración propia, 2022.

Empezaremos este pasaje, señalando que resulta imperioso la presencia de las normas del derecho civil frente al convenio de capacitación, no solo por tratarse de un acto jurídico, por tener presente alcances contractuales y está asociado a los requisitos de validez de los actos; sino también porque su aplicabilidad atiente a la finalidad de cautelar y proteger los intereses prácticos y concretos de las partes que celebran el convenio, la cual tiene sinonimia con el contrato laboral, por lo tanto, esta supletoriedad y compatibilidad del derecho civil al laboral tiene resonancia e injerencia en algunas esferas jurídicas reguladas por otras normas, no siendo el desarrollo normativo militar (convenios de capacitación) una excepción a esta regla.

En ese orden de ideas, el convenio de capacitación posee todas las características que un acto jurídico goza debido a que sobre ella descansa la voluntad de la Marina de Guerra del Perú y una o más personas jurídicas destinada a perseguir efectos jurídicos y a obligarse sinalagmáticamente, motivo por cual, el consensualismo de sus intereses genera una relación material y procesal. Así lo preciso Arosemena (2022), en la pregunta N.º01 de la entrevista.

Autores de nuestro marco teórico, como Pinochet y Delgado (2021) y Rodríguez (2008) consolidan esta apreciación, siendo enfáticos en precisar que la sola voluntad de las partes crea obligaciones legítimamente exigibles, en razón a un principio universalmente conocido como el pacta sunt servanda o principio de obligatoriedad del contrato, la cual es recogido por la mayoría de ordenamiento

jurídicos del mundo tales como los códigos civiles de Chile, Argentina, Francia, Ecuador, Italia, Bolivia, Perú, Anteproyecto del Código Europeo de Contratos, entre otros.

Enriquecedor también nos pareció la opinión de autor La Cruz Bermejo, citado por Castillo (2018) quien puntualizó algunas atingencias; particularmente en este tipo de casos, se sabe que los convenios tienen una finalidad y esa es capacitar al personal militar, ergo, lleva consigo a su vez una serie de compromisos que el beneficiario debe acatar, la misma que es prevista principalmente en la Ley N°28359 y el Decreto Legislativo N°1144, fuentes documentales extraídas, como es permanecer en la institución por un tiempo mínimo de servicios, esto se llama pacto de permanencia; figura consagrada por el derecho laboral y referenciada por los autores De Val Tena (2017), Paredes (2019) y Fierro (2019) y los entrevistados Miranda (2022), Robles (2022), Arosemena (2022), Flores (2022) y Durand (2022)

Entonces cuando este pacto de permanencia no es acatado, no hay otro remedio que la participación del Estado a través del órgano judicial, para exigir su ejecución, es decir, si el adocinado no permanece en la institución prestando servicios por provocar su retiro (causal grave de inasistencia injustificada o contravención a sus funciones a cargo) donde además se petitionará el reembolso económico, una obligación cierta, expresa y líquida (costo de perfeccionamiento), la misma que se aplica al advenimiento del acto de incumplimiento al pacto de permanencia en la institución; lo que lo convierte en exigible, pudiendo invocar dicho argumento para petitionar las obligaciones económicas establecidas en la ley .

Sin perjuicio de ello, es importante reforzar el supuesto específico 1, con la percepción de Ghestin (2016), Jiménez (2016), Gounot (1912) y Guevara y Mudfi (2017), quienes han enfatizado de manera unánime que la verdadera razón por la cual el pacto de permanencia tiene fuerza obligatoria es la alineación de la libertad de los contrayentes, que se traduce en el consentimiento, aceptación o anuencia de respetar el pacto de permanencia fijada en la ley (imposición legal). Para ello, entendamos al compromiso como un deber moral frente a la contraparte, siendo ello, el permanecer fiel y respetar la palabra empeñada. No obstante, violentarla

supone un comportamiento desleal y negativo que aminora la confianza y la actividad económica de las partes y pone en peligro la consecución de los compromisos celebrados. Recuérdese que si se pierde la confianza no se materializa el objeto el objeto de un convenio: propiciar la capacitación del personal naval para la concreción de objetivos estratégicos.

En retrospectiva, la confianza es un elemento de carácter “sine qua non” en los pactos de permanencia, y está asociada a la fuerza obligatoria puesto que de ello depende el intercambio de intereses, por ello cabe preguntarnos ¿La Marina de Guerra del Perú invierte su dinero bajo la esperanza o confianza de que el adocinado entregará una contrapartida equivalente a su despojo patrimonial a través de su permanencia? Aunque la respuesta resulte afirmatoria, entendamos que el Estado, en realidad lo que hace, es aplicar la buena fe desde la suscripción de los convenios, ya que espera que los capacitados, en forma completa, retribuyan con los conocimientos adquiridos en la capacitación al servicio de la institución. Por ende, desde la perspectiva de la buena fe, no se puede partir desde el sentido contrario, en razón a que estas regulaciones orientan que todos los actos jurídicos realizados en sociedad deben ser cumplidos, lógicamente aquel que vulnere este principio tendrá que asumir las consecuencias por los daños ocasionados; idea que fue compartida por Miranda (2022), Flores (2022), Robles (2022) y Arosemena (2022), entrevistados en el presente trabajo.

Ya para culminar, esta disquisición nos lleva a traer a debate lo afirmado por el profesor Soto (2017), autor de nuestro marco teórico, ¿qué implica el carácter obligatorio del pacto de permanencia, y en general de los convenios? Si el *ius imperium* del Estado ha otorgado libertad contractual a las personas naturales y jurídicas para que, en el ejercicio de su autonomía privada, autorregulen sus intereses, por medio de la materialización de contratos, y éstos a través de pactos o cláusulas, sea cual sea su naturaleza legalmente permitida; resulta racional y dialéctico que también ha dotado de fuerza vinculante a esos contratos (relacionando material y jurídicamente a las partes), para dar seguridad jurídica a las personas para que si mañana celebran un contrato o pacto intrínseco en un documento expreso, y una de las partes incumple, tiene el derecho de acción para exigir su cumplimiento.

Zanjado este punto trascendental, y volviendo a la justificación del supuesto específico 1, cabe reflexionar la siguiente cuestión ¿Por qué estos convenios provocan una relación material? Partiendo de la premisa de que las capacitaciones atienden a los planes estratégicos de la institución y que su centro neurálgico descansa en la optimización de las funciones del personal militar, la relación material yace en el pacto de permanencia, la misma que tiene su origen en la norma aplicable al personal militar, y ésta, de la existencia de un perfeccionamiento costeadada por el Estado, la cual compone concretamente la causa jurídica. Por lo tanto, esto crea o da origen a un vínculo material entre Marina de Guerra y adoctrinado. Ahora bien, la relación procesal implica que el pacto antedicho haya sido violado, creando un conflicto de interés es mismo que se ventila en un proceso judicial ordinario; en este plano la relación deja de ser material y procesal ya que principalmente hay un litigio, el cual, se traduce en la petición judicial de la marina sobre obligación de dar suma de dinero.

A modo de cierre, respecto al supuesto específico 1, **queda demostrado**, luego del análisis dispensado y por la fluida evidencia bibliográfica (trabajos previos) y la opinión de los entrevistados; que el pacto de permanencia **sí** genera una relación material, en razón a que, vincula jurídica y fácticamente a la Marina de Guerra y al personal militar para que éste último se quede un determinado tiempo en la institución debido al desembolso económico que realizó el primero para su correcto perfeccionamiento, de conformidad con la Ley N° 28359 y el Decreto Legislativo N° 1144. En ese mismo contexto, si las partes cumplen las prestaciones a las cuales se han obligado, esta relación material jurídica cumple su efecto o cometido, sin embargo, cuando incumplen una de esas obligaciones a su cargo, esta relación material provocará un efecto procesal, que permitirá a las partes en el ejercicio del derecho de acción y tutela jurisdiccional efectiva, ingreso a un proceso judicial en sede civil, donde la marina de guerra asumiría la calidad de demandante y el adoctrinado, la calidad de demandado, y donde Aquo dirimiría el conflicto de interés.

Tabla N° 08

De la discusión del objetivo específico 2

Objetivo específico 2

Determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación, a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, dentro de la Marina Guerra del Perú.

Supuesto categórico 2

Es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación, celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes (Estado y adocinado) en caso de incumplimiento para satisfacer la pretensión principal de los intervinientes, en ese sentido, dicho instrumento busca obligar a las partes a cumplir lo acordado teniendo como salida el órgano jurisdiccional como vía alternativa.

Elaboración propia, 2022.

Cabe aclarar que el planteamiento inicial de la presente tesis es crear una herramienta eficaz, poco costosa y determinante que ayude a recuperar la acreencia insatisfecha de la MGP por incumplimiento del pacto de permanencia del miembro naval que, pese a ver recibo instrucción por perfeccionamiento, provoca su pase retiro; mecanismo que permitiría que se ejecute el cobro de la deuda por inversión de estudios desde instancia administrativa a instancia judicial, por medio de un proceso único de ejecución. Sin embargo, la indagación de la literatura existente respecto al tema nos orilló a centrar nuestro análisis en la figura del convenio de capacitación que, a buena cuenta, engloba una gran parte nuestro planteamiento, el cual ha servido de palanca para llegar a otros enfoques, ello no quiere decir, que se ha abandonado la propuesta, al contrario, nos mantenemos incólumes en ella, para lo cual sería propicio explicar los motivos del porqué y para qué.

Aunque esta idea en cuestión parezca superflua, vale detenerse un instante para reflexionar las razones que dieron pie a su planteamiento. Es bien sabido que existe una vía por excelencia que la MGP normalmente acude para petitionar el cobro de la inversión realizada (siendo éste el proceso de obligación de dar suma de dinero) véase los expedientes, extraídos de nuestras fuentes documentales, sólo por mencionar algunos. No obstante, a título personal, esta salida judicial, defendida por muchos, y criticada por una gran parte de nuestros

autores teóricos, en muchos casos no logra satisfacer la pretensión en razón a su poca celeridad, efecto adverso que perjudica, por un lado, los intereses institucionales, y por otro, el cauce patrimonial de la Marina; y el motivo transcendental de esta falencia se debe a la falta de un mecanismo o herramienta que permita el cobro eficaz y sin contratiempos de la deuda, con el solo consentimiento de las partes, y por medio de un proceso de expedita tramitación. ¿Cuál sería la solución?

Según la opinión académica y doctrinaria de los autores de Ledesma (2008), Framciskovic (2017) y Coca (2021), autores del marco teórico, dentro de las opciones con las que se pueden contar, es el proceso único de ejecución, por sus características, aceptación y efectividad, la que mejor satisface la pretensión de cualquier acreedor que tenga una deuda insatisfecha, y como es obvio, para tal efecto, se requiere la existencia o conformación de un título ejecutivo conforme el art. 688° del C.P.C, es decir, una obligación cierta, expresa, exigible y líquida, que conste en un documento (*ad solemnitatem*), más específicamente, una obligación de dar una suma dinerario. Esta breve, aunque fructífera explicación, convierte a nuestra postura en una premisa sólida, que, de hacerse realidad, incidiría positivamente en el cobro de la deuda de la Marina al miembro naval que recibió perfeccionamiento, debido a que incumplió el pacto de permanencia celebrado en el convenio de capacitación.

Sólo basta revisar el pliego presupuestal para el año 2022 en Defensa y Seguridad Nacional, la cual asciende a S/ 5,146 millones de soles, de los cuales, se destinaron S/ 4,629 millones de soles en el mejoramiento de las capacidades militares para la defensa y el desarrollo nacional, es decir, cerca del 96.3% del renglón presupuestal (en capacitaciones, inversión en el capital humano).

Como es obvio, este importe es repartido a todas las fuerzas armadas de nuestra nación, donde se incluye a la Marina de Guerra del Perú, en esa línea, cabe preguntarnos ¿Es adecuado que se siga acudiendo al proceso común para la recuperación de la inversión por capacitación, pese a su excesiva dilación? Con ello ¿Se logra el objetivo de mejorar las capacidades de las fuerzas armadas, sabiendo que, los miembros navales una vez que reciben capacitación no retribuyen la inversión con su permanencia en la institución? Se trata de acudir a

la vía que mejor satisfaga la pretensión y avizore la concreción de los planes estratégicos, entonces, por un tema de costo-beneficio y economía procesal, el proceso común resulta, de facto, perjudicial para los intereses económicos de la Marina, pues ¿se imaginan cuánto dinero gasta sólo por iniciar dicho proceso, sabiendo que cientos son los casos donde los pactos de permanencia no son acatados? El problema merece una pronta solución, pero de ello, hablaremos más adelante. Antes es preciso, analizar el contexto, el origen, las causas de la deuda y la obligación de pagar la inversión por capacitación; también verificar de donde nace y cuáles son sus fundamentos, veamos.

Interesante resultó encontrar, que la Marina de Guerra del Perú cuenta con un sistema de cobro de deudas por capacitación, ello lo encontramos en nuestros antecedentes normativos, tales como: Decreto Supremo N° 019-2004-DE/SG de fecha 20-10-2004, y el Decreto Supremo N°001-87-CCFA de fecha 13-07-1987, donde específicamente se propone la suscripción de un compromiso de obligación económica por estudios con los beneficiarios del perfeccionamiento o aquellos que aspiran a cadetes o estudiantes de las escuelas de formación de la MGP. No obstante, estos instrumentos garantistas poco o nada logran el recuperamiento petitionado, es decir, no ayudan a compensar la inversión de la capacitación, debido a que: 1) Al haber incumplimiento, se crea un conflicto de intereses, la misma que orilla a las partes a someterse a un proceso común sumario o abreviado por obligación de dar suma de dinero y 2) El adoctrinado, antes que se expida sentencia judicial, se despoja de sus bienes, y los enajena.

Lo mencionado se puede observar en el expediente N° 01479-2017-0-0701-JP-CI-01, ventilado ante el Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia del Callao, información extraída de nuestras fuentes documentales. Trata de un proceso de dar suma de dinero, en el que la MGP pese a tener la sentencia a su favor, no consigue recuperar el usufructo de la inversión que correspondía a S/ 50,423.00 soles; además, de la lectura nítida de los hechos, se advierte que el demandado (beneficiario de la capacitación) mantuvo una actitud renuente y evasiva a las cartas y llamados de la MGP para que cancele la deuda, no cumpliendo con atender la correspondencia. Tanto así que, luego de adjudicarse la calidad de rebeldía, y habiéndose expedido sentencia judicial a favor de la

entidad, ésta última no logra siquiera obtener algún beneficio puesto que, el ejecutado se había despojado de sus bienes. ¿Qué paso aquí? ¿Faltó Celeridad? ¿Falta de mecanismos de cobro efectivos? Lo analizado hasta aquí, nos lleva a comprobar algo importante: **a)** que hay una obligación de dar suma de dinero, de por medio y **b)** una causa que lo justifica (perfeccionamiento)

Paredes (2019), autor de los antecedentes académicos, vincula esta obligación de pago con el pacto de permanencia (PPL), ¿Qué es eso? Es una figura propia del derecho laboral, pero que tiene medular consonancia con el convenio de capacitación (es decir, este perfeccionamiento o formación que es costado por la MGP), al poseer algunos alcances del contrato laboral. Entiéndase que el motivo de su relación, es debido a que el PPL intenta hacer una retención al cese o partida voluntaria de un trabajador de la empresa, misma intención que la Marina de Guerra del Perú ostenta para con el adocinado hasta que cumpla un tiempo mínimo de servicios, es decir, quiere evitar su marcha en razón a que percibió una especialización, siendo ésta la causa jurídica de su origen; en su defecto, deberá desembolsar un pago por la inversión realizada, según así establece el art. 28 de la Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerza Armadas.

Asimismo, hay una causa razonable que los liga y una circunstancia que los vuelve exigibles; el PPL, tiene como causa razonable el perfeccionamiento del adocinado, y la circunstancia, sería el incumplimiento del PPL, hecho que genera a favor de la institución naval el derecho de resarcimiento (pago) ¿Se notó la vinculación? Esta postura es compartida por Fierro (2019), De Val Tena (2017) y Pinglo (2016), autores del marco teórico. Recordemos que el tiempo de permanencia está fijado en el art. 26 y 27 de la Ley de Situación Militar de Oficiales de las Fuerzas Armadas (mandato imperativo), la cual sigue la regla general instaurada por la doctrina: proporción al costo + el tiempo del perfeccionamiento = Duración de Permanencia. La permanencia que reclama la Marina de Guerra del Perú no es otra cosa que una limitación para que el adocinado no puede dimitir *ad nutum o sine causa*, ya que la especialización, cómo la refirió De Val Tena (2017) y Mella (2018), es una formación que: 1) Atiende a planes y proyectos estratégicos 2) Es superior, singular, cualificada y necesaria para el puesto o la

profundización de materias adyacentes y 3) Compone una contraprestación que beneficiará al adocinado, en su formación personal, asegurando en un futuro una reinserción laboral fuera de la institución.

Sin hacer abstracción de lo antedicho, otro sustento de la obligación de pago, ha sido explicado por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (2018), quien ha señalado que la capacitación al ser un derecho-beneficio, acarrea, por un lado, compromisos y penalidades, las cuales están destinadas única y exclusivamente a cautelar los intereses patrimoniales del ente sufragador. Entonces resulta claro y plausible la incorporación del compromiso y penalidad en un documento aparte. La pregunta está ¿Cómo fijar el monto de pago ante el incumplimiento? Es fácil, el pago se fija en proporción al coste que supuso para la MPG sufragar los gastos de la especialización, sin perjuicio, de la indemnización que solicite por los daños ocasionados.

Por otro lado, con el mismo pensamiento crítico los autores D' Ambrocio-Camacho (2021), Contardo (2013) y Rivera (2016), coligieron que las obligaciones que emergen del convenio de capacitación entre la Marina de Guerra del Perú y el adocinado, son sinalagmáticas, recíprocas, y, a su vez, conmutativas. Por ello, y, por principio contractual, si el beneficiario es pasado a retiro por medida disciplinaria, y deja de continuar en las filas militares, inmediatamente surge la obligación de resarcir o compensar, debiendo el acreedor utilizar los medios o acciones judiciales necesarias para recuperar el usufructo de su inversión.

Esto nos lleva concluir preliminarmente la existencia de una obligación cierta, expresa, exigible y líquida, supeditada al advenimiento de una circunstancia generadora de efectos jurídicos: la situación de retiro, siendo el principal efecto: compensar la inversión realizada, que da origen a una obligación accesoria: prestar servicios a la institución por un periodo mínimo de 7 años; no pudiendo pasar a situación de retiro de manera voluntaria. Y en el caso, su retiro se haga efectivo por causa imputable a éste (medida disciplinaria), deberá reembolsar los gastos originados en sus estudios.

Sin escapar de los marcos de pensamiento *ut supra*, el autor Ballester (2022), habiendo énfasis, en el pacto de permanencia laboral, y contrastando su opinión

con el compromiso de pago del cual se hace alusión en el objetivo específico 2 de la presente investigación; mencionó a un pacto de devolución, figura que, en el derecho laboral español, es ampliamente aceptado, siempre y cuando se encuentre estipulado en el contrato de trabajo y no sea un abuso de derecho por parte del empleador..

Siendo, así las cosas, a **modo de colofón**, la investigación nos ha permitido tomar una posición afirmatoria en relación al objetivo supuesto específico 2, en el sentido de que es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación, suscriban en documento aparte un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes (Estado y adoctrinado) en caso de incumplimiento para satisfacer la pretensión principal de los intervinientes, en ese sentido, dicho instrumento busca obligar a las partes a cumplir lo acordado teniendo como salida el órgano jurisdiccional como vía alternativa. dicho documento tendrá la naturaleza de un título ejecutivo, cuyo propósito propiciará que el reembolso económico de la inversión realizada por la especialización a cuenta del Estado, se ventile en un proceso único de ejecución; para que el juez, ejecute la obligación, solicite su cumplimiento, o en su defecto, ordene su ejecución forzada. Desde una perspectiva, costo-beneficio, con su implementación la recuperación del crédito se daría de manera inmediata y evitaría mayores perjuicios a la institución.

