



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**FACTORES DE DISCRIMINACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE
LAS FUERZAS ARMADAS – 2017**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
ABOGADO**

AUTORES:

BACH. WALTER ISMAEL, VARGAS QUECAÑO
BACH. DIONISIO, VILCA MAMANI

LIMA – PERÚ

2017

ASESOR DE TESIS

ING. DENIS CHRISTIAN OVALLE PAULINO
ASESOR DE TESIS

JURADO DICTAMINADOR

Dr. Juan Humberto Quiroz Rosas
(Presidente)

Dra. Luisa Escobar Delgado
(Secretario)

Dr. Jubenal Fernandez Medina
(Vocal)

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis, lo dedico a toda la familia Vargas, quienes me guiaron con fortalezas positivas desde los comienzos de mi vida hasta la actualidad, tanto en lo personal, como profesional y permitirme alcanzar mi meta trazada para un futuro mejor, a mis hijos: Weimer, Wilser y a mi esposa Miriana Liz, quienes han sido mi inspiración para culminar mi tesis, a mi padre Máximo, mi Madre Justa, mi hermano Adrian, mis hermanas Rosa y Agripina quienes moralmente estuvieron apoyándome en el transcurso de mi carrera.

Walter Ismael, Vargas Quecaño

DEDICATORIA

Este trabajo de Investigación, lo dedico a mi querida familia, por haberme apoyado de forma incondicional al proceso de mi formación académico profesional.

Dionisio, Vilca Mamani

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarnos a un camino para vivir en armonía; a cada uno de nuestros familiares quienes nos ayudaron incondicionalmente, nuestro agradecimiento a la Universidad Privada de TELESUP - Derecho y a todos los distinguidos Docentes quienes impartieron sus conocimientos para poder formarnos como profesionales y de manera muy especial a nuestro Asesor de Tesis, Ing. Christian Ovalle Paulino, quien nos brindó su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

Walter Ismael, Vargas Quecaño.

Dionisio, Vilca Mamani

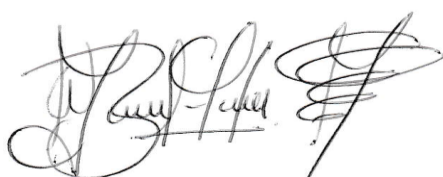
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Walter Ismael Vargas Quecaño, Dionisio vilca Mamani**; estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de TELESUP, identificados con DNI 40779959 y 46541511 respectivamente.

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autor de la tesis titulada: “FACTORES DE DISCRIMINACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS, 2017”, la misma que presento para optar el Título Profesional de ABOGADO.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros. Así mismo no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada.



.....
Bach. Walter Ismael Vargas Quecaño
D.N.I: 40779959

Puno, 14 de Diciembre del 2017.



.....
Bach. Dionisio Vilca Mamani
D.N.I: 46541511

RESUMEN

En el actual mundo globalizado que vivimos, es necesario que toda persona humana se relacione ante sus semejantes con el fin de convivir en armonía, pero aún persiste la discriminación manifestada mediante trato diferente o inferior en las apreciaciones sociales de las personas; Es por ello las políticas del estado opta para neutralizar la discriminación mediante leyes, convenios, entre otros. También promueve mediante la educación que brinda una vía importante para combatir los estereotipos y luchar contra los prejuicios discriminatorios en todas sus formas.

Sin discriminación es una alternativa importante para cualquier centro de trabajo, generando satisfactoriamente metas propuestas; Sin embargo, existen deficientes como en el proceso de selección del personal, en la igualdad de oportunidades y en las diversas actividades diarias de las personas, actualmente es evidente que existe un trato injusto por diferentes motivos.

Su principal objetivo del proyecto ha sido la indagación de factores de discriminación del personal militar, detectando que las causas en discriminar a un uniformado son por motivos de Clase social, condición económica, origen étnico o racial y de género. Generando consecuencias de bajo autoestima, odio, resentimientos, entre otros. Las leyes se han creado para proteger a las personas contra la discriminación, no solamente abarcan en el empleo, sino también de la vida diaria en las que se puede producir un trato injusto; Sin embargo, en lo militar las normas no tienen especificaciones claras sobre discriminación.

En el proyecto se analizó y explicó sobre los factores de discriminación entre personas de diferentes niveles de educación, diferentes personalidades, estatus sociales y la jerarquía o grado a la que pertenece cada militar, determinando tratos ilegales por parte de superiores hacia los subordinados, que para los de menor rango los tratos injustos son considerados normales y propios del castrense militar. Que posteriormente se plantea en la contribución de reducir la discriminación a través de la difusión de guías y charlas informativas (Normas internacionales y nacionales) que faciliten a una orientación adecuada, necesaria y actualizada.

Finalmente, este proyecto está orientado a la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas como un punto de partida para cualquier acción de prevención de discriminación, basado en diálogo de respeto y la percepción de riqueza que reside en la diversidad de culturas de cada ser humano, caso particular la procedencia de militares de las tres regiones de nuestro país (costa, sierra y selva).

Palabras claves: Discriminación, Ejército del Perú, Estatus, Diversidad, Erradicación.

ABSTRACT

In the current globalized world we live in, it is necessary for every human being to relate to their peers in order to live together in harmony, but the discrimination manifested through different or inferior treatment in the social assessments of the people persists; That is why the policies of the state opt to neutralize discrimination through laws, agreements, among others. It also promotes through education that provides an important way to combat stereotypes and fight against discriminatory prejudices in all its forms.

Without discrimination it is an important alternative for any workplace, successfully generating proposed goals; however, there are deficient as in the process of selection of staff, in the equality of opportunities and in the various daily activities of people, now it is evident that there is unfair treatment for different reasons.

Its main objective of the project has been the investigation of discriminatory factors of military personnel, detecting that the causes in discriminating against a uniformed person are for reasons of social class, economic condition, ethnic or racial origin and gender. Generating consequences of low self-esteem, hatred, resentment, among others. Laws have been created to protect people against discrimination, not only cover in employment, but also of daily life in which unfair treatment may occur; however, in the military the norms do not have clear specifications on discrimination.

The project analyzed and explained the factors of discrimination between people of different levels of education, different personalities, social status and the hierarchy or degree to which each military belongs, determining illegal treatment by superiors towards subordinates, which those of lesser rank unfair treatment are considered normal and proper to the military. That subsequently arises in the contribution of reducing discrimination through the dissemination of guides and informative talks (International and national standards) that facilitate an adequate, necessary and updated guidance.

Finally, this project is aimed at equality in dignity and rights of all people as a starting point for any action to prevent discrimination, based on a dialogue of respect and the perception of wealth that resides in the diversity of cultures of each person. Human, particular case the origin of the military of the three regions of our country (coast, mountains and jungle).

Keywords: Discrimination, Army of Peru, Status, Diversity, Eradication.

ÍNDICE

Contenido

ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO DICTAMINADOR	iii
DEDICATORIAS	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
INTRODUCCIÓN	17
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Planteamiento de Problema	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Justificación del estudio.....	21
1.3.1. Justificación teórica.....	21
1.3.2. Justificación metodológica.....	22
1.4. Objetivos de la investigación	23
1.4.1. Objetivo general	23
1.4.2. Objetivos específicos	23
II. MARCO TEORICO	24
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	24
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Antecedentes internacionales	29
2.3. Bases teóricas de las variables	34
2.3.1. ¿Qué es la discriminación?	34
2.3.2. Discriminación y el personal militar	35
2.3.3. Personal militar	41

2.3.4.	Tipos de discriminación	43
2.3.5.	Causas de discriminación.....	46
2.3.6.	Factores de discriminación del personal militar	48
2.3.7.	Consecuencias de la discriminación del personal militar	64
2.3.8.	Los procesos constitucionales sobre la discriminación	67
2.3.9.	Sucesos de noticias relacionados con discriminación en las Fuerzas Armadas.....	80
2.4.	Definición de términos básicos.....	89
III.	MARCO METODOLÓGICO	94
3.1.	Hipótesis de la investigación	94
3.1.1.	Hipótesis principal	94
3.2.	Variable de estudio	94
3.2.1.	Definición conceptual.....	94
3.2.2.	Definición operacional.....	96
3.3.	Tipo y nivel de la investigación.....	98
3.3.1.	Tipo de investigación	98
3.3.2.	Nivel o método de investigación.....	98
3.4.	Diseño de la investigación	99
3.5.	Población y muestra de estudio	100
3.5.1.	Población.....	100
3.5.2.	Muestra.....	100
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	100
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	100
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	101
3.7.	Métodos de análisis de datos	102
3.8.	Aspectos éticos.....	103
IV.	RESULTADOS	105
4.1.	Resultados	105
V.	DISCUSIÓN	124
5.1.	Análisis de discusión de resultados	124
VI.	CONCLUSIONES	126
VII.	RECOMENDACIONES	127
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129

ANEXOS

ANEXOS	133
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	134
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	136
Anexo 3: Instrumentos	138
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	140
Anexo 5: Matriz de Datos - Factores de Discriminación del personal militar de las fuerzas armadas, panamericana Sur- Locumba – Tacna.	142

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Requisitos para pertenecer a las filas del Ejército.....	37
Tabla 2. Requisitos para pertenecer a las filas de la Fuerza Aérea	38
Tabla 3. Cuadro de estatus y grado del militar	40
Tabla 4. Jerarquía del personal militar de Oficiales de las fuerzas armadas	42
Tabla 5. Jerarquía del personal militar de Suboficiales de las fuerzas armadas ..	42
Tabla 6. Jerarquía del personal militar de tropa de las fuerzas armadas	43
Tabla 7. Identificación de los factores de discriminación del personal militar superiores y subordinados	49
Tabla 8. Remuneraciones del personal de oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas	52
Tabla 9. Remuneración del personal de tropa servicio militar voluntario de las FFAA	53
Tabla 10. Comparación de remuneración del personal de tropa, con otros países de américa latina	53
Tabla 11. Infracciones muy graves sobre las relaciones sentimentales entre militares de diferente jerarquía	57
Tabla 12. Infracciones leves, que tienen relación con tema de discriminacion	78
Tabla 13. Infracciones Graves, que tienen relación con tema de discriminacion ..	78
Tabla 14. Factores de discriminacion referente al aspecto físico	105
Tabla 15. Factores de discriminacion referente al aspecto físico	106
Tabla 16. Factores de discriminacion referente a posición económica	107
Tabla 26. Discriminacion referente a clase social (Dominio).....	117

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Discriminacion.....	35
Figura 2. Mapa de estatura o altura humana	37
Figura 3. Discriminacion socioeconómica.....	39
Figura 4. Puesto de trabajo que ocupa el personal militar según su estatus	40
Figura 5. Discriminacion directa	44
Figura 6. Discriminacion indirecta.....	46
Figura 7. Discriminacion por ser de procedencia indígena	61
Figura 8. Una Frase de odio	65
Figura 9. Acoso sexual.....	81
Figura 10. 4 militares mueren ahogados tras entrenamiento.....	83
Figura 11. Golpes y humillaciones en las fuerzas armadas	86
Figura 12. Suboficial EP sancionado por relaciones sentimentales	88
Figura 13. Factores de discriminacion referente al aspecto físico	105
Figura 14. Factores de discriminacion referente al aspecto físico	106
Figura 15. Factores de discriminacion referente a posición económica	107
Figura 16. Discriminacion referente a clase social (Estatus).....	108
Figura 17. Discriminacion referente a clase social (Estatus).....	109
Figura 18. Factores de discriminacion referente a genero	110
Figura 19. Factores de discriminacion referente a genero	111
Figura 20. Factores de discriminacion referente a procedencia	112
Figura 21. Factores de discriminacion referente a cultura.....	113
Figura 22. Discriminacion referente a clase social (Dominio)	114
Figura 23. Discriminacion por su condición de estatus	115
Figura 24. Discriminacion referente a clase social (Dominio)	116
Figura 25. Discriminacion por clase social	117
Figura 26. Discriminacion referente a clase social (Empatía)	118
Figura 27. Discriminacion referente a clase social (Empatía)	119
Figura 28. Discriminacion por nivel de educación	120
Figura 29. Discriminacion referente a clase social (Vulnerable)	121
Figura 30. Discriminacion referente a clase social (Vulnerable)	122
Figura 31. Requerimiento de temas de discriminacion (Charlas)	123

INTRODUCCIÓN

La presente investigación explica sobre los factores de discriminación del personal militar entre superiores y subordinados, ante la existencia de tratos discriminatorios a consecuencia de estatus de cada militar en canto a la clase social, condición económica, raza y género.

En el capítulo 1. Se evidencia la problemática para determinar la influencia en el personal militar superiores y subordinados, sobre los factores de discriminación.

En el capítulo 2. Se detalla el concepto expresado de la variable independiente donde se engloba temas relacionados con referente al título de la tesis.

En el capítulo 3. En la hipótesis identificamos los factores en los que se discriminan entre militares de diferentes rangos o jerarquías, el trato diferenciado es por su condición de superior y subordinado del Fuerte Arica - Tacna.

La muestra es de 30 militares superiores y subordinados, ubicados, en el Fuerte Arica, Carretera Panamericana Sur km 1216 Distrito de Ite, Provincia Jorge Basadre, Departamento de Tacna.

Las técnicas de recolección de datos son: Encuesta y Observación.

Con respecto a los resultados, la investigación es de una sola variable por tratarse de un problema netamente del entorno militar: Factores de discriminación del personal militar superiores y subordinados. En el análisis del tema se explica detalladamente sobre los objetivos y determinando de la existencia del trato diferente entre el personal militar, referidos a la clase social, condición económica, racial y género. Como conclusión generando consecuencias de odio, baja autoestima entre otros.

CAPITULO I

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de Problema

En el mundo actual los países han progresado tecnológicamente, sin embargo, en la convivencia entre sus habitantes aún persiste la discriminación o el trato distinto a su semejante, manifestándose con acciones realizadas por personas, grupos o instituciones, en la que se le rechaza a una persona por motivos de origen, raza, socioeconómico, entre otros, lo que constituye el quebrantamiento de los derechos fundamentales del ser humano, cada país enfrenta contra la discriminación mediante los poderes públicos que garantizan por todos los medios posibles sobre los derechos y la existencia de la persona humana, no puede ser tolerada porque afecta la dignidad del ser humano, según se manifiesta en la Constitución Política del Perú (1993) en su Artículo 2º, inciso 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Igualmente, el artículo 2º inciso 19) reconoce el carácter pluricultural de la Nación, así como el derecho de toda persona a su identidad étnica y cultural. Así mismo en el artículo 200º inciso 2) contempla el proceso constitucional de amparo, el cual se encuentra regulado por el Código Procesal Constitucional. En efecto, según el artículo 37º inciso 1) del mencionado Código, el amparo procede en defensa del derecho de igualdad y de no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.

La discriminación en el Perú es un problema de todas las entidades del país, se ve muy frecuentemente ya que nuestra sociedad es un país con mucha diversidad étnica, cultural y de diferentes estatus sociales, para prevenir el trato diferente a una persona necesitamos que las personas tengan acceso a conocimiento de las leyes, con la finalidad de erradicar la discriminación, de esta manera se enaltecerá nuestra sociedad en que vivimos.

La escuela de blindados del ejército está ubicada en la Panamericana Sur km 1216 del Distrito de Ite, Provincia de Jorge Basadre, Departamento de Tacna. Su función es de capacitar y perfeccionar al personal de oficiales, técnicos, suboficiales y tropa en la especialidad de Blindados y Tripulantes de Tanques, fue creado 01 de enero de 1971, el personal militar que labora en la institución se aprecia con una fortaleza de disciplina absoluta, pero paralelamente, se refleja otra realidad, se trata de la existencia de trato diferente por su jerarquía a la cual pertenece cada militar.

Ante la existencia del trato diferente entre militares masculino y femenino se da en la categorización de tres estatus, denominados los Oficiales, Suboficiales y Tropa Servicio Militar Voluntario, es decir para pertenecer a una de las categorías o estatus tiene que ver con la condición económica, raza (talla) y origen (costa, sierra y selva), así mismo la procedencia de los militares son de las tres regiones de nuestro país, por ende, la convivencia dentro de una instalación militar es de distintos tipos de personalidad, costumbres, cultura, idiomas (castellano, quechua y aimara), opiniones religiosas y lo más importante de la diferenciación es por el nivel de educación de cada militar.

Dentro la convivencia militar se manifiestan actos discriminatorios orientado a los de mejor jerarquía que para el subordinado parece ser trato lícito (trato propio del castrense militar), además fortalecen a los líderes autoritarios o para mantener su superioridad valiéndose de su grado, los de bajo nivel de educación no conocen sus derechos y asumen las consecuencias de odio, baja autoestima, debilidad, entre otros que lesionan la identidad como persona. Por tal motivo toda la investigación está orientada a la búsqueda y análisis sobre los factores de discriminación entre militares de jerarquías diferentes y con el resultado de la investigación contribuir con la reducción de la discriminación, a través de una difusión de guías y charlas informativas (Normas internacionales y nacionales) que faciliten a una orientación adecuada, necesaria y actualizada. Finalmente se contribuye a identificar y prevenir la discriminación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores de la discriminación del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores que se analizan y explican en lo que se refiere a la discriminación del personal militar de las Fuerzas Armadas, 2017?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la discriminación al personal militar de las Fuerzas Armadas, 2017?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Ante la existencia de atributos antiguos de liderazgos autoritarios y tradición de masculinidad, aún persiste en la entidad militar, manifestándose en el trato diferente por clase social, racial y género. Los afectados son los de nivel bajo en educación, que sienten disconformidad respecto a la vulneración de sus derechos, causando consecuencias de pérdida de vocación, odio, baja autoestima entre otros.

Con la incorporación de género femenino en las fuerzas armadas desde 1998 (Escuelas de formación) ha sido el comienzo de la igualdad de derechos, si bien es cierto que las mujeres empiezan a tener mando en los cuarteles, aún existen algunas instalaciones dormitorios y servicios separados, pero las viejas estructuras machistas permanecen ancladas del pasado.

Que, el presente trabajo, se enfocara el estudio de comprobar que existe diferentes factores de discriminación dando prueba con imágenes, entrevistas y observaciones del personal militar, donde se evaluara los mismos y se procederá a dar a conocer que sus derechos son vulnerados por sus propios semejantes por la diferencia de estatus violando los derechos fundamentales del ser humano dentro de una sociedad y tener en claro no puede ser vulnerado por ninguna autoridad, además los reglamentos y directivas del militar se subordinan a la constitucional política del Perú. Finalmente, esta herramienta de análisis permitirá a no menoscabar los derechos de cada militar.

1.3.2. Justificación metodológica

En la actualidad el estado peruano promueve contra la discriminación en cualquiera de sus formas, las entidades encargadas en defensa de los derechos humanos tenemos la defensoría del pueblo, ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, ministerio de justicia y derechos humanos, entre otros. Dentro de la entidad militar las normas son confeccionadas con visión de masculinidad, en algunos casos inconstitucionales, cada instituto armado tiene normas internas, facultado del Artículo 168 de la constitución política.

El principal aporte metodológico será la verificación en el lugar de los sucesos, analizando y explicando los estudios de los factores de discriminación (clase social, racial y género), que a su vez se detectó la contradicción a la norma constitucional. Una vez seguido los procedimientos anteriores se procederá a la advertencia, planteamiento (solicitar jurídicos militares para las charlas informativas) y posteriormente a contribuir los conocimientos sobre derechos de las personas referente a temas de discriminación, tanto a los participantes activos y pasivos con la finalidad de garantizar los derechos al personal militar.

En el caso de sufrir violaciones de los derechos fundamentales, hacer conocer a las autoridades correspondientes y por ultimo propiciar que todo profesional en derecho debe dominar, aplicar y respetar estas normas ya que debe ser nuestro objetivo servir con el ejemplo.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Identificar los factores de discriminación frente al Personal Militar de las Fuerzas Armadas, 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar y Explicar los factores de discriminación del personal militar de las Fuerzas Armadas, 2017.
- b) Detallar las consecuencias de discriminación al personal militar de las Fuerzas Armadas, 2017.

CAPITULO II

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

En la búsqueda de información realizada, con la finalidad de obtener teorías respecto al tema, se han encontrado los siguientes trabajos:

2.1.1. Antecedentes nacionales

Se encontró el estudio realizado por Rocío María Valdez Humbser (2013) titulado: El Derecho A La Igualdad Y La No Discriminación De Género En La Selección De Personal En El Ámbito Laboral Del Perú. Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Valdez, (2013) presenta una investigación proponiendo un cambio normativo a efectos de que nuestra legislación nacional pueda sancionar los actos de discriminación en el reclutamiento como en la selección de Personal, justificando que la ley nacional sobre igualdad y no discriminación de género, sólo contempla al reclutamiento como proceso en el cual podría efectuarse la discriminación de género, sin embargo el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones comprenden dos sub - procesos el reclutamiento y la selección de personal, existiendo actualmente un vacío legal en la legislación nacional. Con el objetivo de poder disminuir la discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

En cuanto a la metodología, pretende ocuparse desde la perspectiva legal y que podemos apreciar que la discriminación de género en ámbito laboral, se presenta en dos niveles:

- Durante el procedimiento de reclutamiento.
- En la selección de personal, o durante la estadía de los trabajadores en la empresa.

Dichos niveles fueron desarrollados basándose al estudio de la eficacia de los dispositivos legales vigentes, sobre la discriminación de género.

Las conclusiones a las que arribó Valdez en su investigación son: (1) Pretende que las organizaciones públicas y privadas apliquen las normas sobre responsabilidad social que incluyan pautas sobre la igualdad y no discriminación de género como herramientas que coadyuven al cumplimiento de la legislación nacional. (2) El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo actualmente solo sanciona los actos de discriminación de género efectuados en el reclutamiento de personal, por lo cual se propone una reforma normativa a fin de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pueda sancionar los actos de discriminación de género efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de personal. (3) Se propone la creación de un órgano especializado que forme parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que se encargaría de vigilar el cumplimiento de la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

Se encontró el estudio realizado por José David Cajo Cosavalente (2016) Titulado: La Contratación De Los Trabajadores Extranjeros En El Perú. ¿Amparando La Discriminación Laboral Por Condición De Nacionalidad? pontificia Universidad Católica Del Perú.

Cajo (2016) presenta una investigación para analizar aquellos aspectos considerados como lesivos a los trabajadores extranjeros, sobre la base del test de igualdad, utilizando la justificación del principio de igualdad y no discriminación entre los trabajadores extranjeros. Con el objetivo de proteger e incentivar la contratación de trabajadores extranjeros estableciendo trato de igualdad con los trabajadores nacionales.

En cuanto a la metodología, se basa en lo legal, normativa que regula la contratación de los trabajadores extranjeros en nuestro país, al haber sido promulgada durante la vigencia de la Constitución Política del Perú de 1979, viene colisionando con la actual Carta Magna, específicamente con el Principio – Derecho de Igualdad y el Principio de No Discriminación, mencionando:

- La situación que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores extranjeros.

Dicha vulneración fue desarrollada en la contratación del personal, referente al trato y discriminación por ser extranjero.

