

FUERZA AÉREA DEL PERÚ
ESCUELA DE OFICIALES



TESIS

**VALORES INTERPERSONALES Y FACTORES
SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PERSONAL DE LA
ESCUELA DE AVIACIÓN CIVIL DEL PERÚ: EDACI 2016**

PRESENTADO POR:

BR. ALF.FAP. SOVERO VARGAS OSCAR

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN AEROESPACIAL**

LIMA - 2016

Dedicatoria:

A Dios, por darme la oportunidad de estar conmigo y darme la salud necesaria para poder cumplir con mis objetivos.

A mis padres, Jorge Sovero y Lucila Vargas, y a mi enamorada Isabella Vourtsi, quienes son mi fuente de amor, cariño e inspiración, por haber sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio

Agradecimientos:

En primer lugar, agradecer a todo el personal de la Escuela de Aviación Civil (EDACI), quienes gracias a su amistad y ayuda, permitieron enriquecer el trabajo en base a preguntas, comentarios, críticas, y consejos.

De modo particular al Dr. Christian Húngaro y al Dr. Aldo Aguayo, quienes han hecho valiosos comentarios para poder llevar adelante y terminar el trabajo.

A todo el personal militar de las Fuerzas Armadas, principalmente a aquellos grandes líderes que batallan constantemente por influenciar y mejorar los valores de las personas, esto también se lo debo a ustedes.

Índice

Dedicatoria	I
Agradecimientos.	II
Índice	III
Índice de tablas	V
Resumen	VII
Abstract	VIII
Introducción	IX

CAPÍTULO I: DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento de la situación problemática.	1
1.2 Formulación del problema: General y específicos.	3
1.3 Justificación e importancia.	4
1.4 Objetivos: General y específicos.	5
1.5 Hipótesis: General y específicas.	6
1.6 Variables: Definiciones, Operacionalización.	9

CAPÍTULO II: DEL MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes: Internacionales y Nacionales.	12
2.2 Bases teóricas.	17
2.3 Definición de términos básicos.	25

CAPÍTULO III: DEL MARCO METODOLÓGICO

3.1 Alcance y diseño de investigación.	29
3.2 Población, muestra y muestreo.	30
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	32
3.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	37

CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS

4.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos.	39
4.2 Análisis descriptivo de la variable.	45
4.3 Prueba de hipótesis.	47
4.4 Discusión de resultados.	60

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones.	66
-------------------	----

5.2 Sugerencias.	68
Referencias	69
Anexos	72
Matriz de consistencia.	72
Consentimiento.	75
Ficha de datos.	76
Cuestionario.	78

LISTA DE TABLAS

	Págs.
Tabla 1: Operacionalización de variables.	10
Tabla 2: Distribución de la población.	30
Tabla 3: Distribución de la muestra.	31
Tabla 4: Distribución de los participantes en la investigación.	32
Tabla 5: Análisis de ítems de la dimensión Soporte de Valores interpersonales.	40
Tabla 6: Análisis de ítems de la dimensión Conformidad de Valores interpersonales.	40
Tabla 7: Análisis de ítems de la dimensión Reconocimiento de Valores interpersonales.	41
Tabla 8: Análisis de ítems de la dimensión Independencia de Valores interpersonales.	42
Tabla 9: Análisis de ítems de la dimensión Benevolencia de Valores interpersonales.	42
Tabla 10: Análisis de ítems de la dimensión Liderazgo de Valores interpersonales.	43
Tabla 11: Valores Alfa de Cronbach para las dimensiones del Cuestionario de Valores Interpersonales.	44
Tabla 12: Baremos percentilares para el Cuestionario de Valores Interpersonales.	44