V. CONCLUSIONES

Primero.- La naturaleza propiamente del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal, radica en que la institución busca mejorar, perfeccionar y optimizar el desempeño de sus funciones de cara a los planes estratégicos e institucionales, y bajo el respeto a los derechos y beneficios reconocidos al personal militar a acceder a una educación profesional y básica. Esto lleva a que la inversión realizada por el Estado para la especialización del adocinado esté condicionada a un tiempo mínimo de permanencia para que éste se obligue a permanecer por un determinado período prestando sus servicios en la institución conforme su normativa aplicable, no pudiendo -por cuenta propia- pasar a la situación de retiro o darse de baja por medida disciplinaria o incumplimiento de deberes; la misma que busca compensar el gasto dispensado por el Estado y que lo aprendido en el perfeccionamiento se retribuya para beneficio de la institución. En síntesis, el vínculo busca compensar el gasto dispensado por el Estado y que lo aprendido en el perfeccionamiento se retribuya para beneficio de la institución.

Segundo.- El tiempo mínimo de permanencia irrogada al beneficiario de un convenio de capacitación, sí genera una relación material con la Marina de Guerra del Perú; porque cuando la institución naval dispone, por resolución ministerial, la capacitación de un adocinado, surge la relación material, originándose relaciones jurídicas entre ambas partes; la entidad asume la prestación de otorgarle, por ley y en consonancia con sus planes estratégicos, la capacitación; y el personal militar beneficiario asume la prestación de devolver esa inversión por medio de su permanencia, conforme lo precisa la Ley N° 28359 (decreto legislativo N°1143) y el Decreto Legislativo N° 1144. En ese mismo contexto, si las partes cumplen las prestaciones a las cuales se han obligado, esta relación material jurídica cumple su efecto o cometido, sin embargo, cuando incumplen una de esas obligaciones a su cargo, esta relación material se convierte en una relación procesal, con el ingreso a un proceso judicial en sede civil, donde la marina de guerra asumiría la calidad de demandante y el adocinado, la calidad de

demandado, siendo el A quo quién dirimirá el conflicto de interés a favor o en contra.

Tercero.- Es adecuado que los adoctrinados, antes de recibir la capacitación, suscriban, de forma separada, una hoja de compromiso de pago, la cual actuará como una medida asegurativa y como una garantía patrimonial para la Marina de Guerra del Perú en caso el beneficiario incumpla el tiempo mínimo de permanencia en la institución, conforme lo establece la Ley N° 28359 (Decreto Legislativo N.º 1143), Ley de Situación Militar de Oficiales de las Fuerzas Armadas y el Decreto Legislativo N° 1144, decreto que regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas; cuando provoquen por causal de medida disciplinaria su pase a situación de retiro o cuando hayan contravenido obligaciones inherentes a su cargo o función (Ley N° 29131 – Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas); dicho documento tendrá la naturaleza de un título ejecutivo, cuyo propósito propiciará que el reembolso económico de la inversión realizada por la especialización a cuenta del Estado, se ventile en un proceso único de ejecución; para que el juez, ejecute la obligación, solicite su cumplimiento, o en su defecto, ordene su ejecución forzada. Desde una perspectiva, costo-beneficio, con su implementación la recuperación del crédito se daría de manera inmediata y evitaría mayores perjuicios a la institución, entendidos estos como plazos procesales dilatorios en desmedro de las arcas del estado.

VI. RECOMENDACIONES

Primero.- Al Presidente del Congreso de la República, disponga, mediante un proyecto de ley, la reducción de los plazos de tiempo de permanencia del personal militar; en el sentido de que en la actualidad los mismos ascienden a 10 años y pueden aumentarse (en razón a misión de estudios) por 6 años más, orientando al perfeccionado de forma indirecta a retirarse de la institución correspondiente por los plazos extensos de permanencia.

Segundo.- Al Presidente del Congreso de la República, disponga, mediante un proyecto de ley, la modificación del art. 688° del Código Procesal Civil, para que incorpore, dentro de la gama de títulos ejecutivos y atendiendo al carácter “*numerus apertus*”, a la hoja de compromiso de pago, con la finalidad de que su utilización, en el proceso único de ejecución, sirva como una herramienta eficaz y elemento probatorio que coadyuve de forma expedita a la recuperación judicial de la inversión realizada por cualquier entidad pública o privada para el perfeccionamiento de su personal, en caso, haya incumplido con el tiempo mínimo de permanencia en la institución; pudiendo las partes trasladarse de sede administrativa a sede judicial para que el juez dirima la controversia. Así mismo, en dicha ley deberá establecer que, para su correcta configuración, debe estar suscrito en documento aparte, luego, de haberse emitido la resolución ministerial que disponga la capacitación del adocinado.

Tercero.- A la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú, oficie resolución administrativa interna para disponer la suscripción de la hoja de compromiso de pago dentro del marco de la ejecución de capacitaciones para el personal militar, todo ello en documento aparte, la cual contendrá principalmente, las obligaciones contraídas, el tiempo de permanencia en la institución, los costos directos e indirectos de la especialización y el reembolso económico a abonarse (total o el remanente) por causal de incumplimiento del pacto de permanencia.

Cuarto.- A la Procuraduría de la Marina de Guerra del Perú, para que tome en cuenta los aportes de la presente tesis, en lo concerniente a la hoja de compromiso de pago, al abordaje ontológico del tiempo mínimo de permanencia

y, en general, sobre de la importancia de los títulos ejecutivos en el sector militar; para que sirva de insumo jurídico y fáctico en la construcción de argumentos que justifiquen de forma idónea la recuperación judicial del crédito por la inversión efectuada para la especialización del personal militar.

REFERENCIAS

- Aceijas, T. (2019). *Influencia de las oficiales femeninas en la imagen de la Marina de Guerra del Perú: perspectiva del oficial masculino* [Tesis de grado de magister, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC, consultado el 10 de Octubre de 2022, de: <http://hdl.handle.net/10757/651547>
- Aspers, P. y Corte U. (2019). *What is Qualitative in Qualitative Research*. Artículo publicado en *Qualitative Sociology*, 42, p. 139–160. Consultado el 16 de Noviembre del 2022, de: <https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7>
- Anyan, F. (2018). The Influence of Power Shifts in Data Collection and Analysis Stages: A Focus on Qualitative Research Interview. Artículo indexado en *The Qualitative Report*, 18, (36), p. 1-9. Consultado el 13 de Octubre del 2022, de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1005513.pdf>
- Aguirrezabal, M. (Julio, 2018). La competencia como presupuesto procesal y el derecho al juez natural. Artículo publicado en la *Revista Chilena de Derecho Privado*, 30, 251-259. Consultado el 27 de Noviembre del 2022, de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6685378>
- Arias, E. (2020). Análisis del carácter científico del turismo. Artículo publicado en *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 29, 627-646. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/eypt/v29n2/1851-1732-eypt-29-02-00627.pdf>
- Alejandria, G. (2022). El desplazamiento filiatorio extramatrimonial y la irrevocabilidad del reconocimiento de paternidad, en el distrito judicial de Lima, 2022. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV, consultado el 26 de Noviembre del 2022.
- Artieda, R. (2022). Naturaleza jurídica de los convenios de accionistas. Blog de opinión, publicado en *Agnitio.*, consultado el 09 de Octubre de 2022, de:

<https://agnitio.pe/articulo/naturaleza-juridica-de-los-convenios-de-accionistas/>

Aranda, W. (2021). *La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de servicios de navegación aérea del Perú* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM, consultado el 12 de Agosto del 2022, de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16879?show=full>

Barragán, L. y Camargo, C. (2020). Fortalecimiento de la calidad educativa a partir de los convenios de cooperación interinstitucional: un caso desde la educación artística. Artículo científico publicado por *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 11, (1), p. 112-127. Consultado el 23 de Septiembre del 2022, de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537970>

Bermudez, L. (2015). *Training: A tool for strengthening to smes*. Artículo científico publicado por la Revista electrónica de las sedes regionales de la Universidad de Costa Rica. 16, (33), p. 1-25. Consultado el 1 de Octubre del 2022, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001>

Olivier, J. (2018). El rigor de lo cualitativo. Las obligaciones empíricas de la interpretación socio antropológica. Artículo en la *Rev.Esp.Investig.Socio.*,170, 155-172. Consultado el 27 de Noviembre del 2022, de: <https://www.ingentaconnect.com/contentone/cis/reis/2020/00000170/0000170/art00012?crawler=true&mimetype=application/pdf>

Bernal, P. (2018). *La investigación en las ciencias sociales. Técnicas de recolección de información*. Libro electrónico. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <https://n9.cl/ttagj>

Ballester, I. (2022). El pacto a través del que se obliga a los pilotos contratados a devolver el coste del curso de habilitación que ha sido impartido por la

misma empleadora es lícito, aunque enmascare un pacto de permanencia impropio. Artículo indizado, publicado por la *Revista de Jurisprudencia Laboral*. 5, 1-10. Consultado el 22 de Septiembre del 2022, de: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001859

Borjas, J. (2020). *Validity and reliability in data collection and analysis under a qualitative approach*. Artículo científico publicado en *Rascender*, 15, 79-97. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v5n15/2448-6388-tracender-15-79.pdf>

Buendía, E. (2016). Los remedios sinalagmáticos contractuales y la justicia correctiva: Un ensayo sobre los remedios contractuales a partir de un breve estudio comparado. Artículo indizado publicado por la *Revista Foro Jurídico*. Consultado el 21 de Septiembre del 2022, de: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/132857>

Bermúdez, M. (s.f). Manual para desarrollar la tesis. Diseños de investigación para ejecución de planes de tesis. Lima: Universidad San Martín de Porres. Consultado el 15 de Octubre del 2022, de: <https://bit.ly/3tSPgs4>

Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 2da edition. Sage Publications: California. Consultado el 16 de Noviembre del 2022, de: <https://revistapsicologia.org/public/formato/cuali2.pdf>

Clemente, J. (2020). *La importancia de la rectoría del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú en la celebración de instrumentos internacionales: análisis de la celebración de instrumentos con entidades no estatales en el marco de las relaciones del Perú con China y Taiwán*. [Tesis de maestría, Academia Diplomática Del Perú Javier Pérez de Cuéllar]. Repositorio Institucional ADP, consultado el 10 de Setiembre del 2022, de: <http://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/155/2020%20Tesis%20Clemente%20Pecho%2c%20Jazmina%20Lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castañeda, M. (Enero-Junio, 2015). El principio pacta sunt servanda y la cláusula rebus sic stantibus en el sistema normativo mexicano, iusinternacional y comparado. Artículo indizado en la *Revista Jurídica de la Facultad de Derecho de Tohil*. 36 (1), 7-37. Consultado el 3 de Octubre del 2022, de: <https://www.derecho.uady.mx/tohil/rev36/REVISTATOHIL36.pdf>
- Cassasa. (2014). *El debido proceso de ejecución de obligación de dar suma de dinero: en busca de un proceso justo* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP, consultado el 21 de Septiembre del 2022, de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5253>
- Contardo, J. (Julio, 2015). Rodríguez-Rosado, Bruno (2013). *Resolución y sinalagma contractual*. Madrid: Marcial Pons. 329 pp. Artículo científico publicado por la *Revista Chilena de Derecho Privado Julio 2015*, 24, pp. 277-286. Consultado el 21 de Septiembre del 2022, de: <https://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n24/art14.pdf>
- Cocco, M. (2018). *Manual de Convenios*. Universidad Nacional de Córdoba: Dirección General de Contrataciones. Consultado el 3 de Octubre del 2022, de: [\[https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/manual-convenios.pdf\]](https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/manual-convenios.pdf)
- Draghi, M. (2021). *La Especialización en Pedagogía de la Formación como respuesta a la continuidad de la carrera docente (2005-2020)*. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación] Repositorio Institucional de la UNLP, consultado el 29 de Agosto del 2022, de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/129666>
- D'Ambrocio-Camacho, D. (2021). La justicia conmutativa y el principio del sinalagma en los contratos de trabajo con relación a la estabilidad laboral. Artículo científico, publicado por la *Revista Digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 144-170. Consultado el 3 de Septiembre del 2022, de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.516>

Donayre, C. (2018). *Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP. Libro electrónico, consultado el 21 de Setiembre del 2022, de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/1706888>

De Val Tena, D. (Noviembre, 2017). El pacto de permanencia en la empresa en el derecho del trabajo español. Artículo indizado en la *Revista il diritto dei lavori*, 17, (3), p.45-50. Consultado el 23 de Octubre del 2022, de: <https://xdoc.mx/preview/el-pacto-de-parmanencia-en-la-empresa-csddlit-5e49a658a6905>

De la Espriella, R. y Gómez- Restrepo, C. (2020). Teoría fundamentada. Artículo científico publicado en *Revista Colombiana de Psiquiatría*; 49, (2), p. 126-132. Consultado el 16 de Noviembre del 2022, de: <http://hdl.handle.net/10554/47603>

Escobar, A. (2022). Límites válidos a la libertad de trabajo: pacto de exclusividad y permanencia. Artículo de opinión, publicado por la *Revista electrónica de la firma Payet, Rey, Cauvi y Pérez*, 25 (1), 8-26. Consultado del 27 de Setiembre del 2022, de: <https://prcp.com.pe/angela-escobar-escribio-pararumbo-minero-limites-validos-a-la-libertad-de-trabajo-pacto-de-exclusividad-y-permanencia/>

Feria, H., et al. (2019). La triangulación metodológica como método de la investigación científica. apuntes para una conceptualización. Artículo publicado en la *Revista Didáctica y Educación*, 4, 137-146. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=551a93a0-edad-4d49-9fc0-e9bceca7b5dc%40redis>

Fierro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. Libro electrónico, consultado el 18 de Octubre del 2022, de: <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>

- Guerra, F. (2019). La línea de vida: una técnica de recolección de datos cualitativa. Artículo científico publicado en *Ecos de la Academia*, 10, (5), 21-29. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/aecos,+2.Frank+Guerra+Reyes.pdf>
- Guevara, V. y Mufdi, M. (2017). *La evolución del concepto de contrato y su incidencia en los principales mecanismos de protección del acreedor insatisfecho*. [Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile] Repositorio de la Uchile, consultado el 23 de Octubre del 2022, de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143963/Laevoluci%C3%B3n-del-concepto-de-contrato-y-su-incidencia-en-los-principales-mecanismos-de-protecci%C3%B3n-del-acreedor-insatisfecho.pdf?sequence=1>
- Ghestin, J. (2015). *The binding force of the Contract*. Artículo científico indizado en la *Revista Ius Et Veritas*, 50, p. 72-84. Consultado el 23 de Octubre del 2022, de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/14806>
- Hamui, A. (2015, Noviembre). La pregunta de investigación en los estudios cualitativos. Artículo científico, publicado por la *Revista Ed Med*, 5 (17), 49-54. Consultado el 20 de Agosto del 2022, de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v5n17/2007-5057-iem-5-17-00049.pdf>
- Hermida, J. y Quintana, L. (2019, Diciembre). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. Artículo científico, publicado por la *Revista Perspectivas en Psicología*. 21, (3), p.65-88. Consultado el 20 de Agosto del 2022, de: [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7217578#:~:text=La%20hermen%C3%A9utica%20ofrece%20una%20alternativa,del%20mismo%20\(c%C3%ADrculo%20hermen%C3%A9utico\)](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7217578#:~:text=La%20hermen%C3%A9utica%20ofrece%20una%20alternativa,del%20mismo%20(c%C3%ADrculo%20hermen%C3%A9utico))
- Herrera, E. y Burgoa, T. (2014). *Job Training: Effective Area of Opportunity for Students of the Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica from the Universidad Autónoma de Nuevo León, Case Study*. Artículo de opinion,

publicado por International Journal of Good Conscience. 9(2) 52-68. Consultado el 28 de Agosto del 2022, de: [http://www.spentamexico.org/v9-n2/A7.9\(2\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n2/A7.9(2)52-68.pdf)

Hernández, C., et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores. Libro electrónico, consultado el 20 de Agosto del 2022, de: <https://bit.ly/2wfu950>

Herrera, C. (2018, Enero). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Artículo científico, publicado por *Revista General de Información y Documentación*, 28 (1), 119-142. Consultado el 23 de Agosto del 2022, de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/60813>

Jiménez-Navia, B., et al. (enero-abril, 2020). La gestión de la tecnología y la innovación en el sector defensa: resultados desde una bibliometría. Artículo científico, publicado en la *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (59), 45-70. Consultado el 20 de Agosto del 2022, de: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n59a4>

Janampa, C. (2020). *Características en la transición laboral de miembros en situación de retiro de una de las fuerzas armadas del Perú* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima, Consultado el 20 de Agosto del 2022, de: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13186>

Jiménez, F. (2016). ¿Por qué obligan los contratos? Artículo científico indizado en la Revista *Ius et Praxis*, 22, (2), p 531 – 540. Consultado el 23 de Octubre del 2022, de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122016000200018

Kumar, H. (2018). *Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subject*. Artículo científico publicado en *Journal of Economic Development, Environment and People*, 1, p. 23-48. Consultado el 17 de

Noviembre del 2022, de: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/85654/1/MPRA_paper_85654.pdf

Kühlmeier, K., et al. (2020). *Qualitative Content Analyses and Grounded Theory Methodologies in Comparison: Variants and Profiles of the 36 "Instructionality" of Qualitative Methods for Data Analysis*. Artículo científico, publicado en *Fórum: Qualitative Social Research*. 21 (1), p. 1-25. Consultado el 20 de Agosto del 2022, de: <https://doi.org/10.17169/fqs-21.1.3437>

Lúquez, P. y Fernández, O. (2016) La teoría fundamentada: precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodológicas y aportes a las ciencias. *Cumbres*, 2 (1), 101-114. <https://bit.ly/2NCZmla>

Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. En: Lopezosa, C.; Díaz-Noci, J.; Codina, L. (ed.). *Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, n.1 (p.88-97). Barcelona: DigiDoc-Universitat Pompeu Fabra. https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44605/Lopezosa_Metodos_08.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, D., et al. (2018). Los convenios como herramienta para fomentar el desarrollo institucional en materia de investigación en salud. Artículo indizado, publicado por la *Revista Esp. Méd Quir*, 9, pp. 216-221. Consultado el 20 de Agosto del 2022, de: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=101992>

Martínez, M. (2014). Sobre la construcción del principio *pacta sunt servanda rebus sic stantibus*, su aplicación a los contratos y estado actual de la cuestión. Artículo científico, publicado por la *Revue Internationale des Droits de l'Antiquité*. 61, p. 330-362. Consultado el 2 de Setiembre del 2022, de: [https://zaguan.unizar.es/record/32782/files/texto_completo.pdf?version=](https://zaguan.unizar.es/record/32782/files/texto_completo.pdf?version=1)

- Méndez, A. y Arroyo, G. (2020). Procesos de certificación para la profesionalización docente. Artículo científico, publicado por la *Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos*, 2, (10), p. 523-538. Consultado el 20 de Agosto del 2022, de: <http://www.riesed.org/index.php/RIESED/article/view/129/146>
- Mezarina, S. y Rosales. (2019, Enero). *The Interinstitutional Agreements in the Peruvian Practice of International Law extramatrimonial*. Artículo científico, publicado por la Revista de la facultad de derecho de la PUCP. 82, p.371-406. Consultado el 21 de Setiembre del 2022, de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/20849>
- Mella, L. (31 de mayo - 1 de junio del 2018). *La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo* [Discurso Principal]. XXIII Congreso Nacional de la Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, España. Consultado el 23 de Octubre del 2022, de: <https://dialnet.unirioja.es/congreso/edicion/9847>
- Mendoza, L. (2018). Los pactos de permanencia: bases para su regulación y para su pragmática ponderada. Artículo de opinión, publicado por la *Revista jurídica del organismo judicial de Guatemala*. 1-7. Consultado el 2 de Setiembre del 2022, de: <http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20revista%20juridica/Revista%20Juridica%2014-15/articulos/PactosPermanencia.pdf>
- Montilla, A., et al. (2006). Diagnóstico de los convenios de cooperación de la Universidad del Zulia. Artículo indizado, publicado por la Revista Venezolana de Gerencia. 11 (34), pp. 244-261. Consultado el 2 de Setiembre del 2022, de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13159984200600200006
- Moreno, V. (2017). El pacto de permanencia y otros pactos en la empresa. [Tesis para optar el Título Profesional de Abogado, Universidad de Chile].