Las conclusiones a las que arribó Cajo en su investigación son: (1) En base al test de igualdad, podemos apreciar que no existe una justificación para el tratamiento diferenciado que hasta la fecha se viene efectuado a la regulación de la contratación de trabajadores extranjeros, lo que se demuestra en la realidad la premisa subjetiva del legislador de que el trabajador extranjero va a desplazar al trabajador nacional restándoles puestos de trabajo a estos últimos, resulta ser a todas luces discriminatoria, máxime que si nuestra actual Constitución Política del Perú ya no hace distinción alguna entre estos, de acuerdo al análisis efectuado. (2) Consideramos la implementación de medidas

legislativas que modifiquen la normativa vigente en materia de contratación de trabajadores extranjeros y que favorezca la igualdad entre nacionales y éstos.

Se encontró el estudio realizado por Nicolás Bello Amezaga (2014) Titulado: Y El Perú, ¡Ay! ¡Seguía Choleando! Análisis De Dos Casos De Discriminación Social En Cuatro Diarios Limeños. Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Bello (2014) presenta una investigación para identificar cómo se cubren los casos mediáticos de discriminación social en cuatro diarios de Lima. Definiremos “discriminación social” como el conjunto de actitudes y palabras destinadas a rebajar a una persona por su aspecto físico, forma de expresarse, origen étnico o posición económica. Con el objetivo de luchar contra la discriminación que fue un rol del periodismo.

En cuanto a la metodología, se basa en un trabajo de enfoque cualitativo de alcance descriptivo sobre la base del análisis de contenido de las noticias de cuatro diarios de Lima; planteando en tres niveles de estudio:

- Presentación del caso, Análisis de forma y Análisis de contenido.

Dichos niveles fueron desarrollados basándose en la metodología cualitativa, utilizando tablas de doble entradas, gráficas de barra y circulares. Los gráficos permitieron visualizar los conteos y promedios que se calcularon. Estos elementos gráficos permitieron visualizar las diferencias y similitudes en la narrativa de los diarios estudiados, incluso si hubo diferencias entre un caso y el otro en el mismo diario

Las conclusiones a las que arribó Bello en su investigación son:

- (1) Se pudo observar, en primer lugar, que todos los diarios informaron más o menos lo mismo, es decir, que ninguno de ellos investigó más allá de los hechos concretos, tanto en el caso de Ricardo Apaza como en el caso “Filtro”. También que el grueso de textos consistió en notas informativas y “cortitas”, mostrando una falta de columnas de opinión, editoriales, reportajes y otros géneros periodísticos de interpretación que sirven, precisamente, para ampliar los temas y generar entendimiento al respecto.
- (2) Al identificar semejanzas y diferencias a la hora de informar sobre ambos casos se encontró también un desorden, lo que significa que no existe homogeneidad en cuanto a la forma de abordar los temas de discriminación, sino que los diarios de corte de “centro” tendieron a ser homogéneos, mientras que los de corte de “extremos” tendieron a ser irregulares, no solo entre sí, sino en un caso y el otro.
- (3) Finalmente, a la hora de definir si los diarios generaron incidencia política la respuesta fue negativa. Al no existir una tendencia a investigar más allá de los hechos y al no existir coherencia a la hora de desplegar las informaciones, es imposible que los diarios generaran incidencia política.
- (4) De esta manera, la conclusión general es que el discurso mediático sobre la discriminación es tan variado como la oferta mediática y, por lo tanto, inexistente como tal. Si bien no se espera que todos los medios tengan un mismo discurso, sí podría hablarse de que existe en tanto la diversidad de medios demostrara que existe investigación, reflexión y análisis en cuanto a la discriminación social. Esta disposición no fue hallada en la presente investigación.

2.2. Antecedentes internacionales

Se encontró el estudio realizado por Janina María Duque Vanegas (2012) Titulado: Género Y Masculinidades ¿Una Transición Discursiva Incluyente? Intervenciones Sobre Salud Sexual Y Salud Reproductiva En Las Fuerzas Armadas Y La Policía Nacional. Facultad Latinoamericana De Ciencias Sociales Sede Ecuador.

Duque, (2012) presenta una investigación para encontrar causa del discurso de género y la masculinidad en dos proyectos sobre salud sexual y salud reproductiva, implementados por el Fondo de Población de las Naciones Unidas, (UNFPA) y Fondo Global de la Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria, en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. Con el objetivo de esta investigación es analizar la confluencia del discurso de género con el de masculinidades en dos proyectos de intervención en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

En cuanto a la metodología se centra en el análisis del discurso en atención en las mujeres y a la implementación del discurso de masculinidades en dos proyectos que será detallada seguidamente:

- Salud sexual y Salud reproductiva.

Dichos proyectos fueron desarrollados basándose en el análisis de confluencia del discurso de género y masculinidades.

Las conclusiones a las que arribó Duque en su investigación son: (1) El objetivo de esta investigación es analizar la confluencia del discurso de género con el de masculinidades en dos proyectos de intervención en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. Investiga las causas por las que estos temas

son incluidos en las agendas de las instituciones involucradas y la forma en que se traducen los conocimientos en la práctica y opiniones de los proveedores de servicios de salud. Para cumplir con las metas propuestas se ha utilizado el análisis de discurso como un elemento que permite desentrañar las lógicas institucionales, las opiniones personales de cada funcionario y el material impreso y audiovisual que forma parte de las intervenciones. El discurso de masculinidades se incluye en los proyectos de desarrollo ligado especialmente a lo que corresponde a salud sexual y salud reproductiva (en otros ámbitos del desarrollo no se encontró mayor presencia del tema). (2) Mujeres. La perspectiva de masculinidades en este contexto se construye en base al “riesgo” que los varones constituirían para el resto. La incidencia de las masculinidades como ámbito de acción de los proyectos, no parte del análisis de las necesidades de los varones en cuanto a salud sexual y salud reproductiva. Esto concuerda con la visión que propone Figueroa (2005 a) quien afirma que sería complejo visibilizar a los hombres como titulares de derechos reproductivos, cuando históricamente serían las mujeres a quienes se les habrían negado los mismos (por el control de los hombres sobre el cuerpo de las mujeres). Figueroa (2005 a) propone el término derechos en la reproducción como una forma de incluir una perspectiva relacional de género en el tratamiento del tema. Las masculinidades son un tema que se incluye dentro de los proyectos de género, ligado especialmente a la prevención del contagio del VIH/SIDA en instituciones donde prima la presencia de varones. Aunque las investigaciones apelan a brindarle a esta temática una importancia particular, en el segundo proyecto se incluye como parte del enfoque de género y no se evidencia una transición discursiva radical, entre los dos proyectos, sino más bien la crítica a conductas masculinas específicas consideradas de riesgo.

Se encontró el estudio realizado Por Lorenzo Hernández De La Sancha (2014) Titulado: Discriminación De Género E Interés Superior De La Persona Menor De Edad En La Legislación Que Regula Actualmente La Guarda Y Custodia En El Distrito Federal, Facultad Latinoamericana De Ciencias Sociales Sede Académica De México.

Hernández, (2014) presenta una investigación que analiza el marco jurídico internacional y nacional que tutelan los principios de interés superior del menor e igualdad y no discriminación, a efecto de determinar que aun cuando garantizan la igualdad formal y real entre hombres y mujer, como se menciona en el artículo 282 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que la guarda y custodia provisional de los y las menores de doce años debe otorgarse a la madre por ser ella la mejor capacitada. Con el objetivo de llevar un mejor juicio de proporcionalidad para demostrar que la distinción de trato entre madre y padre para obtener la guarda y custodia de los y las menores de edad no está justificada y es discriminatoria.

En cuanto a la metodología se centra en defender los derechos de igualdad y no la discriminación, se analiza dos aspectos que a continuación señalo:

- Interés superior de la persona menor de edad.
- Derecho a la igualdad y no discriminación en la guarda y custodia

Dichos aspectos fueron desarrollados basándose en no discriminación entre madre y padre en custodia.

Las conclusiones a las que arribó Calle en su investigación son:
(1) Ese trato que distingue entre padre y madre no superó el

juicio o test de proporcionalidad realizado a través de un escrutinio estricto. En efecto, el trato diferenciado no es idóneo en tanto está basado en un prejuicio de género, y es inútil porque atiende a la lectura judicial que se dio a la ley en épocas pasadas, basándose en la premisa superada de que sólo la madre se encuentra capacitada para cuidar a los y las menores. (2) Lo anterior, no presupone restar importancia a la forma tradicional de familia, pues lo que se persigue es tratar de actualizar los conceptos jurídicos para hacerlos capaces de tutelar a todas las personas, sin introducir tratos discriminatorios, basados en criterios de género, lo que constituye un reclamo y una necesidad de la sociedad actual, reconocida en el ámbito internacional, porque al igual que la madre, el padre puede tener la guarda y custodia de los y las menores, y eso no puede prohibirse con el pretexto de que la madre tiene mayor capacidad, en tanto que no puede pretenderse sobreponer el género frente al interés superior del menor para otorgar su guarda y custodia; máxime, que existen otras medidas menos gravosas que tornan innecesario ese trato diferenciado, y que además, son de observancia obligatoria al encontrarse reguladas en tratados internacionales y en diversas disposiciones locales; hablamos del interés superior del menor, que por cierto fue la base para eliminar ese trato diferenciado que también prevalecía en la legislación española.

Se encontró el estudio realizado por Mayra Del Carmen Pinto Álvarez, (2017) Titulado: Discriminación A Las Personas Discapacitadas Por Miembros Del Núcleo Familiar, Y La Aplicación De Sanciones A Través De La Ley Orgánica De Discapacidades, Universidad Nacional De Loja – Ecuador.

Pinto, (2013) presenta una investigación para proteger a las personas con discapacidad una vida digna, aduciendo que

deben gozar de sus derechos humanos y libertades esenciales, sin discriminación alguna. Con el objetivo de no perjudicar el goce de los derechos humanos y libertades primordiales.

En cuanto a la metodología es de carácter jurídico, relacionados con derechos de las personas con discapacidad relacionadas al problema de estudio que a continuación menciono los puntos siguientes:

- vista social, Familiar, Gubernamental, Institucional, organismos y entidades tanto públicas como privadas.

Dichas etapas fueron desarrolladas basados en la metodología netamente jurídica, que a su vez enfoca la protección de personas con discapacidad frente a las discriminaciones.

Las conclusiones a las que arribó Pinto en su investigación son: (1) Que de la investigación realizada se puede determinar que si existe discriminación por parte del núcleo familiar a personas que sufren de una discapacidad. (2) Que la familia es el eje de la sociedad, y que dentro del espacio jurídico surge las relaciones existentes entre el hombre y la mujer, que es el vínculo del matrimonio. (3) Que el marco doctrinario ha servido para la identificación del problema de estudio de la discriminación que no ha sido superado a pesar de las nuevas corrientes doctrinarias. (4) Que la legislación comparada determina que los pueblos han luchado por la igualación de los derechos para los discapacitados. Los Principios y Derechos Esenciales de los Discapacitados, son de obligación prioritaria de parte de los progenitores, contenido en las normas Constitucionales, y en la Legislación de Discapacidades, cuyo compromiso y obligación debe ser de fiel cumplimiento. (5) Que es preciso y necesario que se reforme la ley orgánica de discapacidades en nuestro país, en cuanto a sancionar a los miembros de la familia que vulneren y discriminan los derechos y garantías de un familiar con discapacidad.

2.3. Bases teóricas de las variables

2.3.1. ¿Qué es la discriminación?

Según el Autor Rodríguez Zepeda (2005), menciona: La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un perjuicio negativo o un estigma relacionado con una ventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

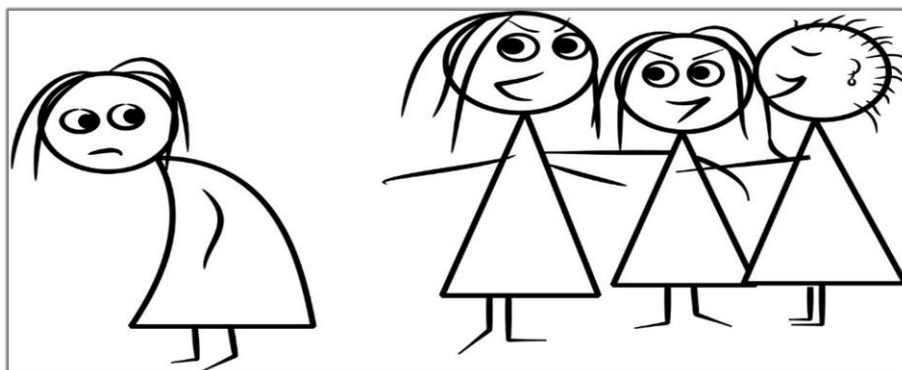
La discriminación también se manifiesta como una forma de violencia pasiva, que posteriormente se convierten incontrolables hasta llegar en agresiones físicas. Las personas que discriminan se manifiestan en tratos que contradicen a la carta magna (La constitución), diferenciando en cuanto se trate a los derechos y las estimaciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Haciendo esta diferencia por el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología.

Las personas que discriminan a sus semejantes tienen una visión distorsionada de la esencia del existir humano y se atribuyen con características y virtudes superiores a cualquier otra persona. Por su manera de “superior a cualquier otro” puede juzgar al resto de sus semejantes aduciendo que sus calidades son inferiores y muchas veces este rechazo son respondidos con odio, resentimientos y no son aceptados en trabajos o en lugares públicos.

2.3.2. Discriminación y el personal militar

La discriminación del personal militar se relaciona con la diferenciación de grados y estatus, tal como se muestra en la tabla 3, 4 y 5 es decir personal de oficiales, suboficiales y tropa servicio militar respectivamente. Se menciona aspectos que influyen en la discriminación del personal militar:

Discriminación entre seres humanos



Fuente: Espacio público, Blogger, discriminación, adrián Ruiz (2016)

Figura 1. Discriminación

2.3.2.1. Selección de personal

Según el autor Chiavenato (1999) menciona: la selección de personal es: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado". Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización.

Respecto a la captación del personal militar para las filas del ejército, se da en la selección de los postulantes, que deben reunir ciertas condiciones o requisitos, las limitaciones más influyentes se dan en dos aspectos: La talla y condición económica.

- a. **La talla o altura humana**, según el Jean François PILLOU (2013), menciona sobre la definición de la estatura (o talla humana) designa la altura de un individuo, que Generalmente se expresa en centímetros y viene definida por factores genéticos y ambientales. La mujer llega a su estatura máxima a la edad de los 15 años y el hombre más tarde, alrededor de los 20 años. La estatura puede verse alterada durante la infancia o la adolescencia por ciertas enfermedades como el gigantismo (crecimiento excesivo) o enanismo (crecimiento escaso).

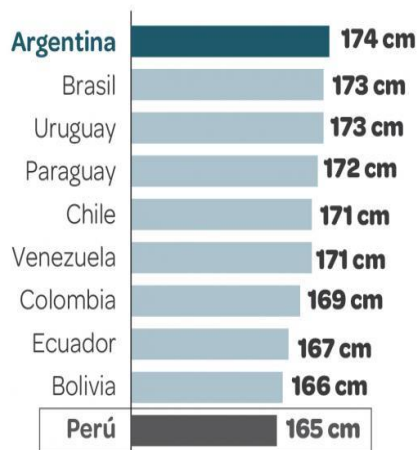
Según la dirección de vigilancia alimentaria y nutricional del Instituto Nacional de Salud de Perú (2016), menciona que la talla promedio de los peruanos es de 1,57 metros siendo la talla media en los varones 1,64 metros y en las mujeres 1,51. Los varones tienen en promedio 13 centímetros de altura más que las mujeres, indicó a periodistas el director del instituto, José Sánchez Abanto.

En caso de querer ser integrante a las filas ejército, la primera limitación es la talla (Tabla 1 y 2), la mayoría de la población de la costa se reúne la estura requeridas y en su menoría los la selva y sierra. Según estudios indican que los peruanos que viven en los andes son los de menor talla, tanto en el caso de los varones como de las mujeres. Es decir, no podrán integrar en las filas del ejército los de talla baja.

En los contextos definidos en los párrafos anteriores, se muestra la evidencia de la vulnerabilidad del derecho a la igualdad, al limitar los derechos fundamentales del ser humano, (Constitución política del Perú, Artículo 2, Párrafo 2).

Mapa de estura del ser humano

LOS MÁS ALTOS EN SUDAMÉRICA



GESTIÓN.pe

Figura 2. Mapa de estatura o altura humana

Fuente: Espacio público, Portada gestión, mapa de estatura (2016)

Tabla de selección del personal (Ejército)

Condición/Rango	Oficiales		Suboficiales		Tropa	
	Varones	Damas	Varones	Damas	Varones	Damas
Talla mínima	1.65 (*)	1.60 (*)	1.55 (*)	1.50 (*)	Sin limitaciones	
Garantía económica	13,000.00 (**)		5,000.00 (**)		Sin limitaciones	

Tabla 1. Requisitos para pertenecer a las filas del Ejército

Fuente: Elaboración propia

(*) Datos del prospecto de la Escuela Militar de Chorrillos e Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército (2017)

(**) Monto aproximado en soles que son actualizados anualmente de acuerdo a la UIT.

Tabla de selección del personal (Fuerza aérea)

Condición/ Rango	Oficiales		Suboficiales		Tropa	
	Varones	Damas	Varones	Damas	Varones	Damas
Talla mínima	1.65(*)	1.60(*)	1.65(*)	1.60(*)	Sin limitaciones	
Garantía económica	21,000.00 (**)		(**)		Primaria completa	

Tabla 2. Requisitos para pertenecer a las filas de la Fuerza Aérea
Fuente: elaboración propia

(*) Datos del prospecto de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea y Escuela de Suboficiales de la Fuerza aérea (2017)

(**) Monto aproximado en soles que son actualizados anualmente de acuerdo a la UIT.

b. Condición económica, se refiere a la situación económica que posee cada persona o familia con el fin de afrontar las necesidades básicas, en este caso las fuerzas armadas exigen una garantía económica con la finalidad de su estadía de alimentación, vestimenta y estudio. La cantidad de dinero tal como se muestra en la Tabla 1 y 2, no todas las familias peruanas están a la posibilidad de poseer, indudablemente con esta limitación viola a la constitución referente a la igualdad de oportunidades y el derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (Art.2 Constitución política del Perú)

Discriminación socioeconómica

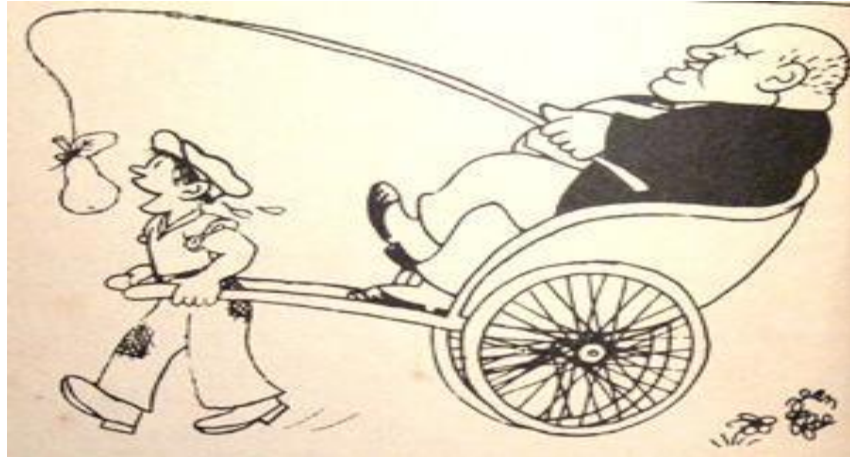


Figura 3. Discriminación socioeconómica

Fuente: Espacio público, Archivo blogspot, Discriminación socioeconómica, Angie Fernanda Paz, (2013)

2.3.2.2. Estatus del personal

Según el diccionario de la real academia española (RAE), menciona que es la posición que una persona ocupa en la sociedad o dentro de un grupo social.

Cada integrante militar cumple funciones de acuerdo a su estatus y grado, es decir oficiales, Suboficiales y Tropa asumiendo responsabilidades de jefes, técnicos y ayudantes respectivamente.

La posición o lugar que ocupa cada militar por su estatus influye el nivel patrimonial, la ocupación laboral, nivel cultural, nivel de educación entre otros.

Cuadro de estatus y grado del militar

Estatus	Grado	
Oficiales	8 Jerarquías	General División
		Alférez
Suboficiales	8 Jerarquías	Técnico Jefe Superior
		Suboficial 3ra
Tropa	4 Jerarquías	Sargento 1ro
		Soldado

Tabla 3. Cuadro de estatus y grado del militar

Fuente: Elaboración propio del autor

Estatus del personal militar

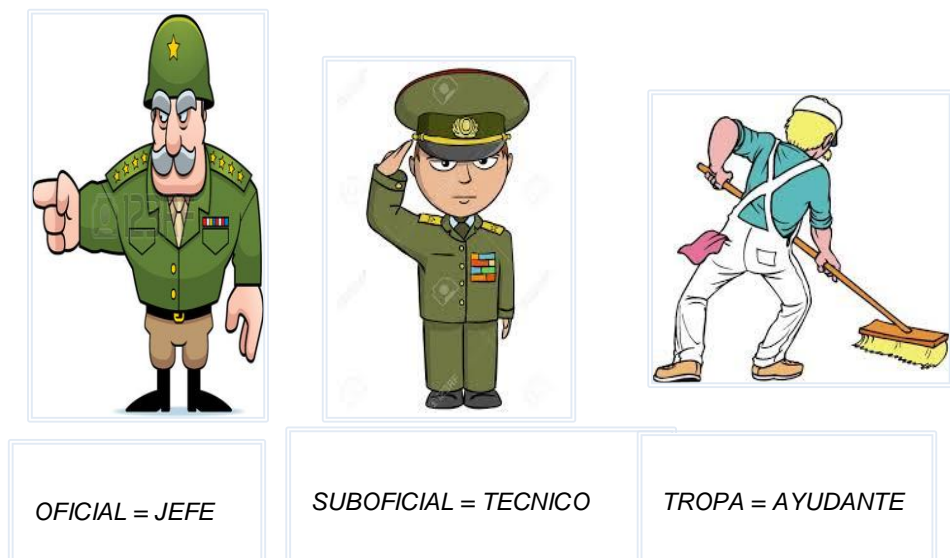


Figura 4. Puesto de trabajo que ocupa el personal militar según su estatus

Fuente: Elaboración propia

2.3.3. Personal militar

Según los autores Julián Pérez Porto y María Merino (2010) menciona: Una persona sólo puede ser militar cuando es integrante de las fuerzas armadas y ostenta un rango o grado dentro de dicha institución. Las fuerzas armadas, por otra parte, están bajo la órbita del Estado y deben responder a las autoridades constitucionales.

El personal militar de superiores y subordinados: son personas que ostenta un grado dentro de las Fuerzas Armadas, tenemos en grados de **Oficiales** (General, Coronel, Comandante, Mayor, Capitán, Teniente y Alférez); **Suboficiales** (Técnico jefe, Técnico 1ra, Técnico 2da, Técnico 3ra, Suboficial 1ra, Suboficial 2da y Suboficial 3ra); **Y Tropa servicio militar** (Sargento 1ro, Sargento 2do, Cabo y Soldado).

