



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO**

La Sindicalización y los Derechos Laborales en la Fuerzas Armadas  
del Perú - 2021

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

BACHILLER ARIZA HUAMAN JESÚS ANDRÉS (ORCID-0000-0003-4239-563X)

**ASESOR**

MG. YSAAC ARCOS FLORES (ORCID-0000-0001-5629-4149)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

DERECHO LABORAL

**LIMA – PERU**

**2021**

### **Dedicatoria**

A Dios por permitirme estar un día más con vida, a mi amada Perla Santisteban quien me apoya en todos mis proyectos y a mis hijos quienes son la luz de mi vida, convirtiéndose en mi fuerza motivadora en mi carrera como militar y abogado.

Andrés Ariza

### **Agradecimientos**

Empezare escribiendo estas líneas agradeciendo a Dios por darme la felicidad de estar junto a mi familia, la misma que me brinda todo su apoyo en mis proyectos y decisiones, a mi madre que desde el cielo nos protege día a día a toda nuestra familia, a mis docentes quienes son mi guía en mi formación profesional como abogado, a todos mis amigos de universidad y mis grandes amigos militares y civiles.

Este trabajo de investigación es un esfuerzo más en mi vida, el cual doy gracias de completar para así dar el siguiente paso.

Andrés Ariza

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
1. INTRODUCCION.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	10
3. METODOLOGIA.....	19
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	19
3.2. Variables y Operacionalización .....	20
3.3. Población, Muestra, Muestreo .....	24
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de Análisis de Datos de tablas y gráficos .....	25
3.7. Aspecto Ético .....	35
IV. DISCUSION.....	37
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIA.....	40
ANEXOS.....	43

## Resumen

En la presente Tesis de investigación, tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre La Sindicalización y los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú – 2021.

El trabajo de investigación está basado en la metodología de tipo básica desde un enfoque cuantitativo, el método es deductivo observacional, como diseño de la investigación esta es no experimental, transversal y correlacional; la población materia de investigación son el personal militar del Fuerte Hoyos Rubio – Rímac, la técnica empleada es la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.

Como resultado de la investigación se determinó que existe una relación significativa entre La Sindicalización y los derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio - 2018, tal como se corrobora a través de estadígrafo Rho de Spearman, cuyo valor es de 0.75, que significa que existe una correlación positiva Alta

**Palabras Claves:** Sindicato, Derechos Laborales, Creación, Necesidad, cuestionario, Determino, transversal, Correlacional.

## **Abstract**

In this research thesis, its main objective is to determine the relationship that exists between unionization and labor rights in the Armed Forces of Peru - 2021.

The research work is based on the basic type methodology from a quantitative approach, the method is observational deductive, as research design this is non-experimental, transversal and correlational; the research subject population is the personnel military of the Hoyos Rubio - Rímac Fort, the technique used is the survey, whose instrument is the questionnaire.

As a result of the investigation it was determined that there is a significant relationship between Trade Unionization and Labor rights in the Armed Forces of Peru, in the Hoyos Rubio Fort - 2021, as corroborated through Spearman's Rho statistic, whose value is 0.75, which means that there is a positive high correlation.

Keywords: Trade Union, Labor Rights, Creation, Necessity, questionnaire, Determine, transversal, Correlational.

## **1. INTRODUCCION.**

Los miembros del ejército peruano están conformados por oficiales, Técnicos y Sub oficiales que sirven al país, cuya función es mantener y preservar el orden interno de acuerdo con la ley y nuestra Carta magna, considerando que deben tener igualdad en sus derechos laborales. En general, la aplicación del concepto de Sindicalización puede verse como un problema que contradice la naturaleza de los militares, pero a lo largo de la historia se ha intentado formar una base orgánica y legal para la creación de este cargo. Es actualmente la falta de una norma que permita proporcionar a nuestro personal militar una coalición para ejercer todos sus derechos.

Para el autor González. 2019, El Sindicalismo se ha caracterizado por una especie de estructura organizativa, estructurada para trabajadores y proteger beneficios económicos y sociales, que necesariamente se caracteriza por alguna forma de ideología política. Desde la perspectiva de un escenario militar, el sobrepuesto del concepto sindicalismo en general puede verse como un tema incompatible con la naturaleza del ejército, ya que puede afectar el desarrollo de las actividades.

La aplicación del concepto de colectivismo generalmente puede verse como un tema que es inconsistente con la naturaleza de las fuerzas armadas. Sin embargo, a lo largo de la historia, diversos campos han tratado de darle a este cargo una forma orgánica y legítima. Durante el siglo XX, evolucionó hacia una posición más formal, principalmente a favor de la posición antes mencionada en Europa. Esta pregunta se ha planteado desde el final de la Guerra Fría, con el crecimiento de la industria militar y su necesidad en el mundo desarrollado de convertirse en una forma de expresión para las naciones y las sociedades.

Por nuestra constitución. En 1983, el artículo 2, Inc.20 mostró que los miembros del Ejército del Perú podían ejercer su derecho de petición individualmente, pero no en forma masiva ante la autoridad competente. “Con el art. 42°, reconoce la facultad de sindicación y huelga a todos sus funcionarios públicos, se vuelve a discriminar a los integrantes de las fuerzas armadas.

Para el autor Sanguinetti. (2013), Desde un punto de vista la cultura militar, la aplicación del concepto de colectivismo, en su conjunto, puede verse como un problema incompatible con la naturaleza de lo militar. Algunas personas no responden a las ideas de los trabajadores en la formación doctrinal en la que los militares tienen que estar en sintonía con el sistema disciplinario en el que se inserta, la subordinación total. Todo esto también puede hacer que los militares sacrifiquen su existencia para proteger el valor y la existencia de la sociedad a la que pertenecen y que defienden.

Específicamente, los opositores a la introducción del sistema sindical militar argumentan que este tipo de reagrupación sindical podría influir en el desarrollo de las actividades militares. Las actividades organizadas de las alianzas militares pueden interferir de alguna manera y tener un efecto devastador en la nación.

La constitución prohíbe a los militares peruanos formar y hacer huelga, el derecho a demandas colectivas por mejores empleos y el derecho a utilizar medios forzados para presionar al estado. Los derechos sindicales conducen a la capacidad de los trabajadores y empleadores de formar sindicatos para proteger sus intereses, pero con su propia protección. Esto significa que no basta con que el Estado establezca derechos, sino que estas garantías se dan a todos los asalariados, en particular a los directivos sindicales, ya que deben estar rodeados de todas las garantías para su buen funcionamiento. En consecuencia, el Estado garantiza evitar la interrupción irrazonable de las acciones atribuidas a afiliados a los sindicatos por parte de los legisladores por extinción de la relación laboral, despido, traslado o deterioro de las condiciones laborales.

Este trabajo de investigación requiere que los elementos de las fuerzas armadas peruanas, como los otros ciudadanos, tengan acceso a los derechos constitucionales para reclamar colectivamente.

Con lo expuesto anteriormente se formula el siguiente **Problema Principal**; ¿qué relación existe entre la sindicalización y los derechos laborales en las fuerzas armadas del Perú-2021?, que a su vez nos genera los siguientes

**Problemas Específicos:** ¿Existe relación entre la sindicalización y la formación académica en las fuerzas armadas del Perú-2021?, ¿Qué efecto existe en relacionar la sindicalización y las sanciones injustas en las fuerzas armadas del Perú-2021? y ¿Qué relación existe entre la sindicalización y la ley de ascenso de las fuerzas armadas del Perú-2021?

Obteniendo el **Objetivo General;** Determinar la relación entre la sindicalización y los derechos laborales en las fuerzas armadas del Perú-2021 y como **Objetivos Específicos;** Establecer la relación entre la sindicalización y la formación académica de las fuerzas armadas del Perú-2021, Describir la relación entre la sindicalización y las sanciones injustas en las fuerzas armadas del Perú-2021 y Establecer la relación entre la sindicalización y la ley de ascenso en las fuerzas armadas del Perú-2021.

En este sentido nuestra **Hipótesis General;** Existe una relación en la Sindicalización y los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú-2021 y en tal sentido nuestras **Hipótesis Específicas;** Existe una relación entre la sindicalización y la formación académica en las fuerzas armadas del Perú-2021, Existe una relación entre la sindicalización y las sanciones injustas en las fuerzas armadas del Perú-2021 y Existe una relación entre la sindicalización y la ley de ascenso en las fuerzas armadas del Perú-2021.

Nuestra justificación de la Investigación metodológica según (Bernal, 2010, pág. 107), La justificación se refiere al motivo de la investigación. En definitiva, la justificación de una investigación es mostrar por qué es importante realizar la investigación correspondiente, el aporte de mi tesis es que los integrantes de las Fuerzas Armadas del Perú, cuenten con un Sindicato que defiendan sus derechos laborales que en la actualidad carecen (ley de ascenso, sanciones injustas y perfeccionamiento profesional).

En este sentido existe tres dimensiones o tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica. Dependiendo de su búsqueda, es posible que necesite las tres justificaciones, dos o solo una. Depende de los detalles de cada investigación, en nuestro caso definiremos 2 tipos de justificación las cuales son; La Justificación Practica, los integrantes de las Fuerzas Armadas del Perú, están

esperando que se cambie la constitución política del Perú, permitiendo crear un Sindicato y poder Tener los mismos derechos Laborales que otros funcionarios y Servidores Públicos en la actualidad gozan y en la Justificación Social, nuestra Fuerzas Armadas estén comunicadas y expeditas para que pueda aplicarse este cambio en algún momento.