Tabla 13:	Medias, desviaciones estándar y coeficiente de variación para Valores Interpersonales.	46
Tabla 14:	Resultados de la prueba de bondad de ajuste para Valores Interpersonales.	46
Tabla 15:	Valor soporte según género, grado, estado civil y tiempo de servicio.	48
Tabla 16:	Valor reconocimiento según género, grado, estado civil y tiempo de servicio.	50
Tabla 17:	Valor conformidad según género, grado, estado civil y tiempo de servicio.	52
Tabla 18:	Valor independencia según género, grado, estado civil y tiempo de servicio.	54
Tabla 19:	Valor benevolencia según género, grado, estado civil y tiempo de servicio.	55
Tabla 20:	Valor liderazgo según género, grado, estado civil y tiempo de servicio.	57
Tabla 21:	Valores interpersonales según género, grado, estado civil y tiempo de servicio.	59

Resumen

El propósito de este estudio fue analizar de qué manera la percepción de los valores interpersonales se ve influenciada por las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú. La muestra estuvo constituida por 104 efectivos, de ambos sexos, de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú. Se administró el Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Los hallazgos indicaron que el tiempo de servicio influye en el valor conformidad ($p < .05$), el grado influye en el valor benevolencia ($p < .05$), el grado y el estado civil influyen en el valor liderazgo y, ninguna variable sociodemográfica influye en los valores interpersonales en general ($p > .05$). Las implicancias de los resultados han sido discutidas.

Palabras clave: Escuela de Aviación Civil, Fuerza Aérea, Valores interpersonales.

Abstract

The purpose of this study was to analyze how the perception of interpersonal values is influenced by the sociodemographic variables gender, grade, civil status and time of service of the personnel of the EDACI of the Peruvian Air Force. The sample was constituted by 104 personnel, of both sexes, of the EDACI of the Peruvian Air Force. Gordon's Interpersonal Values Questionnaire was administered. The findings indicated that service time influences conformity value ($p < .05$), degree influences benevolence value ($p < .05$), degree and marital status influence leadership value, and no sociodemographic variable influences on interpersonal values in general ($p > .05$). The implications of the results have been discussed.

Keyword: Air Force, Interpersonal values, School of Civil Aviation.

Introducción

La sociedad en que vivimos es el reflejo de las instituciones que la componen, las interacciones entre los miembros que las integran, principalmente con los comportamientos de aquellos que las dirigen (las autoridades), quienes velarán por el cumplimiento de los patrones conductuales adecuados o inadecuados para desenvolverse de manera socialmente adaptada o evidenciar patrones desadaptativos de conducta (Grimaldo, 2008).

Como consecuencia de lo mencionado anteriormente, cabe señalar que el tema de los valores y su estudio en la actualidad constituye uno de los puntos críticos que atacan la naturaleza misma de la problemática que estamos viviendo: la crisis de valores, por la cual, aparentemente, están pasando en la actualidad las instituciones de nuestra sociedad.

Por otro lado, la literatura señala una carencia de estudios de los valores en militares, en tal sentido es el propósito de este estudio contribuir con datos en esta línea de investigación que nos permitan incrementar la literatura científica en el campo militar.

La importancia psicosocial del tema subyace en la necesidad de investigar qué es lo que está ocurriendo en las instituciones, que hace que los trabajadores se muestren cada vez con menos comportamientos adecuados y que se diga que existe una crisis de valores en ellos. Es este hecho el que nos sugirió seleccionar este tema, empezando con la EDACI, por el acceso a esta unidad.

Realizar el estudio de los valores permitirá a la institución contar con un diagnóstico organizacional y a partir de éste, focalizar esfuerzos en el desarrollo del recurso humano y

estar a la par de las organizaciones modernas en cuanto a gestión del talento y a las buenas prácticas laborales.

La estructura del informe se organiza del siguiente modo:

El primer capítulo está referido al problema de estudio, en este se hace una breve delimitación del problema de estudio y se formulan las interrogantes de investigación, los objetivos y las hipótesis.

En el segundo capítulo se presentan los antecedentes de investigación, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos.

El tercer capítulo está referido al marco metodológico, en este se abordan aspectos como el diseño que se ha utilizado, las variables de estudio, la población y muestra de estudio. Se presenta, además, los respectivos instrumentos de recolección de información, así como aspectos de validez y confiabilidad de los mismos, entre otros aspectos.