Teniendo en consideración que la nación peruana está conformada de tres regiones (Selva, costa y sierra), bajo estas premisas que posee nuestro territorio nacional sus integrantes son individuos de distintos tipos de personalidad, costumbres, cultura, idiomas, opiniones religiosas y lo más principal es la diferenciación del nivel de educación de cada militar, todo militar se caracteriza por su disciplina ante los ojos de la población civil, pero para conseguir la disciplina dentro la convivencia militar viene acompañado de distintos tratos discriminatorios (por ser subordinado, estatus, condición económica, nivel bajo en educación entre otros), los gritos, insultos groseros y abusos excesivos parecen ser trato normal o propio del castrense militar.

Jerarquía del Personal militar de Oficiales de las FFAA

EJERCITO	MARINA	FUERZA AEREA
General de Ejército	Almirante	General Del Aire
General de División	Vice Almirante	Teniente General
General de Brigada	Contra- Almirante	Mayor General
Coronel	Capitán de Navío	Coronel
Teniente Coronel	Capitán de Fragata	Comandante
Mayor	Capitán de Corbeta	Mayor
Capitán	Teniente Primero	Capitán
Teniente	Teniente Segundo	Teniente
Sub-Teniente O Alférez	Alférez de Fragata	Alférez
Cadete	Cadete	Cadete

Tabla 4. Jerarquía del personal militar de Oficiales de las fuerzas armadas
Fuente: Reglamento de las FFAA Y PNP N°04-32 – Servicio General en Guarnición (2000)

Jerarquía del Personal militar de Técnicos y Suboficiales de las FFAA

EJERCITO	MARINA	FUERZA AEREA
Técnico Jefe Superior	Técnico Supervisor 1ro	Técnico Supervisor
Técnico Jefe	Técnico Supervisor 2do	Técnico Inspector
Técnico de 1ra	Técnico 1ro	Técnico De 1ra
Técnico de 2da	Técnico 2do	Técnico De 2da
Técnico de 3ra	Técnico 3ro	Técnico De 3ra
Sub-Oficial de 1ra	Oficial de Mar 1ro	Sub-Oficial de 1ra
Sub-Oficial de 2da	Oficial de mar 2do	Sub-Oficial de 2da
Sub Oficial de 3ra	Oficial de Mar 3ro	Sub Oficial de 3ra
Alumno	Alumno	Alumno

Tabla 5. Jerarquía del personal militar de Suboficiales de las fuerzas armadas
Fuente: Reglamento de las FFAA Y PNP N°04-32 – Servicio General en Guarnición (2000)

Jerarquía del personal de tropa de las FFAA

EJERCITO	MARINA	FUERZA AEREA
Sargento 1ro	Cabo 1ro	Sargento 1ro
Sargento 2do	Cabo 2do	Sargento 2do
Cabo	Marinero	Cabo
Soldado	Grumete	Soldado

Tabla 6. Jerarquía del personal militar de tropa de las fuerzas armadas
Fuente: Reglamento de las FFAA Y PNP N°04-32 – Servicio General en Guarnición (2000)

2.3.4. Tipos de discriminación

A nivel jurisprudencial se ha esclarecido entre dos tipos de discriminación, la discriminación directa y la discriminación indirecta.

2.3.4.1. Discriminación directa

Según el autor Ariadna Aguilera Rull (2007), menciona: consiste pues en el hecho de tratar a una persona, que se encuentran en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley.

En este tipo de discriminación el ser humano frente a su semejante se encuentra de una manera que haya sido o pudiera ser tratada de manera distinto, es decir menos favorable que otra en situación equiparable, pueden ser

por razón de sexo, color de piel, clase social, trato desfavorable a las mujeres en relación a su embarazo o la maternidad, entre otros. Este tipo de discriminación es simple en cuanto se refiere a descubrir y además está prohibida por las normas jurídicas.

Para su mejor comprensión se menciona el siguiente ejemplo: “Un varón y una mujer que trabajan en una oficina como secretarios administrativos. Por ser de la condición femenina se le asigna la tarea de preparar el té todos los días”.

Discriminación directa



Figura 5. Discriminación directa

Fuente: Espacio público, blogs irantzulau.wordpress, mujer discriminada, Irentzu Laucirica Iparraguirre (2014)

2.3.4.2. Discriminación indirecta

Según el autor Federico Durán López (2007), menciona: Conforme a la ley, es toda situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en situación de desventaja

con respecto a las del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. El mencionado autor menciona Dos consideraciones fundamentales, que a continuación se indica:

La primera, que la discriminación indirecta sólo puede imputarse a disposiciones, criterios o prácticas, esto es a regulaciones o actuaciones generales, de alcance general.

En segundo lugar, no hay que olvidar que las disposiciones, criterios o prácticas pueden tener una justificación objetiva, en atención a una finalidad legítima que trate de alcanzarse con medios necesarios y adecuados.

La discriminación indirecta consta de una conducta que aparentemente es equitativo para los seres humanos tanto varones y mujeres, pero carece de una causa objetiva, razonable y justificada. Una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutral lo transforma a las personas en desventaja con respecto a sus semejantes y además este tipo de discriminación puede ser dificultoso en detectar. Se menciona los siguientes ejemplos para su mejor entendimiento:

“Se permite que los hombres y las mujeres se presenten a las fuerzas armadas por un vacante para lo cual sólo se seleccionarán hombres de estaturas altas”.

“Los sueldos son iguales en una misma categoría en varones y mujeres, pero se puede verificar que en las categorías peor pagadas son mujeres y predominan los hombres”.

“un varón y una mujer que trabajan en una oficina como secretarios administrativos. Cuando hay que enviar a alguien a dejar mensaje de una oficina a la otra, casualmente siempre se envía al hombre. Porque supuestamente sus horarios son más flexibles”.

Discriminación Indirecta

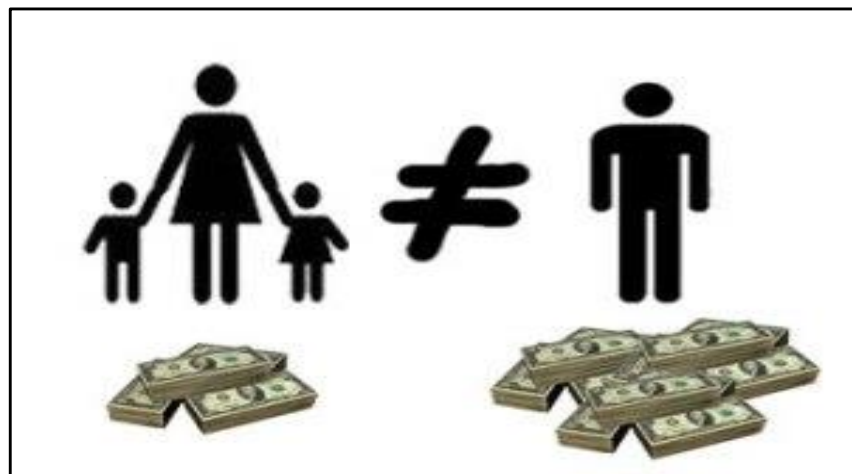


Figura 6. Discriminación indirecta

Fuente: Espacio público, blogs irantzulau.wordpress, mujer discriminada, Irentzu Laucirica Iparraguirre (2014)

2.3.5. Causas de discriminación.

Las causas de discriminación en la vida del militar existen tres aspectos que son inherentes al ser humano, adquiridas dentro de la sociedad y la jerarquía del militar. Los dos primeros (párrafo a y b) son enunciadas o previstas dentro de la constitución política del Perú y son consideradas típicas en el constitucionalismo comparado. Y el tercero es una causa

netamente propia del militar (Párrafo “c”), se explica en el siguiente contexto para su mejor comprensión:

- a. Son inherentes al ser humano**, referidas a características en las que se encuentran desde el inicio de la vida o propio del ser humano, que son los casos de las discriminaciones por razón de origen, raza, sexo, entre otros.

- b. Aquellas que se refieren a adquiridas voluntariamente por los seres humanos**, Todos nacemos iguales pero la diferenciación es cuando hay comparaciones en la sociedad que vivimos y somos clasificados, como ejemplo discriminación por clase social, condición socioeconómica, religión, opinión, filiación política, entre otros.

- c. Estatus del personal militar de superiores y subordinados**, es una causa de discriminación por ostentar jerarquías diferentes y las razones son dominio, empatía y vulnerabilidad, dentro de las fuerzas armadas tenemos grados de Oficiales (General, Coronel, Comandante, Mayor, Capitán, Teniente y Alférez); Suboficiales (Técnico jefe, Técnico 1ra, Técnico 2da, Técnico 3ra, Suboficial 1ra, Suboficial 2da y Suboficial 3ra); Y Tropa servicio militar (Sargento 1ro, Sargento 2do, Cabo y Soldado). Entre Superiores y Subordinados del personal militar sufren discriminaciones de acuerdo al grado a la que pertenece por su raza, clase social y género; Causando consecuencias de odio, baja autoestima, resentimiento, entre otros.

2.3.6. Factores de discriminación del personal militar

El marco teórico de la investigación es la constitución política del Perú de 1993, que menciona en su Título I, De La Persona Y De La Sociedad, Capítulo I Derechos Fundamentales De La Persona, en el Artículo 2°. Toda persona tiene derecho:

- Párrafo 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

- Párrafo 19. A su identidad étnica y cultural. El Estado reconoce y protege la pluralidad étnica y cultural de la Nación.

- Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: en el párrafo 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Referente a los factores de discriminación del personal militar se manifiestan en aspectos de condición socioeconómica, raza y género. Para su mejor interpretación de comprensión se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla de factores de discriminación del personal militar

	JERARQUIA	ESTATUS	NIVEL DE EDUCACION
	GENERAL	OFICIALES	ESCUELA MILITAR O UNIVERSITARIO
	CORONEL		
	COMANDANTE		
	MAYOR		
	CAPITAN		
	TENIENTE		
	ALFEREZ		
	TECNICO JEFE	SUBOFICIALES	ESCUELA TECNICA O SUPERIOR NO UNIVERSITARIO
	TECNICO JEFE		
	TECNICOS 1°,2°,3°		
	SUBOFICIAL 1°,2°,3°		
	SGTO 1°,2°	TROPA	3RO PRIMARIA A 5TO SECUNDARIA
	CABO		
SLDO			
			CLASE SOCIAL (Alta, Media y Baja - Ingreso económico, Ocupación laboral, Nivel de educación y Estatus)
			RACIAL (Indígenas, Afrodescendientes - Lugar de origen y Color de piel)
			GENERO (Acoso sexual - Genero femenino)

Tabla 7. Identificación de los factores de discriminación del personal militar superiores y subordinados

Fuente: Elaboración propia

2.3.6.1. Discriminación por condición social

Es el trato diferenciado entre diferentes niveles sociales que cada individuo, consideración de estatus en la sociedad, relacionado con el nivel socioeconómico es decir la capacidad económica y social de cada militar, el personal militar consta de tres categorías que son Oficiales, Suboficiales y Tropa servicio militar, la discriminación en el campo militar se da de manera ordenada, es decir comenzando de los Oficiales de clase

alta, seguidamente a los Suboficiales de clase media y a la Tropa servicio militar considerado como clase baja. No solamente la discriminación se da entre estatus si no también cualquier subordinado en rango menor es sometido a humillaciones e insultos por su condición.

La discriminación social económica, se muestra en el nivel más bajo en este caso tropa servicio militar voluntario, indefectiblemente influyen los factores de ingresos, educación y ocupación, que determinan el nivel socioeconómico de cada individuo:

a. Discriminación por Ingresos económicos

Según los autores Julián Pérez Porto y María Merino, (2010), definen que, en sentido económico, los ingresos son los caudales que entran en poder de una persona o de una organización. Un sujeto puede recibir ingresos (dinero) por su actividad laboral, comercial o productiva: “Trabajo diez horas por día, pero los ingresos no me alcanzan”, “La fuerte demanda nos permitió incrementar los ingresos de la compañía y aumentar los salarios”, “Me gustaría ahorrar para comprar un coche, pero, con estos ingresos, es casi imposible”.

La inequidad de los ingresos se ve en todas las clases sociales y es medible cuantitativamente. Referente a los militares son por estatus y grado, el personal de tropa servicio militar recibe el más bajo en cuanto se refiere económicamente, la administración de sus ingresos es

solamente para satisfacer sus necesidades básicas (alimento y vestimenta). Sin embargo, en la ley 291131 ley de régimen disciplinario menciona que, al Concurrir a eventos sociales, espectáculos o establecimientos de dudosa reputación, tiene sanción de 1 a 5 días de arresto simple, la pregunta que se hace el personal de tropa es ¿Con que dinero acudimos a lugares de buena reputación?

Según el diario La República (2013) menciona que un informe que realizó la Defensoría del Pueblo sobre el servicio militar voluntario, se desprendió que el 67% de las deserciones se debió a causas económicas. La mayoría de los voluntarios refirieron que tuvieron que dejar el servicio porque el monto de las propinas era muy bajas y que se veían en la necesidad de apoyar económicamente a sus familiares. "Esta situación hizo que decidan buscar trabajo fuera del cuartel", señala la Defensoría.

En comparación con los países de América Latina, Perú se ubica en la escala más baja en cuanto a la remuneración del soldado, por los servicios prestados a la nación.

Tabla de remuneraciones

Reforma remunerativa (Estimada al 5to tramo. En soles)				
Nivel remunerativo (*)		Consolidada (D. L. 1132) 01/12/2012	Remuneración + Mínimo Bono 5to tramo OCT 2016	Remuneración + Máximo Bono 5to tramo OCT 2016
PERSONAL OFICIAL	1	8,573	11,773	12,973
	2	8,362	11,012	12,112
	3	6,910	8,860	10,210
	4	4,279	6,079	7,379
	5	3,254	4,854	5,954
	6	2,705	4,305	5,205
	7	2,258	3,708	4,608
	8	2,204	3,404	4,304
PERSONAL SUBOFICIAL	1	2,668	4,218	5,168
	2	2,561	4,011	4,911
	3	2,382	3,582	4,482
	4	2,228	3,278	4,078
	5	2,104	3,154	3,904
	6	2,043	3,043	3,793
	7	2,005	2,955	3,705
	8	1,976	2,926	3,676

FUENTE: D.L. 1132 y MININTER
(* Ver en www.peru21.pe el grado que corresponde a cada nivel, según la institución.)

GRADOS EQUIVALENTES OFICIALES				
Nivel remunerativo	Ejército	Marina de Guerra	Fuerza Aérea	Policía Nacional
1	General de División	Vicealmirante	Teniente General	Teniente General
2	General de Brigada	Contraalmirante	Mayor General	General
3	Coronel	Capitán de Navío	Coronel	Coronel
4	Teniente Coronel	Capitán de Fragata	Comandante	Comandante
5	Mayor	Capitán de Corbeta	Mayor	Mayor
6	Capitán	Teniente Primero	Capitán	Capitán
7	Teniente	Teniente Segundo	Teniente	Teniente
8	Subteniente	Alférez de Fragata	Alférez	Alférez

GRADOS EQUIVALENTES SUBOFICIALES				
Nivel remunerativo	Ejército	Marina de Guerra	Fuerza Aérea	Policía Nacional
1	Técnico Jefe Superior	Técnico superior primero	Técnico supervisor	Sub Oficial Superior
2	Técnico Jefe	Técnico superior segunda	Técnico inspector	Sub Oficial Brigadier
3	Técnico Primera	Técnico primero	Técnico de Primera	Sub Oficial Técnico de Primera
4	Técnico Segunda	Técnico segundo	Técnico de Segunda	Sub Oficial Técnico de Segunda
5	Técnico Tercera	Técnico tercero	Técnico de Tercera	Sub Oficial Técnico de Tercera
6	Sub Oficial de Primera	Oficial de Mar Primero	Sub Oficial de primera	Sub Oficial de Primera
7	Sub Oficial de Segunda	Oficial de Mar Segundo	Sub Oficial de segunda	Sub Oficial de Segunda
8	Sub Oficial de Tercera	Oficial de Mar Tercero	Sub Oficial de tercera	Sub Oficial de Tercera

Tabla 8. Remuneraciones del personal de oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas

Fuente: Diario de Redacción, PERU21 (2016)

Tabla de propina del personal de tropa






Grado	Propina
SARGENTO 1 SAA	S/. 365
SARGENTO 2 SAA	S/. 329
CABO SAA	S/. 292
SLDO SAA	S/. 256

Tabla 9. Remuneración del personal de tropa servicio militar voluntario de las FFAA

Fuente: Directiva N° 004/CGE/Escala de propina (2016)

Tabla de comparación de remuneraciones

¿Cuánto percibe un soldado raso peruano en comparación a otros soldados de la región?

PAIS	MONEDA LOCAL	MONTO EN SOLES
PERU 	S/. 362.00 Nuevos Soles	S/. 362.00 Nuevos Soles
CHILE 	\$ 563,688 Pesos Chilenos	S/. 3,017.12 Nuevos Soles
MEXICO 	\$ 10,200 Pesos Mexicanos	S/. 2,145.54 Nuevos Soles
ARGENTINA 	\$ 4,500 Pesos Argentinos	S/. 2,280.21 Nuevos Soles
VENEZUELA 	Bs. 2,175.98 Bolívares F.	S/. 926.104 Nuevos Soles

(*) Los montos de los países extranjeros son aproximados, con datos del 2012. www.tarata21.com

Tabla 10. Comparación de remuneración del personal de tropa, con otros países de américa latina

Fuente: Portada de noticias T21 noticias (2013)

b. Discriminación por nivel de educación y estatus o jerarquía

b.1 Educación

Según el Autor Henz (1976:39): Educación es el conjunto de todos los efectos procedentes de personas, de sus actividades y actos, de las colectividades, de las cosas naturales y culturales que resultan beneficiosas para el individuo, despertando y fortaleciendo en él sus capacidades esenciales para que pueda convertirse en una personalidad capaz de participar responsablemente en la sociedad, la cultura y la religión, capaz de amar y ser amado y de ser feliz.

En los militares el nivel de educación juega un rol muy importante en cuanto los ingresos, en cada grado de ascenso incrementan los ingresos. Los investigados tienen diferentes niveles de educación, comenzando del nivel más bajo tercero de primaria hasta un nivel superior con estudios superiores, los subordinados por no tener un adecuado nivel de educación se evidencian menos logros académicos y un aprendizaje más lento.

El personal militar realiza cursos castrenses y extracastrenses, es decir cursos dentro de las fuerzas armadas y estudios relacionados con la labor del militar o universidades, institutos tanto nacionales como extranjeros. El acceso a estudios es mediante una beca o invitaciones de otros países, la mayoría que accede a estos beneficios son oficiales, y en su minoría suboficiales además influye las relaciones con la clase socioeconómico de cada participante, motivo de los estudios son:

- Ampliar currículum vitae. Contar con estudios de cualquier naturaleza da un atenuante a la hora de competir a colegas por un mismo grado.
- Puntaje y ascenso al inmediato superior. Permite asignación de puntaje de acuerdo al tiempo de estudio.
- Aprender otro idioma. Comunicarte en otra lengua en las interacciones diarias le da beneficios de comisiones de viaje, adjunto a las agregaduras y mejora sus fortalezas como profesional.

En la actualidad los militares que no son beneficiados con becas, optan a no formar parte de la mediocridad. Se adecuan con visión a la vida civil, siguiendo segundas carrera en universidades o institutos. El status más bajo de la jerarquía militar es el personal de tropa servicio militar voluntario por dos años que conforman varones y mujeres entre 18 a 25 años, por ser de carácter voluntario la mayoría que ingresa a las filas del ejército tienen la meta de pertenecer a las FFAA, pero por las deficientes en la percepción cotidiana del militar la mayoría opta en seguir estudios civiles.

b.2 Estatus

Es evidente la discriminación por estatus entre oficiales, suboficiales y tropa servicio militar, en cuanto a la limitación de prohibir en contraer matrimonio, es decir no pueden contraer matrimonio o relaciones sentimentales entre los tres estatus. Estatus del militar se relaciona con el ingreso económico, nivel de

educación y ocupación, otros aspectos como el lugar de residencia y todo lo referente a la satisfacción del ser humano.

Proceso sancionador sobre matrimonio del personal de superiores y subordinados de las fuerzas armadas, según la Ley 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, vulnera los derechos de libre desarrollo de las personas en restringir las relaciones sentimentales entre las tres categorías (Oficiales, Suboficiales y Tropa servicio militar), para su mejor comprensión mencionamos artículos y tipos de castigo:

- Artículo 19° y 20.- Arresto simple y rigor, es una sanción impuesta por infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en la presente norma. El personal arrestado permanecerá en la Unidad o Dependencia, por el tiempo que dure la sanción, desarrollando la rutina del servicio. El personal de tropa Servicio Militar cumplirá el arresto en la “Sala Disciplinaria” de la Unidad a la que pertenecen o en la que se haya destacado o en comisión de servicio.
- Artículo 26°.- Graduación de las sanciones disciplinarias de acuerdo a lo siguiente: Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, de tres (03) a veinticuatro (24) meses; Postergación para ser declarado apto para el ascenso, de una a tres (03) promociones; Pase a la situación de retiro por medida disciplinaria; Baja del Servicio Militar por medida disciplinaria (Personal de Tropa/Marinería); Cancelación de asimilación o contrato por la razón de medida disciplinaria (Personal Asimilado).

Tabla de infracciones sobre relaciones sentimentales

ÍNDICE		INFRACCIÓN		SANCIÓN	
				DESDE	HASTA
III. 11	CONDUCTA	3.	Mantener relaciones sentimentales con personal de distinta clasificación militar (Personal Superior u Oficiales, Personal Subalterno y Personal de Tropa o Marinería) reconocida por la ley de Cada Institución Armada.	Seis (6) días de AR	Quince (15) días de A.R./ Retraso/ Disponibilidad/ Retiro/ Baja/ Resolución de Contrato
	IMPROPIA				

Tabla 11. Infracciones muy graves sobre las relaciones sentimentales entre militares de diferente jerarquía

Fuente: Ley N°29131 ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas

c. Ocupación Laboral

Según el autor Álvarez (2010) manifiesta: El cargo u ocupación es el conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo. Comprende la función laboral del trabajador y los límites de su competencia. Generalmente se utiliza la denominación de cargo para los técnicos y dirigentes. Dentro de la terminología empleada se utilizan generalmente los términos trabajo, tareas, puestos, cargos. El empleo de uno u otro término está vinculado a las concepciones sobre la naturaleza y la estructura del trabajo. El

término puesto es uno de los más empleados tradicionalmente, pero el mismo da la idea de estar referido en esencia al lugar físico donde se desarrolla el trabajo y da idea de inmovilidad, aunque muchos autores lo definen con la misma acepción que el término cargo.

El prestigio ocupacional del militar, tiene como componente el nivel socioeconómico y el nivel de educación. El estatus ocupacional del militar se mide en las características de control y la toma de decisiones, que corresponde a los oficiales. Las ocupaciones de los suboficiales y tropa, abarcando como mecánicos, secretarios, ayudantes, cocineros, limpieza entre otros.