## **2. MARCO TEÓRICO**

La investigación se apoyó en antecedentes Internacionales y Nacionales de investigaciones relacionadas a nuestro tema de investigación y comenzaremos con los antecedentes Internacionales en el cual se consideró a las siguientes:

A. Para el autor (Gonzalez, 2019, pág. 27), en su Tesis “La Sindicalización En Las Fuerzas Armadas” para optar el grado de Bachiller, arriba a las siguientes conclusiones:

La recepción de la libertad sindical hacía las fuerzas armadas en los diferentes países, tal como se puede observar, depende y varía de acuerdo con la realidad social, cultural y política de cada uno, estos diferentes escenarios hacen que la sindicalización militar no se encuentra estandarizada. Se observa como en países desarrollados, la sindicalización del personal militar se estableció desde el siglo pasado y fue mutando al pasar de los años, situación que como se refleja no altero a la institución, por lo contrario, afianzo las relaciones dentro del ámbito castrense y no quebrantó la organización en cuanto a la jerarquía y disciplina.

Respecto a la legislación nacional el modelo sindical argentino que recepta la libertad sindical se encuentra en la norma 23.551 de la asociación sindical, en la cual de acuerdo a lo analizado dice en lo que compete a los castrenses, por lo tanto no existe una normativa que regule la sindicalización del personal militar, esta es la cuestión por la que el debate aún se encuentra abierto, debate en el cual hay variadas posturas desde la doctrina y jurisprudencia, la mayoría en su contra como se observó en los fallos analizados.

B. Para la autora (Sentis Muñoz, 2018), en su Tesis “Derecho a La Sindicalización y Derecho a Huelga”, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago de Chile, el cual arriba a las siguientes conclusiones:

De acuerdo con lo señalado, en relación al estudio del marco internacional, los instrumentos internacionales que sirvieron de base para el análisis fueron la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1948), y su protocolo adicional, el Protocolo de San Salvador (1988), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), los últimos cuatro convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los elementos comunes contemplados en estos instrumentos fueron los siguientes: a) derecho a asociarse para proteger intereses; b) derecho a la sindicalización y libertad de asociación sindical; c) no menoscabo de garantías en virtud de pactos o convenios; d) restricciones y consideraciones especiales a Fuerzas Armadas, policías y Administración Pública; e) derechos de los empleadores a sindicalizarse; f) protección en sentido amplio; g) remisiones legislativas y medidas adoptadas por el Estado miembro del pacto o convenio; h) facilidades de los representantes de los trabajadores, y i) derecho a huelga. De estos 9 elementos, la Carta Fundamental chilena reconocía en mayor o menor medida sólo 4 de éstos: derecho a la sindicalización y libertad de asociación sindical, restricciones a Fuerzas Armadas, policías y Administración Pública, remisiones legislativas y medidas adoptadas por el Estado miembro del pacto o convenio, y el derecho a huelga

C. Para el autor (Goldin, 2015), en la revista “El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias”, Buenos Aires, Ediar, 2015, el cual arriba a las siguientes conclusiones:

El autor finaliza con una sugerencia para destacar y saber gestionar los problemas de la sindicalización con las instituciones públicas a través de técnicas y principios, explica las fuentes de la legislación laboral como base fundamental laboral ya que este estudio considera la jerarquía normativa como un aspecto fundamental sobre problemas relacionados con

necesidades sociales, salarios y Laborales condiciones, que se establecieron esto es importante. Porque si bien es evidente que esta parte del contrato debe cumplirse, existen aspectos comunes del derecho laboral, como los aspectos del contrato, que son parte integral del establecimiento de derechos y obligaciones. Aunque es una ley, tiene la capacidad de seguir los principios de la justicia social.

- D. Para el autor en su libro (Recalde, 2017) “Manual del derecho colectivo del trabajo”, Editorial EDUNPAZ. Buenos aires, Argentina, el cual arriba las siguientes conclusiones:

En cuanto a la libertad sindical, todos los conceptos están definidos de forma amplia y con cierta ambigüedad de diversas formas, y en realidad su transcripción no aporta una utilidad práctica significativa, sino la libertad sindical. Es importante brindar un marco de estándares que nos acerque al contenido específico que aparece en el sistema. Fundamentalmente, el contenido del derecho a la libertad de asociación suele estar condicionado legalmente. Según los vaivenes de las decisiones políticas legislativas de cada país, y según los diferentes períodos históricos que vive cada sociedad. Por ello, se dan definiciones que permiten la inclusión de diversos modelos de libre asociación, según la preferencia del legislador, a lo largo de la historia política del país. Por tanto, la libertad sindical debe entenderse como una herramienta que permita a los sindicatos alcanzar sus objetivos, y no como una herramienta en sí misma. Estos objetivos, que se refieren esencialmente al desarrollo de los trabajadores, muestran el carácter instrumental de los derechos colectivos en relación con los derechos laborales individuales.

#### Antecedentes Nacionales

- A. Para el autor (Castillo Palacios, 2021), en su tesis “Aplicación de los Derechos Sindicales en el Contexto de los Derechos Laborales”, para optar el título de abogado, el cual arriba a las siguientes conclusiones:

El estado de derecho social y democrático se considera válido en nuestro país, aunque no esté mencionado en la Constitución. Esto se debe a que el artículo

43 de nuestra Carta magna define al Perú como una "república soberana democrática, social e independiente" pero no como una "ley social y democrática". Es un Tribunal Constitucional y según la sentencia del Expediente 008 2003AI emitida en 2003, interpretando íntegramente los artículos 3 y 43 de la Constitución, nuestro Estado es "socialista y democrática". Asimismo, en la sentencia citada, los principios fundamentales que sustentan el estado de derecho y la democracia de la sociedad son la libertad nacional, la seguridad, la propiedad privada, la soberanía popular, la separación de funciones superiores, etc., reconociendo los derechos fundamentales. En los estados de derecho democrático y social reconocidos en nuestro país, la política pública es la base desarrollada por el sector público y el liderazgo a través de la implementación de una serie de acciones para atender los problemas públicos identificados Configurar los mecanismos necesarios para asegurar la vigencia de sus derechos. En particular, los distintos actores involucrados.

- B. Para la autora (Nuñez, 2013), en su Libro "La necesidad de una política pública en favor de la sindicación como derecho fundamental y humano" Facultad derecho de la Universidad Católica del Perú, el cual arriba a las siguientes conclusiones:

El derecho laboral en el contexto del diálogo social es una herramienta útil para la gestión de los sistemas democráticos y contribuye en las reglas del juego que generan acuerdos estables en los sectores de las relaciones laborales y el desarrollo productivo y compatibles con la participación nacional directa o indirecta, teniendo en cuenta las diferentes visiones sociales y nacionales, así como de las aspiraciones de trabajadores y empleadores. La creación de espacios para soluciones creativas a través de conflictos laborales proporciona una justificación social para las políticas públicas orientadas a la equidad y el crecimiento económico, y la justicia social para la competitividad empresarial y el desarrollo económico. Los diálogos sirven no solo para arbitrar la distribución de las crisis en condiciones económicas adversas, sino también cómo deben utilizarse en

circunstancias favorables para orientar el desarrollo acorde con los beneficios de la prosperidad.

- C. Los autores (Aliaga & Portirio, 2013), en su tesis "La Obligación de Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como Incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la OIT", para obtener el grado académico de Magister en Derecho, ambos arriban a las siguientes conclusiones:

Los sindicatos y las agrupaciones empresariales tienen la obligación de reconocer y ver la necesidad de la complejidad de las condiciones sociales, las responsabilidades frente a la exclusión, la competencia y la productividad es la clave para cualquier progreso. El punto de vista del derecho laboral nace del abuso laboral. Por supuesto, si la legislación laboral dejara de intervenir en el desarrollo de las empresas y la economía, el progreso de la sociedad dejaría de existir.

- D. Para el autor (Castillo Cieza, 2019), en su artículo titulada "Historia del Derecho Colectivo del Trabajo en el Perú de la Época Republicana", de la Pontificia Universidad Católica del Perú, arriba a las siguientes conclusiones:

Podemos concluir que los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a organizarse, son importantes porque son derechos sociales que ayudan a la supervivencia de las personas, pero también tienen efectos obvios y prácticos para el campo económico en el que operan. Sobre la economía nacional. Asimismo, se hipotetiza que al inicio de la relación laboral, la seguridad laboral es un factor importante en el desarrollo de los derechos sindicales. Y la segunda hipótesis de que no hay muchos sindicatos por la falta de apoyo de la era republicana, a pesar de sus altibajos, debe ser rechazada ya que el concepto de sindicato prevalece en el Perú. Incluso es un registro histórico de todas las confederaciones que existen en el Perú.

Finalmente, cuando hubo ataques directos a los sindicatos, como sucedió a principios de la década de 1930, estos ataques continúan hasta el día de hoy, pero no de manera directa sino indirecta, la flexibilidad laboral, la estabilidad de la restricción del empleo, resulta que va acompañado de la creación de una nueva forma de trabajar.

Para la elaboración de este estudio “La Sindicalización y los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú - 2021”, mencionare los siguientes Instrumentos Internacionales.

Declaración de Derechos Humanos (artículos 23 y 24)

Artículo 23. Toda persona tiene derecho a igual salario por el mismo trabajo sin discriminación, y toda persona tiene derecho a formar y organizar un sindicato para proteger sus intereses.

Protocolo de San Salvador (Art. 6º, 8º, 17(b), 18(a))

Artículo 6. Derecho al trabajo: Toda persona tiene derecho al trabajo. Esto significa llevar una vida digna. incorporar la capacidad de alcanzar los medios: libertad para elegir o aceptar realizar actividades lícitas.

Convenio N°87, Un tratado que preserva la libertad de asociación y el derecho a organizarse.

artículo 2; Los trabajadores y empleadores tienen derecho a formar las organizaciones que consideren oportunas y sin libertad previa, sujeto al cumplimiento de sus leyes y reglamentos, y como tal, usted tiene derecho a unirse a la organización.

Convenio N°98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva.