Repositorio Institucional de la Universidad de Chile, Consultado el 1 de
Noviembre del 2022, de:
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107375/moreno_v.pdf?
sequence=3](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107375/moreno_v.pdf?sequence=3)

Nicomedes, E. (2018). Tipos de Investigación. Artículo informativo publicado por
Universidad Santo Domingo de Guzmán, p.1-4. Consultado el 16 de
Noviembre del 2022, de:
[http://repositorio.usdq.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-
Investigacion.pdf](http://repositorio.usdq.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf)

Nava, M. y Córdova, G. (2018). Paradiplomacia y desarrollo económico en la
región transfronteriza de Reynosa-McAllen. Artículo indizado, publicado por
la *Revista Estudios fronterizos*, 19. Consultado el 7 de Octubre del 2022, de:
<https://doi.org/10.21670/ref.1804004>

Nizama, M. y Nizama, L. (2020, Julio). El enfoque cualitativo en la investigación
jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. Artículo
científico, publicado por la *Revista Vox Iuris*, 38 (2), p. 69-90. Consultado
el 15 de Agosto del 2022, de: <https://cutt.ly/kRoDHf2>

Noreña, D. (Octubre, 2022). *El Modelo de Formación del Ejército del Perú*. Diario
La Gestión. Boletín informativo, Consultado el 29 de Agosto del 2022, de:
[https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2022/01/el-modelo-
de-formacion-del-ejercito-del-peru.html/?ref=gesr](https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2022/01/el-modelo-de-formacion-del-ejercito-del-peru.html/?ref=gesr)

Orozco, L. (2016). Carácter y alcance de los acuerdos interinstitucionales en el
sistema jurídico mexicano. Artículo indizado, publicado por la *Revista
Cuestiones Constitucionales*, 34, pp. 27-63. Consultado el 5 de Setiembre
del 2022, de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rmdc.2016.07.002>

O'Connor, R., y Viscidi L. (2017). *Mexico's Energy Reform: Bridging the Skill Gap*.
Energy Policy Brief. Artículo de Opinión, publicado en *InterAmerican
Dialogue*. 4, (3), p. 34-56 Consultado el 2 de Setiembre del 2022, de:
[http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2015/06/Mexicos-
Energy-Reform-Bridging-the-Skills-Gap2.pdf](http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2015/06/Mexicos-Energy-Reform-Bridging-the-Skills-Gap2.pdf) .

- Olivares, M. y Miquilena M. (Diciembre, 2011). Importancia de los convenios en la internacionalización de los doctorados de la Universidad del Zulia. Artículo indizado, publicado por *Revista Esp. Méd Quir*, 17, (3), pp. 49-67. Consultado el 8 de Octubre del 2022, de: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73720790005.pdf>
- Paredes, V. y Núñez, C. (2020). *Capacitación del personal militar del servicio de material de guerra en el extranjero y asignación de empleo en las GUC y dependencias del ejército*. [Tesis de maestría, Escuela Superior de Guerra del Ejército]. Biblioteca General y Aula Virtual del Ejército, consultado el 2 de Setiembre del 2022, de: <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/ESGEEPG/90>
- Palacios, I. (2021). La formación del abogado en Ecuador. Valoración desde los presupuestos procesales y materiales del proceso. *Revista Conrado*, 17(79), 365-371. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n79/1990-8644-rc-17-79-365.pdf>
- Paredes, J. (2019). *“La conveniencia de regular el pacto de permanencia laboral en el Perú y propuestas para un cambio legislativo [tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad San Martín de Porres]*. Repositorio Institucional, consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5383/paredes_rjr.pdf?sequence=1
- Pinochet, R. y Delgado, J. (Diciembre, 2021 of). *The theory the expression of consent of contracts: a use on the service of the process in civil procedure*. Artículo indizado, publicado por la *Revista de derecho (Coquimbo. En línea)*, 28, 1-30. consultado el 15 de Setiembre del 2022, de: <https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v28/0718-9753-rducn-28-6.pdf>
- Pérez-González, P. (2017). *Epistemological analysis of the concept of work training*. Artículo científico, publicado en la *Revista EduSol*, 17, (59), p. 1-12. Consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://www.redalyc.org/journal/4757/475753051013/html/>

- Pochmann, M. (2021). Educación técnico-profesional. Formación profesional y empleo. Madrid: Metas Educativas. Libro en línea, consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://www.oei.es/uploads/files/microsites/28/140/libroetp2.pdf>
- Prieto, R. (2011). Acuerdos de cooperación y bases militares en territorio extranjero ¿un acto de agresión? Ciudad de México: UNAM
- Ramos, H. (2021). *Los acuerdos interinstitucionales y su relación con la concreción de una diplomacia peruana descentralizada*. [Tesis de maestría, Academia Diplomática del Perú Javier Pérez De Cuéllar]. Repositorio institucional ADP, consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <http://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/181/2021%20Tesis%20Ramos%20Duran%2C%20Hans%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romanik, K. (2018). La voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo: análisis de algunas cláusulas especiales. Santiago de Chile: Dirección de Trabajo de Chile. Libro electrónico, consultado el 22 de Octubre, de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-103032.html>
- Pinglo, J. (2016). *Los pactos de exclusividad y no competencia contractuales y post contractuales: inclusión o no en el régimen laboral privado* [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad de Piura] Programa Académico de Derecho de la Universidad de Piura, consultado el 18 Octubre del 2018, de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2544/DER_061.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patlán, J. (2020). What is the Quality of Life at Work? An Approximation from the Grounded Theory. Artículo científico publicado en *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>
- Razo, C., Chicaiza, E. y Paredes, J. (2021) Convenios interinstitucionales como herramienta en la práctica tributaria. Beneficios e intencionalidad. Artículo

indizado en la *Revista de investigación sigma*. 1, 8, pp.19-26. Consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1909>

Puentes, A., et at., (2018). Objetividad en la triangulación del diagnóstico. Artículo de revisión publicado en la *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37, (1), 109-115. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v37n1/ibi111118.pdf>

Rivera, J. (2016). El fundamento del derecho de opción del acreedor ante el incumplimiento contractual (condición resolutoria tácita). Artículo científico, publicado por la *Revista Foro, Nueva época*, 19, (1), 203-244. Consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/53392>

Rodríguez, P. (Julio, 2008). Pacta sunt servanda. Artículo indizado y publicado por la *Revista Actualidad Jurídica*, 18, 107-187. Consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ-Num-18-P107.pdf>

Spaniol, M. y Rowland, N. (2018). *Defining scenario*. Artículo indizado en *Futures Foresight Sci*, 3, p. 1-13. Consultado el 16 de Noviembre del 2022, de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/ffo2.3>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. Consultado el 16 de Noviembre del 2022, de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, et al. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Artículo científico publicado Uisrael *Revista Científica*, 8, (1), 113-128. Consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v8n1/2631-2786-rcuisrael-8-01-00107.pdf>

- Serra, F. (Septiembre, 2020). El pacto de permanencia en la legislación laboral: el caso Messi, 1784, (1), 42-44. Artículo de opinión indizado por la *Revista Coyuntura Empresarial. Entre Bastidores*. Consultado el 17 de Octubre del 2022, de:
- Sargeant, J. (2012). *Qualitative Research Part II: Participants, Analysis, and Quality Assurance*. Artículo publicado en *Journal of Graduate Medical Education*, p. 1-3. Consultado el 16 de Noviembre del 2022, de: <http://dx.doi.org/10.4300/JGME-D-11-00307.1>
- Sierra, A. (2013). El pacto de permanencia en la relación laboral. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema de 21 de agosto de 2007, Rol 5581-2005, "Universidad de Concepción con Olmos Coelho. Artículo científico, publicado por la *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 4, No 8, 2013, pp. 159-165. Consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/5330>
- Soto, C. (2017). El "pacta sunt servanda" y la revisión del contrato. Artículo científico indizado por la *Revista de derecho privado (México, D.F)*, 1, p.197-235. Consultado el 23 de Octubre del 2022, de: <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-de-derecho-privado-mexico-d-f/articulo/el-pacta-sunt-servanda-y-la-revision-del-contrato>
- Santa, J. (2015). *La crisis presente, la autonomía de la voluntad y la operatividad de la cláusula rebus sic stantibus*. [Tesis de fin de grado de derecho, Universidad del País Vasco]. Archivo Digital Docencia de Investigación, consultado el 21 de Setiembre del 2022, de: <http://hdl.handle.net/10810/17905>
- Tejero, (2019). *¿Cómo influye el principio de obligatoriedad de los contratos en la interpretación de estos a efectos de determinar la ley aplicable?* Artículo de opinión publicado en *Legis Pasión por el Derecho*, consultado el 25 de Octubre del 2022, de: <https://lpderecho.pe/principio-obligatoriedad-contratos-interpretacion-determinar-ley-aplicable/>

- Toche, A. (2019). *Límites de la tutela judicial de la defensa técnica eficaz frente al principio de imparcialidad judicial*, Lima, 2019. [Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional, consultado el 16 de Noviembre del 2022, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52156?locale-attribute=es>
- Useche, M., et at. (2018). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Colombia: Universidad de La Guajira. Libro Electrónico, consultado el 26 de Noviembre del 2022, de: <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/8.8.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velez, M. (2021). *Technological professionalization and human development in graduates of the voluntary military service at the institute of higher public technological education of the armed forces, lima, 2019*. Artículo científico, publicado por la Revista de Ciencia e Investigación en Defensa. Artículo de Investigación. 2, (3), p.38-48. consultado el 21 de Setiembre del 2022, de: <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/196>
- Valverde, J, Ruiz, J. y Díaz, L. (2016). *Profesionalización del personal de tropa y cumplimiento de la misión de protección estratégica operativa de la 3era Brigada de Caballería* [Tesis de maestría, Escuela Superior de Guerra del Ejército]. Biblioteca General y Aula Virtual del Ejército, consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/ESGEEPG/90>
- Vignolo, G. (2019). *Propuestas para el fortalecimiento del servicio militar voluntario*. Lima: Defensoría del Pueblo. Informe técnico, consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe-007-2013-servicio-militar.pdf>
- Weller, J. (2009). *El nuevo escenario laboral latinoamericano, regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores. Libro electrónico, consultado el 1 de Setiembre

del 2022, de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1986-nuevo-esenario-laboral-latinoamericano-regulacion-proteccion-politicas-activas>

Zambrano, A. (Abril, 2018). Nuevos retos para el entrenamiento del Personal militar. Artículo científico, publico por la *Revista de la Academia de Guerra del Ejército Ecuatoriano*, 11 (1), p. 59-70. Consultado el 1 de Setiembre del 2022, de: <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Academia-de-guerra/article/view/V11N1ART7/html>

ANEXO 1
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

TÍTULO: “Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la marina de guerra del Perú, Lima, 2022”						
Problema de Investigación	Objetivos de Investigación	Categorías	Conceptualización	Subcategorías	Fuentes	Técnicas e instrumento de recolección de datos
Problema General ¿Cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal?	Objetivo General Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal.	CONVENIOS DE CAPACITACION	“Un acuerdo de voluntades entre sujetos de derecho o entidades legalmente competentes o autorizadas normativamente, en función de su respectiva formación legal, tomando en cuenta que estas instancias compartan un objetivo común” (Razo, et al., 2021, p. 21).	Convenio marco	Revistas indexadas, EBSCO, SCIELO, Google académico y tesis de RENATI y ALICIA CONCYTEC	Técnica: -entrevista -análisis documental Instrumento: -guía de entrevista -ficha de análisis documental
				Convenio específico		
Problema Específico 1 ¿El pacto de permanencia genera una relación material entre las partes celebrantes del convenio de capacitación, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima, 2022?	Objetivo Específico 1 Determinar si el pacto de permanencia genera una relación material entre las partes celebrantes del convenio de capacitación, dentro de la Marina Guerra del Perú	PACTO DE PERMANENCIA	Pacto de permanencia, o también conocido como tiempo mínimo de permanencia, a la imposición legal que condiciona la libertad del adocinado a desvincularse o retirarse unilateralmente de la Marina de Guerra del Perú, a menos que se dé por causa justificada (Fierro, 2019, p.64).	Relación material	Revistas indexadas, EBSCO, SCIELO, Google académico y tesis de RENATI y ALICIA CONCYTEC	Técnica: -entrevista -análisis documental Instrumento: -guía de entrevista -ficha de análisis documental
				Perfeccionamiento		

Problema Específico 2	Objetivo Específico 2					
<p>¿Es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación, celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima, 2022?</p>	<p>Determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento.</p>					

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO

I.2. Cargo e institución donde labora: Asesor Metodólogo en la Universidad César Vallejo

I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**

I.4. Autores del Instrumento: Dany Jhordan Díaz Ramos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con

los Requisitos para su aplicación

SI

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																	X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																		X	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima,03 de octubre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No:09961843. Telf.980758943



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *Avila Ortiz Linda Yzola*
- I.2. Cargo e institución donde labora: Asesor Metodólogo en la Universidad César Vallejo
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista.*
- I.4. Autores del Instrumento: Dany Jhordan Díaz Ramos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

51

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Lima, 20 de Noviembre del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: *18021946* Telf.

ANEXO 5
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina de Guerra del Perú, Lima 2022”

Presentación del Entrevistado:

<p>Antes de comenzar podría decirme una reseña respecto de su vida, es decir, datos completos, lugar de nacimiento, lugar de estudios primarios, secundarios, profesionales, si cuenta con otro tipo de laurel académico.</p>	<p>Mi nombre es Agustín Nicolás Arosemena Angulo, actualmente ostento el grado de capitán de corbeta del cuerpo jurídico de la Marina de Guerra del Perú. Soy egresado de la UCV filial Trujillo, tengo ahí estudios de pregrado y posgrado, cuento con el grado de maestro, soy docente universitario, soy jefe del área civil de la procuraduría de la Marina. Y actualmente vengo desempeñando como tercer comandante de la procuraduría de la marina, en las áreas respectivas a mi cargo.</p>
---	---

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal, Lima, 2022.

Premisa: Los convenios de capacitación son acuerdos (contratos) rubricados entre la Marina Guerra del Perú y una persona jurídica la cual puede ser una institución pública o privada, cuyo propósito versa perfeccionar al personal militar y contribuir con el debido desempeño de sus funciones. Cabe decir que existe la ley 29131 modificado por decreto legislativo N° 1145 (ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas) el cual tiene por objeto la prevención de las infracciones de carácter disciplinario en que pudiera incurrir el personal militar. Por lo cual, establece la causal para que el personal pase al retiro (anexo III).

Pregunta 1.- Desde sus conocimientos, explíquenos ¿ cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal?

Entrevistado: Como su propio nombre lo dice, es un enfoque contractual, donde la marina por un tema institucional del estado suscribe contratos extrainstitucionales con diferentes entidades educativas y universidades en el cual personal militar, y en algunos casos el personal civil y hasta familiares pueden acogerse con la finalidad de llevar una capacitación más integral. Y, por otro lado, existe el tema de la capacitación exclusivamente para el personal que puede ser subalterno y superior, a través de los convenios institucionales, con la finalidad de tener preparado en todos los niveles al personal.

(Entrevistador): Ese sería la causa: el perfeccionamiento del personal naval ¿y cuáles serían los efectos, doctor?

Entrevistado: Los efectos pueden ser de diferentes formas, primero es que el efecto “entre comillas” negativo, podría darse de que el personal que es beneficiado a través de los convenios marcos y específicos puedan determinar su separación por una causal o por cualquier de otras causales contemplada en la norma especial a la cual nos regimos, en ese sentido, lo que va a generar, es una obligación por parte del beneficiado por la inversión que la Marina realiza por los costos de haber capacitado. Por hay que tener en cuenta dos cosas: uno, son los convenios de capacitación individual que son a costa del personal, y la otra, es aquella capacitación que invierte el Estado a costa del Estado a favor del personal. Entonces es ahí está la causa, o el impacto que se pueda generar, porque cuando es un tema contractual de convenio entre un tercero con el personal, ahí la relación contractual es entre los dos, pero cuando existe la capacitación donde el estado es el que invierte a favor del personal, es ahí donde genera esa causa o ese efecto, de que se le debe obligar a la parte favorecida la compensación económica de la inversión efectuada por el estado a favor del sujeto.

(Entrevistador): Sin escaparnos de los marcos de la pregunta inicial, se sabe que las fuerzas armadas tienen presupuestos específicos para la capacitación del personal ¿Cree usted que es un gasto eficiente? ¿Por qué?

Entrevistado: Es un gasto eficiente, porque, para empezar, cada instituto armado tiene su área o dependencia especial, en este caso la marina tiene su dirección de educación que tiene un presupuesto asignado que esta armado al tema presupuestario a los años fiscales, conforme a los requerimientos económicos que maneja el estado, y ese dinero es exclusivamente para poder capacitar al personal militar, porque yo no estoy capacitando pensando en que se va a retirar, estoy pensando en que estoy invirtiendo en él para que sea una persona con mayores capacidades de eficiencia en el cumplimiento de su deber, entonces es por eso es que desde mi punto de vista es un gasto eficiente

Premisa: La Resolución ministerial N° 0434-2008-CGMG de fecha 19-05-2008, refiere que la Marina de Guerra del Perú como parte de sus planes estratégicos, y en paralelo con la visión del sistema educativo del sector defensa, aprobado mediante resolución ministerial N° 1068-2005-DE/SG, señala que la causa de las capacitaciones navales radica en contar con una instrucción integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las

unidades y dependencias, así como su realización personal y profesional. En ese sentido:

Pregunta 2.- Desde su experiencia profesional ¿Cuál, cree usted, que es lo bueno y lo malo de suscribir los convenios de capacitación?

Entrevistado: Lo bueno es que estos convenios van a facilitar el acceso al sistema educativo o acceso a sistemas técnicos, tanto nacionales como internacionales para generar el perfeccionamiento del personal, y esto contribuye al servicio profesional de cada militar en su especialidad y va a contribuir en el desempeño de sus funciones. Lo malo no lo encuentro, tal vez podría ser, que el Estado pese al esfuerzo que hace en la inversión de su personal en capacitarlos, el personal opta por retirarse, por ejemplo, yo te preparado ahí para oficial invierto en la escuela naval, te doy las propinas, la capacitación, te doy la instrucción, te gradúas como ingeniero naval, tiene tu título y haces deserción, entonces el estado invirtió en ti 5 años académicos, no solamente educativos, sino también a través de la alimentación, permanencia, propinas, entre otros gastos que deben ser subrogados por el personal que se va de baja por una de las causales y el cual a sido beneficiado, y otra es que como el Estado el que invierte en él, es cero justo. El personal pese a que sabe que el Estado invirtió en él, opta por retirarse, como es el caso de los pilotos, que hacen deserción porque en la actividad privada ganan mucho más que como oficiales, pero ¿dónde fue su preparación? Fue a través del estado y no bajo sus propios medios.

(Entrevistador) Siguiendo esa misma lógica ¿Cuál es su punto de vista sobre el daño económico que sufre la marina por el incumplimiento del pacto de permanencia?

El daño económico es justamente haber invertido en un personal que no será un miembro activo, a fin de poder materializar sus capacidades preparadas por la inversión a favor de la institución, entonces eso es ese el factor determinante que genera el perjuicio, y dos hay una proyección, es que este personal es preparado en el tiempo, y al retirarse deja un espacio ¿Cómo poder llenar ese espacio? Tendría que nuevamente capacitar a otra persona con las mismas condiciones y hacer una nueva inversión.

Pregunta 3.- Siguiendo esa lógica ¿Qué otro acuerdo o documento debería suscribirse, para garantizar el cumplimiento de permanencia en favor de la entidad?