El cuarto capítulo tiene que ver con la presentación y discusión de los resultados. El quinto capítulo tiene que ver con las conclusiones del estudio y las respectivas sugerencias.

CAPÍTULO I: DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento de la situación problemática

Explicar la vinculación existente entre el desempeño laboral y la práctica de valores éticos, es un tema relativamente álgido en tanto que estos últimos representan quizás el aspecto más significativo del comportamiento social del individuo, manifestándose en el ámbito organizacional, a través de aquellas actitudes de compromiso e identificación que forman parte de una cultura de calidad permanente.

En la Fuerza Aérea del Perú y en las distintas Unidades que la conforman, es común observar que los Jefes se hallan con una carga de responsabilidad importante en las labores cotidianas, en donde se establecen metas y objetivos elaborados por la superioridad continuamente y que, de no considerarse la responsabilidad ética de todo el personal a cargo, afectan el normal cumplimiento de las misiones asignadas. El no considerar las diferentes subculturas de valores del personal al ponerse en funcionamiento los conductos regulares en los asuntos o solución de problemas de la

Unidad, afecta su compromiso y responsabilidad, pues al no sentirse apreciados no se implican con los resultados alcanzados.

La Escuela de Aviación Civil del Perú (EDACI) es una Unidad de la Fuerza Aérea del Perú (FAP), dependiente del Comando de Operaciones y de la Dirección General de Aviación Civil, que tiene como misión el formar pilotos civiles y personal civil aeronáutico, en provecho del desarrollo de la aviación civil y aerodeportiva, asimismo, tiene la función de capacitar al personal para conformar la reserva aérea de acuerdo a los intereses del país y a la normatividad de la Dirección General de Aviación Civil -DGAC, así como cumplir con las operaciones aéreas que disponga la superioridad.

Definida su misión, se entiende que la EDACI cumple funciones públicas y empresariales con la responsabilidad de brindar tanto un servicio de calidad educativa de primer nivel a los discentes militares y civiles a quienes se les oferta dicho servicio y que se constituyen como sus clientes externos, como la de realizar una adecuada gestión de manera armónica y sinérgica, caracterizada por la práctica de valores a nivel intrapersonal e interpersonal constituidos como los valores institucionales de la Fuerza Aérea del Perú: Integridad personal, Vocación de Servicio y Excelencia Profesional, los cuales se espera fortalecer siempre con programas adecuados, que en nuestra realidad son poco frecuentes.

De esta manera, se considera relevante estudiar y analizar qué variables sociodemográficas condicionan la práctica de los valores en el personal de EDACI, quienes al interactuar con los discentes y en cumplimiento de su misión, asumen

amplias responsabilidades no sólo pedagógicas y administrativas, sino también de modelaje social, siendo referentes de la cultura institucional de la FAP y de la EDACI.

1.2 Formulación del problema: General y específicos

Problema general

- ¿De qué manera la percepción de los valores interpersonales se ve influenciada por las variables sociodemográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú?

Problemas específicos

- ¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú, en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?
- ¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?
- ¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?
- ¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?

- ¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?
- ¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?

1.3 Justificación e importancia

Justificación teórica: La presente investigación es importante porque el análisis de sus resultados y conclusiones posteriores contribuirá al mejor entendimiento de las variables en estudio en el personal de EDACI, cuyo cuerpo de conocimientos contribuirá a monitorear cómo estas variables se comportan a lo largo del tiempo en estudios posteriores.

Justificación práctica: Conocer las características del personal de la EDACI con relación a los valores podría conllevar, si el caso lo amerita, a plantear medidas correctivas, en cuanto a competencias, contenidos curriculares, metodologías de enseñanza, estilos de convivencia, promoción de valores y normas, con fines de menguar los efectos negativos o erradicarlos. Como consecuencia del análisis de las variables referidas, los resultados del estudio, facilitarían la toma de decisiones y contribuirían a acciones sobre la base de hallazgos fundamentados y plausibles de verificación.