Artículo 1: Los trabajadores deben estar adecuadamente protegidos contra actos discriminatorios que tiendan a violar su legalidad a la libertad sindical en materia de empleo y deben tomarse las medidas adecuadas a las circunstancias del país. Úselo para inspirar y alentar a empleadores y organizaciones de empleadores según sea necesario. Por un lado, por otro lado, las organizaciones de trabajadores han desarrollado y aprovechado al máximo los procedimientos de negociación voluntaria para regular las condiciones de trabajo a través de convenios colectivos.

Instrumentos Nacionales.

D. Leg. 1145

Artículo I: El personal militar está sujeto a un régimen de servicio especial de acuerdo con las leyes de la República y los reglamentos militares que regulan la organización, función, profesión, formación, empleo y disciplina militar.

CPP.

Artículo 28 El Estado admite los derechos colectivos de los trabajadores, los derechos de negociación colectiva y los derechos de huelga, garantiza su ejercicio democrático y los derechos de huelga se ejercen de acuerdo con los intereses sociales. Enfatizando sus excepciones y restricciones.

D. Leg. 276. Regular a los trabajadores estatales.

Artículo 18 Programa de formación. Cada unidad tiene la responsabilidad de establecer programas de formación para cada nivel de carrera y segunda carrera con el fin de incrementar los servicios públicos y facilitar promociones.

El presente trabajo de investigación "La Sindicalización y los Derecho Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú-2021", llega a las teorías:

Para el autor (Fernando, 1984), Los sistemas legales conocidos y actuales encuentran dificultades particulares para reconocer esta libertad a grupos de funcionarios que generalmente están incorporados a lo que comúnmente se conoce como afiliación militar. "Estos principios son difíciles porque significan plena obediencia a las órdenes, respeto por otras voluntades colectivas y plena autoridad para servir. Por así decirlo, hay una contradicción de principio (de relaciones con el personal del ejército). El poder entre jerarquía y disciplina militar (principio de "mando") y libertad sindical lo aísla de sus compañeros para afrontar solo el peso del sistema disciplinario militar.

El Derecho al Trabajo

En cuanto a los derechos de los trabajadores, la Comisión de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1999) dijo: Toda persona tiene derecho a trabajar para llevar una vida digna. Al mismo tiempo, el derecho al trabajo contribuye a la supervivencia de las personas y sus familias y contribuye a su pleno desarrollo y reconocimiento en la comunidad, siempre que dicho trabajo sea libremente elegido o aceptado. "

Origen del Derecho al Trabajo.

El autor (Landa, 2014), "El derecho laboral es una disciplina legal que surge de evidentes desigualdades económicas entre las partes en una relación laboral. Los trabajadores tienen trabajos y se benefician del trabajo que

realizan. Este equilibrio siempre hace que la posición del empleador tenga éxito en imponerse al trabajador.

El Derecho Laboral.

Para el autor Valdés. (2003), Al respecto, dijo: “Son derechos que generalmente pertenecen a la ciudadanía, y se ejercen en el marco de los vínculos laborales legítimas por parte de los ciudadanos que son trabajadores, y por ello la naturaleza de las relaciones jurídicas que se denominan”.

La OIT y Los Sindicatos.

La Organización Internacional del Trabajo apoya firmemente el principio de que todos los trabajadores deben tener derecho a participar en sindicatos. Y para satisfacer las necesidades de sus miembros, los sindicatos no solo deben ser libres e independientes de las presiones externas, sino que también deben estar bien organizados, informados y dirigidos. “La Comisión también publicó la 'Carta Laboral' de nueve principios para guiar la política de los Estados miembros y la OIT contenidos en el tratado de paz. La mano de obra no debe verse simplemente como un producto o una mercancía, aprobación de la cuota de membresía, el salario adecuado permite un nivel de vida aceptable, 8 horas al día o 48 horas a la semana, descanso semanal de al menos 24 horas, abolición del trabajo infantil, salario igual por el mismo trabajo, salarios justos para todos los trabajadores (ciudadanos o inmigrantes) del país.

Sindicato. Es una sociedad de trabajadores cuyo objetivo es proteger los intereses profesionales, económicos y sociales de sus miembros (Sentis Muñoz, 2018).

Fuerzas Armadas. Consisten en el Ejército, Marina y la Fuerza Aérea. Su principal objetivo es garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la república, (CPP 1983).

Organización Internacional Del Trabajo. Es una entidad que opera en la órbita de las Naciones Unidas (ONU). Esta agencia se encarga de proteger los derechos de los trabajadores y analizar todo lo relacionado con el mundo del trabajo, (OIT, 1919).

Derechos Laborales. La ley laboral (también llamada ley laboral o ley social) protege el trabajo humano, cuyos principios y normas se ejercen libremente

para otros, para las personas a cargo y para una remuneración equitativa. (Constitucion, 1983).

Aprendizaje. En la educación tradicional, el aprendizaje se reduce a la adquisición de conocimientos, actividad puramente intelectual. (Gardey & Porto, 2016).

Competencia. Es una composición dinámica de conocimientos, habilidades, comportamientos, actitudes y responsabilidades que describe los resultados del aprendizaje de un programa educativo, (Medino & Perez, 2013).

Jerarquía. El término se le puede dar a una persona en una posición de valor dentro de una organización. Cuando hablamos de jerarquía, nos referimos a un orden cualitativo y cuantitativo, a una organización superior o individuo, (General, 2017).

Evaluación. Sistemático, integral y flexible para planificar, recopilar y procesar los datos útiles (relevante, necesaria, permitido y confiable) sobre la instrucción de los estudiantes y tomar decisiones valiosas para optimizar este proceso, (Gardey & Porto, 2016).

Ingreso Laboral o Remuneraciones. Los empleados han recibido o han sido reconocidos en efectivo y / o en especie por la ocupación de su trabajo. Solo se tiene en cuenta el ingreso neto, es decir, la proporción que recibe el trabajador, (Ayvar, 2010).

Investigación. Se considera como una actividad humana encaminada a la adquisición de nuevos conocimientos y sus aplicaciones a la resolución de problemas y cuestiones de condición científico, (Porto, 2018).

Desigualdad Laboral. Se trata de todas las formas de discriminación contra posibles factores discriminatorios como la edad, el género, la orientación sexual, la raza, la religión, la ideología y la discapacidad, (Blancas, 2015).

Ley de Ascenso. Principios, trámites, requisitos, actitudes y procedimientos establecidos para gestionar la promoción del personal militar en actividad, así como las capacidades de sus respectivos consejos, (Ley Ascenso, 2012).

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

##### Tipo de Investigación

En virtud de nuestras condiciones de investigación, esta investigación responde plenamente a las principales cualidades llamadas investigación fundamental. “Es parte de un marco teórico para el fortalecimiento del conocimiento científico o filosófico, caracterizado por modificar acciones, pero no contraponerlas al lado práctico”.

##### Nivel de Investigación

La principal utilidad y objetivo de la investigación de correlaciones es conocer cómo se comporta un concepto o variable, al tiempo que se sabe cómo se comportan otras variables relacionadas. Este tipo de investigación mide si dos o más variables que desea saber están relacionadas con el mismo tema y analiza la correlación. (Sampieri, 2016)

##### Método de Investigación.

La metodología utilizada es la observación deductiva, realizando una investigación científica práctica a través de cuatro fases fundamentales: observación del fenómeno estudiado, generación de hipótesis para explicar el fenómeno y los resultados. o postulados más fundamentales Las hipótesis son en sí mismas similares y verifican la veracidad de los enunciados de deducción los compara con la experiencia", (Sampieri, 2016)

##### Diseño de Investigación.

El diseño del estudio no experimental-transversal esta interrelacionado. Porque se trata de estudios en los que las variables se realizan sin manipulación intencionada, y los fenómenos se observan y analizan solo en el medio natural, y podemos decir que están correlacionados. La sección transversal recopila datos a la vez. Su objetivo es describir las variables y analizar su incidencia y sus interrelaciones en un momento dado. Se utilizó un diseño de correlación cruzada no empírico para utilizar los datos. Describe la relación entre dos o más variables recopiladas al mismo tiempo y realiza una función de causa y efecto, (Sampieri, 2016).

Para el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolecta los datos son : diseños transversales correlacional,

donde se recolectan datos en un solo momento , en un tiempo único , su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado, y el diseño longitudinal ,donde se recolectan datos a través del tiempo en puntos o periodos , para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y sus consecuencias, (Sampieri, 2016).

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable Independiente**

La Sindicalización.

La doctrina es que la libertad de asociación consiste en la propiedad y un conjunto de derechos que pueden clasificarse según su contenido. En el primer caso, existe una propiedad separada para el trabajador. O un agregado perteneciente a un sindicato. Por ejemplo, el derecho a afiliarse a un sindicato y el derecho a legislar. En el segundo caso, tiene derecho a organizarse y operar. Los dos ejemplos son la formación de sindicatos y la negociación colectiva, respectivamente, (Villavicencio, 2010).

Dimensiones.

- a) Excepcionales; Algo especial, es algo inusual. Por lo tanto, este adjetivo se usa para indicar algo inusual o excepcional. Los conceptos especiales se utilizan a menudo como un criterio de definición positivo para definir algo o alguien como maravilloso o estupendo.
- b) Indispensables; Los primeros significados de los términos obligatorios mencionados en el diccionario de la Real Academia Española (RAE) no están abreviados. El verbo distribuir, en cambio, significa distribuir o conceder. Para exención por discapacidad. O exento de obligaciones. Sin embargo, este concepto tiende a aparecer con mayor frecuencia en el segundo sentido. Necesario para este marco es imprescindible o necesario, (Porto, 2018).
- c) Útiles; Del latín utilidad, utilidad es lucro, lucro o el fruto obtenido de algo. El término también se puede utilizar para denotar cualidades útiles (en el sentido de utilidad o disponibilidad). Algo útil para ayudar a satisfacer sus necesidades, (Medino & Perez, 2013).