No existen, porque tenemos una diversidad de formas de recuperar la obligación de dar suma de dinero, puede ser por medio de una carta de fecha cierta haciendo el requerimiento de pago, a través de actas de conciliación, lo que si hay una deficiencia es que se podría contribuir a través de una incorporación de un documento similar o parecido de un título valor excepcional o especial, con la finalidad de poder recuperar, a través de un proceso ejecutivo o de ejecución, esta inversión que hace el Estado en sus institutos armados.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar si el pacto de permanencia genera una relación material y procesal entre el adoctrinado y la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Premisa: El **pacto de permanencia**, es una condición impuesta por la Ley establecida para el personal militar, la cual busca la permanencia de los mismos en la institución para que presten sus servicios por un determinado tiempo, en razón a que percibieron un perfeccionamiento a cuenta del Estado. No obstante, frente a la renuencia o incumplimiento de dicho pacto se genera la obligación del beneficiario a reembolsar económicamente el costo producido por dicha capacitación o el remanente de la misma.

Pregunta 4.- Desde su experiencia profesional ¿Una vez que el adoctrinado es perfeccionado por la institución a cargo, y posteriormente incumple el pacto de permanencia, se generaría una relación material?

Yo creo que debemos ir más allá, porque la celebración de los contratos estará enmarcada en lo contemplado en el código civil. Creo que el meollo o el asunto está en los beneficiarios del contrato, porque yo como Marina de Guerra puedo generar un contrato con una institución educativa, y el contrato es válido, eficaz, cumple con el art. 140° del acto jurídico. Pero el tema va en los beneficiarios como es el personal militar frente a la Marina la responsabilidad económica y es ahí donde está el vacío que debe regularse.

Pregunta 5.- Atendiendo a la pregunta anterior, para que nos explique ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el incumplimiento del pacto de permanencia?

Entrevistado: Eso va estar contemplado en las cláusulas, y dentro de las clausula el tema de la resolución contractual, y cunado ello ocurre, genera un perjuicio económico que da lugar a una indemnización, dependiendo del daño que se ocasiona conforme de los hechos de la ruptura contractual.

Pregunta 6.- Desde su experiencia profesional ¿Cree usted que el pacto de permanencia debe revestir cierta formalidad para convertirse en un instrumento con carácter ejecutivo (título de ejecución), y así, salvaguardar los intereses del Estado de forma más expedita?

Entrevistado: Podría ser que sí, para garantizar justamente el cumplimiento de la inversión económica por parte del beneficiario que genera el perjuicio, yo creo que debería ir por ahí un instrumento adecuado e idóneo o enmarcado dentro de aspectos legales o jurídicos que respalden una forma más inmediata para generar su ejecución.

Entrevistador: Claro porque al día de hoy el incumplimiento de un convenio de capacitación nos lleva a un proceso único o abreviado, de acuerdo a la cuantía pretendido que se le está cobrando al demandado, quien fue el adocinado en su momento, en ese sentido: ¿existen otras vías dentro del derecho, porque tenemos procesos cautelares, procesos comunes y procesos de ejecución, desde su perspectiva, sería adecuado en cierta forma irnos o optar por esta última, a fin de que el resarcimiento del patrimonio o acreencias de las arcas del estado sea de forma más expedita?

Entrevistado: Por supuesto yo creo que deberíamos inclinar una corriente o política jurídica de poder establecer de que, en estos casos especiales o excepcionales, generar un instrumento válido/legal a fin de que se pueda generar como una vía excepcional como un proceso ejecutivo para su recuperación del dinero que el estado ha invertido en el momento oportuno y que este pueda ser reembolsado.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, Lima, 2022.

Premisa/Propuesta: Generar un nuevo título ejecutivo se debe al cambio constante de la realidad social, entendiendo que el Derecho se adecua a las necesidades de la persona, ya que es éste el actor principal y creador del mismo. En ese sentido, la hoja de compromiso de pago, constituye la propuesta de la tesis, como un título ejecutivo que nace de un acto obligacional, bajo el pacto de permanencia, el cual se gesta gracias al convenio de capacitación (o resolución emitida por Diredumar); en donde el primero capacita al último esperando a modo de retribución (y a sus intereses) que el beneficiario permanezca un cierto período de tiempo dentro de la institución pública que compense el dinero invertido en la formación. Debiendo, para su correcta configuración, estar suscrito en documento aparte, propuesto como hoja de compromiso de pago y debe darse en el intervalo de 15 días hábiles de celebrado el convenio de capacitación. Cabe precisar, que la hoja de compromiso de pago tiene como base trasladar a las partes, desde sede administrativa a instancia judicial (relación material y procesal) a la luz del proceso único de ejecución, frente al incumplimiento del pacto de permanencia.

Pregunta 7.- Teniendo en cuenta esta premisa *¿Es adecuado que el personal militar (beneficiarios de la capacitación) suscriban una hoja de compromiso de pago, con el fin de facilitar la recuperación judicial de la obligación líquida, en caso de incumplimiento del pacto de permanencia a la luz del convenio de capacitación?*

Por supuesto, eso sí es válido, es viable y garantista, porque si queremos hacer una contratación, en las fuerzas armadas existen las comisiones de servicios, las cuales de acuerdo a ley, nos dan viáticos, esos viáticos antes del desembolso, nosotros firmamos una carta de compromiso de descuento, en el caso de que a mí me desembolsan y yo no los rinda cuenta, porque hay una rendición de cuenta, y no cumpla, con este compromiso de pago o de obligación, la institución me hace el descuento directo a través de mis haberes por incumplimiento legal. Entonces si ya tenemos un modelo que regula este sistema, justamente para poder contribuir al tema de rendición de cuenta del estado en su tremo presupuestario también podría aplicarse a que los beneficiarios al momento de sus capacitaciones o al integrarse, firmen o suscriban estas hojas de compromiso con la finalidad de que, en caso de incumplimiento, este sirva como un título ejecutivo, para poderlo utilizar como medio de prueba en un proceso único de ejecución de recuperación de dinero.

Es una propuesta, porque solucionaría no solamente la carga jurídica procesal, sino reduciría los tiempos para recuperar el dinero del Estado que le pueda servir para seguir capacitando al personal, que si este comprometido con la institución.

Pregunta 8.- Sobre esta base *¿Se debe incluir a la hoja de compromiso de pago dentro de la gama de títulos ejecutivos establecidos en el art. 688° del Código Procesal Civil, por medio de un proyecto de ley, para cautelar el presupuesto de Defensa y Seguridad Nacional en beneficio de los intereses del Estado, para que la recuperación de la inversión se de forma mucho más expedita?*

Yo creo que la propuesta de la presente tesis, desde mi punto de vista, es factible, la inclusión de esta hoja de compromiso de pago es el mismo tratamiento como si estuviéramos hablando de un título valor, darse en un caso excepcional en el tema de los casos de instrucción en las fuerzas armadas como la finalidad de que sea un instrumento más eficiente para poder lograr y caminar en la recuperación ya en el campo procesal por la vía de un proceso ejecutivo, que va a demandar menor tiempo, más eficiencia.

Entrevistador: El tema que usted cita, el título valor, dentro de la gama del art. 688° del C.C tenemos a las escrituras públicas, a las actas de conciliación, a los títulos valores, pero ninguno de las anteriores se ajusta verdaderamente a las necesidades propias del área de recuperaciones, en qué sentido, y le detallo, que los títulos valores tiene una naturaleza comercial y el estado no genera intereses con el adoctrinado porque no hay un beneficio económico, pero si un compromiso como se detalla en el pacta sunt servanda, que entendemos es la naturaleza propia de un contrato celebrado. Ahora dicho esto ¿Porque le ponemos hoja de compromiso de pago? En realidad, se le puede poner el nombre que nosotros deseemos, o que mejor le parezca al legislador.

Entrevistado: El nomen juris es variable, el tema es su naturaleza

Entrevistador: Así es, y la naturaleza propuesta por la tesis, es que este instituto derive de sede administrativa aunado a ello se coloque a la hoja de compromiso de pago para que nos remita al proceso único de ejecución, dándonos una variable de reducción de años innegable, atendiendo a lo estipulado por el TC, que todo título ejecutivo debe ser expreso, líquido y solemnizado en un documento, una vez que recomponemos ese rompecabezas que nos cita el TC podríamos hablar a futuro de la gestación de un nuevo título ejecutivo.

Pregunta 9. A su criterio ¿Qué otros mecanismos jurídicos, conoce, usted, que propicien la recuperación de la inversión en materia procesal?

Contamos varias, pero no tiene la misma fuerza obligatoria como la que tendría un título ejecutivo, para lo cual debe proponer un proyecto de ley para su inclusión en la norma

Lima, 9 de Noviembre del 2022.

Sello	Firma

OBSERVACIÓN: Cabe precisar que no se pudo contar con la firma del Dr. Arosemena, debido a que, a la fecha, se encuentra fuera del país cumpliendo funciones relacionadas a cargo. Sin embargo, puede solicitarse la grabación de la entrevista, para mayor detalle.



Foto del graduando al lado del entrevistado. Referencia: Miércoles 09 de Noviembre del 2022, a las 10:30 am.

ANEXO 6

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADO LITIGANTE

Título: *“Convenio de capacitación y el pacto de permanencia dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima 2022”*

Presentación del Entrevistado:

<p>Antes de comenzar podría decirme una reseña respecto de su vida, es decir, datos completos, lugar de nacimiento, lugar de estudios primarios, secundarios, profesionales, si cuenta con otro tipo de laurel académico.</p>	<p>Mi nombre es Edgar Raúl Miranda Chuquillanqui, soy natural de Huancayo, he estudiado primaria y secundaria en el Colegio Salesiano -Huancayo, soy egresado de la Universidad San Martín de Porres, magister con mención en derecho civil y comercial y egresado del doctorado de la misma casa de estudios. Actualmente vengo cursando el 2do ciclo de gestión pública de la Universidad Del Pacífico, a la vez soy docente universitario en las Universidad César Vallejo y Científica del Sur. Me dedico a la litigación.</p>
---	---

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal Lima, 2022.

Premisa: Los convenios de capacitación son acuerdos (contratos) rubricados entre la Marina Guerra del Perú y una persona jurídica la cual puede ser una institución pública o privada, cuyo propósito versa perfeccionar al personal militar y contribuir con el debido desempeño de sus funciones. Cabe decir que existe la ley 29131 modificado por decreto legislativo N° 1145 (ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas) el cual tiene por objeto la prevención de las infracciones de carácter disciplinario en que pudiera incurrir el personal militar. Por lo cual, establece la causal para que el personal pase al retiro (anexo III).

Pregunta 1.- Desde sus conocimientos, explíquenos ¿Cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal?

Entrevistado: Lo cierto es que el Estado es el que regula la normatividad interna para que las personas que estamos dentro de la sociedad, así como las instituciones cumplan sus objetivos, es que el Estado debe regular condiciones para este personal y las instituciones en su actividad y de prestación de servicio hacia la comunidad sea efectiva. En consecuencia, un elemento base para que la institución genere un mejor producto hacia al usuario o administrado, es que el personal tanto activo y administrativo deben estar en constante trabajo de perfeccionamiento dentro del rubro de capacitaciones, y, sobre todo, pasantías, entre otros, que ayuden a dar un mejor servicio al ciudadano. En efecto, los convenios resultan ser viables en tanto se cumplan estas finalidades, en el contrato se generan estos mecanismos de celebración, otorgamiento y prestación eficaz al sector que representa. Nosotros hemos visto a raíz de nuestro servicio, fui magistrado en el poder judicial y ministerio público durante mucho tiempo, vi que los aspectos de los convenios de capacitación son viables ya que ayudan que el personal administrativo busque la capacitación y la especialización adecuada para el servicio, con el apoyo y respaldo de la propia institución que hace un presupuesto para ello.

Entrevistador: ¿Y es un gasto eficiente el que se destine un determinado presupuesto a estas capacitaciones?

Cuando nosotros vemos el aspecto contractual, se establece que hay principios, y uno de los principios básicos del sistema contractual es el principio de buena fe. Entonces, cuando el estado aplica la buena fe en estos convenios, lo que hace es esperar que los capacitados, en forma completa, den el mejor servicio hacia la institución, por ende, esta proyecta un mejor servicio hacia la sociedad. Por ende, los estados desde la perspectiva de buena fe, esperan que todos vamos a cumplir en el servicio por la capacitación otorgada. No se puede partir desde el sentido contrario, estas regulaciones orientan que todos los actos jurídicos realizados en sociedad deben ser desde el marco del principio de buena fe, lógicamente aquel que no vulnere este principio tendrá que asumir las consecuencias por los daños ocasionados.

Premisa: La Resolución ministerial N° 0434-2008-CGMG de fecha 19-05-2008, refiere que la Marina de Guerra del Perú como parte de sus planes estratégicos, y en paralelo con la visión del sistema educativo del sector defensa, aprobado mediante resolución ministerial N° 1068-2005-DE/SG, señala que la causa de las capacitaciones navales radica en contar con una instrucción integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las unidades y dependencias, así como su realización personal y profesional. En ese sentido:

Pregunta 2.- Desde su experiencia profesional ¿Cuál, cree usted, que es lo bueno y lo malo de suscribir los convenios de capacitación?

Entrevistado: Lo que queríamos precisar es que el Estado diferentes presupuestos en estas capacitaciones que son permanentes, hay que tener en cuenta que el personal está sujeto a una evaluación anual de gestión, así como para los ascensos, así como para obtener cargos de mayor jerarquía, estos están correlacionados a la capacitación permanente, en consecuencia se requiere de este elemento que el estado hace propicio la formulación del presupuesto en bienestar del personal administrativo para que éste volqué en el servicio.

Entrevistador: Doctor, ¿Y cuál sería lo malo?

Entrevistado: Hay una regulación normativa que precisa que los pactos de permanencia, no sólo para la Marina, sino en todas las instancias administrativas, cuando la institución se avoca al perfeccionamiento y capacitación del personal, necesariamente tiene que redundar el beneficio a favor de la institución. Se sigue una secuencia, es decir, se genera un presupuesto, se genera capacitación y, en consecuencia, ésta debe ser regresiva o devuelta a beneficio de la institución, en base a una permanencia mínima, que genera esa vinculación mínima de un periodo de acuerdo a la condición del personal, y de vulnerarse este contexto, se contravendría estas disposiciones.

Entrevistador: Siguiendo esa misma lógica ¿Cuál es su punto de vista sobre el daño económico que sufre la marina por el incumplimiento del pacto de permanencia?

Es evidente que cuando prevé estos temas de los convenios, se genera aquella fuerza obligatoria en las partes de cumplir la prestación a su cargo. Imaginemos al contrato que se genera por la capacitación. La institución, dijimos, año tras año genera un presupuesto. El estado hace un desembolso a favor de la institución para el área de capacitaciones, el beneficiario que es el integrante de la institución, se capacita a costa del estado, el cual en este contexto tiene dos horizontes , primero, de que tiene que haber un desembolso presupuestal. Y tal vez lo más importante podríamos señalar es que en la fase segunda: el cual es que el estado tiene una expectativa sobre el personal a que brinde la experiencia adquirida en la capacitación, revolverlo hacia dentro de la institución, porque no hay mejor forma de brindar un mejor servicio de la administración, sin un personal idóneo, eficaz y capacitado. Entonces, es la expectativa del estado sobre la permanencia del personal que genera el perjuicio a la institución frente a la sociedad.

Pregunta 3.- Siguiendo esa lógica ¿Qué otro acuerdo o documento debería suscribirse, para garantizar el cumplimiento de permanencia en favor de la entidad?

A nivel administrativo se avizora de que todas las instituciones tienen la práctica usual de los convenios, no hay otro mecanismo distinto a la fecha institucionalmente distinto al convenio, el convenio es parte de la programación de las instituciones para capacitaciones y perfeccionamiento del personal; a la fecha no se tiene otro elemento, otro instrumento legal distinto al convenio, a lo cual tal vez habría que tal vez hacer algunas propuestas o mejoras en la ejecutabilidad de los convenios.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar si el pacto de permanencia genera una relación material y procesal entre el adoctrinado y la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Premisa: El **pacto de permanencia**, es una condición impuesta por la Ley establecida para el personal militar, la cual busca la permanencia de los mismos en la institución para que presten sus servicios por un determinado tiempo, en razón a que percibieron un perfeccionamiento a cuenta del Estado. No obstante, frente a la renuencia o incumplimiento de dicho pacto se genera la obligación del beneficiario a reembolsar económicamente el costo producido por dicha capacitación o el remanente de la misma.

Pregunta 4.- Desde su experiencia profesional ¿Una vez que el adoctrinado es perfeccionado por la institución a cargo, y posteriormente incumple el pacto de permanencia, se generaría una relación material y procesal?

Entrevistado: Vayamos al contexto cuando una institución acuerda, vía, convenio con el personal a capacitarse surge la relación material es decir surgen relaciones jurídicas que se generan entre ambas; la institución asume la prestación de otorgarle la capacitación por ende el trabajador a capacitarse asume la condición o la prestación de devolver ese revolvente de esa capacitación intra o a favor de la administración tenemos ahí el marco de la relación jurídica material que genera el propio convenio.

Pregunta 5.- Atendiendo a la pregunta anterior, para que nos explique ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el incumplimiento del pacto de permanencia?

Entrevistado: Podríamos decir que las consecuencias van desde patrimoniales, logísticos e institucionales, ahora bien, habría que analizar de acuerdo al caso en concreto la magnitud de cada daño, conforme las indagaciones que se vayan a practicar, pero principalmente son las primeras que mencioné; ya que recordemos que el Estado asigna un presupuesto de acuerdo al requerimiento de cada dependencia y área de la institución con la finalidad de brindar un mejor servicio al ciudadano.

Pregunta 6.- Desde su experiencia profesional ¿Cree usted que el pacto de permanencia debe revestir cierta formalidad para convertirse en un

instrumento con carácter ejecutivo (título de ejecución), y así, salvaguardar los intereses del Estado de forma más expedita?

Entrevistado: Lo que hay que resaltar es que a la fecha no se cuenta con un instrumento válido que sea eficaz a efectos que el personal capacitado cumpla eficientemente su prestación, no tenemos un instrumento válido para la ejecutabilidad de esa prestación.

Lo que tenemos hasta la fecha es que el personal capacitado no cumple con regresar el aspecto revolvente de conocimiento de la capacitación, lógicamente ya genera un daño a la institución. Al margen de que se pueda abrir un proceso administrativo, que podría culminar con la destitución en sede, en la vía patrimonial, el pacto de permanencia necesita de una mayor solidez para que tenga un carácter ejecutivo en la regulación procesal.

Entonces, como pacto de permanencia frente al incumplimiento del capacitado, solamente cabría una demanda por daños y perjuicios patrimoniales a la institución, a la fecha sólo contamos ese único mecanismo. Lo que resultaría como propone el tesista darle mayor solidez a este pacto de permanencia, darle una consistencia jurídica para que en el proceso tenga mayor presencia y ejecutabilidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, Lima, 2022.

Premisa/Propuesta: Generar un nuevo título ejecutivo se debe al cambio constante de la realidad social, entendiendo que el Derecho se adecua a las necesidades de la persona, ya que es éste el actor principal y creador del mismo. En ese sentido, la hoja de compromiso de pago, constituye la propuesta de la tesis, como un título ejecutivo que nace de un acto obligacional, bajo el pacto de permanencia, el cual se gesta gracias al convenio de capacitación (o resolución emitida por DIREDDUMAR); en donde el primero capacita al último esperando a modo de retribución (y a sus intereses) que el beneficiario permanezca un cierto período de tiempo dentro de la institución pública que compense el dinero invertido en la formación. Debiendo, para su correcta configuración, estar suscrito en documento aparte, propuesto como hoja de compromiso de pago y debe darse en el intervalo de 15 días hábiles de celebrado el convenio de capacitación. Cabe precisar, que la hoja de compromiso de pago tiene como base trasladar a las partes,

desde sede administrativa a instancia judicial (relación material y procesal) a la luz del proceso único de ejecución, frente al incumplimiento del pacto de permanencia.

Pregunta 7.- Teniendo en cuenta esta premisa ¿Es adecuado que el personal militar (beneficiarios de la capacitación) suscriban una hoja de compromiso de pago, con el fin de facilitar la recuperación judicial de la obligación líquida, en caso de incumplimiento del pacto de permanencia a la luz del convenio de capacitación?