En la convivencia entre militares, existen diferentes niveles de trabajo y de acuerdo a la jerarquía a la cual pertenece, necesariamente nuestra vida depende del factor dinero, por ende, existe clasificadores entre pobres y ricos, las discriminaciones rutinarias dentro de una instalación militar:

- El nivel bajo debe contentarse con lo que le proporcionan de acuerdo a su estatus, ejemplo: no acceden a las cafeterías porque económicamente es insuficiente como en comprar comida, bebidas, prendas, entre otras. Mientras los demás son contrario al anterior en mención.
- El nivel alto puede mandar a confeccionar, su uniforme a su talla, buzo con su nombre, gorra con distintivos diferentes, mientras el nivel bajo se pone lo que le dan (dotación).

- Los niveles altos no realizan trabajos de domésticos dentro de una instalación, mientras el nivel bajo hace limpieza de artículos que cuenta el ejército (vehículos, instalaciones, muebles), cocina, etc.)

2.3.6.2. Discriminación racial

Se refiere al trato deferente a su mismo semejante, excluye a una persona por motivos de origen étnico, lo que constituye una vulneración de los derechos fundamentales de las personas y afecta a la dignidad. El Perú tiene diversos rasgos físicos de Costa, Sierra y selva, en pleno siglo XXI todavía no aprendemos a respetar a nuestros semejantes, persistiendo el racismo en clasificar a las personas por estatus desde la captación del personal, se mencionan ejemplos muy claros, para oficiales de talla alto, para suboficiales talla media y para tropa no existe limitantes de talla, a esto se suma la condición económica, nivel social entre otros.

Los insultos por discriminación racial se ven casi a diario, trato inferior a un militar, o grupo de militares es por su pertenencia a un grupo social, por razón de raza y lugar de origen que tiene como finalidad de disminuir sus oportunidades o menoscabar sus derechos como persona humana.

Es tarea de todos los ciudadanos de cualquier nivel social, construir un país más justa donde sus integrantes sean tratados con dignidad y respeto como un ser protegido por las leyes nacionales e internacionales, al margen de sus diferencias.

a. Discriminación por lugar de origen (costa, sierra y selva)

En cuanto a la discriminación por el lugar de procedencia las discriminaciones son por rasgos étnicos o también llamado rasgos raciales, en referencia del militar se clasifica por rasgos físicos, los más comunes la capacidad intelectual, su cultura, forma de hablada, personalidad y lugar de nacimiento de cada individuo.

b. Discriminación por raza/color y acoso

Es ilegal acosar a una persona por la raza, pero existen insultos o comentarios raciales hacia los militares descendientes indígenas tanto de la selva, sierra y costa, refiriéndose con los términos nativos, cholos o indios y negros respectivamente. Aún existen personas que piensan que los afrodescendientes e indígenas tienen menos inteligencia, un ejemplo común “los negros son buenos para actividades de fútbol” o “los cholos y nativos son buenos para trabajos de campo”. Los insultos racistas dentro de una instalación militar son por los siguientes casos:

- Una orden mal ejecutada (limpieza de una oficina, dormitorio, comedor, lavar vehículos, pintado de muebles entre otros).
- En el uso de servicios higiénicos.
- Uso de cubiertos en el comedor.
- Uso de computadoras.
- Nivel de aprendizaje.

Para contrarrestar la discriminación no existe denuncia alguna, los militares de nivel bajo en educación no conocen el tema o se conocen creen que no se logrará nada y la mayoría cree poner juego su estadia o trabajo en la entidad por represalias de los superiores, teniendo como fundamento del subordinado que el superior siempre tiene la razón. Para cambiar esa percepción, se necesita un sistema u oficina permanente que informe y alerte sobre estos temas desde los cuarteles, promover la igualdad de las personas y sería un cambio cultural y respeto a nuestra nación.

Discriminación racial



Figura 7. Discriminación por ser de procedencia indígena
Fuente: Espacio público, Blogger, Cholos contra cholos, migración y discriminación, Aníbal Arredondo (2014)

2.3.6.3. Discriminación de género

La discriminación de género se suscita cuando se trata de manera desigual a la persona de acuerdo a su género, en el ámbito militar mayormente sucede con personal femenino en el acoso sexual.

a. Acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Vivo, Martínez: lo define de la siguiente manera "a) Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual; b) Que no es deseado y, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige; c) Que tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura; d) Que la conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual; e) Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva y humillante para el afectado; f) Que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo-, g) Que debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos; ...k) Que el acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no".

b. Manifestación de acoso sexual

En lo militar se manifiesta mediante al Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. El ofrecimiento que realiza el hostigador a la víctima de un trato que va a beneficiar rotundamente su relación laboral o sus condiciones laborales la cual permite crear una estabilidad o permanencia en el trabajo todo ello a cambio de acceder sexualmente es decir se condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales, en los siguientes sucesos:

- Las mujeres hacen cargos falsos o simular tener trabajos pendientes, para no hacer ejercicios, formaciones, comisiones, entre otros.
- Solo los superiores puedan hostigar en el trabajo, para los subordinados amenaza con la ley de régimen disciplinario.
- Las mujeres tienen la "culpa" de ser acosadas por ser provocadoras.
- Un subordinado debe soportar cualquier cosa de su superior, es parte de su condición.
- Muchas mujeres callan por demostrar el hecho, prima el orgullo.

2.3.7. Consecuencias de la discriminación del personal militar

a. Consecuencias de discriminación por clase social y Racial.

El trato injusto al personal militar tiene consecuencias de la mayoría es baja autoestima y odio.

a.1 Odio

Según el autor Julián Pérez Porto (2009), define: El odio está vinculado a la enemistad y la repulsión. Las personas tratan de evitar o destruir aquello que odian. En el caso del odio hacia otro ser humano, el sentimiento puede reflejarse a través de insultos o agresiones físicas. Por lo general, se considera que el odio es lo opuesto al amor. Hay quienes creen, sin embargo, que del odio al amor hay un paso (y viceversa), ya que el odio siempre está dirigido hacia alguien que se considera importante y que moviliza al individuo. En este sentido, lo contrario al amor sería la indiferencia y no el odio.

El odio en el personal militar no se refleja en insultos o agresiones físicas, por lo que existe o es regulado por una ley con la finalidad de prevenir los malos comportamientos del personal. La ley 29131 ley de régimen disciplinario. El odio en lo militar se manifiesta encubierta creando enemistad (rechaza a otra persona) y la repulsión (deseo de producirle un daño o querer devolver un daño mucho mayor).

Frase de odio

Yo no te odio. Es más, si estuvieras ahogándote y yo pasara en un bote, hasta te saludaría.

Buscalogratis

Figura 8. Una Frase de odio

Fuente: Espacio público, buscalogratis, frases-de-odio.

a.2 La autoestima

Mckay y fanning (1999), menciona: se refiere al concepto que se tiene la propia valía y se basa en todos los pensamientos, sentimiento, sensaciones y experiencias que sobre sí mismo ha recabado al individuo durante su vida.

La baja Autoestima del militar se demuestra en el vivir diario sobre las experiencias negativas a su persona y comienza a sentirse poco valioso para la sociedad.

b. Consecuencias de acoso sexual

Las más comunes en el personal femenino son de tipo psicológico: humillación, baja de autoestima y deterioro de las relaciones sociales.

b.1 Humillación

Según el diccionario de la real academia (RAE), indica: Abatir el orgullo y altivez de alguien; Según el autor Julián Pérez Porto y Ana Gardey, (2011) define la humillación de la siguiente manera: Cabe destacar que la humillación aparece en ciertas parafilias que asocian esta cuestión al placer sexual, ya sea propiciando la humillación o recibéndola.

La víctima es condicionada con el beneficio laboral (facilidad de trabajo o flexibilidad en los horarios de trabajo), con el fin de acceder sexualmente.

b.2 Las relaciones sociales

Según el autor Florencia Ucha (2010), menciona: las relaciones sociales mayormente, se desarrollan dentro de un grupo social, también conocido como grupo orgánico. Cada persona dentro del grupo social desempeñará roles recíprocos dentro de la sociedad y actuarán de acuerdo a las mismas normas, valores y fines acordados siempre en orden a satisfacer el bien común del grupo.

Las deficientes relaciones sociales a consecuencia de la discriminación se manifiestan de la ausencia de compañerismo y la amistad. La ausencia del compañerismo se manifiesta en el trabajo, no comparte el espacio donde antes compartía con un grado de confianza, para intercambio de conocimientos o tareas en el quehacer del militar. Y la falta de amistad se manifiesta de la ausencia de una relación recíproca en que cada compañero de trabajo quiere el bien para el otro, es decir apoyo entre ambas partes.

2.3.8. Los procesos constitucionales sobre la discriminación

Respecto a la discriminación de raza, condición social y género, existen varios tratados o acuerdos internacionales con el único propósito de evitar la discriminación en todas sus formas. De la obtención de esta información, se ha procesado los aspectos más importantes de las Declaraciones, tratados y Pactos internacionales que se relacionan mutuamente con el objetivo de la presente investigación, se menciona en el siguiente contexto.

2.3.8.1. Declaración universal de los derechos humanos

La protección de los derechos humanos a nivel universal es la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que fue proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Con una visión extraordinaria sobre los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar de manera inalienable y en condiciones de igualdad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, argumenta de un futuro justo y digno para todos, brinda in instrumento poderoso en la lucha contra la opresión e impunidad, lo cual involucra el tema de no a la discriminación, el de trato de igualdad de protección para el hombre y la mujer contra toda forma de discriminación, se indica en los artículos siguientes.

Artículo 1. De la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. De la declaración universal menciona que Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2.3.8.2. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, fue aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá, Colombia en 1948.

En dicha declaración se consagra el derecho a la igualdad ante la ley, que todo ser humano desde su nacimiento tiene derecho a no ser discriminado y para la vivencia en armonía dentro de una sociedad se relacionara con sus semejantes, así como menciona en el artículo II.

Capítulo primero, Derechos Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna (Derecho de igualdad ante la Ley).

2.3.8.3. Convención Americana sobre Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos es también denominado como el Pacto de San José de Costa Rica o CADH, fue creado tras la firma de la

Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.

La convención fue creada con una visión de estados democráticos, con el propósito de defender los derechos esenciales del ser humano, con un régimen de libertad personal y de justicia social para toda persona humana, para su fundamento se menciona los artículos siguientes:

Artículo 1º, referente a la Obligación de Respetar los Derechos, en el párrafo 1, menciona que los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 17º, referente a la Protección a la Familia, en el párrafo 1, menciona que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado. Párrafo 2, menciona que reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención.

Artículo 24^o, referente a la Igualdad ante la Ley, menciona que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

2.3.8.4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Es uno los tratados internacionales referente a la materia de derechos humanos. Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, y entró en vigor el 4 de enero de 1969.

El primer artículo la Convención se refiere al concepto de discriminación racial, siguiendo un criterio amplio que obtiene en las modalidades de distinción, discriminación, restricciones o preferencias, que pueden ser por motivo de raza, color, origen nacional o étnico.

El Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, refiere en la Parte I, Artículo 1^o, párrafo1, menciona que en la presente Convención la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Además, existe una declaración importante que fue formulada por la UNESCO sobre racismo y prejuicios raciales, contiene tres puntos fundamentales:

- Todos los hombres que viven en nuestro tiempo pertenecen a la misma especie y descienden del mismo tronco;
- La división de la especie humana en “razas” es convencional y no implica ninguna jerarquía en ningún orden;
- En el estado actual de los conocimientos biológicos, no podemos atribuir las realizaciones culturales de los pueblos a diferencias de potencial genético: éstas se explican totalmente por su historia cultural. Basta invertir estos términos para obtener una radiografía del racismo.

2.3.8.5. Convenio N° 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes

El Convenio 169 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, es un tratado internacional adoptado en Ginebra, el 27 de junio de 1989. En nuestro país se aprobó con Resolución Legislativa N° 26253 del 05 de diciembre de 1993. Ratificado el 17 de enero de 1994. Entro en vigencia el 2 de febrero de 1995.

Artículo 2, párrafo 2. Menciona que esta acción deberá incluir medidas: a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población; b) que promuevan la

plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones; c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

Artículo 3, párrafo 1. Menciona que los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.

2.3.8.6. Constitución política del Perú de 1993

En su TÍTULO I (De la persona y de la sociedad; CAPÍTULO I (Derechos fundamentales de la persona. Artículo 2°. - Toda persona tiene derecho: numeral 2 indica, A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Así mismo de carácter fundamental se menciona en el artículo 2º inciso 19) reconoce la condición pluricultural de la Nación, así como el derecho de toda persona a su identidad étnica y cultural.

Es de resaltar que el artículo 200º inciso 2) de la Carta magna contempla el proceso constitucional de amparo, el cual se encuentra regulado por el Código Procesal Constitucional. En efecto, según el artículo 37º inciso 1)

del mencionado Código, el amparo procede en defensa del derecho de igualdad y de no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.

El estado peruano promueve contra la discriminación, así como indica en el párrafo anterior, además es tarea de los profesionales de derecho a hacer conocer los deberes y derechos del ser humano, con la finalidad de evitar cualquier manifestación de violaciones a los derechos fundamentales de la persona.

2.3.8.7. Código penal peruano

Para la aplicación de las sanciones tenemos el Código Penal: En su Capítulo IV Discriminación, Artículo 323º.- El que, por sí o mediante terceros, discrimina a una o más personas o grupo de personas, o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios, por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos, ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2) del artículo 36º. La misma pena privativa de libertad se impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental.

También se aplica la contra la discriminación el honor, tipificado como Injuria, se menciona en el Artículo 130°. - El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa.

El ser humano por su naturaleza es un ser social, que para la satisfacción de sus necesidades se relaciona con sus semejantes. Las relaciones interpersonales dentro de una sociedad es conocerse unos a otros en nuestro vivir diario tanto en lo familiar y laboral con la finalidad de vivir en armonía. Las relaciones efectivas entre hombres y mujeres son naturales permitiendo a garantizar un ambiente adecuado de convivencia.

2.3.8.8. Decreto legislativo N° 1094 Código Penal Militar Policial

La Constitución, en sus artículos 165° y 166°, asigna a las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional las trascendentales funciones de garantizar la defensa, independencia, soberanía, integridad territorial, seguridad y orden interno de la República. Asimismo, el Código Penal Militar Policial establece también los principios que sustentan la sanción del delito de función:

- a.** Principio de Orden y Disciplina: Es la obligación de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional de observar rigurosamente las normas establecidas en la Constitución Política del Estado, los instrumentos internacionales ratificados por el Perú, las leyes de la República y los reglamentos militares y

policiales. La disciplina es, además, la regla de conducta uniforme y común a los jefes, oficiales, soldados y policías para garantizar la defensa y seguridad de la República.

b. Principio de Jerarquía y Subordinación: La jerarquía militar y policial es la base de la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. Cada grado tiene una autoridad directa que encarna el superior inmediato, se halla sometido, al mismo tiempo, a todos los grados superiores y ejerce, a su vez, autoridad sobre los inferiores en grado. La autoridad del superior sobre el inferior en grado es la subordinación y ella consiste en el respeto y acatamiento a cada grado militar o policial. La subordinación entraña respeto, obediencia y colaboración. Es un principio absolutamente impersonal, pues tanto el jefe como el subalterno forman parte de una organización militar o policial, cuyo fin es el cumplimiento de los deberes militares o policiales que la Constitución instituye.

c. Principio de Mando y Obediencia: El mando es el privilegio y la obligación de dar órdenes. Todo superior debe mantener su autoridad sobre sus subordinados. Cualquiera que sea su grado o la dificultad que se le presente, se halla absolutamente obligado a exigir la obediencia y el respeto que le son debidos.

d. Principio de Defensa y Seguridad de la República: Las Fuerzas Armadas y Policía Nacional tienen como función primordial la defensa y seguridad de la República, de conformidad con los artículos 165º y 166º de la Constitución. Para cuyo cumplimiento es

imprescindible la preservación de la existencia, organización y operatividad de las fuerzas del orden, dado que la defensa nacional es integral y permanente, tal como lo establece el artículo 163° de la Norma Fundamental. Por ello, el delito de función previene y sanciona todo acto de los efectivos militares o policiales que atente contra las funciones, existencia, organización y operatividad de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional.

e. Principio de Subordinación al Poder Constitucional: Las Fuerzas Armadas y Policía Nacional no son deliberantes y están subordinadas al poder constitucional; por esta razón, en los efectivos militares y policiales recae con mayor intensidad el deber de defender la estabilidad de la organización política y viabilizar el normal desarrollo de la vida y acción del Estado, en concordancia con los artículos 165°, 166°, 169° y 171° de la Constitución. En consecuencia, el delito de función previene y sanciona todo acto de un militar o policía que atente contra el orden constitucional.

En el Libro Cuarto, Ejecución Penal del Título I, referente a Disposiciones Preliminares, en su artículo 460, menciona sobre Principio de igualdad, Está prohibida toda forma de discriminación en los centros de reclusión militar policial por razón de nacionalidad, edad, sexo, raza, religión, condición económica o social, situación jurídica, grado militar o policial u otra índole.

2.3.8.9. Decreto legislativo N° 1145 que modifica a la Ley N° 29131 Ley del Régimen Disciplinario de las FFAA.

Esta Ley tiene por objeto el fortalecimiento de la disciplina; la prevención de las infracciones de carácter disciplinario en que pudiera incurrir el Personal Militar; la regulación de las infracciones y sanciones, sustentadas en la disciplina, la obediencia, el orden, los deberes, la jerarquía y subordinación, la capacidad operativa y logística; y la ética, el honor, el espíritu militar y decoro, con sujeción al ordenamiento constitucional, leyes y reglamentos que las norman. Proceso sancionador de la ley en mención, no específica sanción sobre discriminación, solamente se relaciona con el tema de trato diferente entre militares superiores y subordinados, para su mejor comprensión mencionamos artículos y tipos de castigo:

- Artículo 16°. - Sanción disciplinaria, La sanción es la acción correctivo-disciplinaria y ejemplarizadora que impone un Superior Jerárquico a un subordinado de las Fuerzas Armadas que incurre en las infracciones previstas en la presente norma.
- Artículo 19° y 20.- Arresto simple y rigor, es una sanción impuesta por infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en la presente norma. El personal arrestado permanecerá en la Unidad o Dependencia, por el tiempo que dure la sanción, desarrollando la rutina del servicio. El personal de tropa Servicio Militar cumplirá el arresto en la "Sala Disciplinaria" de la Unidad a la que pertenecen o en la que se haya destacado o en comisión de servicio.

- Artículo 26°.- Graduación de las sanciones disciplinarias de acuerdo a lo siguiente: Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, de tres (03) a veinticuatro (24) meses; Postergación para ser declarado apto para el ascenso, de una a tres (03) promociones; Pase a la situación de retiro por medida disciplinaria; Baja del Servicio Militar por medida disciplinaria (Personal de Tropa/Marinería); Cancelación de asimilación o contrato por la razón de medida disciplinaria (Personal Militar Asimilado, Reserva y Reenganchado).

Tabla de infracciones leves

ÍNDICE	INFRACCIÓN	SANCION			
		DESDE	HASTA		
I. 28	CONDUCTA / COMPORTAMIENTO /MORALIDAD / ACTITUD / ATRIBUCIONES	5	Discutir alteradamente empleando palabras Impropias con un compañero o burlarse de él.	Amonestación	Seis (6) días de AS

Tabla 12. Infracciones leves, que tienen relación con tema de discriminación

Fuente: Ley N°29131 ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas

Tabla de infracciones Graves

ÍNDICE	INFRACCIÓN	SANCION			
		DESDE	HASTA		
II .2	AUTORIDAD	3	Reírse o burlarse de un Superior/subalterno.	8 días AS	15 días de AS
		8	Faltar el respeto a un Superior / subordinado.	1 día AR	5 días AR
		10	Imponer correctivos, Sanciones o castigos que atenten contra la dignidad o moral del subordinado.	1 día AR	5 días AR

Tabla 13. Infracciones Graves, que tienen relación con tema de discriminación

Fuente: Ley N°29131 ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas.

Ley N° 29131, ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas, es la norma que sanciona las infracciones que comete el militar en actividad, sin embargo, no existe específicamente sanción sobre discriminación por raza, condición social y sexo. Solamente existen sanciones relacionados a tema de tratos entre superiores y subordinados, así como se indica en las tablas 18 y 19. Ante la falta de existencia sobre discriminación fortalece al superior en seguir denigrando con actos discriminatorios hacia los subordinados.

2.3.8.10. Ley N° 29248 Ley del Servicio Militar

La presente Ley tiene por objeto regular el Servicio Militar Voluntario, su organización, alcances, modalidades, procedimientos y su relación con la movilización, de conformidad con la Constitución Política del Perú y los Convenios Internacionales de los cuales el Perú es parte.

Referente a la no discriminación menciona en el Título I, Artículo 2 del El Servicio Militar es una actividad de carácter personal. Mediante ella, todo peruano puede ejercer su derecho y deber constitucional de participar en la Defensa Nacional. Es prestado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los dieciocho (18) años de edad.

El servicio militar es retribuido mediante una serie de beneficios y derechos que buscan compensar las necesidades de los participantes y brindar posibilidades de desarrollo personal para su futuro. Asimismo, contribuye a afianzar el compromiso de los peruanos con

el país y se considera un deber con la patria para enfrenar sus amenazas y desafíos, así como para prestar ayuda y cooperación en zonas del país que requieran la presencia del Estado en labores de apoyo social y humanitario.

2.3.9. Sucesos de noticias relacionados con discriminación en las Fuerzas Armadas

a. Sancionarán a soldado del Ejército que denunció acoso sexual en cuartel (Diario la República – 2105).

Ejército blindaría a oficial y arremete contra joven que lo denunció por supuesto acoso sexual y tocamientos indebidos dentro del cuartel. Piura. Mientras que la Primera Fiscalía Penal de Sullana continúa con las diligencias en la investigación que se le sigue a un oficial del Ejército peruano (EP) por un delito contra libertad sexual en agravio de una soldado; la Inspectoría de la 1era. Brigada de Caballería del EP decidió abrir proceso contra la cabo Yomira Zamora Peña, quien denunció el hecho.

La madre de la joven soldado, Liliana Peña Ruiz, informó que el Ejército decidió archivar el caso y no abrir proceso contra el mayor EP Cristian Angulo Marconi, por el delito de tocamiento indebido, intento de violación y acoso sexual, por la supuesta falta de pruebas. Sin embargo, esta institución castrense sí decidió iniciar un proceso sancionador a la denunciante por haber infringido el reglamento del régimen disciplinario, al haber expuesto el caso ante los medios de comunicación y con el uniforme. Zamora ahora teme ser expulsada del servicio activo no acuartelado femenino (Sanaf). Incluso su madre sostiene que su hija no vive tranquila, pues sus superiores la intimidan.

En el presente caso la parte afectada es de menor rango, se evidencia en proteger al superior, más bien buscan sancionar al denunciante. Que los reglamentos internos de la entidad prohíben dar declaraciones a la prensa a todo militar con uniforme, si la denuncia hubiera sido dentro de la jerarquía militar, no hubiera prosperado la denuncia, que en mucho de estos casos quedan en el entorno militar afectando a la dignidad de cada persona uniformada por ser militar.