## **Variable Dependiente**

### Derechos Laborales

"un conjunto de reglas que rigen las relaciones entre dos grupos sociales de empleadores y trabajadores, tanto individual como colectivamente, con el fin de equilibrar los factores de producción, capital y trabajo".(Flores & Carvajal, 2013).

### Dimensiones

- a) Formación Académica; La formación académica profesional explica la trayectoria de la formación profesional. Refleja la línea de tiempo dentro de la cual la persona puede completar un estudio en particular. En este sentido, su módulo de formación profesional es supervisado por estudiantes de investigación de grado y estudiantes que eligen una profesión técnica en la formación profesional, (Nicuesa, 2015).
- b) Sanciones Injustas; Este concepto se refiere al castigo incontrolado o abuso de poder que se aplica a alguien que viola una norma o regla. Las sanciones pueden deberse a una violación de las reglas internas de la unidad, (Gardey & Porto, 2016).
- c) Ley de ascenso; El objeto de la ley es regular la profesión de los militares, obtener su elección, mejorar y asegurar la estabilidad de sus carreras de acuerdo con sus competencias e intereses, (El Peruano, 2015).

## Categorías, subcategorías y matriz de categorización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEM	ESCALA
La Sindicalización	Incluye un conjunto de permisos que se pueden clasificar por propiedad y contenido.(Villavicencio, 2010)	Actúan en nombre de los empleados para proporcionar un entorno de trabajo adecuado para evitar la discriminación, el acoso o cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excepcionales</li> <li>• Indispensables</li> <li>• Útiles</li> </ul>	<p><b>1,2,3,4,5,6</b></p> <p><b>7,8,9,10,11,12</b></p> <p><b>13,14,15,16,17,18</b></p>	<b>NOMINAL</b>
Los derechos Laborales	Es un conjunto de reglas que gestiona las relaciones entre dos grupos sociales, empresarios y empleados, individual y colectivamente, con el fin de equilibrar los elementos de producción, capital y trabajo. (Flores & Carvajal, 2013)	establecer reglas para los trabajadores a cambio de una compensación y proteger los derechos de los trabajadores contra todas las formas de abuso en el lugar de trabajo. .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Académica.</li> <li>• Sanciones Injustas.</li> <li>• Ley de Ascenso.</li> </ul>	<p><b>1,2,3,4</b></p> <p><b>05,06,07,08</b></p> <p><b>09,10,11,12</b></p>	<b>NOMINAL</b>

### **3.3. Población, Muestra, Muestreo**

#### Población

El total de individuos que poseen alguna característica en común observable en un lugar y en un momento determinado, (Sampieri, 2016). En el presente trabajo de investigación hemos recurrido para nuestra población a 500 militares Integrantes de las Fuerzas Armadas de la II División Fuerte Hoyos - Rímac – 2021.

#### Muestra

La finalidad es generalizar los datos de una muestra a una población de un grupo pequeño a uno mayor, (Sampieri, 2016). De tal sentido tomamos el 10% de nuestra población que son 50 militares Integrantes de las Fuerzas Armadas de la II División Fuerte Hoyos - Rímac – 2021.

#### Muestreo

Para nuestro trabajo de investigación se aplicó la técnica de cuestionario preguntas cerradas, para obtener un resultado positivo o desfavorable a mi trabajo de investigación.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### Técnicas

Para realizar el acopio de información relevante y objetiva, que contribuya al tema de investigación, se empleó la encuesta, en donde se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas. (Sampieri, 2016)

#### Instrumentos

En función al problema planteado para el presente estudio, el instrumento utilizado es el cuestionario, que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los especialistas en que se han consultado, (Sampieri, 2016).

### **3.5. Procedimientos**

Para el presente trabajo de investigación tiene como enfoque cuantitativo de nivel correlacional, este estudio recolectó información referente a la sindicalización y derechos laborales en las fuerzas armadas en el Perú y construyó un perfil que reflejará fielmente el punto de vista del personal militar, como primer punto se esquematizó la estrategia de investigación. Luego, se definieron los procedimientos implementados para el desarrollo de la estrategia (investigación). En tercer lugar, se definieron las variables de interés. Cuarto, se explicará el proceso mediante el cual fueron seleccionados los participantes del estudio. En

quinto lugar, se discutieron los instrumentos de validación utilizados para el estudio. Finalmente, se presentará el proceso de análisis aplicado a los datos.

### 3.6. Método de Análisis de Datos de Tablas y Gráficos

#### VARIABLE N° 01 “SINDICALIZACION”

Tabla N° 01 - EXCEPCIONALES

VALIDO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	123	41.33	41.33%	41.33%
NO	177	58.67%	58.67%	100%
Total	300	100%	100%	

Fuente Propia

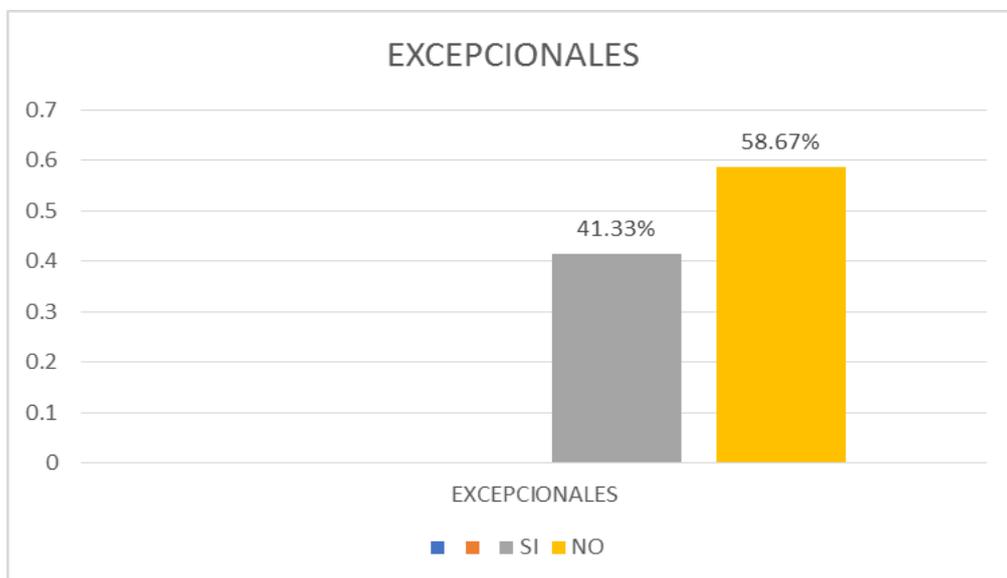


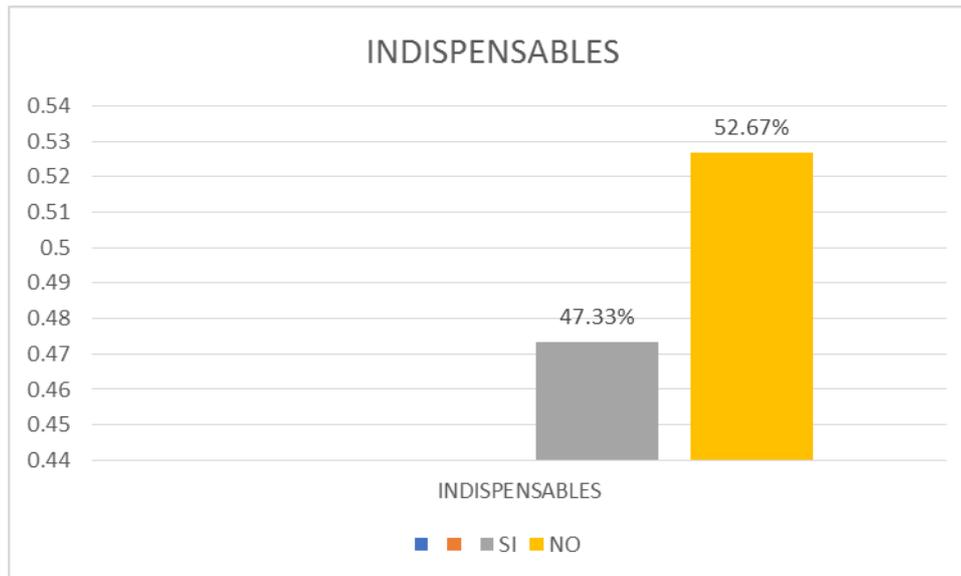
Ilustración 1 – Fuente Propia

Se desprende de la tabla 1 y grafico 1, correspondientes a la primera dimensión “Excepcionales”, el cual pertenece a la variable “**Sindicalización**” que los resultados de una muestra de 50 personas encuestadas; indican que **NO** se sienten conformes con los beneficios que reciben por parte de las Fuerzas Armadas del Perú, sienten que su trabajo no es bien compensado, por lo cual consideran que, si hay una necesidad de iniciar un sindicato, para mejorar su calidad de vida.