Entrevistado: Lógico sería adecuado, porque se trata de un estándar de una medida asegurativa, entonces, no debemos confundir que se está vulnerado el derecho del capacitado, sino es preservar el ámbito patrimonial de la institución. Y, por otro lado, es que el ejecutado al asumir este compromiso, orienta a su perfeccionamiento y a la permanencia de la institución, dentro del marco del convenio. La hoja de compromiso, va ser un referente de garantía porque hay desembolsos excesivos que genera la institución permanente en los administrados, para que una vez de capacitarse asuman caminos distintos y esto genera deterioro y desprestigio institucional y, por ende, desventaja patrimonial, eso es lo que se quiere evitar.

Los títulos ejecutivos, la ley reconoce que hay una obligación intrínseca. Lo que hace el juez, ejecutar la obligación, solicita el cumplimiento de la obligación, caso contrario, ordena la ejecución forzada. Entonces hay una recuperación inmediata del crédito y por ende hay un aseguramiento previo de tutela al acreedor, en este caso, la institución, y una exigibilidad del deudor por el mismo incumplimiento de no estar en el servicio institucional según el pacto de permanencia. Si sería viable este título porque la eficacia sería inmediata y no habría un perjuicio mayor en la institución.

Pregunta 8.- Sobre esta base ¿Se debe incluir a la hoja de compromiso de pago dentro de la gama de títulos ejecutivos establecidos en el art. 688° del Código Procesal Civil, por medio de un proyecto de ley, para cautelar el presupuesto de Defensa y Seguridad Nacional en beneficio de los intereses del Estado, para que la recuperación de la inversión se de forma mucho más expedita?

Entrevistado: Claro, ahí consideramos que la propuesta de la tesis tiene asidero.

1) El incumplimiento dijimos del personal administrado de no revolver esa capacitación a favor de la institución genera un daño.

2) No hay otro medio a la fecha que la demanda de indemnización por daños y perjuicios patrimoniales a la institución que haga frente a ese incumplimiento, Pero este es un proceso largo, extenso lato que requiere extensa actividad probatoria y finalmente se hace ilusa, por el tiempo, la eficacia de la sentencia.

¿Cómo priorizar este elemento, como generar un marco normativo adecuado?

Si nosotros vemos que el mecanismo que regula el art. 688 del código procesal civil vigente es que en ese artículo se señalan títulos ejecutivos que, a su vez, tiene contenidos

obligacionales que versan en que si hay obligaciones incumplidas y este título este reconocido en el marco de la ley produzcan un efecto inmediato de hacer exigible la prestación a cargo a favor del acreedor.

Si nosotros revisamos el 688° del código señalado, en el último párrafo en el inciso 13 regulo un numerus apertus en el cual señala que serán títulos ejecutivos aquellos que la ley regule o establezca posteriormente, entonces la hoja de compromiso, que genera el convenio de capacitación, podría ser un elemento a considerarse como tal, es decir un título ejecutivo, porque si consta con los elementos comunes de ser una obligación cierta, expresa y exigible este título/hoja de compromiso tiene los elementos precisos que detalla el título ejecutivo. En consecuencia, sería un elemento valido para ya no ir al proceso de cognición ordinaria, sino ir de frente a la tutela ejecutiva donde directamente se precisa el monto, el contenido del título, la obligación incumplida y por ende el pago por mandato judicial a cargo del personal administrado que incumplió la prestación a su cargo.

Pregunta 9. A su criterio ¿Qué otros mecanismos jurídicos, conoce, usted, que propicien la recuperación de la inversión en materia procesal?

Contamos varias, pero no tiene la misma fuerza obligatoria como la que tendría un título ejecutivo, para lo cual debe proponer un proyecto de ley para su inclusión en la norma

Lima, 9 de Noviembre del 2022



Sello	Firma
	



Foto del graduando al lado del entrevistado. Referencia: Lunes 14 de Noviembre del 2022, a las 06:30 am.

ANEXO 7

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADO LITIGANTE

Título: “Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina de Guerra del Perú, Lima 2022”

Presentación del Entrevistado:

Antes de comenzar podría decirme una reseña respecto de su vida, es decir, datos completos, lugar de nacimiento, lugar de estudios primarios, secundarios, profesionales, si cuenta con otro tipo de laurel académico.	Mi nombre es Carlos Augusto Flores Espinoza , soy abogado, administración tributaria sunat, nací en lima, tengo 51 años, he desempeñado laborado en el área de recursos humanos de la SUNAT, profesor de maestría en la Universidad de San Marcos, UPN y en la Universidad César Vallejo.
--	--

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal, Lima, 2022.

Premisa: Los convenios de capacitación son acuerdos (contratos) rubricados entre la Marina Guerra del Perú y una persona jurídica la cual puede ser una institución pública o privada, cuyo propósito versa perfeccionar al personal militar y contribuir con el debido desempeño de sus funciones. Cabe decir que existe la ley 29131 modificado por decreto legislativo N° 1145 (ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas) el cual tiene por objeto la prevención de las infracciones de carácter disciplinario en que pudiera incurrir el personal militar. Por lo cual, establece la causal para que el personal pase al retiro (anexo III).

Pregunta 1.- Desde sus conocimientos, explíquenos ¿Cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los

convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal?

Entrevistado: Los convenios con instituciones privada, es para que ofrezca formación y know-how de diversas necesidades en la función pública de la entidad e insertar competencias en las personas que están asignadas, ya sea por carretera por lo que quiera ser que está trabajando en el Estado para que puedan desarrollar sus funciones de la mejor forma, no existe función pública a medias, lo único es la función pública de alta calidad, peor aun cuando el ejercicio de esas funcione implica utilizar vienes porque son de alto valor porque puedan degenerarse por su falta de experiencia o capacitación

(Entrevistador): Doctor ¿y los efectos cuales serían desde su postura?

Los efectos son que normalmente que una persona que está capacitada y que tiene ciertos conocimientos entre a un mercado laboral donde se le ofrece trabajo y ya está capacitado para que trabaje en una entidad, el efecto es que tiene la obligación al ser elegido para participar en una capacitación convenio de alto valor, esta obligado a quedarse en la institución para retribuir, porque los conocimientos se adquieren porque el ser humano adquiere conocimientos, y si los adquiere de manera gratuita, quiere decir que he sido elegido y he reunido las condiciones , yo no puedo cesar en mi actividad con el estado debo mantenerme durante el tiempo de forma proporcional al valor de las capacitaciones que se me da, ese es el efecto una obligación laboral el cual yo debo renunciar a mi libertad de trabajo, porque la libertad de trabajo es renunciar y la condiciono, porque digo yo quiero recibir esa capacitación entonces contractualmente mi libertad de trabajo a renunciar, para que permanecer en la institución.

Entrevistador: ¿Y es un gasto eficiente el que se destine un determinado presupuesto a estas capacitaciones?

Por supuesto que sí, ya que las competencias se van a incrementar, no hay mejor alternativa que capacitar al personal del Estado, en esa capacitación deben involucrar la ética por ser un servicio a la nación.

Premisa: La Resolución ministerial N° 0434-2008-CGMG de fecha 19-05-2008, refiere que la Marina de Guerra del Perú como parte de sus planes estratégicos, y en paralelo con la visión del sistema educativo del sector defensa, aprobado mediante resolución ministerial N° 1068-2005-DE/SG, señala que la causa de las capacitaciones navales radica en contar con una instrucción integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las unidades y dependencias, así como su realización personal y profesional. En ese sentido:

Pregunta 2.- Desde su experiencia profesional ¿Cuál, cree usted, que es lo bueno y lo malo de suscribir los convenios de capacitación?

Entrevistado: Bueno en primer lugar si ya está en una ley no ya no hay nada negativo, lo negativo viene de las personas. Entonces, lo positivo ya está calibrado ya se ha llevado a ley por eso se ponen plazos, en el caso de mi entidad no se ponen plazos por ley, simplemente hacemos unos convenios él se compromete contractualmente, nosotros una entidad 728, es decir, una actividad privada, aquí se trata de una ley y si es una ley pone una cantidad de años, la persona tiene que cumplir la ley, puesto no se entiende que una persona que trabaja para el estado incumpla el art. 38° del constitución que es hacer respetar el ordenamiento jurídico, hacerlo cumplir, pero más aun personas de ciertas entidades se requiere esa información, si ya la ley ya lo ha calibrado, ahí todo son bondades, cuando la ley ya lo aprobó, ya lo aprobó el congreso, por lo tanto es un mandato legal. El sistema tiene beneficios, ahora de que haya personas que incumplan la ley ahí se deberían calibrar las sanciones que corresponden al respecto, y si no hay sanciones, porque veo que no hay sanciones, se ha desaprovechado la oportunidad de establecer las sanciones para calibrar constitucionalidad o no de los actos del estado con una persona que ha celebrado un contrato o convenio, porque entiendo que no so 728, sino que se ha podido establecer una causal de destitución fuerte para poder evitar estos aprovechamientos ilícitos, un fraude a la ley, y si hay fraude a la ley, entonces solo la ley puede solucionarlo.

(Entrevistador): ¿Y cuál sería el daño económico de todo este aspecto negativo del incumplimiento del pacto de permanencia, a nivel tributario?

Se creo el criterio de Caja única, todo tesoro público ingresa a una sola caja, y quien agarra plata de esa caja, tiene que ser única y exclusivamente para crear la felicidad de los ciudadanos para la función pública está dirigida para el bienestar de los ciudadanos, si hay alguien todo dinero para su propio bienestar descuidando el bienestar de los demás, estamos hablando de un acto grave, de un crimen, entonces desde el aspecto tributario, todo los tributos deben entra a tesoro público, y este debe asignar el dinero de los tributos hacia la felicidad de los ciudadanos, si hay alguien enriqueciéndose indebidamente porque está llevando un curso y no cumple el plazo de la ley, se le debe recaer varios tipos sanciones, uno, la recuperación de la deuda, que si lo ponen en el tema penal va a demorar tiempo, no puedo demorar mucho tiempo porque para el momento de la condena no habrá nada que cobrar, entonces lo ideal es irnos a las soluciones civiles y tomar el tema comercial, es importante tomar un enfoque en el cual yo pueda recuperar esa deuda, ahí el tema es que si yo tengo el dinero del tesoro público reunido con tributos no es para uno sino para todos y acá hacemos una excepción estamos pagando un curso una persona y un gran monto asignándole al estado y a él los beneficios, porque no hay forma que los conocimientos adquiridos en la capacitación sean aplicados sino en la función pública, p en su cerebro y luego en la función público, entonces vemos que esta beneficiado por que esta elegido en realizar la función público, pero a partir de ahí no pude tomar decisiones personales que involucren que la asignación económica se desvíe más hacia su persona que al estado, porque es algo a lo que se está comprometiendo, sino se ha regulado la renuncia en la ley a la libertad del trabajo, va ser difícil, se ha cerrado el concepto en la ley y no sea especificado tal vez en la exposición de motivos que estos años implican una renuncia a la libertad del trabajo, por cuanto es una vocación de servicio, yo te clavo el curso pero intenta mantenerte 8 años. La idea es que yo cumpla, si yo incumplo, ya no es un tema de la ley sino de la persona que debe aplicarla, debe caerle todo el peso de la ley, para lo cual debe convertirse en un bien jurídico protegido defendido por la constitución, proponer días, penas multa de forma equivalente, días multa de labores, se puede hacer esa figura.

Pregunta 3.- Siguiendo esa lógica ¿Qué otro acuerdo o documento debería suscribirse, para garantizar el cumplimiento de permanencia en favor de la entidad?

Hay una serie de herramientas que permitirían cobrarle, como el embargo de cuentas, a la remuneración que percibe. Este señor disfrutó un curso y no cumplió los 8 años convenidos en la ley. Otras medidas garantistas que se pueden emplear, pueden ser las medidas cautelares previas que le permitan al estado cobrar al beneficiario; otra figura a la que podemos acudir son las letras de cambio, avales, garantías con carta fianzas, garantías personales o inhabilitarlos (para que nunca más trabajen para el estado porque tienen una demostrada falta al cumplimiento de las normas éticas, un empleado abusa de su derecho, hace fraude a ley)

(Entrevistador): ¿Y un tercero puede garantizar la deuda del perfeccionamiento?

A mi me parece que no hay ningún problema que la persona presente un aval, por ejemplo, los contratos de los fondos de empleados, trabajan con un quienes prestan dinero y ahí nos piden avales a cada rato, tengo que presentar a otro trabajador o un familiar que tenga bienes demostrativamente por lo tanto se le asigna el dinero para garantizar los 8 años.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar si el pacto de permanencia genera una relación material y procesal entre el adoctrinado y la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Premisa: El **pacto de permanencia**, es una condición impuesta por la Ley establecida para el personal militar, la cual busca la permanencia de los mismos en la institución para que presten sus servicios por un determinado tiempo, en razón a que percibieron un perfeccionamiento a cuenta del Estado. No obstante, frente a la renuencia o incumplimiento de dicho pacto se genera la obligación del beneficiario a reembolsar económicamente el costo producido por dicha capacitación o el remanente de la misma.

Pregunta 4.- Desde su experiencia profesional ¿Una vez que el adoctrinado es perfeccionado por la institución a cargo, y posteriormente incumple el pacto de permanencia, se generaría una relación material y procesal?

Entrevistado: Hay que partir, del derecho de acción y el estado tiene derecho de acción porque tiene cierto poder hacia la sociedad. La acción transforma la relación jurídica material/sustantiva a una relación jurídica procesal. Tengo que demostrar que el caso es justiciable.

Pregunta 5.- Atendiendo a la pregunta anterior, para que nos explique ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el incumplimiento del pacto de permanencia?

Entrevistado: Podríamos decir que las consecuencias van desde patrimoniales, logísticos e institucionales, ahora bien, habría que analizar de acuerdo al caso en concreto la magnitud de cada daño, conforme las indagaciones que se vayan a practicar, pero principalmente son las primeras que mencioné; ya que recordemos que el Estado asigna un presupuesto de acuerdo al requerimiento de cada dependencia y área de la institución con la finalidad de brindar un mejor servicio al ciudadano.

Pregunta 6.- Desde su experiencia profesional ¿Cree usted que el pacto de permanencia debe revestir cierta formalidad para convertirse en un instrumento con carácter ejecutivo (título de ejecución), y así, salvaguardar los intereses del Estado de forma más expedita? ¿Por qué?

Entrevistado: En primer lugar, el que está firmando están en el ejercicio de sus funciones, tiene fecha cierta, eso le da una naturaleza pública, tiene traslado instrumental, porque es copiada de las entidades del estado, allí se sabe dónde se guarda, tiene fecha, hay un libro. Lo único que tendría que hacerse es firmarse el convenio y meterse por mesa de partes, eso le da fecha cierta y como está firmada por personas que están en el ejercicio de sus funciones esos autos son ejecutables. Ergo, el código civil no tiene así, bien especificado, no te explica lo que es traslado instrumental, te da un concepto de documento público, pero ese concepto hay que meterlo como un título de ejecución, entonces habría que hacer que el código sea más claro.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, Lima, 2022.

Premisa/Propuesta: Generar un nuevo título ejecutivo se debe al cambio constante de la realidad social, entendiendo que el Derecho se adecua a las necesidades de la persona, ya que es éste el actor principal y creador del mismo. En ese sentido, la hoja de compromiso de pago, constituye la propuesta de la tesis, como un título ejecutivo que nace de un acto obligacional, bajo el pacto de permanencia, el cual se gesta gracias al convenio de capacitación (o resolución emitida por Diredumar); en donde el primero capacita al último esperando a modo de retribución (y a sus intereses) que el beneficiario permanezca un cierto

período de tiempo dentro de la institución pública que compense el dinero invertido en la formación. Debiendo, para su correcta configuración, estar suscrito en documento aparte, propuesto como hoja de compromiso de pago y debe darse en el intervalo de 15 días hábiles de celebrado el convenio de capacitación. Cabe precisar, que la hoja de compromiso de pago tiene como base trasladar a las partes, desde sede administrativa a instancia judicial (relación material y procesal) a la luz del proceso único de ejecución, frente al incumplimiento del pacto de permanencia.

Pregunta 7.- Teniendo en cuenta esta premisa ¿Es adecuado que el personal militar (beneficiarios de la capacitación) suscriban una hoja de compromiso de pago, con el fin de facilitar la recuperación judicial de la obligación líquida, en caso de incumplimiento del pacto de permanencia a la luz del convenio de capacitación?

Entrevistado: Es adecuado, pero hay que ver las garantías,

(Entrevistador): ¿En qué sentido doctor?

Entrevistado: Ósea, el compromiso ya se está firmando, el documento ya es público, pero se está revirtiendo la situación por tal motivo las garantías de ese documento habría que mejorarse, se está suscribiendo, pero no se está diciendo nada sobre estas personas que renuncian, vía, por causal de inasistencia de los 8 días, y eso es un fraude.

(Entrevistador): Ojo doctor, el pacto de permanencia está contemplada en la norma.

Entrevistado: La persona si te das cuenta es una asignación de remuneración no dineraria, porque no tengo como quitarte lo de tu cerebro (conocimientos adquiridos en la capacitación) cuando te vayas, te lo vas a llevar en el momento que decidas irte, y si decides irte antes de los 8 días, me lo tiene que debes devolver, entonces se presume que estos casos que van a juicio es porque cuando se hizo la liquidación del trabajo no hubo dinero (vacaciones trucas, de ahí hay que chapar dinero), es decir, si le haces juicios es porque no se le pudo liquidar a tiempo, se le quito y se le dio nada, y el remanente queda para el juicio, pero ¿Por qué debemos ir a juicio es la pregunta? Porque tengo que entablar una relación jurídica procesal, y es porque estoy recuperando un dinero que no era del trabajador, sino del estado, porque el primero estaba comprometido a permanecer. Si el pacto viene por mandato legal hay que calibrar también si se debe dar en un decreto supremo para hacerlo más rápido porque los formatos, para la efectiva cobranza, y esto podría tener formato de medida cautelar, anexos donde él se compromete y acepte cualquier trato que el estado le dé por no cumplir con la permanencia. No solamente la ley, sino que este acompañada de un decreto supremo, donde estos anexos que pueden cambiar en el tiempo y puedan ser acomodados acorde a la practicas fraudulentas que le den, ahorita están con los 8 días, después se le ocurre otras cosas, entonces siempre van a encontrar la forma de evadir la obligación y la idea es que no tengan alternativa, y que hay un una norma bien clara que disuada, y diga esta es la situación.

Pregunta 8.- Sobre esta base ¿Se debe incluir a la hoja de compromiso de pago dentro de la gama de títulos ejecutivos establecidos en el art. 688° del Código Procesal Civil, por medio de un proyecto de ley, para cautelar el presupuesto de Defensa y Seguridad Nacional en beneficio de los intereses del Estado, para que la recuperación de la inversión se de forma mucho más expedita?

Entrevistado: Ahora, el título ejecutivo habría que verlo como una escritura pública. Este documento es muy parecido a una escritura pública, darle una fuerza ya sea para disuadir esta conducta y señalar bien claro que la ejecución de este título se debe a una situación de corrupción leve, no tan grave, pero si esta como sanción grave, ya lo calibraron como grave, es derivado de una situación anómala. Es necesario de una ley que la incluya con gravedad, como un delito, crimen tomar el dinero de todos. Cuando una persona está obligada, te obligas por percibir un sueldo del estado, reúnes condiciones y una vez que estas habilitado tienes una legitimidad para ser un funcionario público o servidor, por tanto, tienes que continuar hasta el término de la relación laboral, esta es la falta de pureza que hay en ese caso, por ser una práctica usual, teniendo en cuenta las estadísticas que dicen que hay demasiado porcentaje de las personas capacitadas y las que se quedan en el estado es bastante paupérrimo, entonces es necesario hacer una modificación para que se disuada y que se castigue adecuadamente esta conducta ilegal e ilícita.

Pregunta 9. A su criterio ¿Qué otros mecanismos jurídicos, conoce, usted, que propicien la recuperación de la inversión en materia procesal?

Contamos varias, pero no tiene la misma fuerza obligatoria como la que tendría un título ejecutivo, para lo cual debe proponer un proyecto de ley para su inclusión en la norma

Lima, 16 de Noviembre del 2022

Sello	Firma

OBSERVACIÓN: Cabe precisar que no se pudo contar con la firma del Dr. Flores, debido a que, a la fecha, se encuentra fuera del país cumpliendo funciones relacionadas a cargo. Sin embargo, puede solicitarse la grabación de la entrevista, para mayor detalle.