Figura 9. Acoso sexual

Fuente: Espacio público, noticias, Panorama (2015)

Diario la Republica:

<http://larepublica.pe/archivo/856175-sancionaran-a-soldado-del-ejercito-que-denuncio-acoso-sexual-en-cuartel>

Reportaje Panorama: <https://youtu.be/e5FMtQydVcs>

b. Magdalena: 4 militares mueren ahogados tras entrenamiento no autorizado en playa Marbella (Diario el Correo – 2017).

Se trata de un sargento, un cabo y dos soldados. El Ministro de Defensa confirmó que se trató de una actividad que no estaba programada. El entrenamiento físico realizado esta mañana en la playa Marbella en Magdalena del Mar, donde murieron cuatro militares, no estaba programado ni autorizado por el comando correspondiente, así lo informó el Ejército Peruano. Mediante un comunicado se detalló que los responsables de la muerte del sargento Bryan Lizana Chávez, el cabo Gabriel Gálvez Pareja y los soldados Percy Alvarado Huangual y Miguel Ángel León Lamas, están siendo sometidos a una investigación por parte del Sistema de Inspectoría del Ejército, independientemente de la responsabilidad penal a la que hubiera lugar. Los cuatro militares fallecidos pertenecían al Batallón de Intendencia N° 511 al mando del mayor Kliford Rey Sánchez, y participaron en el entrenamiento físico alrededor de las 07.15 horas, que son materia de investigación, cuando fueron absorbidos por el mar. Asimismo, dentro del personal rescatado figuran el mayor EP Alexis Rey Sánchez y el sargento Lennin Mendoza Falcón. Ellos fueron evacuados inmediatamente al Hospital Militar Central y se encuentran estables y fuera de peligro.

Un claro ejemplo de líder autoritario, si no estaban autorizados para salir al exterior de un recinto militar ¿Quién lo autorizó?, esto evidencia abuso de poder en discriminar a los subordinados por su condición, el superior tiene el respaldo del reglamento, RE 31- 44 (servicio interior) en la que

menciona que la disciplina es la condición esencial para la existencia de toda institución militar, consiste en mandar y obedecer dentro de las atribuciones del superior jerárquico y las obligaciones y deberes del subalterno; crea íntima cohesión y permite al superior jerárquico exigir y obtener del subalterno, bajo cualquier circunstancia, la ejecución de las órdenes impartidas y el cumplimiento de los deberes militares para el logro de la misión, objetivos y tareas trazadas por el Ejército.

Subordinados militares fallecidos



Figura 10. 4 militares mueren ahogados tras entrenamiento
Fuente: Espacio público, noticias, Diario correo (2017)

Diario el correo: 02 de Junio del 2017,
<https://diariocorreo.pe/ciudad/magdalena-dos-militares-muertos-y-dos-desaparecidos-en-playa-marbella-video-753545/>

c. Golpes y humillaciones: los abusos en cuarteles policiales y militares Los casos de maltrato a cadetes y suboficiales en instituciones armadas no cesan. El último de ellos involucra a ocho alumnas que fueron golpeadas con un palo por un superior (Radio la Voz del Sur – 2013).

Pese a que los altos mandos policiales y militares tratan de minimizar las agresiones y humillaciones ocurridas dentro de cuarteles y escuelas de instrucción, calificándolas de hechos aislados, las denuncias por este tipo de maltratos se siguen sucediendo. La última de ellas tiene como protagonistas a ocho alumnas de la Escuela Técnica de Suboficiales de Pucuto en Cusco, quienes fueron golpeadas con un palo por un teniente.

El instructor Emerson Suárez Achahui, aceptó su falta y fue removido del cargo mientras duran las investigaciones. Sin embargo, este incidente no parece sorprender a unas fuerzas armadas y policiales que cuentan por docenas las denuncias por este tipo de faltas.

El rosario de abusos incluye golpes, maltrato psicológico, humillaciones y hasta casos de abuso sexual. Situaciones que la policía se esmera en esclarecer con investigaciones pero que en contados casos concluye con sanciones ejemplares. “Es posible que no todas las situaciones de este tipo sean denunciadas”, señala el psicólogo David Jáuregui en declaraciones a elcomercio.pe. Para el especialista muchas quedan dentro del ámbito castrense y no se dan a conocer a la opinión pública.

ABUSOS DE TODO TIPO, En agosto 2010, el cabo Ayambo Sosa, de 24 años, terminó con un juego de llaves en el estómago luego de que el mayor EP Manuel Matos Rodríguez lo obligara

a tragarse estos objetos como castigo por haber llegado tarde. El hecho ocurrió en el fuerte militar Fernando Lores Mendoza de la ciudad de Iquitos.

El siguiente hecho data del 2012. En marzo de ese año, Jefferson Luis Prado Príncipe, alumno del Instituto de Educación Superior Tecnológico Naval – Citen, denunció maltratos físicos por parte de un oficial instructor y de sus compañeros de instituto. Aseguró que “no comía y era víctima de golpes”. Rápidamente, el comandante AP Fernando Valeriano, director de Intereses Marítimos e Información, señaló que no se encontró evidencia de la agresión. En mayo 2013, los cadetes de cuarto año Fernando Carrillo Minaya y Darío Urruchi Horna fueron dados de baja tras comprobarse que maltrataron física y psicológicamente al ex aspirante a cadete Rolf Aliaga Radenovich. Este último denunció que como parte de un proceso de “adoctrinamiento” tras el ingreso a la escuela fue obligado a comer excremento de aves y electrocutado. Ocurrió en la Escuela Naval de la Marina de Guerra del Perú.

EN PAÑALES, Las ceremonias de bautizo en las instituciones castrenses y policiales son sumamente famosas. Sin embargo, pese a haber sido prohibidas a inicios del 2013, se siguen registrando en algunas sedes castrenses. En mayo de este año, seis suboficiales del Ejército fueron sometidos a prácticas denigrantes y humillantes en el cuartel del Ejército de Chocope, La Libertad. Vestidos como bebés, solo con pañales, los hombres gatean y beben un líquido en biberones, todo ante la mirada de otros oficiales. Tras la investigación dos altos mandos fueron relevados de sus cargos. El ex ministro de Defensa general(r) Roberto Chiabra calificó el hecho de poco profesional. “Quien se expone a realizar este tipo de acciones denota muy poco profesionalismo. Se expone a ser sancionado y separado de forma

inocente, por un momento de alegría y chacota recibe una sanción más grave, que puede acabar su carrera”, dijo en declaraciones a el comercio.pe.

Uno de los últimos escándalos fue el denunciado por la familia del soldado voluntario Edward Suyón Moreyra, que habría sido golpeado y obligado a realizar largas sesiones de ejercicios. La madre del joven indicó que su hijo sufre de epilepsia y aun así sufrió golpes en la cabeza.



Figura 11. Golpes y humillaciones en las fuerzas armadas
Fuente: Espacio público, noticias, Radio la voz del sur (2013)

Radio la voz del sur: del 24 agos 2013,
<http://www.radiolavozdelsurmoquegua.com/golpes-y-humillaciones-los-abusos-en-cuarteles-policiales-y-militares-los-casos-de-maltrato-a-cadetes-y-suboficiales-en-instituciones-armadas-no-cesan-el-ultimo-de-ellos-involucra-a-ocho-alumnas-qu.html>

d. Arequipa: Ordenan arresto de suboficial de EP por relación con un superior (Diario la República – 2107)

La suboficial del Ejército del Perú (SO3) Karina Amaya fue sancionada con seis días de arresto en rigor por haber entablado una relación sentimental con otro miembro de esa institución que tiene un rango superior. En la institución castrense, el reglamento prohíbe este tipo de relaciones. De acuerdo a la Ley 29131 de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, se considera este acto como una conducta impropia y se califica como una infracción muy grave. El arresto en rigor significa que la joven debe permanecer en su centro de labor sin salir a su domicilio. Sin embargo, la sanción aún no está en ejecución para Amaya.

La suboficial actualmente cumple labores administrativas en el Hospital Militar Regional y está embarazada, su condición es de alto riesgo. Ante ello, la Defensoría del Pueblo presentó un hábeas corpus ante el Poder Judicial para que se deje sin efecto la medida. El argumento es que la sanción vulnera el artículo 2.1 de la Constitución Política del Perú, que protege el libre desarrollo de la personalidad. La Defensoría también considera que ejecutar una medida de este tipo representaría un riesgo para la mujer, dado su estado de gestación. Fuentes de la Corte de Arequipa informaron que en atención al hábeas corpus presentado, el juez de investigación preparatoria de Mariano Melgar, Gino Valdivia Sorrentino, hoy hará las diligencias correspondientes para constatar la situación de la suboficial.

El comandante general del Ejército del Perú, Luis Ramos, indicó que la suboficial Karina Amaya fue sancionada por sostener relaciones sexuales al interior de la institución con un

superior, de quien se mantiene en reserva su identidad. Ramos dijo que el hecho está prohibido de acuerdo a la Ley de Reglamento. Precisó que la sanción contra la suboficial no fue de seis días de arresto como informó la Defensoría del Pueblo mediante un comunicado. En ese sentido, dijo que la suboficial fue cambiada a otra sede del Ejército Peruano y el superior con el que mantuvo relaciones fue sancionado. “No hemos sancionado por amor a nadie. Hemos sancionado porque el superior ingresó al cuarto de la suboficial en horas de la madrugada. La relación sentimental fuera de la entidad no está prohibida, sí al interior”, enfatizó Ramos.

La institución quiere justiciar lo injustificable en exponer su nombre de la subordinada, poner en riesgo al concebido por nacer y la limitación del libre desarrollo de la persona humana.



Figura 12. Suboficial EP sancionado por relaciones sentimentales
Fuente: Espacio público, noticias, Diario la republica (2017)

Diario la república, del 29 Nov 2017,
<http://larepublica.pe/sociedad/1151423-ordenan-arresto-de-suboficial-de-ep-por-relacion-con-un-superior>

2.4. Definición de términos básicos

1. **Discriminación:** Según Islas, (2005), el lenguaje juega un papel muy importante en la discriminación, ya que este no sólo son las palabras sino también las emociones, afectos, preferencias, decisiones, etc. A través del lenguaje aprendemos a discriminar ya que «aprendemos a nombrar a las cosas y a las personas a partir de nuestro entorno; al mismo tiempo, integramos prejuicios, matices despectivos, atribuciones arbitrarias». (p. 5.).
2. **La Vulnerabilidad:** Según Julián Pérez Porto y María Merino, (2010), es la cualidad de vulnerable (que es susceptible de ser lastimado o herido ya sea física o moralmente). El concepto puede aplicarse a una persona o a un grupo social según su capacidad para prevenir, resistir y sobreponerse de un impacto. Las personas vulnerables son aquellas que, por distintos motivos, no tienen desarrollada esta capacidad y que, por lo tanto, se encuentran en situación de riesgo.
3. **El Odio:** Según Julián Pérez Porto, (2009), está vinculado a la enemistad y la repulsión. Las personas tratan de evitar o destruir aquello que odian. En el caso del odio hacia otro ser humano, el sentimiento puede reflejarse a través de insultos o agresiones físicas. La violencia suele ser una consecuencia del odio. Cuando un Estado está a punto de declarar una guerra, suele promover el odio hacia el enemigo entre los ciudadanos y los soldados. De esta manera, las acciones violentas aparecerán como justificadas y no generarán rechazo o sentimientos encontrados en la sociedad.
4. **Autoridad y Autoritarismo:** Según Claudia Ortiz, (2014), La palabra autoridad hace referencia a un poder que es considerado como legítimo y positivo por parte de los individuos o grupos que están en la misma relación de poder y que por ello mantienen una

actitud de obediencia a los mandatos que éste produce. Ese poder será legítimo en la medida que haya un acuerdo sobre: quién lo debe otorgar, para qué se ejerce, el modo con que se imparte, y por cuánto tiempo. Por el contrario, el autoritarismo es una degeneración de la autoridad en la que la obediencia de los subordinados se logra sin un consenso, mediante la imposición y la restricción de la libertad.

5. **El Militar:** según Julián Pérez Porto y María Merino, (2010), la noción está vinculada a los miembros, instalaciones e instituciones que forman parte de las fuerzas armadas. Los militares tienen la función de defender la soberanía de un país y su integridad territorial, entre otras funciones, para lo cual cuentan con armas y la posibilidad de hacer uso de la fuerza en circunstancias excepcionales. Una persona sólo puede ser militar cuando es integrante de las fuerzas armadas y ostenta un rango o grado dentro de dicha institución. Las fuerzas armadas, por otra parte, están bajo la órbita del Estado y deben responder a las autoridades constitucionales.

6. **Las fuerzas armadas:** Según Julián Pérez Porto y Ana Gardey, (2011), pueden cumplir con diversas funciones de acuerdo a la legislación vigente en cada país. En general su función más importante es la defensa del territorio nacional, aunque también puede dedicarse a controlar el orden interno, asistir a la población en situaciones de emergencia e incluso atacar a otros países.

7. **Autoestima:** Según Nathaniel Branden,(1999), define como la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades ésta, y aunque considera que esta definición aún se puede perfeccionar, también la define como:
 - La confianza en tu capacidad de pensar y de enfrentar los retos que la vida te presenta.

- La confianza de tu derecho a la felicidad, de ese sentimiento que te dignifica y te hace merecedor de valorarte a ti mismo como persona, y las aportaciones que haces al mundo como tal.

8. Los afrodescendientes: Según el autor Jorge Luis Tovar Díaz, (2017), son las personas descendientes de los africanos que fueron secuestrados en África y traídos a las Américas para ser utilizados como esclavos.

9. Pueblos indígenas: Según la portada de la defensoría del pueblo, El Perú es un país pluricultural. Desde tiempos antiguos, el territorio ocupado ahora por los peruanos fue habitado por diversos pueblos, cada uno con diferentes prácticas, costumbres y formas de concebir la vida y el bienestar. Sin embargo, la existencia de diversas culturas en nuestro país, lejos de valorarse como un aporte, ha puesto en evidencia diversos modos de discriminación y exclusión de los pueblos indígenas, expresados en el escaso ejercicio de sus deberes y derechos, así como en la escasa participación en la toma de decisiones, aun cuando se trate de factores que afectan a su desarrollo.

10. Igualdad de género: Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”.

11. Subordinación: según los autores Julián Pérez Porto y Ana Gardey, (2010), Existen diferentes tipos de subordinación o de sujeción a algo, por ejemplo: al mando, el dominio o la orden de alguien. La dominación implícita en la subordinación puede ser formal o simbólica. Además, es importante señalar que si bien lo habitual es que el subordinado acate el mando por la existencia de una relación jerárquica que él comprende y acepta, muchas veces ocurre que dicho dominio se produce aplicando la fuerza, como puede ser la imposición de una cierta conducta social por las fuerzas del orden a través de las amenazas y la violencia física.

12. Jerarquía: según los autores Julián Pérez Porto y María Merino, (2009), es un orden de elementos de acuerdo a su valor. Se trata de la gradación de personas, animales u objetos según criterios de clase, tipología, categoría u otro tópico que permita desarrollar un sistema de clasificación. La jerarquía, por lo tanto, supone un orden descendente o ascendente. El concepto suele estar asociado al poder, que es la facultad para hacer algo o el dominio para mandar. Quien ocupa las posiciones más altas de la escala jerárquica, tiene poder sobre los demás.

13. Clase social: según el autor Julián Pérez Porto, (2016), está compuesta por personas que, por las coincidencias mencionadas, forman parte del mismo estrato. A grandes rasgos puede decirse que una sociedad se divide en las siguientes clases sociales: baja, media y alta.

- En la clase baja están incluidas aquellas personas con dificultades para satisfacer sus necesidades básicas. Quienes integran esta clase social carecen de trabajo o disponen de empleos informales o mal remunerados. Al contar con recursos económicos reducidos, viven en barrios carenciados con múltiples problemas de infraestructura.

- Los sujetos de clase media, en cambio, gozan de mayores comodidades y posibilidades de progreso. Suelen tener la formación necesaria para acceder a buenos empleos, aunque a su vez necesitan trabajar mucho y esforzarse para mantenerse y crecer.
- La clase alta constituye el escalafón más alto de la sociedad. En ella se encuentran los individuos que reciben los ingresos más altos, como los dueños de empresas, los ejecutivos y los terratenientes. No solamente pueden satisfacer sus necesidades materiales sin problemas, sino que también tienen la posibilidad de ahorrar y de acceder a todo tipo de productos.

14. Indígena: según los autores Julián Pérez Porto y María Merino, (2011), En este sentido tendríamos, por tanto, que hacer referencia a lo que se conoce como indígenas de América que, como su propio nombre indica, es un término que se emplea para referirse a los pobladores originarios de aquel continente, así como a todo el conjunto de sus descendientes. En concreto, a los descendientes que han apostado por mantener su cultura, su forma de vida o incluso sus más ancestrales tradiciones.

15. Parafilia: Según la definición del diccionario de la Real Academia Española (RAE), una parafilia es un desvío de índole sexual. Se trata de una conducta íntima donde el placer se obtiene mediante una actividad diferente a la relación sexual en sí misma.

CAPITULO III

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis principal

Los factores de discriminación influyen al Personal Militar de las Fuerzas Armadas.

3.2. Variable de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Factores de Discriminación.

Se refiere a una causa por lo que son violentados sus derechos fundamentales del ser humano, entre los factores de discriminación en lo militar tenemos condición social, racial y género, teniendo en cuenta que los actores son los militares con estatus diferente y con estudios de tercero de primaria hasta superiores con maestrías.

Cesar A. Rodríguez (2008), en su texto titulado Derecho a la igualdad, «los ingresos, la clase social y la raza, factores tales como el género, el origen étnico, la nacionalidad, la afiliación religiosa o la ideología política» da lugar a las formas de discriminación.

El Personal Militar de las fuerzas armadas, son seres humanos que tienen personalidad de interactuar con la sociedad y también sufren las limitaciones de discriminación de acuerdo al estatus a la que pertenece. En la vida diaria del militar existen limitaciones de libre desarrollo de la persona humana, referente a la raza, género y condición social entre superiores y subordinados, diferenciado en sus tres categorías de Oficiales, Suboficiales y Tropa Servicio Militar Voluntario.

3.2.2. Definición operacional

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
FACTORES DE DISCRIMINACION DEL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS	Constitución política del Perú artículo 2 párrafo 2. Nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, condición económica o de cualquiera otra índole.	Aspecto racial	1. ¿Ud. Cree que influye el color de piel en la discriminación entre superiores y subordinados? 2. ¿Ud. Cree que influye la estatura o talla en la discriminación entre superiores y subordinados?	Ordinal
		Posición económica	3. ¿Cree Ud. la posición económica Influye en la discriminación entre personal de superiores y subordinados?	Ordinal
		Posición social	4. ¿Ud. Considera a los Oficiales como clase alta, Suboficiales como clase media y a la tropa como clase baja en la jerarquía social? 5. ¿Está de acuerdo con la limitación de no contraer matrimonio entre estatus diferente (oficial, suboficial y tropa) de la ley 29131?	Ordinal
		Trato de géneros	6. ¿Existe la igualdad de trato entre género femenino y masculino? 7. ¿Sabe Ud. si el género femenino es vulnerable en acoso sexual por parte de masculino?	
	Constitución política del Perú artículo 2 Párrafo 19. A su identidad étnica y cultural.	Procedencia	8. ¿Ud. Cree que influye el lugar de procedencia (costa, sierra y selva) en la discriminación entre superiores y subordinados?	Ordinal
		Cultura	9. ¿Sabe Ud. Si los militares superiores y subordinados se respetan sus Costumbres e idiomas (quechua y aimara)?	Ordinal

<p>Constitución política del Perú, Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <p>1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>	<p>Dominio</p>	<p>10. ¿Los jefes controlan y/o incentivan contra la discriminación?</p> <p>11. ¿Sabe Ud. si los superiores por su estatus tienen dominio hacia a los subordinados?</p> <p>12. ¿Sabe Ud. si a consecuencia del dominio generan humillación, odio y baja autoestima?</p> <p>13. ¿Alguna vez has sido discriminado?</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>desigualdad</p>	<p>14. ¿Los jefes por su superioridad, tienen empatía con sus subordinados?</p> <p>15. ¿Ud. Cree que existe empatía entre género masculino y femenino?</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Vulnerable</p>	<p>16. ¿Sabe Ud. si los subordinados con bajo nivel de educación son vulnerables en la discriminación?</p> <p>17. ¿Ud. considera que los militares de procedencia afrodescendientes e indígenas son más vulnerables en la discriminación?</p> <p>18. ¿Ud. Considera que los insultos y los gritos discriminatorios son parte del castrense militar?</p> <p>19. ¿Le gustaría recibir charlas sobre discriminación?</p>	<p>Ordinal</p>

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo tiene por objetivo, demostrar de qué manera impacta los factores de discriminación en el quehacer diario del personal militar superiores y subordinados. Así mismo se complementa con el desarrollo del tema en la recolección de información utilizando encuestas, imágenes y observación. A fin de que la investigación sea exacta.

Tal como lo afirma Méndez (2011, p.134) el propósito de formular el tipo de investigación, es que "... el instigador señale el tipo de información que necesita, así como el nivel de análisis que deberá realizar, tomando en cuenta los objetivos y la hipótesis planteada anteriormente.

Al respecto el mismo autor (ob.cit.: 2001, p.134), señala que un estudio de tipo descriptivo". Es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación de la información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios", en vista de ello, la investigación considero ajustarse a los lineamientos de un estudio de tipo descriptivo, pues determino la percepción de la realidad de los hechos sobre la discriminación entre personal militar.

3.3.2. Nivel o método de investigación

Las acciones realizadas para el desarrollo de investigación fueron a través de un enfoque metodológico cualitativa (Blasco y Pérez, 2007:25), una vez obtenida la información se basa en la observación de comportamientos naturales, es

decir de cómo afecta la discriminación por clase social, racial y género en el comportamiento de los militares en su vivir diario dentro de la instalación militar y además la investigación es una observación participativa formando parte del problema y las experiencias vividas dentro de la entidad militar.

Los autores Blasco y Pérez (2007:25), sostiene que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental. Según los autores Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio (2006) son aquellos que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Es así que al clasificar el diseño de investigación no experimental se obtiene una de sus clasificaciones en la que se basa este estudio, donde los autores (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 151) definen la investigación transversal como la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Arias (1998, p.52) la población es “el conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de la cuales se puede obtener alguna información”.

Los residentes militares están sumidos dentro del problema investigado, es por ello que se trabajó con el personal militar que labora en el Fuerte Arica, carretera Panamericana Sur km 1216 Distrito de Ite, Provincia Jorge Basadre, Departamento de Tacna. Oportuno establecer a que sea visible las incidencias discriminatorias entre diferentes jerarquías, que a su vez permitirá elaborar programa preventivo para el personal militar del distrito de Ite.

3.5.2. Muestra

La muestra es de 30 militares entre Oficiales, suboficiales y Tropa servicio militar, ubicados en el Fuerte Arica, carretera Panamericana Sur km 1216 Distrito de Ite, Provincia Jorge Basadre, Departamento de Tacna.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para Méndez (2001, p. 152), las técnicas “Son hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten obtener información. Las técnicas son los medios empleados para recolectar la información”

En la investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta, método de investigación que permite requerir datos a un grupo de personas que están involucradas con el tema de estudio y que nos permitirán acceder a la información desde la fuente primaria y directa.