**Tabla N° 02 - INDISPENSABLE**

VALIDO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	149	47.33%	47.33%	47.33%
NO	151	52.67%	52.67%	100%
Total	300	100%	100%	

*Fuente Propia*



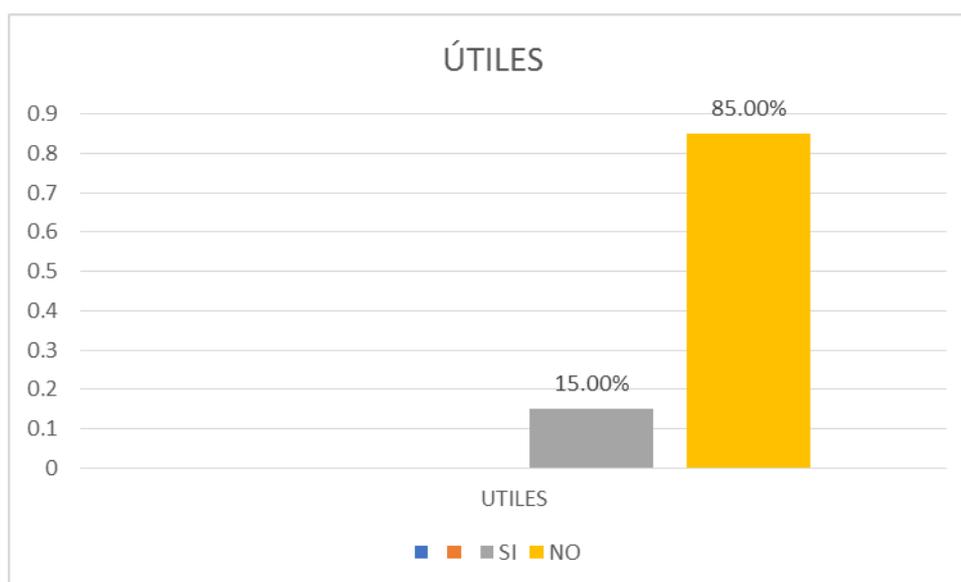
*Ilustración 2 – Fuente Propia*

Se observa de la tabla 2 y gráfico 2, correspondientes a la segunda dimensión “Indispensables”, el cual pertenece a la variable “**Sindicalización**”, los resultados realizados a una muestra de 50 personas encuestadas, indican en su mayoría que no hay presupuesto para mejorar la formación académica profesional para el personal subordinado de las Fuerzas Armadas del Perú y que el gobierno se sentiría vulnerado con la creación de un sindicato militar; por tanto es factible indicar que los encuestados manifiestan una falta de Derecho a la educación, al resguardo de su integridad y por ende **necesitan de un sindicato** para tener quien los represente en beneficio de ellos.

**Tabla N° 03 - ÚTILES**

VALIDO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	206	69.00%	69.00%	69.00%
NO	94	31.00%	31.00%	100.00%
Total	300	100%	100%	

*Fuente Propia*



*Ilustración 3 – Fuente Propia*

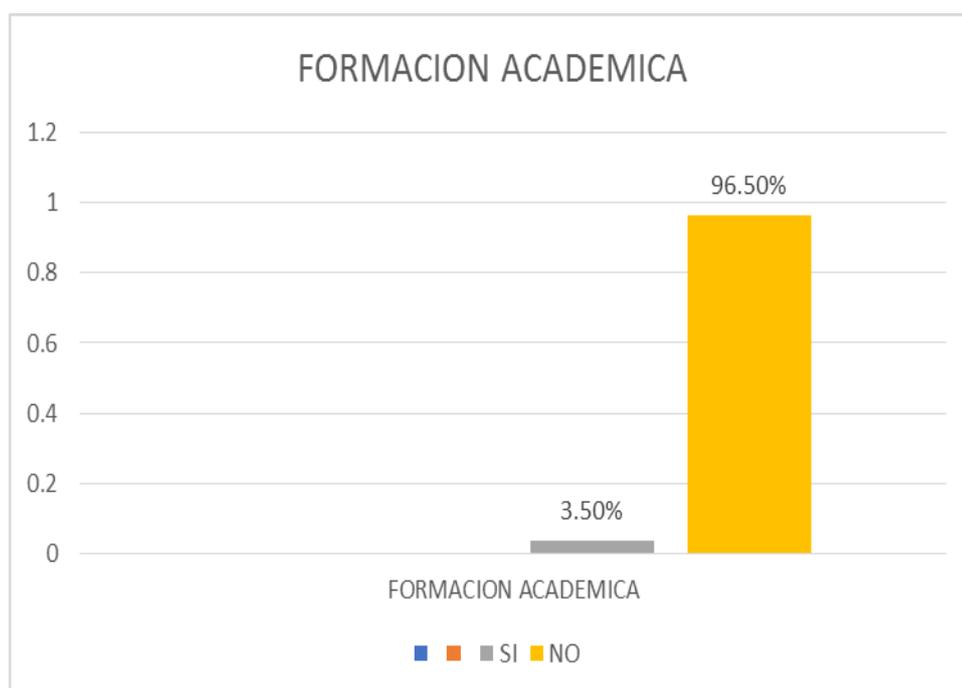
Se observa de la tabla 3 y grafico 3, correspondientes a la tercera dimensión “Útiles” que pertenece a la variable “Sindicalización”, los resultados realizados a una muestra de 50 personas encuestadas, indican en su mayoría que si se forma un sindicato mejoraría el nivel de vida del personal militar de las Fuerzas Armadas del Perú , los presupuestos se asignarían de una mejor forma, se sentirán respaldados y sabrán que alguien estará velando por sus derechos; por tanto, es factible indicar que los encuestados **manifiestan que están de acuerdo con la creación de un sindicato** en la FFAA.

## VARIABLE N° 02 “DERECHOS LABORALES”

### Tabla N° 04 - Formación Académica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	7	3,50%	3,50%	3.50%
NO	193	96,50%	96,50%	100%
Total	200	100%	100%	

*Fuente Propia*



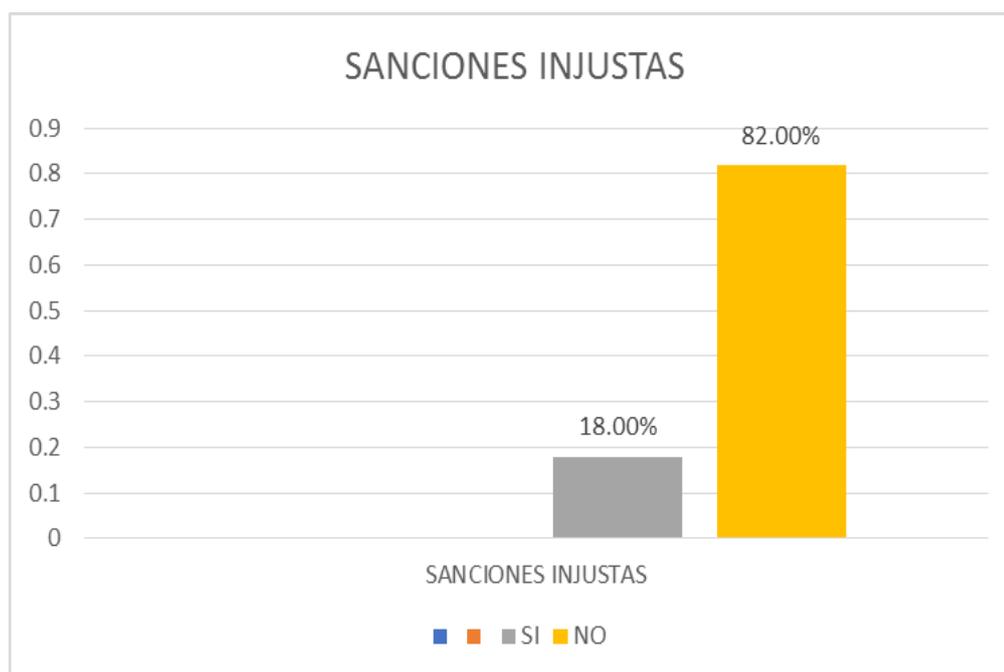
*Ilustración 4 – Fuente Propia*

Se observa de la tabla 4 y gráfico 4, correspondientes a la segunda dimensión “Formación Académica”, el cual pertenece a la Variable “Derechos Laborales”, los resultados realizados a una muestra de 50 personas encuestadas, indican en su mayoría que **NO** se sienten capacitados, que **NO** reciben una formación académica adecuada, que **NO** fueron capacitados para desempeñar su función actual en su centro de trabajo; por tanto es factible indicar que los encuestados manifiestan una falta de Formación Académica por parte de las Fuerzas Armadas del Perú, para el personal Militar.

**Tabla N° 05 - Sanciones Injustas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	36	18,00%	18,00%	18%
	NO	164	82,00%	82,00%	100%
	Total	200	100%	100%	

*Fuente Propia*



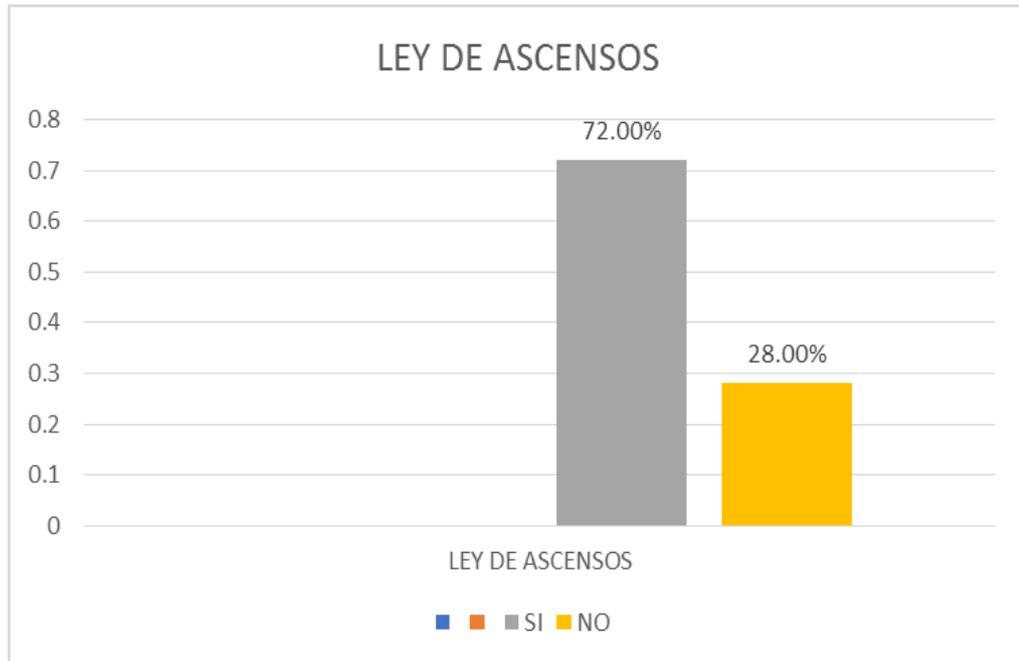
*Ilustración 5 – Fuente Propia*

Se observa de la tabla 5 y gráfico 5, correspondientes a la tercera dimensión “Sanciones Injustas”, el cual pertenece a la Variable “Derechos Laborales”, los resultados realizados a una muestra de 50 personas encuestadas, indican en su mayoría que sintieron hostilidad por parte de sus superiores, que estos los sancionaron injustamente y no tienen donde denunciar estos abusos; por tanto, es factible indicar que los encuestados manifiestan que **HAY ABUSO DE AUTORIDAD** y por eso recomiendan que se cree un sindicato militar para que este vele por sus derechos.