Foto del graduando al lado del entrevistado. Referencia: Lunes 16 de Noviembre del 2022, a las 1:30 pm.

ANEXO 8

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADO LITIGANTE

Título: “Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima 2022”

<p>Antes de comenzar podría decirme una reseña respecto de su vida, es decir, datos completos, lugar de nacimiento, lugar de estudios primarios, secundarios, profesionales, si cuenta con otro tipo de laurel académico.</p>	<p>Buenos días, mi nombre es Roberto Carlos Durand Matute soy técnico de la Marina, de Guerra del Perú y abogado de la Marina, primero realice en la ciudad de Huancayo Y al igual que los secundarios y placa libertaria la realizan en la Ciudad de Lima en universidad alas peruanas</p>
---	--

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal

Premisa: Los convenios de capacitación son acuerdos (contratos) rubricados entre la Marina Guerra del Perú y una persona jurídica la cual puede ser una institución pública o privada, cuyo propósito versa perfeccionar al personal militar y contribuir con el debido desempeño de sus funciones. Cabe decir que existe la ley 29131 modificado por decreto legislativo N° 1145 (ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas) el cual tiene por objeto la prevención de las infracciones de carácter disciplinario en que pudiera incurrir el personal militar. Por lo cual, establece la causal para que el personal pase al retiro (anexo III).

Pregunta 1.- Desde sus conocimientos, explíquenos ¿cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal?

Entrevistado: Los convenios de capacitación que suscribe la Marina de Guerra del Perú sea de manera institucional o extra institucional es con la finalidad de incrementar los conocimientos del personal para mejorar los servicios que va a realizar dentro del área que le corresponde.

Entrevistador: las causas versen sobre el perfeccionamiento, y los efectos serian la materialización de dichos perfeccionamientos en el ámbito factico en la realidad.

Entrevistado: claro justamente por eso lo que necesita la Marina, mejores profesionales y es por eso que justamente la Marina manda a capacitar al personal de forma institucional o extra interinstitucional.

Premisa: La Resolución ministerial N° 0434-2008-CGMG de fecha 19-05-2008, refiere que la Marina de Guerra del Perú como parte de sus planes estratégicos, y en paralelo con la visión del sistema educativo del sector defensa, aprobado mediante resolución ministerial N° 1068-2005-DE/SG, señala que la causa de las capacitaciones navales radica en contar con una instrucción integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las unidades y dependencias, así como su realización personal y profesional. En ese sentido:

Pregunta 2.- Desde su experiencia profesional ¿Cuál, cree usted, que es lo bueno y lo malo de suscribir los convenios de capacitación?

Entrevistado: viendo positivamente todo convenio que realiza Marina en aras de mejorar a su personal es bueno. Es así que las suscripciones de dichos convenios versan sobre especialidades que no tiene muchas veces la Marina Por lo cual se recurre a entidades extra institucionales los cuales pueden ser. Institutos, universidades para dar esos conocimientos que requiere en salvaguarda de la mejora del trabajo cotidiano.

Entrevistador: doctor como usted sabe la marina de guerra tiene un presupuesto establecido para el perfeccionamiento de su personal eso está claro. ¿cree usted que esto es un gasto eficiente? ¿Por qué?

Entrevistado: Todo gasto en aras de mejorar el conocimiento el fruto se verá en el desempeño diario al mejorar las capacidades que pueda tener en su unidad, sea aérea en buques; es decir el conocimiento que va a tener, se va a plasmar en su trabajo diario.

Entrevistador: Siguiendo esta misma lógica, ¿Cuál es su postura sobre el daño económico que sufre la Marina de Guerra por el incumplimiento del pacto de permanencia?

Entrevistado: Claro, efectivamente. Toda institución y lo que hace Marina es invertir en el conocimiento del personal para que ellos retribuyan ese conocimiento a su trabajo diario. Pero ahí va el punto cuando ellos incumplen el compromiso que está establecido en el decreto legislativo. 1143 el cual atañe al personal de oficiales de las fuerzas armadas y el decreto legislativo 1144 que es referido al personal subalterno .Ahí está establecido Cuánto

es el tiempo compensatorio que ellos tienen. ¿qué realizar. Si ellos se van antes de ello estarían ocasionando un gasto en vano a lo que ha realizado Marina en ellos.

Pregunta 3.- Siguiendo esa lógica ¿Qué otro acuerdo o documento debería suscribirse, para garantizar el cumplimiento de permanencia en favor de la entidad?

Entrevistado: Muy a parte de los convenios que suscribe la institución. podríamos o más que garantizar en la forma de cómo cobrar ante incumplimiento del personal militar se podría presentar un título ejecución un compromiso entre el estudiante y la institución

Entrevistador: Genial doctor entonces entendemos que el pacto de permanencia es una condición impuesta por la ley o determinada por la ley para el personal militar la cual busca la permanencia de los mismos dentro de la institución para que presten sus servicios por un determinado tiempo ya que recibieron un perfeccionamiento una educación por parte del Estado, no obstante frente a la renuncia por incumplimiento de estos pactos se genera la obligación por parte del beneficiario de reembolsar el costo producido por dicha capacitación o el remanente de la misma.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar si el pacto de permanencia genera una relación material y procesal entre el adoctrinado y la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Premisa: El **pacto de permanencia**, es una condición impuesta por la Ley establecida para el personal militar, la cual busca la permanencia de los mismos en la institución para que presten sus servicios por un determinado tiempo, en razón a que percibieron un perfeccionamiento a cuenta del Estado. No obstante, frente a la renuncia o incumplimiento de dicho pacto se genera la obligación del beneficiario a reembolsar económicamente el costo producido por dicha capacitación o el remanente de la misma.

Pregunta 4.- Desde su experiencia profesional ¿Una vez que el adoctrinado es perfeccionado por la institución a cargo, y posteriormente incumple el pacto de permanencia, se generaría una relación material y procesal?

Entrevistado: Efectivamente como lo establece los decretos legislativos antes mencionados 1143 y 1144 Al haber un incumplimiento por no haber permanecido el tiempo

establecido en la norma, está obligado a prestar el reembolso por el dinero invertido en su formación, ya sea en la escuela naval en la citen por los cursos que haya llevado.

Entrevistador: Doctor y la relación material y procesal ¿cómo es que se vislumbra dentro de esto?

Entrevistado: En este caso frente al incumplimiento, nosotros iniciamos o la propia entidad que en este caso es Diredumar solicita a través de cartas notariales en caso de no tener alguna respuesta favorable se inicia un proceso conteniendo la etapa conciliatoria y aun así no teniendo. cruces favorables entonces se interpone una demanda de obligación de dar suma de dinero.

Entrevistador: y en esta última doctor obligación de dar suma de dinero doctor en donde se hablaría propiamente dicho de la relación procesal por la intervención del Aquo.

Pregunta 5.- Atendiendo a la pregunta anterior, para que nos explique ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el incumplimiento del pacto de permanencia?

Entrevistado: En este caso las consecuencias serían que el personal que ha llevado el curso y no ha cumplido con el tiempo de permanencia, esto debido a que se ha retirado de la marina, ya sea por medida disciplinaria o a su solicitud la consecuencia va a ser que a través de un proceso judicial el señor va a tener que pagar, va a tener que reembolsar. los gastos que ha ocasionado en su formación

Entrevistador: Claro, eso sería las consecuencias como persona natural doctor y como persona jurídica o como institución, ¿cuál sería las consecuencias?

Entrevistado: Las consecuencias para la Marina sería en primer lugar el plan económico. Y en segundo lugar se ha dejado de capacitar a un personal que si hubiese realizado con ese conocimiento los trabajos que están encomendados. Es decir, hay una pérdida económica como una pérdida operativa.

Entrevistador: Y sobre esa base doctor. Hablamos de un proceso de cognición propiamente dicho, el cual puede ser sumario, abreviado depende de la cuantía, pero el que sea nos va a dilatar innecesariamente.

Pregunta 6.- Desde su experiencia profesional ¿Cree usted que el pacto de permanencia debe revestir cierta formalidad para convertirse en un instrumento con carácter ejecutivo (título de ejecución), y así, salvaguardar los intereses del Estado de forma más expedita?

Entrevistado: Lo ideal no por la celeridad es un título ejecutivo. Aquí como bien lo has mencionado. Es una manera más rápida por el proceso único de ejecución hacer el cobro del dinero que se ha gastado en su información. Ya que a través de los otros procesos sea sumario, abreviado o de conocimiento depende de la cuantía, son más extensos. Entonces

al final el tiempo en recuperar es un poco más difícil, en cambio teniendo el proceso único de ejecución con carácter ejecutivo. sería de forma inmediata

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, Lima, 2022.

Premisa/Propuesta: Generar un nuevo título ejecutivo se debe al cambio constante de la realidad social, entendiendo que el Derecho se adecua a las necesidades de la persona, ya que es éste el actor principal y creador del mismo. En ese sentido, la hoja de compromiso de pago, constituye la propuesta de la tesis, como un título ejecutivo que nace de un acto obligacional, bajo el pacto de permanencia, el cual se gesta gracias al convenio de capacitación (o resolución emitida por DIREDDUMAR); en donde el primero capacita al último esperando a modo de retribución (y a sus intereses) que el beneficiario permanezca un cierto período de tiempo dentro de la institución pública que compense el dinero invertido en la formación. Debiendo, para su correcta configuración, estar suscrito en documento aparte, propuesto como hoja de compromiso de pago y debe darse en el intervalo de 15 días hábiles de celebrado el convenio de capacitación. Cabe precisar, que la hoja de compromiso de pago tiene como base trasladar a las partes, desde sede administrativa a instancia judicial (relación material y procesal) a la luz del proceso único de ejecución, frente al incumplimiento del pacto de permanencia.

Pregunta 7.- Teniendo en cuenta esta premisa ¿Es adecuado que el personal militar (beneficiarios de la capacitación) suscriban una hoja de compromiso de pago, con el fin de facilitar la recuperación judicial de la obligación líquida, en caso de incumplimiento del pacto de permanencia a la luz del convenio de capacitación?

Entrevistado: Claro en caso de incumplimiento se daría de manera más rápida, la recuperación del dinero invertido no, Ya que en esos tiempos había mencionado las leyes cambian las situaciones cambian los procedimientos cambian entonces las mismas necesidades nos vemos a la respuesta anterior que a través de un proceso único de ejecución se garantizaría en el menor tiempo se puede recuperar ese dinero que en las

otras vías. Ello con la finalidad de recuperar el dinero que el Estado ha invertido en el personal con el tiempo compensatorio.

Entrevistador: Ello sería como un propulsor en el área de recuperaciones referente a todos los procesos que se ventilan que cuántos serán.

Entrevistado: expedientes que tengo dentro del área tengo aproximadamente 400 entre oficiales y subalternos tengo esa cantidad de procesos.

Pregunta 8.- Sobre esta base ¿Se debe incluir a la hoja de compromiso de pago dentro de la gama de títulos ejecutivos establecidos en el art. 688° del Código Procesal Civil, por medio de un proyecto de ley, para cautelar el presupuesto de Defensa y Seguridad Nacional en beneficio de los intereses del Estado, para que la recuperación de la inversión se de forma mucho más expedita?

Entrevistado: Claro Añadir un nuevo método es bueno, sería interesante que se incorporen dentro de los títulos ejecutivos con la finalidad de que los procesos de cobranza serían de manera más rápida y no seguir el proceso mencionado en las vías ordinarias de mecanismos jurídicos. Además tú sabes que normalmente funciona a través de requerimiento de pago que se puede cursar cartas notariales procesos ejecución que realmente son los que no hermanastra dispositivo la doctora Grey De repente algunas palabras finales referente a esta breve entrevista doctor el tema tratado es muy interesante y de mucha necesidad para la realidad para la actualidad que estamos porque estuve ayudar a que las cobranzas que se pueda realizar con las deudas que tiene más rápido tanto a las partes procesales y muy aparte tanto al poder judicial porque ellos va a ayudar a aminorar la carga procesal que tiene muchas gracias por todo.

Pregunta 9. A su criterio ¿Qué otros mecanismos jurídicos, conoce, usted, que propicien la recuperación de la inversión en materia procesal?

Entrevistado: Bueno, ahorita lo que tenemos es a través del proceso obligación de dar suma de dinero, a través de los centros de conciliación que normalmente no funciona. Además, a través de los requerimientos de pago de las cartas notariales son todos estos los que norma nuestros impositivo legal.

Lima, 23 de Noviembre del 2022

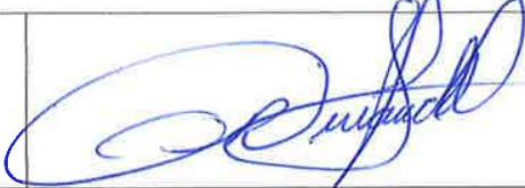
<p>ROBERTO CARLOS DURAND MATUTE ABOGADO REG. CAL. 86935</p>	
<p>Sello</p>	<p>Firma</p>



Foto del graduando al lado del entrevistado. Referencia: Lunes 21 de Noviembre del 2022, a las 2:34 pm.

ANEXO 9

GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADO LITIGANTE

Título: “Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina de Guerra del Perú, Lima 2022”

Presentación del Entrevistado:

<p>Antes de comenzar podría decirme una reseña respecto de su vida, es decir, datos completos, lugar de nacimiento, lugar de estudios primarios, secundarios, profesionales, si cuenta con otro tipo de laurel académico.</p>	<p>Mi nombre es Michael Robles Domínguez, soy abogado con CAL N° 5067 , realice mis estudios primarios en la ciudad de santa clara ate vitarte lima este, los estudios universitarios en la universidad alas peruana. Actualmente trabajo en procumar hace 4 años como encargado del área de recuperaciones, cobranzas judiciales e inmuebles.</p>
---	---

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal

Premisa: Los convenios de capacitación son acuerdos (contratos) rubricados entre la Marina Guerra del Perú y una persona jurídica la cual puede ser una institución pública o privada, cuyo propósito versa perfeccionar al personal militar y contribuir con el debido desempeño de sus funciones. Cabe decir que existe la ley 29131 modificado por decreto legislativo N° 1145 (ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas) el cual tiene por objeto la prevención de las infracciones de carácter disciplinario en que pudiera incurrir el personal militar. Por lo cual, establece la causal para que el personal pase al retiro (anexo III).

Pregunta 1.- Desde sus conocimientos, explíquenos ¿ cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal, Lima 2022?

Entrevistado: las causas de los convenios que suscribe la marina de guerra del Perú con las intenciones educativas estatales o privadas mayormente es por una necesidad de capacitar o de contar con hombres altamente capacitados, acorde con los avances en la vida de las instituciones civiles. Es decir que nuestro personal naval este en un mismo rango de conocimiento de capacitación con otros que están formados por universidades o instituciones de educación superior eso es por un lado y por otro lado es para que el Estado como institución pública se ahorren gastos en capacitar a su personal

Premisa: La Resolución ministerial N° 0434-2008-CGMG de fecha 19-05-2008, refiere que la Marina de Guerra del Perú como parte de sus planes estratégicos, y en paralelo con la visión del sistema educativo del sector defensa, aprobado mediante resolución ministerial N° 1068-2005-DE/SG, señala que la causa de las capacitaciones navales radica en contar con una instrucción integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las unidades y dependencias, así como su realización personal y profesional. En ese sentido:

Pregunta 2.- Desde su experiencia profesional ¿Cuál, cree usted, que es lo bueno y lo malo de suscribir los convenios de capacitación?

Entrevistador: doctor de su experiencia que cree que es lo bueno y lo malo de suscribir estos convenios de capacitación ya sea en el marco específico convenio, marco convenio, específico convenio interinstitucional o propiamente las resoluciones que emite. la escuela de educación de la marina de guerra, Qué es lo bueno lo malo doctor desde su enfoque lo bueno y lo malo para suscribir un convenio.

Entrevistado: Lo bueno siempre lo definimos antes de suscribir el convenio, es decir cuando se está elaborando el proyecto de convenio porque si bien es cierto para suscribir un convenio. la marina de guerra del Perú y la institución educativa x sus representantes nos sentamos dialogamos y definimos las cláusulas del convenio. Entonces, quién habla, he trabajado 4 años elaborando convenios de proyectos educativos en la dirección general de educación de la marina el cual es el ente rector de educación de la marina y es quién, por delegación del comandante general de la marina, quién suscribe los convenios educativos. Al momento de analizar de negociar las cláusulas nosotros lo hacemos por el principio de ponderación es decir si nosotros creemos que existe lo malo que lo en suscribir el futuro convenio es mayor entonces simplemente. No se suscribe, no se ejecuta.

Siempre un convenio tiene que ser bueno, nunca puede ser malo por tanto si el convenio es malo no se ejecuta. Y si por cosas se suscribe el convenio y luego sus efectos son malos, entonces no se renueva. Hemos tenido por la experiencia, te digo que hemos tenido bastantes convenios que han tenido una duración de 2 años o 5 años y que la Marina no ha querido renovar pese a que la institución si nos exigían nos mandaba nos cursaba las cartas mostrando su deseo de renovar el convenio pero como nosotros hemos hecho un análisis de estos 5 años que sea ejecutado el convenio y no ha sido muy favorable muy

bueno para la Marina de guerra del Perú simplemente sabe que señor está aquí nomás. Y se da por terminado al convenio.

Entrevistador: Doctor, ¿En qué sentido no fue muy bueno desde su óptica?

Entrevistado: la marina actualmente tiene por lo menos hasta el momento que yo trabajé en el 2018 habíamos suscrito convenios con más de 100 educativas de nivel superior de los cuales 920 eran nacionales entonces revisando los convenios no fueron muy productivos para la Marina De Guerra Del Perú como entidad pública, no ha sido muy bueno o muy beneficioso, en razón al prestigio de ciertas instituciones. Retomando, hemos visto que una de las causas más negativas es que las instituciones se han visto involucradas en temas políticos o que han sido muy difundido masivamente en los medios de comunicación o que su prestigio se ha venido en detrimento cayendo eso es uno. Dos, identificamos que era más lo que Marina daba que lo que recibía y menos lo que recibía de esa universidad entonces no había una cooperación que compense la cooperación académica no compensaba es por ello que decidíamos no continuar.

Entrevistador: se entiende que no había un tema de reciprocidad

Entrevistado: Lo bueno, si eso es lo malo, lo bueno es que ciertos convenios educativos nos ayuda en complementar en la formación de nuestro personal para el buen desempeño de su especialidad dentro de la institución pública, por ejemplo la universidad San Ignacio de Loyola a formado a nuestro personal naval en la ley de contrataciones con el estado que es un tema que está entrando con mucha fuerza hace más de 15 años en las instituciones públicas y que muchas veces se ha visto errores de los propios funcionarios, simplemente por falta de conocimiento de esta ley entonces capacitar a favorecido el desempeño de las funciones nos hemos evitado juicios para con las empresas que contrata la Marina y esto redundo en el nivel de profesionalismo Y que debe de contar. la marina de guerra del Perú

Entrevistador: Doctor entonces desde esa misma óptica, por qué entendemos que hay un presupuesto específico del desembolso para el perfeccionamiento de este tipo de personal oficial, cadetes o de acuerdo a la normativa que le atañe ¿cree usted que este es un gasto eficiente doctor? ¿por qué?

Entrevistado: Claro que sí, por supuesto que sí efectivamente existe un presupuesto específico dentro de todo el presupuesto que tiene el Ministerio de defensa y que se le otorga a la marina de guerra del Perú para la operatividad de sus unidades y dependencias existe un presupuesto específico exclusivamente para capacitar al personal naval, eso se llama eso se llama plan anual de educación. Cómo esto se aprueba en octubre o noviembre de cada año y eso nace a la luz de la necesidad propias de las unidades de las unidades y dependencias. De querer a capacitar a su personal, entonces la razón es muy importante arreglado muchísimo.

Entrevistador: Doctor siguiendo esa misma lógica disculpe ¿Cuál es su punto de vista sobre el daño económico que sufre la marina de guerra propiamente por el incumplimiento de este tiempo de permanencia que deberían de asumir el capacitado el educado? ¿Cuál es su postura doctor?