En este sentido como fuente primaria se utilizó los documentos provenientes de fuentes relacionados al tema y como fuente directa los testimonios involucrados (personal Militar) se aplicó un cuestionario compuesto por 19 preguntas cerradas al personal de superiores y subordinados, relacionados sobre factores de discriminación.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó el instrumento de encuesta y observación.

a. Encuesta

Según García, Galisteo Gonzáles, Pérez Rodríguez, & García Arista (2009) Una encuesta es un conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho que abarca preguntas sobre los factores de discriminación al personal militar, con el objetivo de obtener la información correspondiente para demostrar las consecuencias causados al personal militar.

Las preguntas formuladas son para una muestra representativa del personal miliar del Fuerte Arica - Tacna, con el fin de conocer su opinión y además la muestra sirve para obtener un perfil compuesto de los militares.

b. Observación

Por su parte, Taylor y Bogdan, (2000:60); explican que en la observación será necesario tener en cuenta dos aspectos importantes que pueden influir en el resultado obtenido tras la misma, es el ocultamiento y la intervención. En el ocultamiento el individuo observado puede percatarse de la presencia del observador y distorsionar la conducta. La intervención denota el grado en que el investigador, a diferencia de un observador pasivo, estructura el ámbito de observación en respuesta a las necesidades del estudio.

En la presente investigación se realizó la técnica de observación, participando activamente como espectador de las actividades diarias de los militares, permitiéndome como investigador a determinar en qué hace, como lo actúa, quien lo actúa, cuando se lleva a cabo, cuánto tiempo, lugares donde lo realiza y porque motivos actúa.

Como observador activo se aplicó en las diferentes actividades diarias del militar en los siguientes aspectos:

- Sin que el observado se dé cuenta.
- Estando con personas observadas, haciendo preguntas de la actividad que está realizando o pidiendo una opinión.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el proceso analítico de las encuestas sobre los Factores de discriminación al personal militar en la zona: carretera panamericana sur km 1216 Distrito de Ite, Provincia Jorge Basadre – Tacna. En estudio, las cuales se realizó de acuerdo a las encuestas formuladas al personal militar, los resultados fueron

respondidas en su totalidad en forma escrito, presentándose un inconveniente al no querer responder sobre la encuesta, que posteriormente se dio solución explicando al personal, que no es perjudicial solo se trata de un trabajo de investigación. Aun así el miedo era por las sanciones, como indica en el Reglamento del Servicio en Guarnición para las FFAA Y PNP N° 04-32, capítulo 4 de la disciplina en la Guarnición Empleo de la Prensa, Radio y Televisión, párrafo 30, se menciona que “Todo miembro de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional en servicio activo, está prohibido de hacer uso de la prensa, radio o televisión o cualquier medio de información sin la correspondiente autorización de su comando salvo que se trate de asuntos de carácter humanístico o científico”

La investigación en estudio las cuales se realizaron de acuerdo a la muestra, los resultados fueron tabulados en el matriz de datos (si, no y talvez), teniendo en cuenta que la información basada en encuesta fue reunida de forma manual.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación tiene como base fundamental el de asegurar la confidencialidad de información que se reúna de la instalación militar bajo estudio.

Esta información se dio uso en el fin práctico con la única finalidad de tratar de percibir su expectativa respecto a la realidad de los hechos sobre la falta de igualdad de trato que implica discriminación entre personas de diferentes jerarquías y generando consecuencias que no se ajustan a las leyes actuales.

Esta investigación cumple los principios éticos de las investigaciones, así mismo es único y respetuoso al derecho de la propiedad intelectual (creaciones de la mente de cada ser humano).

Destacar, que se ha tenido el minucioso detalle de cuidado para respetar las opiniones de los autores de tesis de los cuales se relacionan con la variable de la presente tesis, nombrados en los antecedentes de la investigación.

Entre los principales principios éticos, se mencionan los siguientes: Respeto, Responsabilidad, Compromiso, Honestidad, Legalidad y consideración a los autores por los aportes teóricos que antecedieron en la presente tesis.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Resultados

Los resultados se demuestran a continuación:

Pregunta 01: ¿Ud. Cree que influye el color de piel en la discriminación entre superiores y subordinados?

Factores de discriminación referente al a raza

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	4	13
Si	21	70
No	5	17
TOTAL	30	100

Tabla 14. Factores de discriminación referente al aspecto físico

Fuente: Elaboración propia

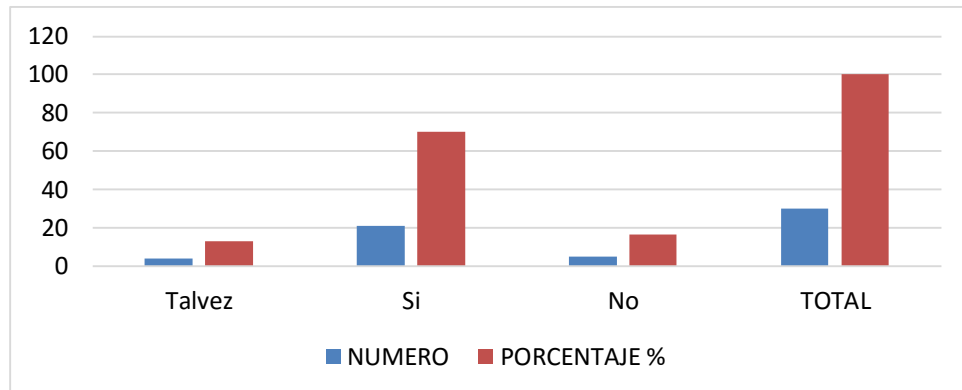


Figura 13. Factores de discriminación referente al aspecto físico

Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 14 el 70 % encuestados indican que, si influye el color de piel en la discriminación entre superiores y subordinados, mientras 16.7% considera no y el restante 13.3 % considera tal vez.

Pregunta 02: ¿Ud. Cree que influye la estatura o talla en la discriminación entre superiores y subordinados?

Factores de discriminación referente al a raza

CONOCIMIENT	NUMERO	%
Tal vez	7	23.3
Si	19	63.4
No	4	13.3
TOTAL	30	100

Tabla 15. Factores de discriminación referente al aspecto físico

Fuente: Elaboración propia

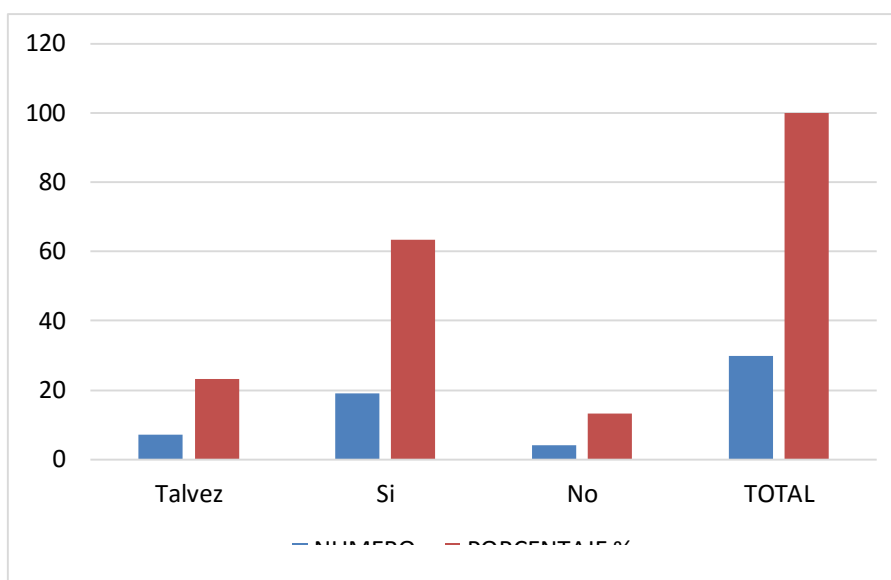


Figura 14. Factores de discriminación referente al aspecto físico

Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 15 el 63.4 % de encuestados indican que, si influye la estatura o talla en la discriminación entre superiores y subordinados, mientras el 23.3 % consideran tal vez y el restante 4% consideran no.

Pregunta 03: ¿Cree Ud. la posición económica Influye en la discriminación entre personal de superiores y subordinados?

Factores de discriminación referente a ingresos económicos

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	2	6.7
Si	23	76.7
No	5	16.6
TOTAL	30	100

Tabla 16. Factores de discriminación referente a posición económica
Fuente: Elaboración propia

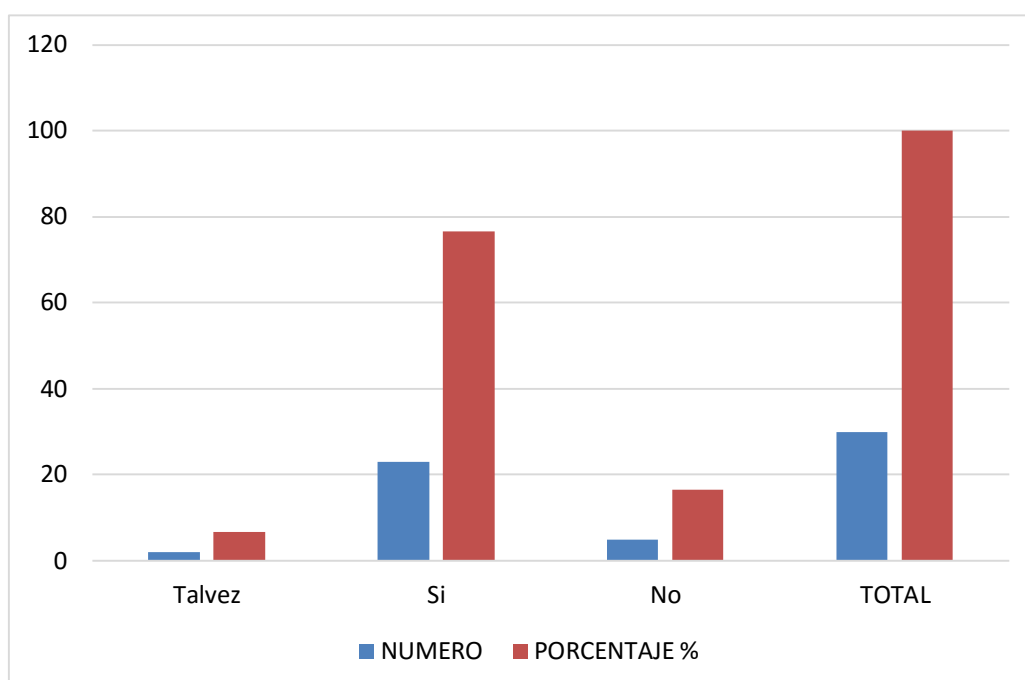


Figura 15. Factores de discriminación referente a posición económica
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 16 el 76.7 % de encuestados indican que, si influye la posición económica en la discriminación entre militares, mientras el 16.6 % considera no y el restante 6.7% considera tal vez.

Pregunta 04: ¿Ud. Considera a los Oficiales como clase alta, suboficiales como clase media y a la ropa como clase baja en la jerarquía social?

Discriminación referente a clase social (Estatus)

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	2	6.7
Si	23	76.7
No	5	16.6
TOTAL	30	100

Tabla 17. Discriminación referente a clase social (Estatus)
Fuente: Elaboración propia

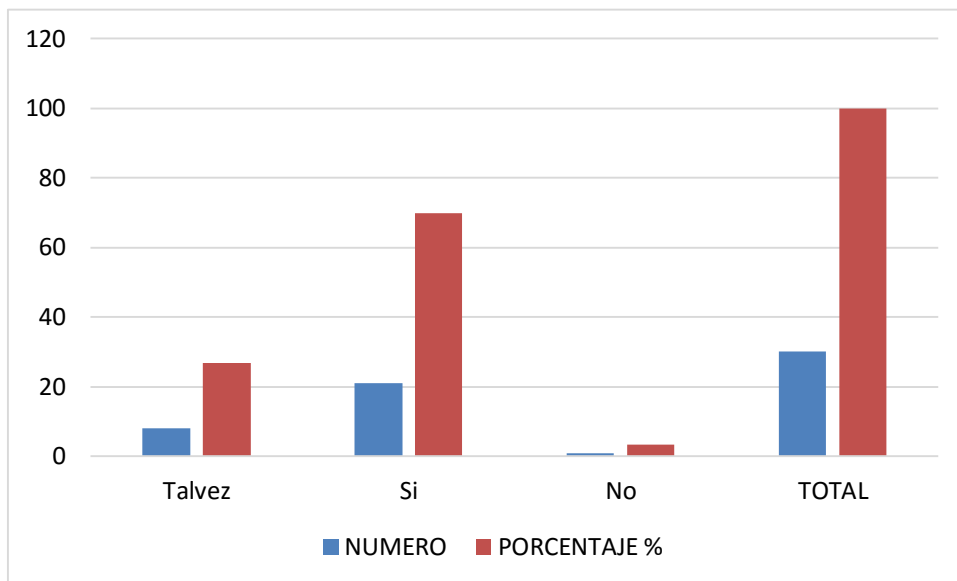


Figura 16. Discriminación referente a clase social (Estatus)
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 17 el 70% de encuestados indican que, si Consideran a los Oficiales como clase alta en la jerarquía social, mientras el 26.7% considera tal vez y 3.3% considera no

Pregunta 05: ¿Está de acuerdo con la limitación de no contraer matrimonio entre estatus diferente (oficial, suboficial y tropa) de la ley 29131?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	1	3.3
Si	6	20
No	23	76.7
TOTAL	30	100

Tabla 18. Discriminación referente a clase social (Estatus)

Fuente: Elaboración propia

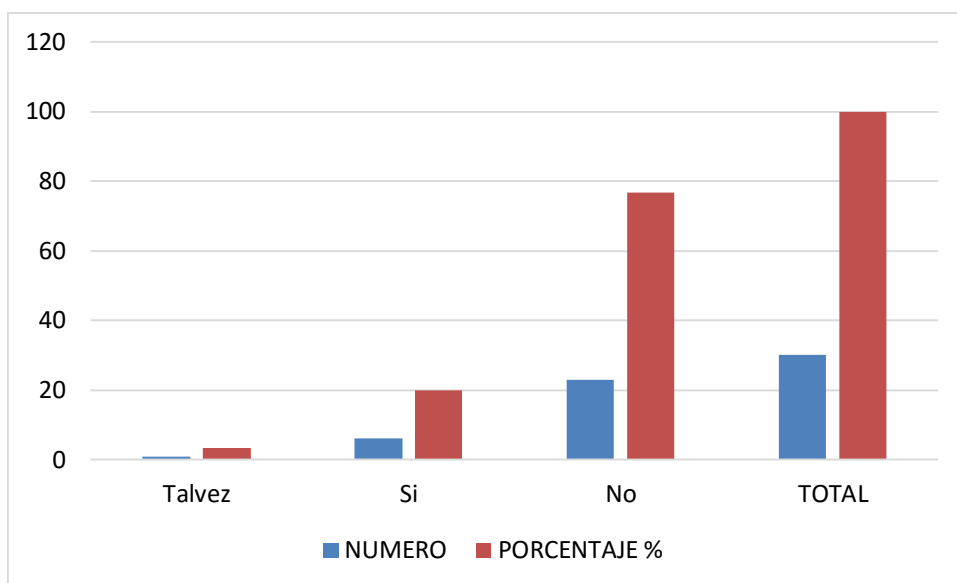


Figura 17. Discriminación referente a clase social (Estatus)

Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 18 el 76.6% de encuestados indican que no están de acuerdo con la limitación de contraer matrimonio entre estatus diferente (oficial, suboficial y tropa), mientras el 20% considera si y el restante 3.3% considera tal vez.

Pregunta 06: ¿Existe la igualdad de trato entre género femenino y masculino?

Factores de discriminación referente a género

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	1	3.3
Si	13	43.3
No	16	53.4
TOTAL	30	100

Tabla 19. Factores de discriminación referente a género
Fuente: Elaboración propia

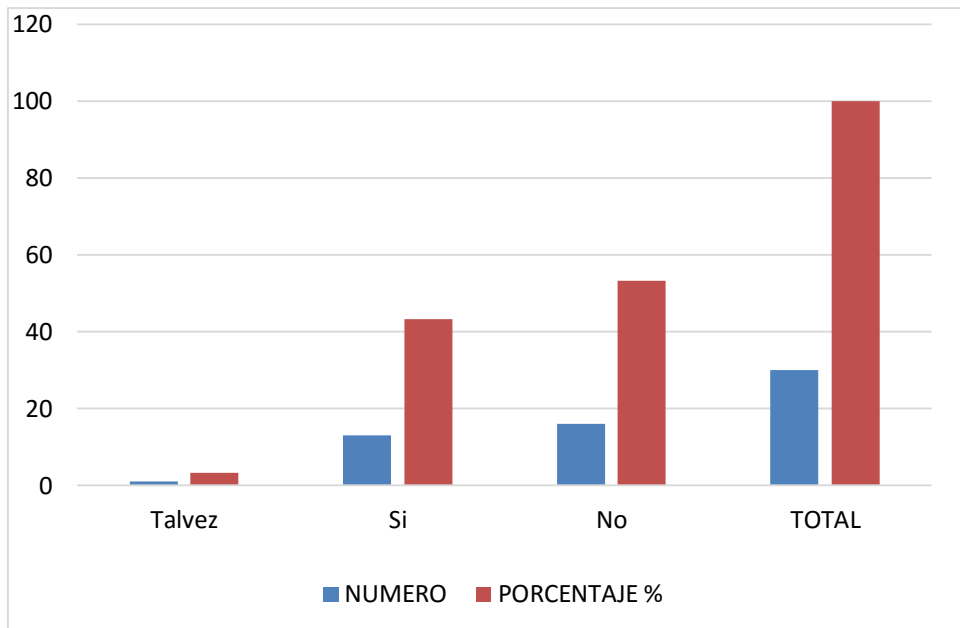


Figura 18. Factores de discriminación referente a género
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 19 el 53.4 % de encuestados indican que no existe la igualdad de trato entre personal femenino y masculino, mientras el 43.3 % considera si y el restante 3.3% considera tal vez.

Pregunta 07: ¿Sabe Ud. si el género femenino es vulnerable en acoso sexual por parte de masculino?

Factores de discriminación referente a género

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	3	10
Si	23	76.7
No	4	13.3
TOTAL	30	100

Tabla 20. Factores de discriminación referente a género

Fuente: Elaboración propia

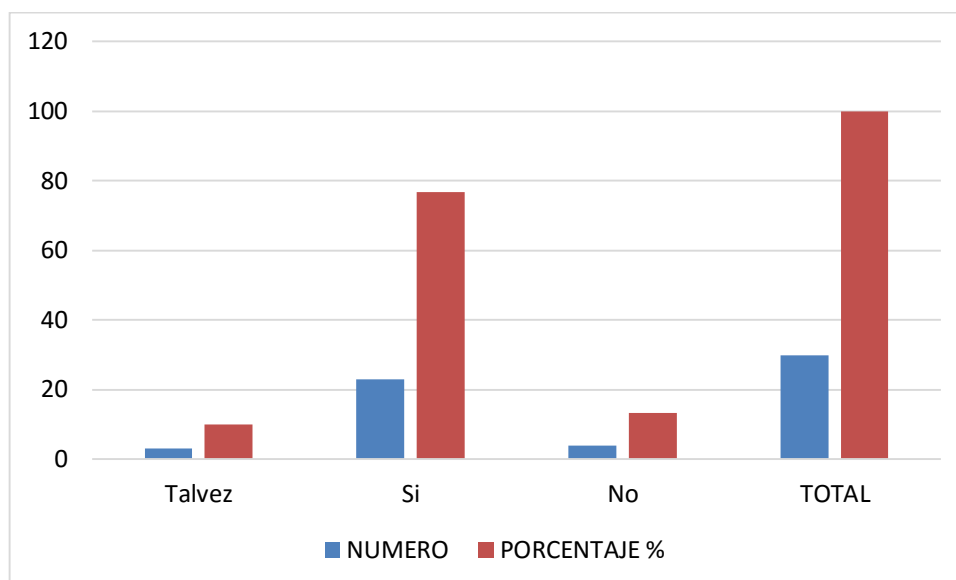


Figura 19. Factores de discriminación referente a género

Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 20 el 76.7% de encuestados indican que, si es vulnerable el género femenino en acoso sexual por parte de masculino, mientras el 13.3% considera no y el restante 10% considera tal vez

Pregunta 08: ¿Ud. Cree que influye el lugar de procedencia (costa, sierra y selva) en la discriminación entre superiores y subordinados?

Factores de discriminación referente a lugar de origen

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	2	6.6
Si	23	76.7
No	5	16.7
TOTAL	30	100

Tabla 21. Factores de discriminación referente a procedencia
Fuente: Elaboración propia

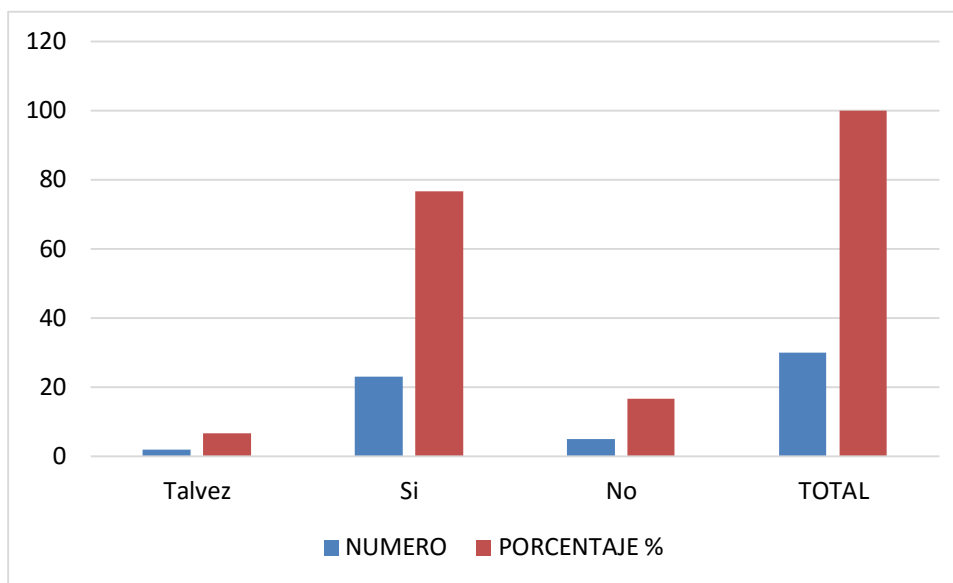


Figura 20. Factores de discriminación referente a procedencia
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 21 el 76.7 % de encuestados indican que, si influye el lugar de procedencia (costa, sierra y selva) en la discriminación entre superiores y subordinados, mientras el 16.7% considera no y el restante 6.6 % considera tal vez.

Pregunta 09: ¿Sabe Ud., si los militares superiores y subordinados se respetan sus Costumbres e idiomas (quechua y aimara)?