**Tabla N° 06 - Ley de Ascensos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	144	72,00%	72,00%	72%
	NO	56	28,00%	28,00%	100%
	Total	200	100%	100%	

*Fuente Propia*



*Ilustración 6 – Fuente Propia*

Se observa de la tabla 6 y gráfico 6, correspondientes a la cuarta dimensión “Ley de Ascensos”, el cual pertenece a la Variable “Derechos Laborales” los resultados realizados a una muestra de 50 personas encuestadas, indican en su mayoría que no hay una ley creada para el proceso de ascensos del personal de técnicos y suboficiales de las Fuerzas Armadas Del Perú, que los procesos de ascensos no son transparentes, que el procesos de ascenso mejoraría con la promulgación de esta ley; por tanto es factible indicar que los encuestados manifiestan que debería crearse la ley de ascensos para los técnicos y suboficiales de las Fuerzas Armadas Del Perú.

### 3.6.1. Prueba de Hipótesis

Al concluir el procesamiento de los datos obtenidos de cada variable y sus respectivas dimensiones, empleando los programas Excel y SPSS versión 22, se ha obtenido los siguientes valores como coeficientes.

#### Respecto a la Hipótesis General:

Hi = SI Existe una relación significativa entre la sindicalización y los derechos laborales en las Fuerzas Armadas del Perú – 2021.

Ho = No Existe una relación significativa entre la sindicalización y los derechos laborales en las Fuerzas Armadas del Perú – 2021.

**Tabla N° 01**  
**Correlaciones de la Hipótesis General**

			La Sindicalización	Derechos Laborales
Rho de Spearman	La Sindicalización	Coefficiente de correlación	1,000	0,75
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	50	50
	Derechos Laborales	Coefficiente de correlación	0,75	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	50	50

Empleando el estadígrafo Rho de Spearman, la tabla N° 1 de nuestra Hipótesis General, se obtiene como resultado por el valor significativo menor el cual es de 0,05, lo que nos demuestra que admite la hipótesis alterna (HI), entonces si existe una correlación entre La Sindicalización y Los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas Del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio – 2021, demostrando un valor significativo de 0,75 que nos demuestra una correlación positiva Alta, a lo cual se acepta la hipótesis general.

### Respecto a la Hipótesis Específica 1:

Hi: Si existe relación significativa entre la Sindicalización y la Formación Académica en las fuerzas armadas del Perú – 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la Sindicalización y la Formación Académica en las fuerzas armadas del Perú – 2021.

**Tabla N° 02**  
**Correlaciones de la Hipótesis Especifica N° 1**

			La Sindicalización	Formación Académica
Rho de Spearman	La Sindicalización	Coeficiente de correlación	1,000	0,77
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	50	50
Desigualdad de Remuneraciones	La Sindicalización	Coeficiente de correlación	0,77	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	50	50

Empleando el estadígrafo Rho de Spearman, la tabla N° 02 de nuestra Hipótesis Especifica N° 01, se obtiene como resultado por el valor significativo menor el cual es de 0,05, lo que nos demuestra que admite la hipótesis alterna (H1), entonces si existe una correlación entre La Sindicalización y La Formación Académica en las Fuerzas Armadas Del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio – 2021, demostrando un valor significativo de 0,77 que nos demuestra una correlación positiva Alta, a lo cual se acepta nuestra hipótesis Especifica N° 01.

## Respecto a la Hipótesis Específica 2:

Hi: Si existe relación significativa entre La Sindicalización y los Sanciones Injustas e las Fuerzas Armadas del Perú - 2021.

Ho: No existe relación significativa entre La Sindicalización y los Sanciones Injustas e las Fuerzas Armadas del Perú - 2021.

**Tabla N° 03**  
**Correlaciones de la Hipótesis Especifica N° 2**

			La Sindicalización	Sanciones Injustas
Rho de Spearman	La Sindicalización	Coefficiente de correlación	1,000	0.81
		Sig. (bilateral)	0,000.	0,000,
		N	50	50
	Sanciones Injustas	Coefficiente de correlación	0.81	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000,	0,000.
		N	50	50

Empleando el estadígrafo Rho de Spearman, la tabla N° 03 de nuestra Hipótesis Especifica N° 02, se obtiene como resultado por el valor significativo menor el cual es de 0,05, lo que nos demuestra que admite la hipótesis alterna (HI), entonces si existe una correlación entre La Sindicalización y Las Sanciones Injustas en las Fuerzas Armadas Del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio – 2021, demostrando un valor significativo de 0,81 que nos demuestra una correlación positiva Alta, a lo cual se acepta nuestra hipótesis Especifica N° 02.

### Respecto a la Hipótesis Específica 3:

Hi: Si existe relación significativa entre La Sindicalización y la Ley de Ascenso en las Fuerza Armadas del Perú – 2021.

Ho: No existe relación significativa entre La Sindicalización y la Ley de Ascenso en las Fuerza Armadas del Perú – 2021.

**Tabla N° 04**  
**Correlaciones de la Hipótesis Especifica N° 03**

			La Sindicalización	Ley de Ascenso
Rho de Spearman	La Sindicalización	Coeficiente de correlación	1,000	0,72
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	50	50
	Ley de Ascenso	Coeficiente de correlación	0,72	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	50	50

Empleando el estadígrafo Rho de Spearman, la tabla N° 04 de nuestra Hipótesis Especifica N° 03, se obtiene como resultado por el valor significativo menor el cual es de 0,05, lo que nos demuestra que admite la hipótesis alterna (H1), entonces si existe una correlación entre La Sindicalización y La Ley de Ascenso en las Fuerzas Armadas del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio – 2021, demostrando un valor significativo de 0,72 que nos demuestra una correlación positiva Alta, a lo cual se acepta nuestra hipótesis Especifica N° 03.

### **3.7. Aspecto Ético**

Para hacer esta investigación, se respetó las referencias, manejo y aplicación de las normas APA – 2019, siguiendo en todo momento las indicaciones del docente, las encuestas son fiables y la información se manejó sin ninguna manipulación de por medio, aplicando los criterios de veracidad, autonomía, responsabilidad del investigador, consentimiento de las participantes, confidencialidad y privacidad en la aplicación del cuestionario que se le brindo a cada participante de las Fuerzas Armadas del Perú, otorgando un resultado favorable a mi trabajo de investigación.

## **RESULTADOS**

Para el autor (Gonzalez, 2019), en su tesis “La Sindicalización en las Fuerzas Armadas” para optar el Título de abogada, arriba a las consecuentes conclusiones: El sindicalismo se caracteriza por la formación de una especie de estructura organizativa de los trabajadores, que los representa para proteger sus intereses económicos y sociales, pero de alguna manera está articulado por la ideología política. Desde la perspectiva de un escenario militar, la aplicación del concepto de sinergia en general puede verse como un tema incompatible con la naturaleza del ejército, dado el impacto final que tiene sobre el ejército. En consecuencia, el desarrollo de operaciones militares. El formato adoptado por las actividades organizadas del gremio militar. Respecto a los resultados de este tratado, los autores prueban que la aplicación del concepto de sincronización puede verse como un problema que contradice la naturaleza de lo militar de alguna manera no caracterizado por ideas políticas desde un punto de vista militar tradicional.

**Para el autor** (Nuñez, 2013), en su Libro “Las organizaciones sindicales del Perú y el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo”. Primera edición. Lima: Organización Internacional del Trabajo, arriba a las subsecuentes conclusiones: Los sindicatos desempeñan un papel importante en todas las sociedades democráticas. Prueba de ello es la experiencia de la democracia avanzada e integrada en todo el mundo, construida sobre el

tripartimos y los tratados sociales en los que los sindicatos desempeñan un papel dominante.

El resultado de la presente tesis el autor corrobora que las sociedades sindicales cumplen con un rol esencial en la democracia, siguiendo este ejemplo las Fuerzas Armadas no deberían ser aisladas de tal derecho constitucional.

**Para el autor** (Blancas, 2015), Sobre el argumento del derecho al trabajo el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales nos informa lo siguiente: "El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y es una parte integral e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para vivir con dignidad. Contribuye a la supervivencia de las personas y sus familias al mismo tiempo., Asimismo, el derecho al trabajo, siempre que el trabajo sea libremente seleccionado o aceptado y plenamente reconocido y por la comunidad".

cuanto al resultado de la presente tesis el autor corrobora que el derecho al trabajo es fundamental para todos los seres humanos y requiere el reconocimiento de la dignidad humana y los integrantes de las Fuerzas Armadas deberían de gozar los mismos derechos Laborales que cualquier trabajador del estado. De acuerdo con esta política, la Corte Constitucional del Perú ha enfatizado que sus derechos fundamentales son instituciones reconocidas constitucionalmente. El autor, (Landa, 2014) Denominación: "La fácil protección le permite tener la capacidad de desarrollar potencialidades en la sociedad, y también de vincular las acciones del poder público y las políticas públicas directas, y en general las acciones nacionales y sociales. En general".