Justificación metodológica: La presente investigación ofrece información valiosa sobre la adaptación psicométrica (determinación de la validez y confiabilidad) del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en personal militar.

1.4. Objetivos: General y específicos

Objetivo general

- Determinar de qué manera la percepción de los valores interpersonales se ve influenciada por las variables sociodemográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú.

Objetivos específicos

- Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.
- Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.
- Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.
- Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

- Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.
- Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

1.5. Hipótesis: General y específicas

Hipótesis general

H₁: Las variables socio-demográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales.

H₀: Las variables socio-demográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales.

Hipótesis específicas

H₁: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan

diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables socio-demográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₂: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables socio-demográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₃: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables socio-demográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias

significativas en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₄: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables socio-demográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₅: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables socio-demográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₆: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan

diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables socio-demográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

1.6 Variables: Definiciones, Operacionalización.

Como variables de estudio se han establecido las siguientes:

Variabes atributivas (Sierra, 2005):

Factores socio-demográficos. Son un conjunto de características biológicas, socioeconómico-culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles (Rabines, 2002).

Valores interpersonales. Son aquellos que determinan lo que las personas hacen y cómo lo hacen y están influidas consciente o inconscientemente por el sistema de valores que ellos adopten. Asimismo, los valores interpersonales constituyen la compatibilidad e incompatibilidad entre valores inter o intraindividuales; es decir, aquel que implica relaciones de un individuo con los demás (Gordon, 1979; citado por Campos, 2009).

A continuación, se presenta la Tabla 1 de Operacionalización de las variables.

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable de estudio:	Dimensiones	Indicador	Ítems	Alternativas	Escala de medición
Valores interpersonal es	Soporte	Puntaje obtenido en la dimensión.	2, 12, 14, 27, 29, 33, 36, 40, 47, 52, 58, 64, 69, 75, 87.		
	Conformidad	Puntaje obtenido en la dimensión.	5, 9, 13, 20, 25, 32, 35, 48, 53, 57, 63, 66, 80, 85, 89.		
	Reconocimiento	Puntaje obtenido en la dimensión.	6, 10, 19, 22, 30, 38, 45, 49, 70, 77, 79, 82, 88.	2= +.	
	Independencia	Puntaje obtenido en la dimensión.	1, 4, 11, 16, 24, 34, 39, 43, 50, 55, 61, 68, 74, 78, 83, 90.	1= (. 0= -.	Intervalo
	Benevolencia	Puntaje obtenido en la dimensión.	3, 8, 18, 23, 28, 42, 44, 51, 54, 60, 62, 71, 73, 81, 86.		
	Liderazgo	Puntaje obtenido en la dimensión	7, 15, 17, 21, 26, 31, 37, 41, 46, 56, 59, 65, 67, 72, 76, 84.		

Variables	Sexo	---	---	Mujer/Varón	Nominal
socio-	Grado	---	---	Técnico/Subof	Ordinal
demográficas	Estado civil	---	---	icial/Civil	
				Soltero/Casad	Nominal
				o o	
				conviviente/D	
				ivorciado o	
				separado.	
	Tiempo de	---	---	1 año a más	Razón
	servicio	---	---		

CAPÍTULO II: DEL MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes: Internacionales y Nacionales

A continuación, se presentan una serie de estudios relacionados con el tema, tanto a nivel nacional como internacional.

A nivel internacional

Angelucci, Da Silva, Juárez, Serrano, Lezama y Moreno (2009) realizaron el estudio titulado: “Valores y factores sociodemográficos en estudiantes universitarios: Un estudio comparativo”, que tuvo como objetivo comparar los valores de los estudiantes de una institución universitaria en función de las variables socio demográficas género, procedencia (colegio: privado – público y religioso – no religioso), religión (católica – no católica) y edad. Para la investigación se diseñó una escala autoaplicada de 55 valores, que se administró mediante una selección