Factores de discriminación referente a étnico

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	2	6.7
Si	7	23.3
No	21	70
TOTAL	30	100

Tabla 22. Factores de discriminación referente a cultura
Fuente: Elaboración propia

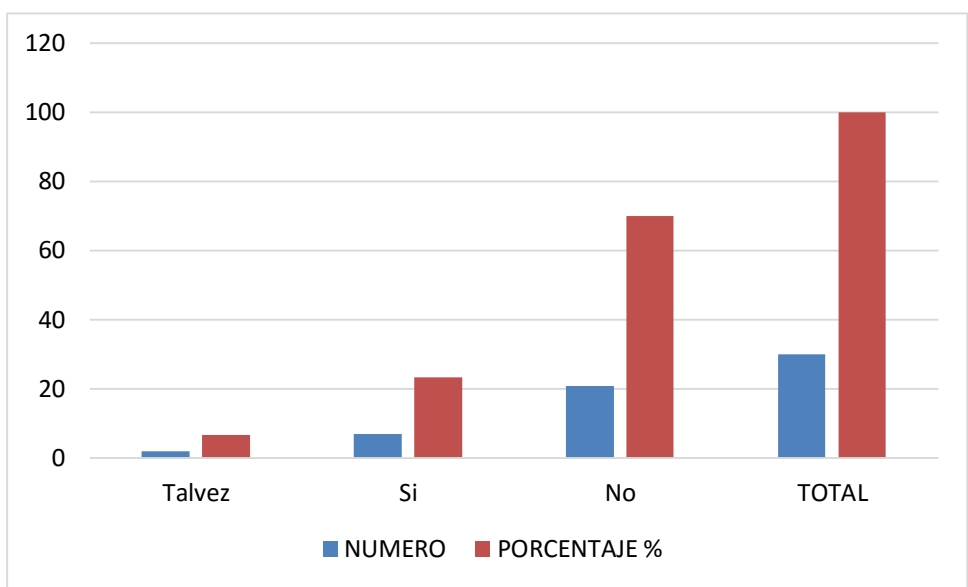


Figura 21. Factores de discriminación referente a cultura
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 22 el 70 % de encuestados indican que no hay respeto referente a costumbres entre militares de procedencia aimara y quechua, mientras el 23.3% considera si y el restante 6.7% considera tal vez.

Pregunta 10: ¿Los jefes controlan y/o incentivan contra la discriminación?

Discriminación referente a clase social (Dominio)

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	3	10
Si	6	20
No	21	70
TOTAL	30	100

Tabla 23. Discriminación referente a clase social (Dominio)
Fuente: Elaboración propia

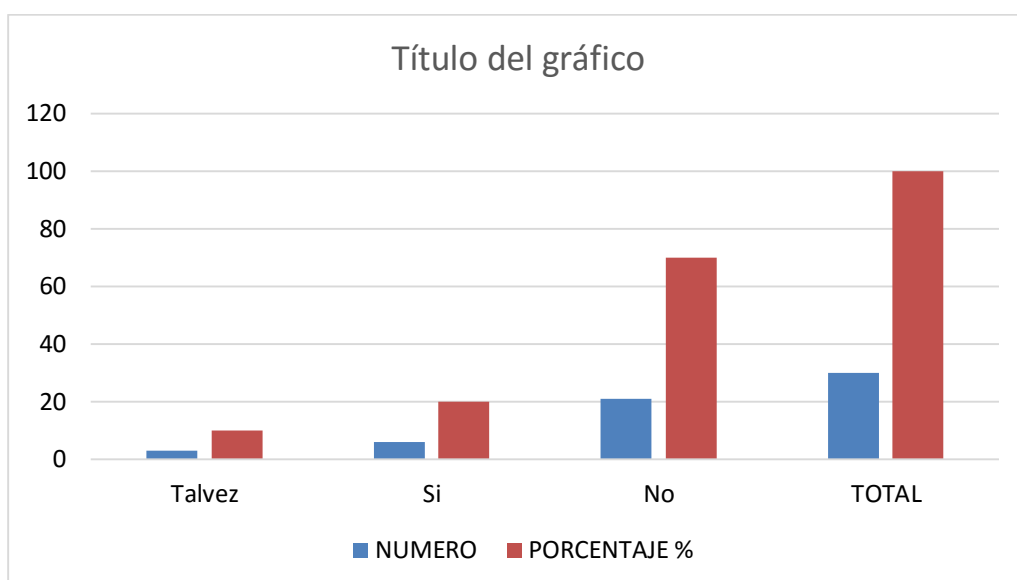


Figura 22. Discriminación referente a clase social (Dominio)
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 23 el 70% de encuestados indican que los jefes no incentivan contra la discriminación, mientras el 20% considera si y el restante 10% considera tal vez.

Pregunta 11: ¿Sabe Ud. si los superiores por su estatus tienen dominio hacia a los subordinados?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	1	3.3
Si	29	96.7
No	0	0
TOTAL	30	100

Tabla 24. Discriminación referente a clase social (Dominio)
Fuente: Elaboración propia

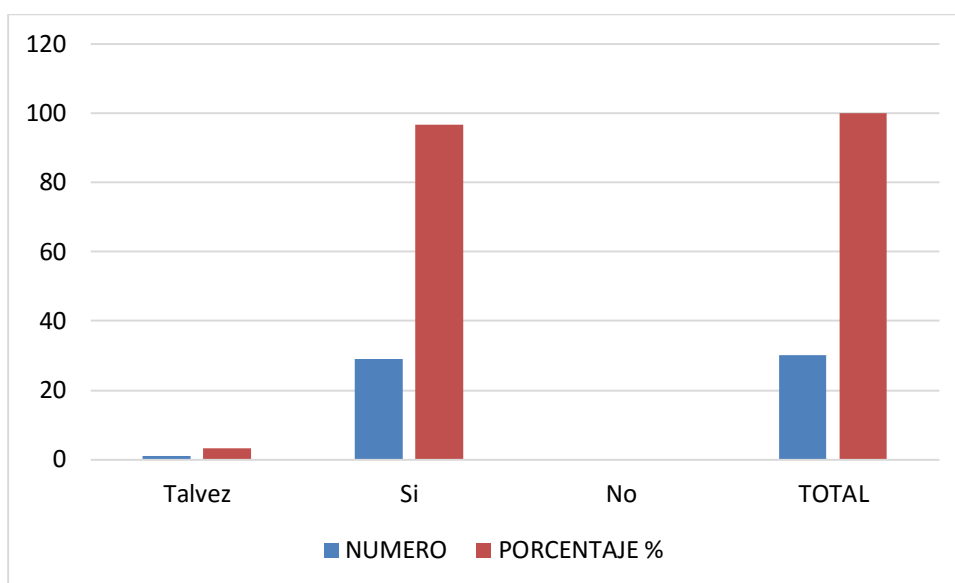


Figura 23. Discriminación por su condición de estatus
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 24 el 96.7% de encuestados indican que los superiores tienen dominio hacia los subordinados por su estatus, mientras el 3.3% considera tal vez.

Pregunta 12: ¿Sabe Ud. si a consecuencia del dominio generan humillación, odio y baja autoestima?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	3	10
Si	23	76.7
No	4	13.3
TOTAL	30	100

Tabla 25. Discriminación referente a clase social (Dominio)
Fuente: Elaboración propia

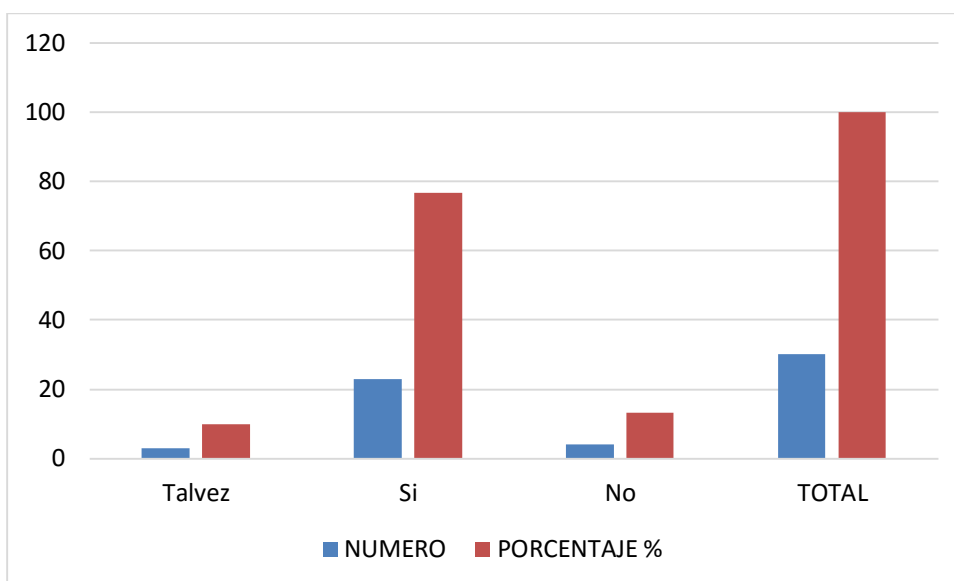


Figura 24. Discriminación referente a clase social (Dominio)
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 25 el 76.7% de encuestados indican que a consecuencia del dominio generan odio y baja autoestima, mientras el 13.3% considera no y el restante 10% considera tal vez.

Pregunta 13: ¿Alguna vez has sido discriminado?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	3	10
Si	25	83.3
No	2	6.7
TOTAL	30	100

Tabla 17. Discriminación referente a clase social (Dominio)

Fuente: Elaboración propia

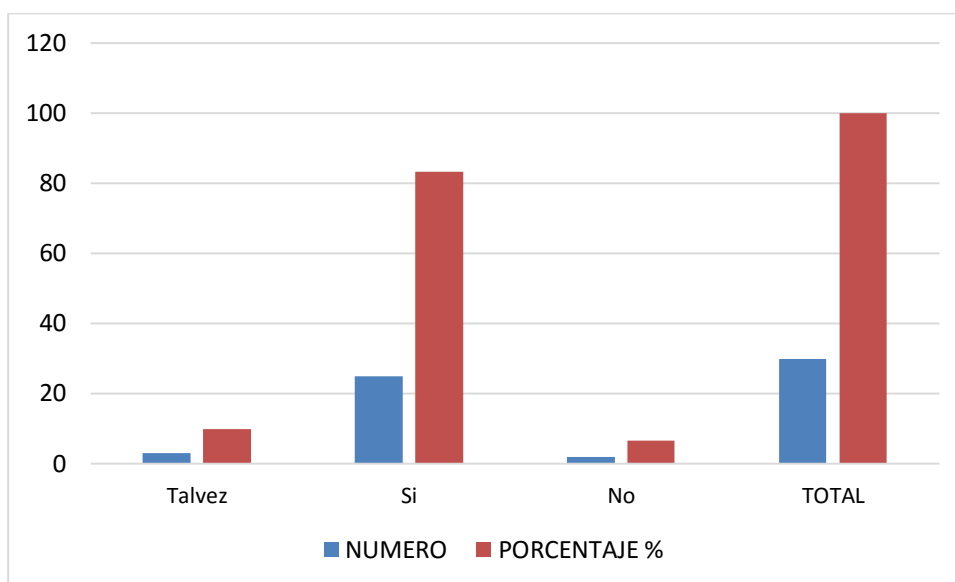


Figura 25. Discriminación por clase social

Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 26 el 83.3% de encuestados indican que han sido discriminados por clase social, mientras el 103% considera tal vez y el restante 6.7% considera no.

Pregunta 14: ¿Los jefes por su superioridad, tienen empatía con sus subordinados?

Discriminación referente a clase social (Empatía)

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	4	13.3
Si	8	26.7
No	18	60
TOTAL	30	100

Tabla 27. Discriminación referente a clase social (Empatía)
Fuente: Elaboración propia

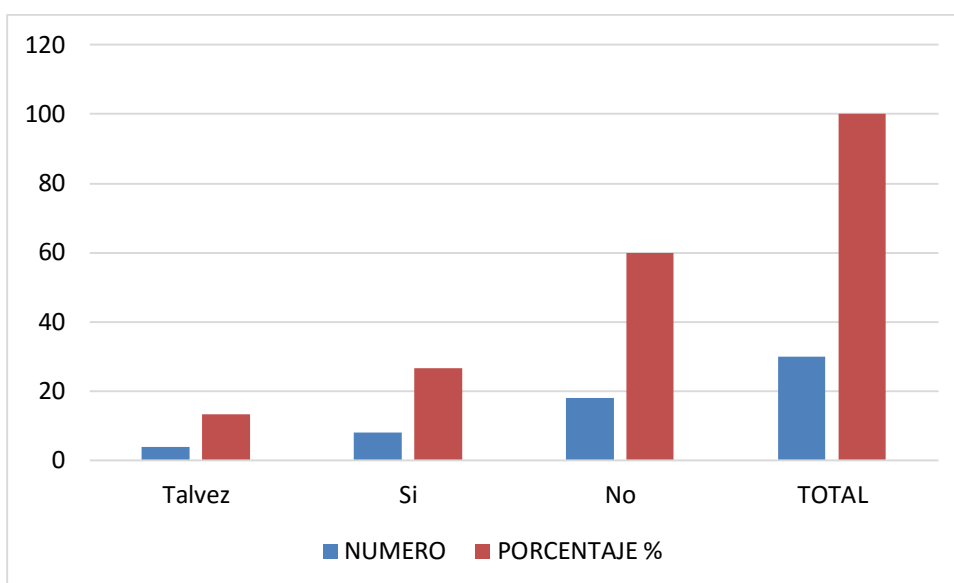


Figura 26. Discriminación referente a clase social (Empatía)
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 27 el 60% de encuestados indican que los jefes por su superioridad no tienen empatía con sus subordinados, mientras el 26.7% considera si y el restante 13.3% considera tal vez.

Pregunta 15: ¿Ud. Cree que existe empatía entre género masculino y femenino?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	3	10
Si	5	16.7
No	22	73.3
TOTAL	30	100

Tabla 28. Discriminación referente a clase social (Empatía)
Fuente: Elaboración propia

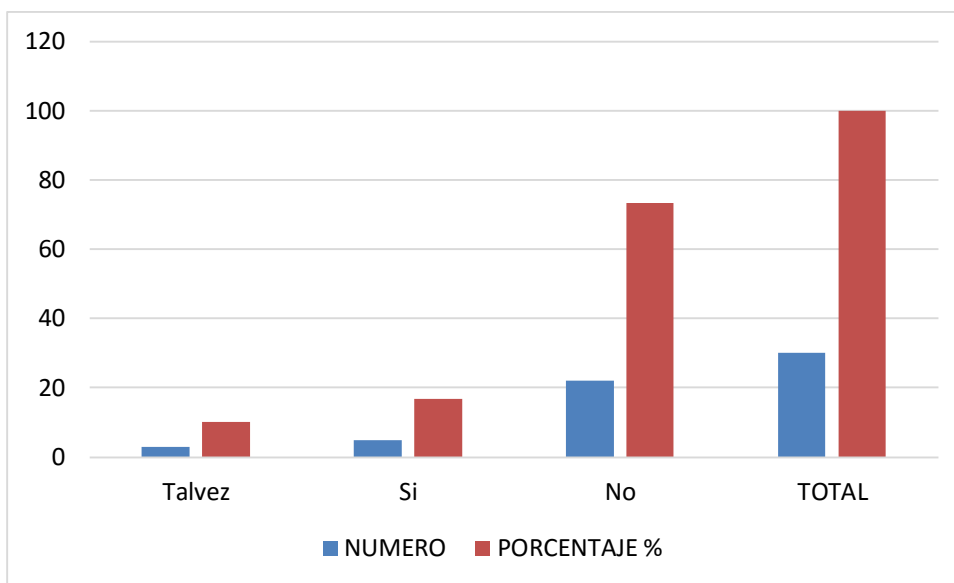


Figura 27. Discriminación referente a clase social (Empatía)
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 28 el 73.3% de encuestados indican que no existe empatía entre género masculino y femenino, mientras el 16.7% considera si y el restante 10% considera tal vez.

Pregunta 16: ¿Sabe Ud. si los subordinados con bajo nivel de educación son vulnerables en la discriminación?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	2	6.7
Si	24	80
No	4	13.3
TOTAL	30	100

Tabla 29. Discriminación referente a clase social (Vulnerable)

Fuente: Elaboración propia

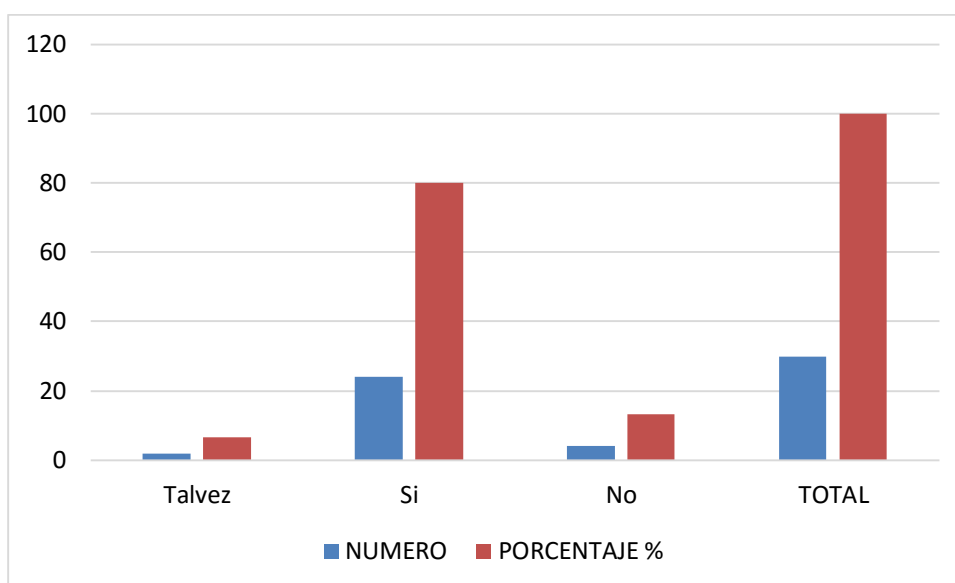


Figura 28. Discriminación por nivel de educación

Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 29 el 80% de encuestados indican que los subordinados con bajo nivel de educación, si son vulnerables en la discriminación, mientras el 13.3% considera no y el restante 6.7% considera tal vez.

Pregunta 17: ¿Ud. considera que los militares de procedencia afrodescendientes e indígenas son más vulnerables en la discriminación?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	2	6.7
Si	23	76.7
No	5	16.6
TOTAL	30	100

Tabla 30. Discriminación referente a clase social (Vulnerable)
Fuente: Elaboración propia

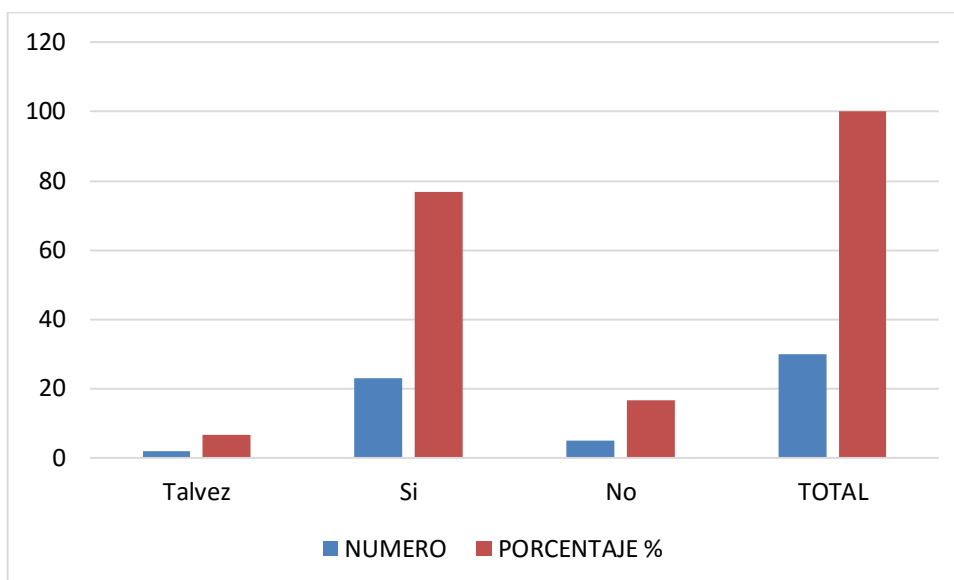


Figura 29. Discriminación referente a clase social (Vulnerable)
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 30 el 76.7% de encuestados indican que los militares de procedencia afrodescendientes e indígenas, si son más vulnerables en ser discriminados, mientras el 16.6% considera no y el restante 6.7% considera tal vez.

Pregunta 18: ¿Ud. Considera que los insultos y los gritos discriminatorios son parte del castrense militar?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	6	20
Si	21	70
No	3	10
TOTAL	30	100

Tabla 31. Discriminación referente a clase social (Vulnerable)
Fuente: Elaboración propia

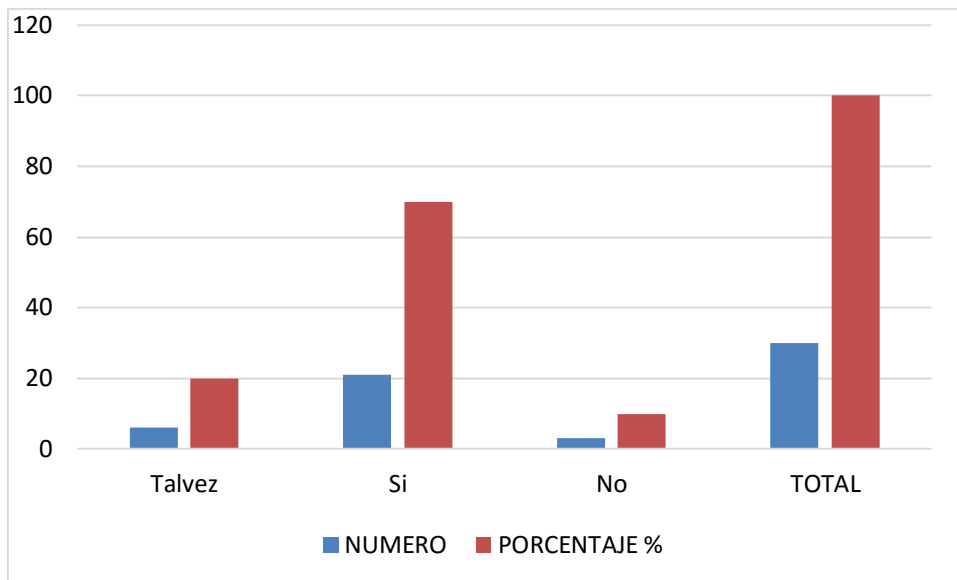


Figura 30. Discriminación referente a clase social (Vulnerable)
Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 31 el 70% de encuestados indican que los insultos y los gritos, si son considerados parte del castrense militar, mientras el 20% considera tal vez y el restante 10% considera no.

Pregunta 19: ¿Le gustaría recibir charlas sobre discriminación?