El resultado de la presente tesis el autor corrobora que las personas deben tener las posibilidades de desarrollarse en sociedad para tal sentido se le deben de otorgar herramientas de desarrollo profesional para el desenvolvimiento laboral acorde con las exigencias del mundo actual.

#### IV. DISCUSION

En cuanto al objetivo específico uno: establecer la relación de entre la sindicalización y la formación académica de las FFAA del Perú, se realizó la descripción y análisis estadístico basado en una encuesta cuyos resultados arrojan un 96.50% de desconformidad en su formación académica. Al respecto (Gonzalez, 2019), señala que en los países desarrollados la sindicalización del personal de las FFAA, tienen capacitación profesional constantemente para el desarrollo personal y mejoramiento laboral, afianzando las relaciones dentro del ámbito castrense y no castrense, en cuanto a la jerarquía y disciplina.

Respecto al objetivo específico dos: Describir la relación entre la Sindicalización y las sanciones injustas en las FFAA del Perú, se realizó la descripción y análisis estadístico basado en una encuesta cuyos resultados arrojan un 82.00% de desconformidad, por no tener una oficina que resuelva casos de abusos de autoridad que recibe el personal militar. Al respecto (Blancas, 2015), señala que la condición militar es una vida normada por jerarquía y subordinación el cual algunos militares valiéndose de su rango o jerarquía aprovechan para infundir miedo y abuso de autoridad creando una estabilidad laboral dentro de nuestras instituciones armadas y no se respeta el derecho laboral el cual vela por un trabajo digno para cada persona.

En cuanto al objetivo específico tres: establecer la relación entre la Sindicalización y la ley de Ascenso en las FFAA del Perú, se realizó la descripción y análisis estadístico basado en una encuesta cuyos resultados arrojan un 72.00% de aceptación por parte del personal de Tcos y Ssoo de las FFAA del Perú, Al respecto (Landa, 2014), señala que la desigualdad entre oficiales y personal de Tcos y Ssoo de las FFAA, se manifiesta en la falta de una ley de ascenso para el personal subordinado el cual se puede interpretar de una forma discriminadora y preferente, en la actualidad solo el personal de Oficiales de las FFAA, tiene una (Ley Ascenso, 2012).

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la sindicalización y los derechos laborales en las Fuerzas Armadas del Perú, se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, demostrando un valor significativo de 0,75 que nos demuestra una correlación positiva Alta entre la Sindicalización y Los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas Del Perú, al respecto (Castillo Palacios, 2021), ha llegado a determinar que existe una relación entre los derechos sindicales y derechos laborales en las fuerzas armadas, siendo fundamentales en todos los funcionarios y servidores públicos, por ello no debe existir discriminación en la aplicación de estos derechos al momento de aplicarlo.

## **V. CONCLUSIONES**

Se estableció que existe una relación significativa entre la Sindicalización y la Formación Académica en las Fuerzas Armadas del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio - 2021, tal como se corrobora a través de estadígrafo Rho de Spearman, cuya valoración es de 0,77, esto representa una correlación positiva Alta.

Se describió una relación significativa entre la Sindicalización y las Sanciones Injustas en las Fuerzas Armadas del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio - 2021, tal como se corrobora a través de estadígrafo Rho de Spearman, cuya valoración es de 0,81, esto representa una correlación positiva Alta.

Se estableció una relación significativa entre la Sindicalización y la Ley de Ascenso en las Fuerzas Armadas del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio - 2021, tal como se corrobora a través del estadígrafo Rho de Spearman, cuya valoración es de 0,72, esto representa una correlación positiva Alta.

Se determino que existe una relación significativa entre La Sindicalización y los derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú, en el Fuerte Hoyos Rubio - 2021, tal como se corrobora a través de estadígrafo Rho de Spearman, cuya valoración es de 0,75, esto representa una correlación positiva Alta.

## **VI. RECOMENDACIONES**

El Comando de instrucción de las Fuerzas Armadas del Perú, proponer la creación del sindicato militar para que estas gestionen con el Ministerio Educación becas académicas (Pre-Grado, Postgrado, Magister y Doctorado) para el desarrollo profesional del personal Subordinado los cuales carecen de esa formación académica.

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Perú, la creación de una oficina de Recursos Humanos, para que el personal subordinado presente sus quejas y reclamos por cualquier sanción injusta, o por abuso de autoridad.

Al Ministerio de defensa, la creación, promulgación y reglamentación de una ley de ascensos, para el personal subordinado de las Fuerzas Armadas del Perú, con el fin de crear transparencia en los procesos de ascensos.

El Congreso de la República del Perú, para que tome en consideración la modificación al Artículo 42 de la constitución política del Perú 1983, el cual prohíbe la creación de un sindicato para los integrantes de las Fuerzas Armadas del Perú, con el único fin de mejorar los intereses, profesionales, sociales y Laborales de nuestros militares.

## REFERENCIA

- Aliaga , D. (2015). *La Obligacion de Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como Incumplimiento de la Constitucion Politica del Estado Peruano*. Lima: San Marcos.
- Aliaga, P., & Portirio, D. (2013). *La Obligacion de Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como Incumplimiento de la Constitucion Politica del Estado Peruano y del Convenio 87 de la OIT"*. Lima: UMSM.
- Arce, G. (2013). LOS PRINCIPIOS EN EL DERECHO PROCESAL PERUANO. *CUADERNO LABORAL CATOLICA*, 42.
- Árevalo, J. (2014). PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESLA LABORAL. En J. A. VELA, *PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESLA LABORAL* (pág. 263). LIMA: DREAM.
- Ayvar, C. (2010). *Principios Procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Arequipa: Roldan.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodologia de la Investigacion Tercera Edicion*. Colombia: Pearson Educacion.
- Blancas, C. (2015). *DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO*. LIMA, LIMA, PERU: PALESTRA.
- Castillo Cieza, C. P. (22 de 10 de 2019). *Actualidad Laboral: Artículos e Investigaciones Independientes*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/cafepoliticayotrosvicios/2019/10/22/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-en-el-peru-de-la-epoca-republicana/>
- Castillo Palacios, C. (2021). *APLICACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES EN EL CONTEXTO DE LOS DERECHOS LABORALES*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.
- Catolica, P. U. (1944). Derecho Laboral en las FFAA. *Revista Derecho PUCP*, 87.
- Constitucion Politica del Perú. (1993). *Derechos Fundamentales de la Persona (Artº 1, Artº 2, Artº 42)*. lima, lima, peru: edicion oficial.
- Constitucion, P. d. (1983). *DERECHOS LABORALES*. LIMA: CNP.
- De Las Casas, O. (2015). *proceso laboral peruana*. lima: PUCP.
- De Valdivia, R. (2016). LAS BASES DE DERECHO PROCESAL LABORAL. *TALLER DE GESTION DE AUDIENCIAS*, 89.
- Diaz , T., & Benavides, C. (2013). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. LIMA: GRULEY .
- El Peruano, D. (20 de 02 de 2015). *El Peruano*. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/feb15\\_Ley-de-Personal-de-Fuerzas-Armadas.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/feb15_Ley-de-Personal-de-Fuerzas-Armadas.pdf)
- Fernando, M. (1984). EJERCITO, POLICIA Y LIBERTAD SINDICAL. *POLITICA SOCIAL*, 144.
- Ferrer, A. (26 de 06 de 2014). *América Latina y la globalización*. Obtenido de América Latina y la globalización: <http://www.mondialisations.org/php/public/art.php?id=20908&lan=ES>

- Flamarion, C. (12 de 04 de 2018). *Historia económica de América Latina*. Obtenido de Historia económica de América Latina:  
[https://www.researchgate.net/publication/44497549\\_Historia\\_economica\\_de\\_America\\_Latina\\_Ciro\\_Flamarion\\_S\\_Cardoso\\_Hector\\_Perez\\_Brignoli](https://www.researchgate.net/publication/44497549_Historia_economica_de_America_Latina_Ciro_Flamarion_S_Cardoso_Hector_Perez_Brignoli)
- Flores, F., & Carvajal, G. (2013). *Nociones del Derecho Laboral*. Lima: PORRUA.
- Gardey, A., & Porto, J. (18 de 05 de 2016). *Definicion.De*. Obtenido de <https://definicion.de/sancion/>
- General, R. (12 de 05 de 2017). *Definición de Jerarquía*. Obtenido de Definición de Jerarquía:  
<https://conceptodefinicion.de/jerarquia/>
- Goldin, A. (2015). El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias. *Latinoamericana de Derecho Social*, 269-276.
- Gonzalez, T. A. (2019). *SINDICALIZACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS*. CORDOBA: UNIVERSIDAD SIGLO 21.
- Harada, M. (13 de 07 de 2014). *DERECHO PROCESAL LABORAL*. Obtenido de [https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS\\_DEL\\_NUEVO\\_PROCESO\\_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080)
- Jauregui, A. (20 de 01 de 2001). *Efectos de la globalización en América Latina*. Obtenido de Efectos de la globalización en América Latina: <https://www.gestiopolis.com/efectos-globalizacion-america-latina/>
- Juridica. (08 de 02 de 2011). LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL. *LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL*, pág. 8.
- Landa, C. (2014). desigualdad en el derecho laboral. *TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*, 52.
- Leguía, J. (1983). *LA JURISDICCIÓN LABORAL PERUANA*. LIMA: PABLO.
- Ley Ascenso, O. (2012). LEY DE ASCENSO DE OFICIALES DE LAS FFAA Nº 1143. En P. LEGISLATIVO, *LEY DE ASCENSO DE OFICIALES DE LAS FFAA* (págs. 1-48). LIMA: EL PERUANO.
- Ley Nº 29497, P. D. (2010). *NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO*. LIMA: PERU.
- Magistratura del Peru, A. (2010). *Doctrina y Analisis Sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo*. LIMA: W.AA.
- Medino, M., & Perez, J. (15 de 08 de 2013). *Derinicion.De*. Obtenido de <https://definicion.de/utilidad/>
- Meza, M. (2011). *Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. LIMA: SALAS.
- Nicuesa, M. (05 de 03 de 2015). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/formacion-academica.php>
- Nuñez, P. D. (2013). *“La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”*. Lima: Universidad Católica.