intencional a 3384 estudiantes. De la escala de valores se derivaron cinco dimensiones: Cosmopolitas, Sociales, Instrumentales, Morales y Conservadores. Los resultados indicaron que las mujeres presentaron mayor valoración de las dimensiones valores Morales, Sociales y Conservadores, mientras que los hombres valoraron más la dimensión Cosmopolitas. Los estudiantes provenientes de colegios religiosos valoraron más la dimensión valores Conservadores. La variable socio demográfica de mayor influencia en las preferencias axiológicas fue el género y la dimensión de valores diferenciada por mayor cantidad de los factores socio demográficos evaluados fue aquella representada por valores conservadores. Las principales conclusiones fueron: 1) En el caso de los valores conservadores y el género, se encontró que las mujeres son más conservadoras que los hombres; 2) La variable género resulta ser el factor sociodemográfico más importante para la diferenciación de la preferencia axiológica de los jóvenes universitarios, donde la edad, tipo de colegio (público o privado / religioso o no) y el tipo de religión (católica o no católica) no presentan una incidencia o muy poca sobre la importancia otorgada a los valores evaluados; 3) La dimensión de valores que no fue diferenciada de manera contundente por alguno de los factores sociodemográficos estudiados fue la dimensión valores instrumentales, siendo la más diferenciada aquella referida a los valores morales, por el género, y los conservadores, por el género y el tipo de colegio.

Castro y Nader (2006) realizaron la investigación titulada: “La evaluación de los valores humanos con el Portrait Values Questionnaire Schwartz”, cuyo objetivo fue verificar si existen diferencias individuales según dos contextos objeto de estudio (civil y militar) y según sexo y edad. El instrumento empleado fue el Portrait Values Questionnaire (PVQ). Los autores trabajaron con datos de una población argentina

(N = 692) en tres contextos diferentes: (a) población civil (n = 471), (b) oficiales militares (n = 97) y (c) cadetes (n = 124). El estudio les permitió verificar parcialmente la estructura de los valores propuestos por el autor y que la fiabilidad del PVQ resulta muy adecuada en los tres contextos estudiados. Asimismo, determinaron que los civiles están más orientados hacia el logro de objetivos personales (Autopromoción) y a la independencia para decir y hacer lo que uno quiere (Apertura al cambio), mientras que los militares están más orientados hacia los valores relacionados con el mantenimiento del orden social, la seguridad, la conservación de las tradiciones (Tradicición y Conformidad). Por otro lado, establecieron que no existen diferencias en las orientaciones valóricas según sexo y edad. Las conclusiones fueron: 1) En los militares predominan como guías motivacionales, las tradiciones, la estabilidad y el respeto por las normas como resulta esperable, ya que son precisamente los valores que se intentan socializar durante la formación militar; 2) En los civiles en cambio predominan valores relacionados con la libertad de las acciones, la novedad y la gratificación personal; 3) La dimensión que discrimina más es Conservación / Apertura al cambio.

A nivel nacional

Revilla (2013) realizó la investigación titulada: “Los valores organizacionales. El caso de un instituto pedagógico público de Lima”. El objetivo general de esta investigación fue conocer los valores explícitos en los documentos institucionales y los implícitos en la percepción de los actores del Instituto en estudio. El diseño metodológico fue de naturaleza cualitativa, de tipo empírica, nivel descriptivo y con método estudio de caso único. Los valores identificados en el Instituto han sido de carácter permanente e influyente, es decir, universales, estables y fundamentales que

determinaron una identidad marcada en la organización. Desde una clasificación más detallada se han encontrado valores religiosos como el carisma y el amor, cívicos como la solidaridad y el respeto y organizacionales como la responsabilidad y el trabajo en equipo. Las conclusiones fueron: 1) Los valores identificados en el Instituto son de tipo religioso, tales como el carisma y el amor; cívicos – políticos como la solidaridad y el respeto y organizacionales como la responsabilidad y el trabajo en equipo. Todos los valores están interrelacionados entre sí porque se asume a la organización dentro de un modelo de comunidad; 2) La realización de cada uno de los valores no se da en forma homogénea y plena en todos los actores. Se evidencia que tanto estudiantes como docentes y personal administrativo no logran del todo asumir la globalidad de todas las implicancias de un valor. Existen situaciones, gestos y posturas en algunas personas que no expresan la naturaleza y fin del valor; 3) Los valores presentes en la institución están comprendidos dentro de la cultura organizacional, es decir están expresados en principios, ideas, hábitos y estilos de comportamiento. Esto se evidencia porque están señalados en el marco filosófico y estratégico del PEI y porque existen situaciones descritas por los diferentes actores que reconocen la vivencia de los mismos en el quehacer institucional.