Entrevistado: el daño económico no hay, como dije la marina de guerra del Perú se basa en presupuestos, o sea un año antes y está desfilando el dinero para capacitar a su personal entonces de ahí que vea un daño económico directamente no lo veo, no lo veo. Causar un daño económico el presupuesto de la institución, pero si hay un daño a la institución si existe daño a la institución en el sentido de que la marina de guerra del Perú

capacitación personal y este no cumple con el pacto de permanencia porque no cumple con el pacto de permanencia porque se va se queda ahí, un vacío que lamentablemente tiene que ser cubierto por otro.

Más bien el daño en el desempeño de sus funciones de este otro que no ha sido capacitado pues se va a reflejar en un déficit en una administración pública menos eficiente. Sí, bien es cierto. Se deja un espacio y si bien sí que, si bien es cierto, hay un desmedro sobre la Marina, pero nosotros cuando hemos estado en el área de recuperaciones doctor y quiero acotar eso normalmente los procesos incoados de obligación de dar suma de dinero. incurre, en la causal de falta injustificada por más de 8 días que está previsto en el decreto legislativo 1145 en el anexo 3 que no solamente atañe a un tipo de personal militar, sino que están también los encuentra en la 1143 en la 1144 entonces hablamos de todo un globo. Aquí tenemos a la norma madre que va a castigar de alguna forma el tema con la inhabilitación para que ve alguna forma el Estado a través de esos procesos que he señalado y así traté de recuperar ese crédito ese monto invertido en el perfeccionamiento del sujeto

Pregunta 3.- Siguiendo esa lógica ¿Qué otro acuerdo o documento debería suscribirse, para garantizar el cumplimiento de permanencia en favor de la entidad?

Entrevistado: Si no es un convenio que otro acto jurídico puede realizarse bueno a ver los convenios de capacitación insisto, la marina de guerra no celebra con su personal la celebra la marina con esas instituciones, hay que apartar. ¿Qué documento puede celebrar o suscribir la institución con su personal para garantizar que esté personal cumpla un tiempo que exige la ley dentro de la marina de guerra del Perú? Entonces podría ser un compromiso de pago un compromiso de reembolso un compromiso de responsabilidad económica un documento que le dé la calidad de título ejecutivo podría ser así para garantizar porque previamente cuando este señor va a ser capacitado, se le debe dar a este señor una hoja donde se le diga usted va a ser capacitado sobre cierto tema y por lo tanto tienes que quedarte hasta cierto tiempo aceptas o no aceptas. Sí, acepto entonces cuál es la consecuencia del incumplimiento, si no te quedas por cierto tiempo. Usted de acuerdo a ley debe reembolsar cierta cantidad de dinero porque no has cumplido con quedarte si el señor cumple. Si el señor cumple termina como cualquier contrato todos contentos todos felices. Acá tienen problemas cuando este señor no cumple con ese pacto de permanencia.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar si el pacto de permanencia genera una relación material y procesal entre el adoctrinado y la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Premisa: El **pacto de permanencia**, es una condición impuesta por la Ley establecida para el personal militar, la cual busca la permanencia de los mismos en la institución para que presten sus servicios por un determinado tiempo, en razón a

que percibieron un perfeccionamiento a cuenta del Estado. No obstante, frente a la renuencia o incumplimiento de dicho pacto se genera la obligación del beneficiario a reembolsar económicamente el costo producido por dicha capacitación o el remanente de la misma.

Pregunta 4.- Desde su experiencia profesional ¿Una vez que el adocinado es perfeccionado por la institución a cargo, y posteriormente incumple el pacto de permanencia, se generaría una relación material y procesal?

Entrevistado: Claro que sí, existe una relación material; la relación material se da desde el momento en que incumple. Es decir, se da desde que este señor se va de baja de la marina, sin haber cumplido con el tiempo compensatorio que se le había exigido previamente ahí nace la relación material. Luego obviamente la institución tiene que hacer los requerimientos para que cumpla con las consecuencias de su responsabilidad del documento que ha suscrito es decir que reembolsa el dinero donde la marina de guerra del Perú a un corrido en su formación. Ahí ya estamos en una relación jurídica procesal. O sea, cuando ya la Marina acciona le requiere con cartas notariales que reembolse al Estado por la educación que ha recibido, luego lo invita a conciliar porque está dentro de la materia de obligación de dar suma de dinero. Entonces ante la renuencia de este obligado ya se inicia y existe una obligación a una relación procesal ya que el juez en su momento, recurriendo el poder judicial, el juez en su momento determinará, si esta relación jurídica procesal es válida o no. Si es válida, continuemos con el proceso y se ejecutará.

Pregunta 5.- Atendiendo a la pregunta anterior, para que nos explique ¿Cuáles son las consecuencias que acarrea el incumplimiento del pacto de permanencia?

Entrevistador: Doctor y sobre esa misma vertiente, ¿cuál sería las consecuencias que acarrea el incumplimiento de este pacto de permanencia? Una de ellas sería esta relación jurídica procesal que usted señala, pero como son las consecuencias desde su experiencia.

Entrevistado: Las consecuencias ¿Para quién? ¿Para la Marina? En este caso Marina vendría a ser un acreedor y el deudor sería el obligado que ha incumplido

Entrevistador: Las consecuencias son ya la materialización, tanto demandante Marina como demandado el educado y esta decisión que entendemos que es el Aquo en primera instancia.

Pregunta 6.- Desde su experiencia profesional ¿Cree usted que el pacto de permanencia debe revestir cierta formalidad para convertirse en un

instrumento con carácter ejecutivo (título de ejecución), y así, salvaguardar los intereses del Estado de forma más expedita?

Entrevistado: Claro que sí, porque toda conducta o toda consecuencia tiene que tener una causa o tiene que ser previamente escrito. Sí, yo quiero ejecutar algo es porque previamente ya hemos acordado y no se ha cumplido. Entonces si yo tengo un documento un pacto de permanencia. Que reviste las formalidades tanto requisitos formales cómo esenciales y como otros los requisitos comunes entonces si podré ejecutar eso. Si tengo un documento simple que no reviste cierta formalidad no se podrá hacer una ejecución efectiva, no garantiza.

Entrevistador: Y nuevamente nos encontraríamos en el proceso común. Sí ese es el problema del área los años que se dilatan.

Entrevistado: Mira hay un libro código civil comentado tomo 5, ejecución de los títulos ejecutivos Te recomiendo este libro, debes desarrollarlo, ya que ahí te señala las formalidades del título o cualquier documento que pueda a revestir como un título ejecutivo. requisitos formales de requisitos esenciales prácticamente eso está en la ley. Darle a un documento cumpliendo estos requisitos que ya nos dice previamente la ley el código procesal civil. Si nos garantiza hacerlo más efectivo y más eficaz. El proceso de cobro o recuperación de dinero contra aquellos que no han cumplido con ese pacto de permanencia. Es decir, solo debemos recurrir a un proceso de ejecución cuando estamos seguros de que el derecho existe. Si no estamos seguros que el derecho existe nos vamos por el proceso de condición que acabas de hablar. Pero si cuando estamos muy seguro de que el derecho existe nos vamos por un proceso único de ejecución. Y cuando estamos seguros de que un derecho existe y que ese derecho se pretende ejecutar. ¿Es decir, al juez ya no le vas a dar el trabajo en resolver a quién le corresponde el Derecho sino el juez del proceso único de ejecución? Tiene que estar seguro de que ese derecho existe y que solo falta ejecutarlo. Entonces volviendo cuando estaremos frente un derecho que, si existe en el hecho concreto que estás analizando, que estás investigando es cuando existe un documento que reúne los requisitos esenciales y formales. Qué es como un título ejecutivo. ¿Qué documento es? responsabilidad económica, un compromiso de pago, eso hay que desarrollarlo. Hay una frase en latín Nulli executio sine título, es decir, no hay proceso de ejecución, sino hay un título previamente. que sea exigible yo creo que la única forma de garantizar.

Entrevistador: Qué bueno, que ya estamos entrando en esta parte de la entrevista doctor, porque usted sabe que generar un nuevo instituto un nuevo título ejecutivo que revista las formalidades que usted menciona se debe al cambio constante de la sociedad y de la persona en sí misma de las necesidades que tiene dentro de la misma y esto es porque la persona es el actor principal y creador del Derecho y sobre esa base se tiene que atender dentro de esta ciencia jurídica. Sí creamos otro instituto, será de acuerdo a la necesidad que atañe al tiempo en el que se encuentra la persona.

Entrevistador: Y obviamente está hoja de compromiso de pago debe tener las características de ser cierta expresa líquida y exigible tal como usted señaló cuando tomo el libro entre sus manos. Tiene que tener estas condiciones y no solamente por el autor suyo, sino es lo que nos recalca el tribunal constitucional. Cierta porque se tiene que dirimir establecerá las partes expresa porque tiene que estar en un documento solemne exigible como dije en razón, al tiempo y líquida porque se tiene que detallar cuánto es el desembolso o cuánto se le ha portado a este personaje y valga la salida doctor dentro del área de recuperaciones, veíamos la hoja de liquidación y eso mismo podría ir aunado esta

hoja de compromiso, que piensa usted doctor debería de celebrarse. está hoja de compromiso de pago que yo humildemente le he colocado a este trabajo

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, Lima, 2022.

Premisa/Propuesta: Generar un nuevo título ejecutivo se debe al cambio constante de la realidad social, entendiendo que el Derecho se adecua a las necesidades de la persona, ya que es éste el actor principal y creador del mismo. En ese sentido, la hoja de compromiso de pago, constituye la propuesta de la tesis, como un título ejecutivo que nace de un acto obligacional, bajo el pacto de permanencia, el cual se gesta gracias al convenio de capacitación (o resolución emitida por Diredumar); en donde el primero capacita al último esperando a modo de retribución (y a sus intereses) que el beneficiario permanezca un cierto período de tiempo dentro de la institución pública que compense el dinero invertido en la formación. Debiendo, para su correcta configuración, estar suscrito en documento aparte, propuesto como hoja de compromiso de pago y debe darse en el intervalo de 15 días hábiles de celebrado el convenio de capacitación. Cabe precisar, que la hoja de compromiso de pago tiene como base trasladar a las partes, desde sede administrativa a instancia judicial (relación material y procesal) a la luz del proceso único de ejecución, frente al incumplimiento del pacto de permanencia.

Pregunta 7.- Teniendo en cuenta esta premisa ¿Es adecuado que el personal militar (beneficiarios de la capacitación) suscriban una hoja de compromiso de pago, con el fin de facilitar la recuperación judicial de la obligación líquida, en caso de incumplimiento del pacto de permanencia a la luz del convenio de capacitación?

Entrevistado: Claro que sí, previamente, es decir antes de que este señor se capacite hay que precisar. Está hoja de responsabilidad económica, hoja de compromiso de pago que le estás poniendo por nombre, tiene que suscribirse antes previo. Es decir, este señor el capacitado o el futuro capacitado tiene que saber las consecuencias en caso no cumple con la permanencia, ¿cuánto va a pagar? ¿Cuánto le va a deber al Estado? entonces con

esto pues teniendo estos conocimientos claros y la cantidad que debe pagar en caso no cumple entonces va hacer todo lo posible para continuar con la Marina de Guerra del Perú. Y es bien cierto este documento debe revestir, debe ser cierta, expresa y exigible. pero hay que tener en cuenta que estos requisitos de acuerdo al código procesal civil son requisitos generales. para todos los títulos ejecutivos Y tú muy bien, lo has desarrollado. Pero los requisitos esenciales del título ejecutivo, es más. Por ejemplo, en el documento que le estás poniendo por nombre de responsabilidad económica o de compromiso de pago. Debe contener también las consecuencias del incumplimiento de la obligación. Es decir, este señor debe saber qué pasa si no cumple con el tiempo de permanencia. Esas son las consecuencias de su obligación. Sí eso no lo ponemos en ese documento y solamente los requisitos generales. cierta expresa y exigible va a ser un documento que no va a tener merito cambiario o sea no se va a poder ejercitar la acción cambiaria. Y necesariamente nos vamos a tener que ir por un proceso de cognición y no por un proceso más rápido o sea por un proceso ejecutivo.

Entrevistador: quiere decir doctor que debería estar a un lado a esta hoja de compromiso de pago las consecuencias que irradiaría en caso de incumplimiento por parte de la doctrina o sí

Entrevistado: No, en una hoja anexa sino dentro del contenido de esta hoja de compromiso de pago.

Entrevistador: Es decir, es instrumento debe tener las características propias de un título ejecutivo a una a ellos las consecuencias en caso de incumplimiento que como le dije no solamente podría hablar de materia económica.

Pregunta 8.- Sobre esta base ¿Se debe incluir a la hoja de compromiso de pago dentro de la gama de títulos ejecutivos establecidos en el art. 688° del Código Procesal Civil, por medio de un proyecto de ley, para cautelar el presupuesto de Defensa y Seguridad Nacional en beneficio de los intereses del Estado, para que la recuperación de la inversión se de forma mucho más expedita?

Entrevistado:

Claro que sí. Sí, se puede mediante una ley o un decreto legislativo Es decir a través de facultades delegadas al poder ejecutivo. Sí, se puede introducir en el artículo 688 del código procesal civil. un nuevo título ejecutivo siempre y cuando revista las formalidades comunes que expresaste hace un momento y las esenciales sobre todas las esenciales, para que está tenga los de la vía más rápida de realizar el cobro y así evitar el proceso de cognición el cual es mucho más engorroso y demora más tiempo.

Entrevistador: doctor nos encontramos con el doctor Giancarlo Alejandría Carrión quien desea hacerle una pregunta

Entrevistado: haber ¿quién es?

Doctor Giancarlo Alejandría Carrión: doctor Robles ¿Qué tal?, buenos días, un gusto poder conocerlo soy colega de Dany de la universidad la verdad que estoy muy apegado a ese tema, y me llamo la atención la tesis y la propuesta que tiene

en su trabajo. Mi consulta de acuerdo a lo que ha estado manifestando hace unos minutos, porque estoy desde el inicio escuchando sus apreciaciones, era lo siguiente doctor. Sería conveniente que el contenido de esta hoja de compromiso de pago, cómo ocurre, doctor, le comento. en servir contenga el tiempo de permanencia exacto qué tiene que mantener este adoctrinado capacitado la institución y así aparte contenga también los montos exactos que debe pagar en caso de incumplimiento sería factible, es otro.

Entrevistado: Claro que sí, para que una persona o para alegar que una persona ha incumplido cierta obligación previamente es obligación, debe estar clara. Es decir, una persona debe saber qué cosa es lo que tiene que hacer, a qué se va a someter. Y si no lo hace o incumple también debe saber cuáles son las consecuencias que acarrea ello y yo creo que estos son requisitos esenciales, Qué debe contener está hoja de compromiso. Porque si no está claro no se va a poder ejecutar. Estaríamos frente al dilema de que el derecho no existe todavía no hay existencia del derecho todavía. Para irnos a un proceso ejecutivo Tenemos que tener claro que ese derecho existe, simplemente falta ejecutar ese derecho. Si no existe derechos y todavía existe incertidumbre, si existe, no existe o a quien corresponde ese Derecho deberíamos irnos a un proceso de cognición para que el juez. mediante actos y actuación de medios probatorios Determine y resuelva.

Pero no queremos irnos por ahí. Queremos irnos al proceso ejecutivo, es decir, el derecho debe estar Claro que existe y simplemente lo que se pretende es que el derecho del ejecutor del acreedor. Se ejecute y el obligado el deudor previamente tuvo que saber cuál fue su obligación y cuál les son las consecuencias en caso no cumple con esa obligación.

Doctor Giancarlo Alejandría Carrión: Justamente doctor Le quiero comentar que tuve acceso a los archivos de servir. Y mayormente las instituciones públicas aparte de la marina, claramente suscriben con los beneficiarios de esta capacitación, una declaración jurada en dónde se establece en dónde se establece claramente el tiempo que tiene que permanecer en esta institución el compromiso que tienen que tener de a retribuir los conocimientos adquiridos en la capacitación a favor de la institución y aparte de ello abajo le ponen el reembolso económico que tiene que cumplir en caso que no permanezca en la institución.

Entrevistado: Ves Dani otra institución que no es militar que no es castrense también hace lo mismo porque somos entidades públicas y se rigen por la Ley 27444 Ley del procedimiento general. ¿Existen normas especiales para aplicar a los militares? Sí, pero la ley Marco que regula a las instituciones públicas n 27444, en este caso Servir. En este caso como te había comentado en días anteriores la persona que es capacitada por la marina de guerra del Perú También te en su propio reglamento interno de la marina, dice que este señor debe transmitir ese conocimiento a sus compañeros, Qué es obligado, eso debe presentar un informe de lo que aprendido y debe de darlo a sus demás compañeros y en caso no cumple cuál son las consecuencias. Qué bueno que pesar que servir no es una institución castrense, qué bueno que también exige eso.

Entrevistador: tienen ya una metodología frente a este incumplimiento qué celebra con el capacitado .

Entrevistado: Y no solamente servir sino también otras instituciones del Estado. ¿Y por qué no hacerlo más efectivo? Conociendo los procesos que tiene la Marina sobre reembolso de aquel personal que no ha cumplido con el tiempo de permanencia. Porque hacerlo con por un proceso engorroso cómo el proceso de cognición cuándo nos podemos ir por la vía más rápida.

Entrevistado: Es importante que desarrolles el artículo 688 que estamos comentando, pero desarrolla a profundidad el inciso o numeral 8 del código procesal civil, que dice que son títulos ejecutivos las transacciones extrajudiciales. Dice a la letra el documento privado que contenga transacción extrajudicial. Aquí la norma no te está diciendo que está transacción deba ser notarial o no solamente te está diciendo que sea documento privados. Sí yo como institución celebró un documento privado con mi personal para capacitarlos para exigirle a él que se quede una vez capacitado cierto tiempo o un tiempo mínimo y que luego instruya a sus demás compañeros los cuales no fueron capacitados y el señor no cumple (consecuencias). Usted señor va a tener que reembolsar. Yo pregunto este acto podría encajarse en el artículo 688° numeral 8.


Pregunta 9. A su criterio ¿Qué otros mecanismos jurídicos, conoce, usted, que propicien la recuperación de la inversión en materia procesal?

Entrevistado: Bueno mecanismos efectivos ninguno, anteriormente la Marina en la misma resolución que daba de baja al personal en la parte resolutive artículo 1 decía “dar de baja de la marina de guerra del Perú al Señor michela Robles Domínguez por medida disciplinaria”, resolución 2 el director general de la Marina artículo 2.- “El mencionado personal deberá pagar ponía montos fijos 20000 soles por gastos de Educación incurridos en su formación. Luego este señor era notificado con esta resolución, tenía ya conocimiento que hay una resolución administrativa que le ordenaba que tenía que cumplir con el pago y este no lo hacía y entonces la procuraduría pública iniciar procesos judiciales en contra de él. Pero no era muy efectivos porque el tribunal constitucional también se ha pronunciado Al respecto porque dijo lo siguiente. Sí, bien, existe un mandato de pago que tiene que pagar este señor que ha sido dado de baja. Decía oye tú Marina ¿de dónde me sacas eso? Si en todos los considerandos de tu resolución solamente fundamentas el motivo de su baja, pero de ahí, que tú le digas que pague cierta cantidad sin explicar o detallar, de qué son estos montos de que equivalen el tribunal ha dicho que esto es arbitrario. Es decir, no se discute la atribución que tiene la marina de guerra del Perú de exigir el cobro que el personal que ha formado y que se ha dado de baja por mí disciplinaria. Pero si es arbitrario cuando se le determina que pague un monto fijo sin detallar los motivos, porque qué es lo que contiene esos gastos.

Doctor Giancarlo Alejandría Carrión Doctor una consulta sí se modifica la norma y se incluye a la hoja de compromiso de pago con un nuevo título ejecutivo a nivel interno de la marina. Cómo podría implementarse para que los adoctrinados o capacitado puedan suscribir lo se tiene que emitir una resolución interna podría precisar lo por favor.