Factores de discriminación referente a clase social

CONOCIMIENTO	NUMERO	%
Tal vez	3	10
Si	27	90
No	0	0
TOTAL	30	100

Tabla 32. Discriminación referente a clase social (Vulnerable)

Fuente: Elaboración propia

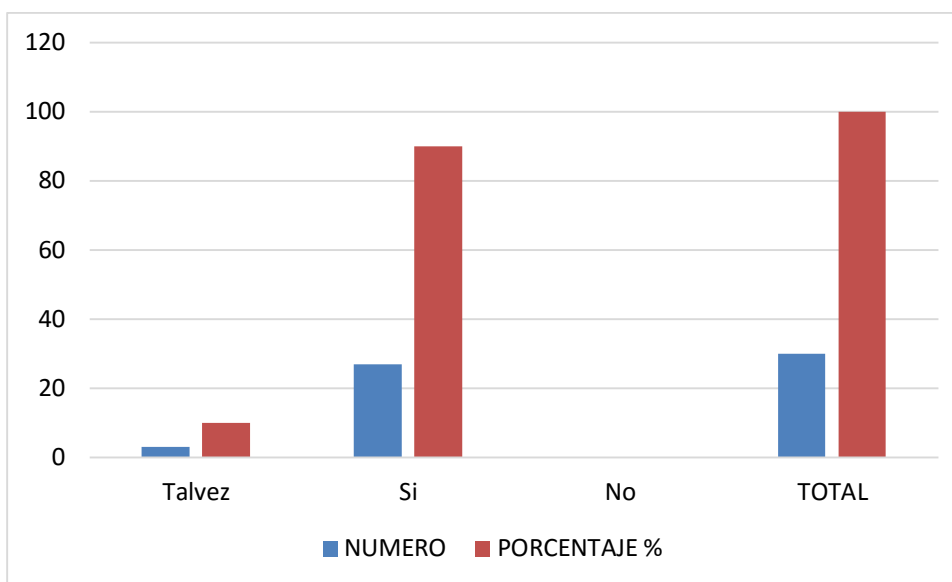


Figura 31. Requerimiento de temas de discriminación (Charlas)

Fuente: Encuesta

Descripción: De la Tabla 32 el 90% de encuestados indican que le gustaría recibir charlas sobre discriminación, mientras el restante 10% considera tal vez.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis y discusión de resultados

En la presente tesis: Los factores de discriminación y su influencia en el personal militar, en la guarnición de Fuerte Arica, provincia Jorge Basadre del Departamento de Tacna. Se estudió la aplicación de la encuesta representando en tabla y figura de cantidades y porcentaje de acuerdo a los resultados obtenidos en el capítulo anterior, podemos definir las operaciones más importantes.

5.1.1. De las 19 preguntas cerradas (Si, No y Tal vez), 09 de los encuestados corresponden a los estatus oficiales, 13 a suboficiales y 08 pertenecen al personal de tropa, se evidencia con los resultados que, en los tres estatus la discriminación es latente y con consecuencias.

5.1.2. Las encuestadas N° 14 y 15 corresponden a personal femenino, como resultado es pertinente resaltar que no existe empatía tanto entre superiores hacia subordinados o de personal masculino hacia femenino. Es decir que aún existe el machismo y líderes autoritarios en la entidad militar.

5.2. Las respuestas que tienen mayor porcentaje sobre la discriminación, se menciona a continuación:

5.2.1. De la Tabla 21 el 76.7 % de encuestados indican que, si influye el lugar de procedencia (costa, sierra y selva) en la discriminación entre superiores y subordinados, en la tabla en mención se evidencia la falta de identidad y respeto a nuestro país de muchas diversidades étnicas y culturales.

- 5.2.2.** De la Tabla 24 el 96.7% de encuestados indican que los superiores tienen dominio hacia los subordinados por su estatus, mientras el 3.3% considera tal vez, es decir los subordinados se conforman con lo que dicen los superiores.
- 5.2.3.** De la Tabla 29 el 80% de encuestados indican que los subordinados con bajo nivel de educación, si son vulnerables en la discriminación, mientras el 13.3% considera no y el restante 6.7% considera tal vez, es decir los subordinados sufren actos discriminatorios por falta de conocimiento sobre sus derechos y deberes como ser humano.
- 5.2.4.** De la Tabla 32 el 90% de encuestados indican que le gustaría recibir charlas sobre discriminación, mientras el restante 10% considera tal vez, con la respuesta de los encuestados se evidencia que en la entidad militar no existe información sobre discriminación.
- 5.2.5.** Las 19 preguntas encuestadas han sido sobre factores de discriminación referente a clase social, económica, raza y género. De los cuales queda demostrado que la discriminación es latente, existente en la realidad del convivir diario de los militares, que para el pueblo civil parecer ser muy disciplinados, pero dentro de las instalaciones militares es otra realidad, que en mucho de los casos la discriminación se manifiesta en el trato y consideran como parte del castrense militar.

VI. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones de la actual investigación fueron las siguientes:

1. La discriminación es evidente en la sociedad militar por la diversidad de etnias, culturas y además sumándose la categorización de jerarquías o grados del militar, que conducen al personal en quebrantar la autoestima, manifestada en trato injusto, así mismo las normas militares no son claras en proteger sobre la discriminación.
2. Según los resultados de la investigación se señala que los factores de discriminación son cuatro: Discriminación por clase social, condición económica, étnico y género. Que afectan a los individuos de procedencia afroperuanos e indígena, sectores considerados con menos de nivel de educación y cultura.
3. Uno de los motivos de la existencia de discriminación son los distintos niveles de educación (Primaria no completa – Superiores con maestrías) y cultura, en tanto los superiores tienen supremacía en status y dominio hacia los subordinados, por ende, los subordinados en su mayoría son conformistas.
4. La falta de información y conocimiento de las normas nacionales, internacionales (convenios) y normas internas de la entidad militar sobre temas de discriminación en cualquiera de sus formas, generan un alto grado de desconocimiento en cuanto se refiere a cómo defenderse cuando son violentados sus derechos fundamentales por sus semejantes.

VII. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones de la presente investigación fueron las siguientes:

1. La entidad militar debe implementar stands contra la discriminación consintiendo en orientar la información a todos los militares tanto superiores y subordinados, considerando que los derechos fundamentales de las personas son de acuerdo a la jerarquía de las normas, la norma en su máxima expresión esta la constitución política del Perú y las demás normas se condicionan.
2. Las fuerzas armadas deben priorizar la protección de su personal de los tratos injustos, teniendo en cuenta que las procedencias de militares son de las tres regiones de nuestro país (costa, sierra y selva). Se debe preservar y respetar la diversidad de etnias y culturas de cada integrante. Debe estar orientado a la igualdad de derechos y del libre desarrollo del ser humano. Todos estos enunciados con la finalidad de contar con potencial humano con actitudes positivos para el beneficio de la sociedad y personal.
3. En toda entidad militar se debe implementar charlas informativas y guías sobre discriminación y derechos del militar, que faciliten a una orientación adecuada, necesaria y actualizada. Las personas idóneas para dar la información deben ser jurídicos militares, que deben contribuir los conocimientos sobre temas de discriminación, con el fin de garantizar los derechos fundamentales del personal militar.

4. El tema de la discriminación se debe hacer conocer en máxima expresión a todo el personal militar de los tres estatus (Oficiales, suboficiales y Tropa), afín de que tomen conciencia de no discriminar a su semejante y que cada individuo militar masculino y femenino practique la empatía poniéndose en el lugar de otro y con el fin de evitar excesos de discriminación o tratos injustos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos:

1. Carlos Sabino, (1992), 216 págs. El Proceso de Investigación, Ed. Panapo, Caracas, Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.
2. https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/.../el-proceso-de-investigacion_carlos.
3. Edelsys Hernández Meléndrez. (2006), Metodología de la Investigación, Escuela Nacional de Salud Pública.
4. biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/como_escribir_tesis.pdf
5. Andrés Eduardo Cusi. (2005), Constitución Política del Perú 1993 comentada gaceta jurídica, Tomo I y II.
6. andrescusi.blogspot.com/2014/04/constitucion-politica-del-peru-1993.html
7. Colección Jurídica. (2012) Compendio de Derechos Humanos: Tratados Internacionales de los que el Perú es Parte, Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2013-00945.
8. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/.../DGDOJ-Compendio-Derechos-Humanos.pdf>
9. Decreto Legislativo N° 1145.- Decreto Legislativo que modifica la *Ley 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas*.
10. https://www.google.com.pe/search?ei=aD8rWtv5N4Tm_QbV7Kv4BA&q=dl.
11. Decreto Legislativo N° 1094.- Código penal militar policial.
12. <https://www.legal-tools.org/doc/6895aa/pdf/>

13. Decreto Legislativo N° 1146, Que Modifica La Ley N° 29248, Ley Del Servicio Militar.
14. https://www.google.com.pe/search?ei=iz8rWr_nJqPH_QajnpDoAw&q=dl.+1146+en+pdf&oq=dl.+1146+en+pdf&gs_l=psy-ab.12...255363.256414.0.257870.2.2.0.0.0.0.446.636.0j1j4-1.2.0....0...1c.1.64.psy-ab..0.0.0....0.6WbbRPT3Nzo
15. Prospecto de admisión de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú. 2017.
16. <https://obtencion.fap.mil.pe/media/attachments/2017/09/13/guia-del-postulante-eofap-2017-2018.pdf>
17. Prospecto de admisión de la Escuela Militar de Chorrillos. 2017. (Oficiales)
18. <http://www.escuelamilitar.edu.pe/admision/PROSPECTO-2017.pdf>
19. Prospecto de admisión de la Escuela Técnica del Ejército. 2017. (Suboficiales)
20. http://www.ete.edu.pe/prospecto_2017/prospecto_2017.pdf

Revista:

21. Martin Santos. 2014. La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) - Lima, Perú. Debates en sociología. revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/viewFile/10966/11477
22. Francisco Galarza y Gustavo Yamada. 2013. Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. Universidad Del Pacífico.

23. <http://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/discriminacion-laboral-en-lima-el-rol-de-la-belleza-la-raza-el-sexo.pdf>

Tesis:

24. Rocío María Valdez Humbser; (2013), “El Derecho A La Igualdad Y La No Discriminación De Género En La Selección De Personal En El Ámbito Laboral Del Perú” Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú, San Miguel – Pando. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5248>

25. José David Cajo Cosavalente; (2016), “La Contratacion De Los Trabajadores Extranjeros En El Perú. ¿Amparando La Discriminación Laboral Por Condición De Nacionalidad?” Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Lima,. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8400>

26. Nicolás Bello Amezaga, (2014), “titulado: y el Perú, ¡ay! ¡Seguía choleando! análisis de dos casos de discriminación social en cuatro diarios limeños” Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5656>

27. Janina María Duque Vanegas, (2012) “Genero y masculinidades ¿una transición discursiva incluyente? intervenciones sobre salud sexual y salud reproductiva en las fuerzas armadas y la policía nacional” Tesis previa para obtener el título de maestría en ciencias sociales con mención en género y desarrollo. Facultad Latinoamericana de ciencias sociales Sede Ecuador.

28. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/10227>

- 29. Lorenzo Hernández de la Sancha,** (2014), “Discriminación De Género E Interés Superior De La Persona Menor De Edad En La Legislación Que Regula Actualmente La Guarda Y Custodia En El Distrito Federal” Tesis para obtener el Grado de Maestro en Derechos Humanos y Democracia, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica de México.
- 30.** <https://scholar.google.com.pe>
- 31. Mayra del Carmen Pinto Álvarez,** (2017) “Discriminación a las personas discapacitadas por miembros del núcleo familiar, y la aplicación de sanciones a través de la ley orgánica de discapacidades” Tesis previo a optar el grado de licenciada en jurisprudencia y abogada, Universidad Nacional de Loja – Ecuador.
- 32.** <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/18669>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tema: “Factores de discriminación del personal militar de las Fuerzas Armadas - 2017”

Problema General	Objetivos	Marco Teórico Conceptual.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>¿Cuáles son los factores de la discriminación del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, 2017?</p> <p>Problemas específico</p> <p>a) ¿Cuáles son los factores que se analizan y explican en lo que se refiere a la discriminación del personal militar de las Fuerzas Armadas, 2017?</p> <p>b) ¿Cuáles son las consecuencias de la discriminación al personal militar de las Fuerzas Armadas?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar los factores de discriminación frente al Personal Militar de las Fuerzas Armadas, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Analizar y Explicar los factores de discriminación del personal militar.</p> <p>b) Detallar las consecuencias de discriminación al personal militar de las Fuerzas Armadas.</p>	<p>Según la Constitución política del Perú de 1993, En su TÍTULO I (De la persona y de la sociedad; CAPÍTULO I (Derechos fundamentales de la persona) en su Artículo 2°. - Toda persona tiene derecho: numeral 2 indica, A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.</p> <p>Párrafo 19. A su identidad étnica y cultural. El Estado reconoce y protege la pluralidad étnica y cultural de la Nación.</p> <p>Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <p>1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</p> <p>Comentario: A pesar de existir normas contra la discriminación, aún existe el trato diferente entre militares de diferentes jerarquías. Los factores de discriminación del personal militar se manifiesta en el trato diferente por su condición</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operamos, determinando la variable e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>Variable: Factores de discriminación del personal militar.</p> <p>Indicadores: Aspecto racial Posición económica Posición social Trato de géneros Procedencia cultura Dominio desigualdad vulnerable</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La presente investigación es de tipo descriptivo tiene por objetivo demostrar de qué manera impacta los factores de discriminación en las vidas del personal militar y complementando una investigación exacta de las actividades desarrollando en recoger la información utilizada con observación y cuestionario.</p> <p>Según, Méndez (2011, p.134), señala que un estudio de tipo descriptivo. “Es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación de la información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios”.</p> <p>Método de la Investigación Los autores Blasco y Pérez (2007:25), sostiene que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.</p> <p>Diseño de la Investigación El presente estudio es de diseño no experimental.</p> <p>El diseño de investigación No experimental según Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio (2006) son aquellos que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los</p>

		<p>social, racial, étnico, ingresos económicos y género, así mismo los actores para la investigación son los militares con diferentes niveles de educación, el más bajo con estudios de primaria y superiores con maestrías.</p> <p>El personal militar de Superiores y Subordinados sufren discriminaciones de acuerdo al grado a la que pertenece, asumiendo consecuencias de odio, baja autoestima, resentimiento, entre otros.</p> <p>Discriminación. - Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.</p>		<p>fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>En esta investigación se trabaja en la Escuela de Blindados del ejército con una población conformada entre superiores y subordinados (oficiales, suboficiales y tropa servicio militar) conformada por 72 trabajadores de los cuales la muestra es de 30 trabajadores.</p> <p>Técnicas e Instrumentos.</p> <p>El instrumento está conformado por 19 preguntas se aplicara a 30 personas entre Superiores y Subordinados de la Escuela de Blindados del Ejército.</p>
--	--	---	--	---

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
FACTORES DE DISCRIMINACION DEL PERSONAL MILITAR	Constitución política del Perú artículo 2 párrafo 2. Nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, condición económica o de cualquiera otra índole.	Aspecto racial	1. ¿Ud. Cree que influye el color de piel en la discriminación entre superiores y subordinados? 2. ¿Ud. Cree que influye la estatura o talla en la discriminación entre superiores y subordinados?	Ordinal
		Posición económica	3. ¿Cree Ud. la posición económica influye en la discriminación entre personal de superiores y subordinados?	Ordinal
		Posición social	4. ¿Ud. Considera a los Oficiales como clase alta, Suboficiales como clase media y a la tropa como clase baja en la jerarquía social? 5. ¿Está de acuerdo con la limitación de no contraer matrimonio entre estatus diferente (oficial, suboficial y tropa) de la ley 29131?	Ordinal
		Trato de géneros	6. ¿Existe la igualdad de trato entre género femenino y masculino? 7. ¿Sabe Ud. si el género femenino es vulnerable en acoso sexual por parte de masculino?	
	Constitución política del Perú artículo 2 Párrafo 19. A su identidad étnica y cultural.	Procedencia	8. ¿Ud. Cree que influye el lugar de procedencia (costa, sierra y selva) en la discriminación entre superiores y subordinados?	Ordinal
		Cultura	9. ¿Sabe Ud. Si los militares superiores y subordinados se respetan sus Costumbres e idiomas (quechua y aimara)?	Ordinal

	<p>Constitución política del Perú, Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <p>2. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>	<p>Dominio</p>	<p>10. ¿Los jefes controlan y/o incentivan contra la discriminación?</p> <p>11. ¿Sabe Ud. si los superiores por su estatus tienen dominio hacia a los subordinados?</p> <p>12. ¿Sabe Ud. si a consecuencia del dominio generan humillación, odio y baja autoestima?</p> <p>13. ¿Alguna vez has sido discriminado?</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>desigualdad</p>	<p>14. ¿Los jefes por su superioridad, tienen empatía con sus subordinados?</p> <p>15. ¿Ud. Cree que existe empatía entre género masculino y femenino?</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>Vulnerable</p>	<p>16. ¿Sabe Ud. si los subordinados con bajo nivel de educación son vulnerables en la discriminación?</p> <p>17. ¿Ud. considera que los militares de procedencia afrodescendientes e indígenas son más vulnerables en la discriminación?</p> <p>18. ¿Ud. Considera que los insultos y los gritos discriminatorios son parte del castrense militar?</p> <p>19. ¿Le gustaría recibir charlas sobre discriminación?</p>	<p>Ordinal</p>

Anexo 3: Instrumentos

ENCUESTA SOBRE FACTORES DE DISCRIMINACION

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación para prevenir la discriminación por clase social, condición económica, racial y género del PERSONAL MILITAR, FUERTE ARICA - TACNA, por lo que solicitamos su participación desarrollando cada pregunta de manera objetiva y veraz. La información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Primera parte:

- a. Estimado usuario marque con un aspa [X] donde corresponda.

Sexo:

Mujer

Varón

- b. Estimado usuario marque con un aspa [X] donde corresponda.

Jerarquía o estatus militar:




Oficial

Suboficial

Tropa

Segunda parte:

Escriba un aspa [X] sobre uno de los recuadros que califica usted a cada una de las siguientes preguntas relacionadas al trato diferente que Ud. recibe según su jerarquía.

Indicadores	N°	Pregunta/Respuesta	SI (1)	NO (2)	TAL VEZ (3)
					
Aspecto racial	1	¿Ud. Cree que influye el color de piel en la discriminación entre superiores y subordinados?			
	2	¿Ud. Cree que influye la estatura o talla en la discriminación entre superiores y subordinados?			
Posición económica	3	¿Cree Ud. la posición económica influye en la discriminación entre personal de superiores y subordinados?			
Posición social	4	¿Ud. Considera a los Oficiales como clase alta, Suboficiales como clase media y a la tropa como clase baja en la jerarquía social?			
	5	¿Está de acuerdo con la limitación de no contraer matrimonio entre estatus diferente (oficial, suboficial y tropa) de la ley 29131?			
	N°	Pregunta/Respuesta			

Trato de género	6	¿Existe la igualdad de trato entre género femenino y masculino??			
	7	¿Sabe Ud. si el género femenino es vulnerable en acoso sexual por parte de masculino?			
procedencia	8	¿Ud. Cree que influye el lugar de procedencia (costa, sierra y selva) en la discriminación entre superiores y subordinados?			
cultura	9	¿Sabe Ud. Si los militares superiores y subordinados se respetan sus Costumbres e idiomas (quechua y aimara)?			
dominio	10	¿Los jefes controlan y/o incentivan contra la discriminación?			
	11	¿Sabe Ud. si los superiores por su estatus tienen dominio hacia a los subordinados?			
	12	¿Sabe Ud. si a consecuencia del dominio generan humillación, odio y baja autoestima?			
	13	¿Alguna vez has sido discriminado?			
designalidad	14	¿Los jefes por su superioridad, tienen empatía con sus subordinados?			
	15	¿Ud. Cree que existe empatía entre género masculino y femenino?			
Vulnerable	16	¿Sabe Ud. si los subordinados con bajo nivel de educación son vulnerables en la discriminación?			
	17	¿Ud. considera que los militares de procedencia afrodescendientes e indígenas son más vulnerables en la discriminación?			
	18	¿Ud. Considera que los insultos y los gritos discriminatorios son parte del castrense militar?			
	19	¿Le gustaría recibir charlas sobre discriminación?			

AGRADECIMIENTO. - Muchas gracias por acceder a esta encuesta y colaborar con la presente investigación.

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Factores de Discriminación del personal militar							
	I. Constitución política del Perú artículo 2 párrafo 2. Nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, condición económica o de cualquiera otra índole.							
01	¿Ud. Cree que influye el color de piel en la discriminación entre superiores y subordinados?							
02	¿Ud. Cree que influye la estatura o talla en la discriminación entre superiores y subordinados?							
03	¿Cree Ud. la posición económica influye en la discriminación entre personal de superiores y subordinados?							
04	¿Ud. Considera a los Oficiales como clase alta, Suboficiales como clase media y a la tropa como clase baja en la jerarquía social?							
05	¿Está de acuerdo con la limitación de no contraer matrimonio entre estatus diferente (oficial, suboficial y tropa) de la ley 29131?							
06	¿Existe la igualdad de trato entre género femenino y masculino?							
07	¿Sabe Ud. si el género femenino es vulnerable en acoso sexual por parte de masculino?							
	II. Constitución política del Perú, artículo 2 Párrafo 19. A su identidad étnica y cultural.							
08	¿Ud. Cree que influye el lugar de procedencia (costa, sierra y selva) en la discriminación entre superiores y subordinados?							
09	¿Sabe Ud. Si los militares superiores y subordinados se respetan sus Costumbres e idiomas (quechua y aimara)?							
	III. Constitución política del Perú, Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Igualdad de oportunidades sin discriminación.							
10	¿Los jefes controlan y/o incentivan contra la discriminación?							
11	¿Sabe Ud. si los superiores por su estatus tienen dominio hacia a los subordinados?							
12	¿Sabe Ud. si a consecuencia del dominio generan humillación, odio y baja autoestima?							
13	¿Alguna vez has sido discriminado?							
14	¿Los jefes por su superioridad, tienen empatía con sus subordinados?							
15	¿Ud. Cree que existe empatía entre género masculino y femenino?							
16	¿Sabe Ud. si los subordinados con bajo nivel de educación son vulnerables en la discriminación?							
17	¿Ud. considera que los militares de procedencia afrodescendientes e indígenas son más vulnerables en la							

	discriminación?							
18	¿Ud. Considera que los insultos y los gritos discriminatorios son parte del castrense militar?							
19	¿Le gustaría recibir charlas sobre discriminación?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg. OVALLE PAULINO, DENIS CHRISTIAN

DNI: 40234321

Especialidad del validador: **ASESOR METODÓLOGO**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador

Anexo 5: Matriz de Datos - Factores de Discriminación del personal militar de las fuerzas armadas, panamericana Sur- Locumba – Tacna.

N° de Encuestado	VARIABLE : Factores de discriminacion del personal militar																		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9
1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	1
2	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
4	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3
5	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3
6	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1
7	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3
8	3	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1
9	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
10	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
11	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
12	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
14	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
15	1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
16	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1
17	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1
18	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
19	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
20	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1
21	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1
22	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
23	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1
24	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
25	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
26	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
27	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
28	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
29	1	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1
30	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1