Grimaldo (2008) realizó un estudio titulado: “Valores en un grupo de policías de tránsito de la ciudad de Lima, Perú”, cuyo objetivo fue identificar y comparar la jerarquía de valores en policías según el sexo. La muestra estuvo conformada por 203 policías entre varones y mujeres, cuya edad promedio fue 34 años de edad, de Lima Metropolitana. Se aplicó la Escala de Valores de Rokeach. Para el análisis de los datos se utilizaron tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, media aritmética, desviación estándar y U de Mann Whitney. Se concluye que los policías,

varones y mujeres jerarquizaron los siguientes valores terminales: amor maduro, religión, armonía personal y respeto. En los valores instrumentales jerarquizaron: alegría y amor. En cuanto a la comparación, en la jerarquía de valores cada grupo mantiene una independencia en los valores terminales e instrumentales. Las conclusiones fueron: 1) El grupo de policías varones jerarquizó los siguientes valores terminales: amor maduro, religión y armonía personal, como valores más importantes y el grupo de policías mujeres jerarquizaron el respeto y la armonía personal, esto probablemente, debido a la situación de violencia cotidiana que enfrentan diariamente; 2) El grupo de policías varones jerarquizó a la alegría como valor instrumental más importante, mientras que el grupo de policías mujeres jerarquizó los siguientes valores instrumentales: amor y alegría como estrategias de enfrentar las situaciones difíciles que tiene que enfrentar, por las características de su trabajo; 3) Con respecto a las diferencias, cada grupo mantiene una independencia en los valores terminales que selecciona; sin embargo, se aprecia una diferencia altamente significativa sólo en el valor justicia a favor de las mujeres. En cuanto a los valores instrumentales, igualmente cada grupo presenta su propio orden; no obstante, se aprecia una diferencia significativa sólo en el valor tranquilidad, esto probablemente por el tipo de trabajo que desempeñan.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Revisión de los conceptos de valores

El estudio de los valores ha cobrado especial trascendencia en los últimos años. La realidad mundial es compleja, con crisis constantes y con cambios sumamente profundos en los que las sociedades cambian su estructura, sus costumbres y, por ende, su sistema de valores (Castro y Nader, 2006).

Los valores pueden ser estudiados de diversas disciplinas, ya sea filosófica, psicológica, sociológica, etc. En el ámbito de la psicología, Rokeach (1973; citado por Grimaldo y Merino, 2009) entiende que son creencias que se encuentran organizadas jerárquicamente y sirven como guías del comportamiento humano. Se adquieren básicamente en procesos de socialización primaria (familia y grupo de pares) y secundaria (escuela y otras instituciones). Los valores, según Rokeach (1973; citado por Grimaldo y Merino, 2009), definen la forma de interpretar las actitudes de los demás y nos dicen qué está bien y qué está mal. En definitiva, determinan un marco cultural desde el cual se pueden satisfacer las necesidades (Castro y Nader, 2006).

Teniendo en cuenta lo anterior, los valores son importantes a nivel individual, pues aportan una importante información sobre los comportamientos, actitudes e identidades de las personas. En cambio, a nivel cultural, los valores son tomados como variables dependientes, resultantes de factores políticos, sociales o económicos (Castro y Nader, 2006).