Entrevistado: La dirección general de educación de la Marina es el ente rector de educación de la Marina. Es decir, es aquel que establece las políticas los lineamientos de la educación de todo el personal de la marina de guerra del Perú ahora como se da, se visualiza en cuanto a la capacitación, primero todo aquel que ingresa a la marina de guerra del Perú Si buscas ser militar tiene que pasar por escuelas Existen tres escuelas principales de tres categorías, escuelas de Grumetes aquí están todos los que quieren hacer servicio militar dentro de la marina. Además, existe el centro de instrucción técnica naval, hoy conocida como instituto superior tecnológico, citen. para el personal subalterno en dónde se dicta una formación profesional de 5 años. Entonces, todo aquel que ingresa a la marina tiene que pagar por alguna de esas tres escuelas al término de su estudio de la escuela naval o del citen. La propia ley le dice que debe cumplir un tiempo compensatorio de 10 años si en caso no lo hace, tiene que reembolsar al estado. Por otro lado, ya el personal militar formado. complementa su especialidad a través de los estudios para un mejor desempeño esto se da cuando dicho personal se encuentra laborando dentro de una de las unidades o dependencia de la Marina y esta unidad o dependencia de la marina, requiere que esté personal que esté personal se ha capacitado o actualizado en su especialidad para el mejor desempeño de sus funciones. Entonces manda un oficio a la dirección oficial de general de educación con una propuesta. Diciendo quiero capacitar a este personal. lo que hace esta dependencia es aceptar estas solicitudes. Y manda un proyecto de plan anual de Educación para poder destinar el dinero y y finalmente capacitarlos, sea dentro o fuera de la Marina. Una vez realizado el plan de metas y teniendo el presupuesto la dirección general de educación de la Marina, emite una resolución nombrando en misión de estudios a este personal, o puede ser una resolución donde se nombra a varios para que puedan ser capacitados. En síntesis, debe darse al momento del que el personal militar envía su solicitud a la dirección general de educación de la Marina.

Lima, 22 de Noviembre del 2022

	
Sello	Firma

ANEXO 10
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022”

Objetivo General: analizar cuál es la naturaleza del vínculo jurídico que nace del pacto de permanencia a la luz de los convenios de capacitación que celebra la Marina de Guerra del Perú a favor de su personal.

I. ANALISIS DE LA LEY N.º 28359 - LEY DE SITUACIÓN MILITAR DE LOS OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS

FUENTE DOCUMENTAL	<p>La Ley N° 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas, modificada por el Decreto Legislativo N.º 1143.</p> <p>https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-28359-ley-de-situac-decreto-legislativo-n-1143-876803-4/</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Según lo expuesto en la Ley N° 28359, en el art. 23°, el Oficial egresado de la Escuela de Formación de la respectiva institución armada, después de haber servido diez (10) años y el Oficial de procedencia universitaria, después de tres (03) años de haber obtenido la efectividad, tiene derecho a solicitar su pase a la situación de disponibilidad o retiro observando los requisitos previstos en la presente norma.</p> <p>Por otro lado, tenemos a art. 26° del mismo cuerpo normativo, que dispone que el tiempo mínimo previsto en el art. 23° debe agregarse el tiempo mínimo de servicio compensatorio cuando el Estado haya nombrado al personal en comisión de servicio o misión de estudios al exterior del país, el cual se computa en función al costo irrogado por la capacitación o formación profesional; la misma que no puede superar los 6 años de permanencia.</p>

	.
ANALISIS DE CONTENIDO	<p>Se examina la fuerza legal y fáctica de los arts. 23° y 26 de esta Ley (N.º 28359) la cual contiene la imposición matriz de permanencia mínima de los oficiales enviados por misión de estudios al extranjero la cual varía y se determina mediante un cálculo matemático. Sin embargo, el problema general radica en hacer cumplir dicho periodo mínimo, habiendo una falencia en carencia de herramientas contundentes que posibiliten ello.</p>
PONDERAMIENTO	<p>En suma, Ley N° 28359, ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas, establece los derechos y obligaciones de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, y los criterios rectores de situación militar, clasificación, categoría, grado y empleo con observancia de la Constitución y las leyes. Básicamente, su utilidad para la presente investigación radica en que es la norma matriz que contiene al pacto de permanencia la misma que se aplica de forma tenue y casi no llega a efectuarse por la falta de mecanismos contundentes para ventilar la litis en procesos menos extensos (como el proceso único de ejecución), para lo cual se requiere la existencia de una obligación cierta, expresa, exigible y líquida, supeditada al advenimiento de una circunstancia generadora de efectos jurídicos: la situación de retiro, siendo el principal efecto: la permanencia del personal (mínimo de 10 años), y, de forma accesoria: compensar la inversión realizada, reembolsando los gastos originados en sus estudios.</p>

II. DECRETO LEGISLATIVO N° 1144 – DECRETO QUE REGULA LA SITUACIÓN MILITAR DE LOS SUPERVISORES, TÉCNICOS Y SUBOFICIALES U OFICIALES DE LA MAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

<p>FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>El Decreto Legislativo N° 1144 – Decreto que regula la situación militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales del Mar de las Fuerzas Armadas</p> <p>https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01144.pdf</p>
<p>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</p>	<p>Según lo expuesto en el Decreto Legislativo N° 1144, en el art. 21°, preceptúa que el personal egresado de las Escuelas de formación técnico-profesional del Sector Defensa y el procedente del servicio militar, después de haber prestado servicios durante siete (07) años y un (01) año respectivamente, tienen derecho a solicitar su pase a la situación de disponibilidad o retiro.</p> <p>Así mismo, en el art. 24 se establece que aquel que es nombrado en misión de estudios al exterior, deberá cumplir adicionalmente un tiempo compensatorio impidiéndole su pase a la situación de disponibilidad o retiro. El cálculo es igual o parecido a la fórmula escogida por el Decreto Legislativo N.º 1143, se computa en función al costo irrogado al Estado (curso, compensación económica, pasajes, viáticos, otros montos otorgados por el Estado), que se calcula sobre la base de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT).</p>
<p>ANÁLISIS DE CONTENIDO</p>	<p>Lo analizado con esta norma, la cual rige la actividad militar del personal subalterno referente a su tiempo de permanencia en la institución como parte del aspecto revolvente de la capacitación.</p>
<p>PONDERAMIENTO</p>	<p>En consecuencia, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1144, esta normativa es aplicable principalmente a suboficiales. Ahora bien, al igual que la norma anterior, posee una falencia de no contar con mecanismos que avizoren el recuperamiento judicial mucho más rápido.</p>

ANEXO 11
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Objetivo Específico 1: Analizar si el pacto de permanencia genera una relación material entre el adoctrinado y la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

I. RESOLUCIÓN DE LA COMANDANCIA GENERAL DE LA MARINA N°0434-2008-CGMG

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Resolución de la Comandancia General de la Marina N°0434-2008-CGMG de fecha 19-06-2008</p> <p>file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/EXP%20MONTROYAODSD.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Según lo expuesto en la Resolución de la Comandancia General de la Marina N°0434-2008-CGMG, los planes estratégicos de la Marina de Guerra del Perú consideran como objetivo general de instrucción el contar con un sistema de instrucción que responda a un proceso integral de formación profesional y técnica del personal naval, para su óptimo desempeño en las unidades y dependencias, así como su realización personal y profesional acorde con valores éticos y morales, y con el desarrollo científico – tecnológico que requerido por la institución para el cumplimiento de su finalidad.</p>
ANALISIS DE CONTENIDO	<p>Se trata de un dispositivo que establece los parámetros legales para poder formar y contribuir con el desarrollo propio de la institución naval, a la luz del principio de legalidad, usando como instrumento humano al personal militar, el cual se verá beneficiado con estrategias de formación que impulse la unidad castrense para su debido desenvolviendo en las funciones que desempeña.</p>

PONDERAMIENTO	<p>En consecuencia, la Resolución de la Comandancia General de la Marina N°0434-2008-CGMG, explica el rol protagónico que juega en el mejoramiento del desempeño de las funciones del personal militar, dado que compone la causa misma de la suscripción de los convenios de capacitación o cooperación académica a favor del personal militar. Es bien conocido que la Marina de Guerra del Perú cumple un rol fundamental en la protección de los intereses nacionales y en la política de defensa de nuestro país, motivo por el cual sobre sus hombros recae una gran responsabilidad de prestar el servicio a los ciudadanos asegurándoles seguridad sobre los límites marítimos, fluviales y lacustres del territorio nacional, en paralelo, con las demás fuerzas armadas. Más aún cuando se halla en un proceso de modernización y reestructuración organizacional en cuanto a unidades especializadas, comandos, oficiales y personal naval. En definitiva, se capacita, instruye, perfecciona o adiestra para contar con miembros altamente preparados. Entonces, resulta ser prioritario capacitar al personal militar con los más altos estándares de calidad educativa en beneficio del desarrollo nacional, más aún cuando la Marina de Guerra del Perú opera en ámbitos geográficos que demandan esa exigencia física e intelectual</p>
---------------	--

II. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 2081-2017-DE-VPD - “VISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL SECTOR DEFENSA”

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Resolución Ministerial N° 2081-2017-DE-VPD de fecha 21-12-2017- Visión del sistema educativo del sector defensa</p> <p>http://esge.edu.pe/wp-content/uploads/2021/02/VISION-DEL-SISTEMA-EDUCATIVO-DEL-SECTOR-DEFENSA-LAS-POLITICAS-Y-LOS-OBJETIVOS-ESTRATEGICOS-2017-2021.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Según lo expuesto en la Resolución Ministerial N° 2081-2017-DE-VPD - Visión del sistema educativo del sector defensa, se fija la obligación de las instituciones armadas (incluida la Marina) de fomentar alianzas estratégicas con universidades, institutos,</p>

	<p>escuelas, empresas, instituciones y organismos naciones y extranjeras con el fin de suscribir convenios de capacitación [cooperación] interinstitucional en el ámbito académico a favor de su personal militar. Otra fuente documental que ratifica la relación material entre Marina de Guerra y adocinado, en el rubro del perfeccionamiento, volviendo a ratificar la obligación de la institución en efectuar la capacitación del personal.</p>
<p>ANALISIS DE CONTENIDO</p>	<p>La capacitación, es una actividad fundamental en el ejército, pues, a través de ese instrumento, los miembros del ejército estén en constante preparación, posibilitándolos a realizar estudios fuera del ámbito militar en instituciones públicas y privadas nacionales e internacionales, para obtener conocimientos de utilidad para los diferentes cargos a desarrollar dentro de la estructura del ejército.</p>
<p>PONDERAMIENTO</p>	<p>En consecuencia, la Resolución Ministerial N° 2081-2017-DE-VPD - Visión del sistema educativo del sector defensa, explica el rol protagónico que juega en el mejoramiento del desempeño de las funciones del personal militar, dado que compone la causa misma de la suscripción de los convenios de capacitación o cooperación académica a favor del personal militar, de carácter académico, científico, cultural y de bienestar con las entidades educativas de nivel superior más prestigiosas del país y del exterior, en observancia de la Directiva Diredumar N°006-2016, que proporcionen una educación básica, formativa y profesional que este a la altura de los estándares educativos más importantes. Esta consigna atiende a que las instituciones militares y de defensa, en la actualidad requieren contar con más y mejores capacidades para ser efectivas; teniendo en cuenta que las bases de esas capacidades son la doctrina, la estructura organizacional interna, así como el reconocimiento del entorno estratégico, táctico y operativo. Cabe decir, que estas normativas, tienen consonancia con los Decretos Legislativos N°1143 y N°1144 (citados en las fuentes documentales del objetivo general, véase pág.24), donde se aprecia la otra parte de la relación</p>

	<p>material concerniente al adoctrinado, esto es el deberprestación-obligación de permanecer en la institución castrense por un tiempo mínimo de servicios. Dicho esto, la relación material queda plenamente configurada, ya que, por ambas partes, existen obligaciones a su cargo y que tienen carácter sinalagmático.</p>
--	---

ANEXO 13
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina de Guerra del Perú, Lima, 2022.

Objetivo Específico 2: Si es adecuado que los beneficiarios antes de recibir la capacitación celebren un compromiso de pago a fin de salvaguardar los intereses de ambas partes en caso de incumplimiento, Lima, 2022.

I. EXPEDIENTE JUDICIAL N°01086-2015-0-1802-JP-CI-03 - 3° JUZGADO DE PAZ LETRADO (SEDE LINCE – SAN ISIDRO)

FUENTE DOCUMENTAL	Expediente Judicial N°01086-2015-0-1802-JP-CI-03 - 3° Juzgado de Paz Letrado (Sede Lince – San Isidro) de fecha 19-06-2008
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	Según lo expuesto en el Expediente Judicial N°01086-2015-0-1802-JP-CI-03 - 3° Juzgado de Paz Letrado (Sede Lince – San Isidro) , Sentencia N. °07 – Sentencia, que a la letra señala: “11. En ese contexto jurídico, existe una obligación de carácter legal, para aquellos oficiales que hubieran pasado a la situación de retiro por medida disciplinaria, consistente en reembolsar a su institución (militar o policial) los gastos en que ésta ha incurrido para brindarles capacitación o perfeccionamiento”
ANALISIS DE CONTENIDO	En el caso que nos convoca resulta importante someter a análisis este expediente judicial debido a que evidencia un gravitante aporte al estudio de los procesos por obligación de dar suma de dinero la cual la Marina de Guerra del Perú incoa para recuperar la inversión realizada en la especialización del personal naval; la misma que se puede verificar que no pudo concretarse debido al factor tiempo, el cual se hizo iluso al existir un estadio probatorio mucho más largo, que prorroga la expedición de la sentencia, tal y como fue en el presente caso analizado, que pese a tener todas las armas a favor

	la unidad castrense no logro recuperar ningún patrimonio del obligado.
PONDERAMIENTO	<p>En consecuencia, Expediente Judicial N°01086-2015-0-1802-JP-CI-03 - 3° Juzgado de Paz Letrado, trata de un proceso de dar suma de dinero, entre la Marina de Guerra del Perú y el Alférez de Fragata de iniciales F. N. C. C. La Marina pese a tener la sentencia a su favor, no consigue recuperar lo pretendido que ascendía a S/ 35,283.55 soles; además, de la lectura nítida de los hechos, se advierte que el demandado (beneficiario de la capacitación) mantuvo una actitud renuente y evasiva a las cartas y llamados de la institución para que cancele la deuda, no cumpliendo con atender la correspondencia. Tal es así que, luego de adjudicarse la calidad de rebeldía, y habiéndose expedido sentencia judicial a favor de la entidad, ésta última no logra siquiera obtener algún beneficio puesto que, el ejecutado se había despojado de sus bienes. ¿Qué paso aquí? ¿Faltó Celeridad? ¿Falta de mecanismos de cobro efectivos? Lo analizado hasta aquí, nos lleva a comprobar algo importante: a) existe una relación procesal entre las partes, (obligación de dar suma de dinero) y b) una causa que lo justifica (el incumplimiento del pacto de permanencia)</p>

II. RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N.º 141-2016-SERVIR-PE

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Resolución Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08-08-2016, Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.</p> <p>https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Según lo expuesto en la Resolución Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, esta contiene en el numeral 6.4.2.1. Formatos de Ejecución del PDP, un <i>formato de compromiso de capacitación</i> el cual constituye una declaración jurada suscrita por</p>

	<p>el servidor antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento; como, por ejemplo: permanecer en la entidad, tener suficiencia académica, someterse a evaluación y transmitir los conocimientos adquiridos del perfeccionamiento. Caso contrario, es decir, si incumple con el pacto de permanencia antes o después de la especialización, el efecto inmediato, es reembolsar el íntegro o el remanente del costo del dinero invertido.</p>
ANÁLISIS DE CONTENIDO	<p>Si bien la institución pública (SERVIR) cuenta con mecanismo para salvaguardar sus intereses, dicho instrumento debe ventilarse en el proceso común, generando plazos dilatorios.</p>
PONDERAMIENTO	<p>Es así que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, posee un gran aporte para la investigación ya que contiene el formato o las luces que inspiró la realización o confección de la hoja de compromiso de pago, tal y como ocurre en los servidores militares en aras de disuadir las conductas desertoras que perjudiquen la permanencia del adocinado en la unidad castrense. Así como ocurre en el formato que posee esta resolución, la hoja de compromiso contendrá expresamente el tiempo de permanencia, el desembolso económico y las consecuencias judiciales y administrativas. La finalidad de la tesis es convertir a esta hoja de compromiso en un título ejecutivo y para ello, principalmente, debe estar solemnizado (es decir, existir en la realidad de los sujetos intervinientes, para lo cual debe estar suscrito antes de la capacitación)</p>

ANEXO 14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIAZ RAMOS DANY JHORDAN estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DANY JHORDAN DIAZ RAMOS DNI: 46941689 ORCID: 0000-0002-7528-5587	Firmado electrónicamente por: DDIAZRAM el 29-11- 2022 04:03:44

Código documento Trilce: TRI - 0461616

ANEXO 15



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE ROBERTO BARRIONUEVO FERNANDEZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima 2022", cuyo autor es DIAZ RAMOS DANY JHORDAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE ROBERTO BARRIONUEVO FERNANDEZ DNI: 07640667 ORCID: 0000-0001-9679-7015	Firmado electrónicamente por: JBARRIONUEVO16 el 29-11-2022 18:51:22

Código documento Trilce: TRI - 0461613



ANEXO 16



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, DIAZ RAMOS DANY JHORDAN identificado con N° de Documento N° 46941689 (respectivamente), estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis Completa: "Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima 2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
DIAZ RAMOS DANY JHORDAN DNI: 46941689 ORCID: 0000-0002-7528-5587	Firmado electrónicamente por: DDIAZRAM el 29-11- 2022 04:03:43

Código documento Trilce: TRI - 0461614



ANEXO 17
**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA
PROCURADURÍA DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERU**

Señor Contralmirante CJ:

David HIDALGO Valdivia
Av. Salaverry N° 2439, San Isidro.

Asunto: Solicito autorización para realizar trabajo de investigación dentro de la
Procuraduría Pública de la Marina

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez
solicitarle me autorice realizar el trabajo de investigación (tesis) dentro del área de
Recuperaciones.

POR TANTO:

Aprovecho la oportunidad para saludarlo cordialmente.

Lima, 28 de noviembre de 2022.



.....
Dany Jhordan Diaz Ramos
DNI N° 46941689



ANEXO 18
ESCRITO DE AUTORIZACIÓN



MARINA DE GUERRA DEL PERU
PROCURADURIA PÚBLICA DE LA MARINA

SUMILLA: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION DENTRO DE LA PROCURADURIA PUBLICA DE LA MARINA.

MARINA DE GUERRA DEL PERÚ representado por David HIDALGO Valdivia, identificado con DNI N° 29528743, Procurador Público Adjunto de la Marina de Guerra del Perú, nombrado mediante Resolución Suprema N° 105-2014-JUS, de fecha 23 de mayo del 2014, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 24/05/14, señalando domicilio real en la Av. Salaverry N° 2439 San Isidro, Lima.

Que el alumno proveniente de la Universidad Privada Cesar Vallejo del ciclo XII de la carrera de Derecho, Dany Jhordan Diaz Ramos identificado con DNI N° 46941689, con código de estudiante 6700289612, con correo institucional ddiazram@ucvvirtual.edu.pe. A razón de su escrito con fecha 28 de noviembre del presente año, en el cual solicita realizar un trabajo de investigación dentro de esta procuraduría

En ese sentido, **AUTORIZO** a que el alumno, mencionado líneas arriba, proceda a realizar el trabajo de investigación que considere pertinente en favor de la procuraduría pública respetando la normativa vigente y lo códigos de ética pertinentes dentro de su casa de estudio.

Lima, 28 de noviembre de 2022.


David HIDALGO Valdivia
Reg. CAL. N° 16911
Procurador Público Adjunto de la
Marina de Guerra del Perú



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE ROBERTO BARRIONUEVO FERNANDEZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Convenio de capacitación y el pacto de permanencia, dentro de la Marina Guerra del Perú, Lima 2022", cuyo autor es DIAZ RAMOS DANY JHORDAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE ROBERTO BARRIONUEVO FERNANDEZ DNI: 07640667 ORCID: 0000-0001-9679-7015	Firmado electrónicamente por: JBARRIONUEVO16 el 29-11-2022 18:51:22

Código documento Trilce: TRI - 0461613