- OIT. (15 de 08 de 1919). *LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Perez, J. (04 de 05 de 2018). *Definicion.De*. Obtenido de <https://definicion.de/indispensable/>
- Perez, J., & Gardey, A. (05 de 08 de 2018). *Definicion.De*. Obtenido de <https://definicion.de/excepcional/>
- Porto, J. (18 de 05 de 2018). *Definicion.De*. Obtenido de <https://definicion.de/indispensable/>
- Puente, M. (15 de 08 de 2016). *LAS BASES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL*. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6af57f004eb76800a03bab5586b86059/LAS+BAS+ES+DEL+DERECHO+PROCESAL+LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6af57f004eb76800a03bab5586b86059>
- Ramon, J. (31 de 08 de 2014). *La Expansiva Desigualdad Salarial*. Obtenido de <https://valencianews.es/opinion/leyendo-a-piketty-la-expansiva-desigualdad-salarial/>
- Recalde, M. (2017). *Manuel de Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: EDUNPAZ.
- Rodriguez, P. (2016). *PRICIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. ESPAÑA: WOKS.
- Rojas, F. (11 de 05 de 2015). *La autonomía del derecho procesal del trabajo*. Obtenido de DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO: [https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_14\\_1ra.\\_clase\\_\\_\\_principios.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_14_1ra._clase___principios.pdf)
- Sampieri, R. (2016). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: PUNTA SANTA FE.
- Sentis Muñoz, C. (2018). *Derecho a la sindicalizacion y derecho a huelga*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Varela, F. (2016). *ARBITRAJE LABORAL*. LIMA: TINCO.
- Villavicencio, A. (2010). *LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ, FUNDAMENTOS, ALCANCES Y REGULACION*. LIMA: PLADES.

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TITULO: LA SINDICALIZACION Y LOS DERECHOS LABORALES EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERU-2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿qué relación existe entre la sindicalización y los derechos laborales en las fuerzas armadas del Perú-2021?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a. ¿existe relación entre la sindicalización y la formación académica en las fuerzas armadas del Perú-2021?</p> <p>b. ¿qué efecto existe en relacionar la sindicalización y las sanciones injustas en las fuerzas armadas del Perú-2021?</p> <p>c. ¿qué relación existe entre la sindicalización y la ley de ascenso de las fuerzas armadas del Perú-2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre la sindicalización y los derechos laborales en las fuerzas armadas del Perú-2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a. Establecer la relación entre la sindicalización y la formación académica en las fuerzas armadas del Perú-2021.</p> <p>b. Describir la relación entre la sindicalización y las sanciones injustas en las fuerzas armadas del Perú-2021.</p> <p>c. Establecer la relación entre la sindicalización y la ley de ascenso en las fuerzas armadas del Perú-2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe una relación en la sindicalización y los derechos laborales en las fuerzas armadas del Perú-2021</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a. Existe una relación entre la sindicalización y la formación académica en las fuerzas armadas del Perú-2021.</p> <p>b. Existe una relación entre la sindicalización y las sanciones injustas en las fuerzas armadas del Perú-2021.</p> <p>c. Existe una relación entre la sindicalización y la ley de ascenso en las fuerzas armadas del Perú-2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Sindicalización</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excepcionales.</li> <li>• Indispensables.</li> <li>• Útiles.</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Derechos Laborales</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Académica</li> <li>• Sanciones Injustas.</li> <li>• Ley de Ascenso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tipo Investigación:</b> Básica</li> <li>• <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> <li>• <b>Nivel:</b> Correlacional</li> <li>• <b>Diseño de Investigación:</b> No Experimental, transversal correlacional</li> <li>• <b>Método:</b> Deductivo – Observación</li> <li>• <b>Población:</b> 500 militares Integrantes de las Fuerzas Armadas de la II División Fuerte Hoyos - Rímac – 2021.</li> <li>• <b>Muestra:</b> 50 personal militar</li> <li>• <b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li>• <b>Instrumento:</b> Cuestionario</li> </ul>



## Escuela Profesional de Derecho

### CUESTIONARIO SOBRE LA SINDICALIZACION EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERU - 2021

Estimado integrante de las FFAA del Perú: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre la Sindicalización en las Fuerzas Armadas del Perú – 2021.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

#### Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

1	2
SI	NO

Nº	DIMENSIONES	1	2
<b>EXCEPCIONALES</b>			
01	¿Se siente orgulloso de pertenecer al Ejército del Perú?		
02	¿Recibe usted alguna compensación por trabajos excepcionales que realiza en el ejército?		
03	¿Si usted trabaja más de sus horas laborables recibe alguna compensación excepcional?		
04	¿Ustedes están en la obligación de asumir gastos excepcionales que la institución debería afrontar?		
05	¿El ejército cumple de manera excepcional con darles su dotación básica todos los años?		
06	¿Sale de su presupuesto de manera excepcional la compra de la dotación básica?		
<b>INDISPENSABLES</b>			
07	¿Cree usted que la formación de un sindicato es indispensable en el ejército del Perú?		
08	¿Cree usted que el ejército cumple con tener las condiciones laborales básicas e indispensables para resguardar la integridad		
09	¿Cree usted que el ejército cumple de manera indispensable en formar profesionales de alto nivel?		
10	¿El presupuesto se usa de manera indispensable para formar mejores profesionales en el ejército del Perú?		
11	¿Cree que el rechazo a la sindicalización de las fuerzas armadas tiene que ver con el mando político?		
12	¿Cree que el gobierno se siente vulnerado con la formación de sindicatos en las fuerzas armadas?		

UTILES			
13	¿Con la formación de un sindicato en las fuerzas armadas se utilizarían mejor los presupuestos designados para esta?		
14	¿Utilizarían todos los recursos asignados a las diferentes unidades con la formación de un sindicato en las fuerzas armadas?		
15	¿Crees que el nivel de vida de los técnicos y suboficiales mejoraría con la formación de un sindicato?		
16	¿Te sentirías respaldado con la creación de un sindicato?		
17	¿Sentiste que tus derechos fueron vulnerados por tus superiores en el ejército del Perú?		
18	¿Al día de hoy puedes hacer algún reclamo utilizando tus derechos fundamentales?		

¡Muchas gracias!



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

### Escuela Profesional de Derecho

#### CUESTIONARIO SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERU - 2021

Estimado integrante de las FFAA del Perú: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú - 2021.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

#### Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

1	2
SI	NO

Nº	Objetivo general: Determinar la relación entre la Sindicalización y los Derechos Laborales en las Fuerzas Armadas del Perú - 2021	1	2
<b>DIMENSIONES</b>			
<b>FORMACION ACADEMICA</b>			
01	¿Está de acuerdo con la formación académica que ofrece el ejército a los técnicos y suboficiales de las fuerzas armadas?		
02	¿Se siente capacitado para competir con profesionales externos?		
03	¿Fue especializado o capacitado en el área que actualmente trabaja?		
04	¿En el tiempo que lleva laborando para el ejército, lo enviaron a algún curso de especialización para ser mas productivo?		
<b>SANCIONES INJUSTAS</b>			
05	¿Tienes donde denunciar una sanción injusta?		
06	¿Lo sancionaron alguna vez injustamente?		
07	¿Sintió hostilidad de parte de sus superiores?		
08	¿Se abrió alguna investigación para alguna sanción que usted creyó injusta?		

LEY DE ASCENSOS			
09	¿Hay alguna ley de ascensos para los técnicos y suboficiales??		
10	¿Cree usted que debería haber esta ley de ascensos?		
11	¿Mejoraría el proceso de ascensos si se promulgara esta ley?		
12	¿Cree usted que los ascensos se dan de forma irregular?		

¡Muchas gracias!

## ANEXO 03 : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

### VALIDACION DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres: MALCA LEO ENRIQUE ABELARDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: JEFE DE LA OFICINA DE ASUNTOS JURIDICOS DEL EJERCITO DEL PERÚ
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
- 1.4. Autores de Instrumento: ARIZA HUAMAN JESUS ANDRES

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE 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	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4.-ORGANIZACION	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.-METODOLOGIA	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. OPINION DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los Requisitos para su aplicación.

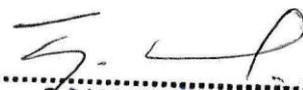
✓

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95

Lima, 17 de Mayo de 2021.



  
 0-216147161-0+  
**ENRIQUE ABELARDO MALCA LEO**  
 CrI EP  
 Jefe de la Oficina de Asuntos Jurídicos del Ejército

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 06593615 TELF: 945093377

## ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

### VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres: QUIROS CUBILLAS PABLO DANIEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL DEL ESTUDIO QUIROS HORNA ASOCIADOS SRL.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
- 1.4. Autores de Instrumento: ARIZA HUAMAN JESUS ANDRES

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIANAMENTE 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	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. -ORGANIZACION	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. -METODOLOGIA	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. OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los Requisitos para su aplicación.

✓

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 17 de Mayo de 2021.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI N° 07228403 TELF: 999974395

PABLO D. QUIROS CUBILLAS  
ABOGADO  
CAL 13174