Para Schwartz y Blisky (1987, p. 551) los valores son “creencias sobre estados, o conductas finales deseables, que trascienden a las situaciones específicas, que guían la selección o evaluación de la conducta y del acontecimiento”. Entonces, los valores pueden ser definidos como aquellos principios transituacionales, organizados de una manera jerárquica, relativos a estados de existencia o modelos de comportamiento deseable que orientan la vida del individuo y expresan intereses individuales, colectivos o mixtos (Tamayo, 1993).

Según Rockeach (1968, citado por Angelucci, *et al.*, 2009), decir que una persona tiene un valor, es decir, que tiene la creencia duradera de un modo de conducta o un estado final de existencia. Una vez que se adopta un valor se convierte consciente y/o inconscientemente en una norma o criterio para guiar la acción, para desarrollarla y mantener actitudes hacia objetivos y situaciones importantes, para justificar las acciones y actitudes de uno mismo y de los demás, para juzgar y juzgarse moralmente y para compararse uno mismo con los demás. Los valores son pues, los determinantes básicos de comportamiento y por ende, elementos de influencia decisiva en las decisiones que toda persona toma en la meta que elige.

La posición de Rockeach en relación con los valores es eminentemente cognitiva y psicológica; el énfasis se hace en la creencia que posee el individuo y que puede influir sobre sus actitudes específicas, o en su forma de conducta, los valores están condicionados por factores de individualidad. Sin embargo, es bastante aceptado que la cultura ofrece a un individuo una serie de valores que trata de inculcársele a través del proceso de socialización (Angelucci, *et al.*, 2009).

En referencia al proceso de socialización, Herbert (1983, citado por Angelucci, *et al.*, 2009) ha señalado que los teóricos del aprendizaje social consideran

que la familia es particularmente importante en el desarrollo social y moral del niño (por tanto, también de los valores) por ser el agente primero y más potente, el que decide a qué estímulos sociales exponerlo y qué ha de enseñársele. Determina las categorías de conducta que se definen como "buenas" y, por tanto, se recompensan y se alientan, y las que se consideran "malas" y, por tanto, se castigan y se eliminan. Las experiencias positivas, en particular, gradualmente van dando forma y sustancia a las pautas prosociales de conducta y a los valores con las que se asocian, y cuanto mayor sea la frecuencia de esas experiencias, tanto más resistentes se vuelven las respuestas. Cuando la familia no procura experiencias de socialización adecuadas y coherentes, el niño es particularmente vulnerable a caer en una crisis de valores, al desarrollo de trastornos de conducta y de la delincuencia.

2.2.1 Clasificación de los valores

Schwartz *et al.* (2001) encontraron que había diez valores que subyacían a todas las culturas estudiadas. Todos ellos se agrupan en dos bipolaridades (dimensiones) que contrastan, por un lado, la trascendencia de los intereses personales en función de los colectivos (autotrascendencia) y, en el otro extremo, aquellas personas que priorizan sus intereses propios (autopromoción) mientras que, por otro lado, algunas personas aprecian la seguridad y el orden (conservación) y contrariamente, otras valoran la independencia de acciones y pensamientos (apertura al cambio). A su vez, todas estas polaridades definen intereses. Los intereses están más relacionados con los aspectos sociales y culturales (más generales). Pueden definirse intereses colectivistas (los valores que predominan en una sociedad tienen que ver con atender a los intereses de la comunidad entera), individualistas (se valoran aquellos aspectos que tienen que ver con el desarrollo y éxito personales) o

mixtos (Castro y Nader, 2006). A continuación, se describirán brevemente los 10 valores (Schwartz, *et al.*, 2001):

- a. Autoridad o Poder, se relaciona con el status social y prestigio, control y dominio sobre las personas y/o recursos.
- b. Logro, referido al éxito personal como resultado de la demostración de ser competente a través de los estándares sociales, más que de acuerdo a criterios internos de excelencia que estarían mejor reflejados en valores de Autodirección.
- c. Hedonismo, implica la búsqueda de obtener placer, gratificación personal y sensación grata para uno mismo.
- d. Estimulación, se refiere a innovar y tener retos en la vida. Importan la novedad y los desafíos (Castro y Nader, 2006).
- e. Auto-dirección, alude a la elección independiente de actos y pensamientos, toma de decisiones y la acción, creación y exploración como son: la creatividad, libertad, elegir sus propias metas, ser curioso e independiente.
- f. Universalismo, referido a la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza. Involucra la justicia social.

- g. Benevolencia, preservación y engrandecimiento del bienestar de las personas con las que se está frecuentemente en contacto. Involucra la honestidad y la ausencia de rencor.
- h. Tradición, respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.
- i. Conformidad, implica restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
- j. Seguridad, se refiere a conseguir seguridad, armonía y estabilidad social, en las distintas relaciones interpersonales y consigo mismo.

Cabe mencionar, que estos valores se hallan a su vez relacionados (Schwartz, et al., 2001). Las acciones emprendidas para realizar cada tipo de valor tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto con la realización de otros tipos de valores: tipos motivacionales (Castro y Nader, 2006). Así, por ejemplo, llevar a cabo conductas relacionadas con los valores de logro (búsqueda del éxito personal) pueden entrar en conflicto con el valor benevolencia (preocupación por el bienestar de los otros).

Los valores, por lo tanto, se ajustan mejor a un modelo circular en el que los valores adyacentes están relacionados (por ejemplo, poder y logro, relacionados con la autopromoción) y los que no son adyacentes representan tipos de valores opuestos (por ejemplo, universalismo y benevolencia que forman la dimensión de

autotrascedencia son opuestos a la autopromoción). Así por lo tanto si bien la teoría expresa motivaciones de valores opuestas (las dimensiones comentadas) en realidad los valores forman un continuo de motivaciones relacionadas. Ese continuo da origen a la estructura circular comentada. La naturaleza de este continuo queda aclarada al advertir el énfasis motivacional compartido por los tipos de valores adyacentes (Castro y Nader, 2006).

En cuanto a las investigaciones, en el Perú, este modelo teórico se ha aplicado en diversas muestras: con estudiantes universitarios (Grimaldo & Merino, 2009), policías de tránsito (Grimaldo, 2005), entre otros.

Por su parte, Rockeach (1968, citado por Angelucci, *et al.*, 2009), llegó a clasificar los valores de la siguiente manera:

- a. Valores instrumentales: relacionados con los modos de conducta y pueden ser:
 - Valores morales: si tienen un foco interpersonal y pueden producir problemas de "conciencia" al no cumplirlos. Por ejemplo: ser responsable, ser obediente, ser honrado.
 - Valores de suficiencia o autorrealización: tienen un foco individual y están orientados hacia un comportamiento autorreforzante.
- b. Valores terminales: referidos a estados deseables de existencia y pueden ser:

- Valores personales: están centrados en el Yo y también pueden implicar placer. Por ejemplo: una vida excitante, la armonía interna, la felicidad.
 - Valores sociales: poseen un foco interpersonal. Por ejemplo: la igualdad, la verdadera amistad. Dentro de esta clasificación podemos situar a los valores interpersonales que Leonard Gordon estudió, los cuales son: Soporte, Conformidad, Reconocimiento, Independencia, Benevolencia y Liderazgo.
- c. Valores culturales: constituyen uno de los casos más claros de transmisión a las personas de las experiencias socio-históricas acumuladas por miles de años y radican en la creencia que posee cada persona en forma específica sobre tal o cual orientación valorativa.

Por otro lado, Gordon en Chicago en 1960 (citado por Campos, 2009) propuso una clasificación de los valores, basándose en una serie de estudios factoriales, los cuales se detallan a continuación:

- a. Soporte: Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración, recibir apoyo y aliento de otras personas. Un nivel alto indica fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora (generalmente cuando el ambiente no ofrece suficiente comunidad social afectiva). Los niveles bajos reflejan poca necesidad del apoyo y comprensión de los demás (frecuente cuando la situación personal implica sensación de seguridad y madurez afectiva).

- b. Conformidad: Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado, acatar las normas comunes de convivencia. Cuanto más alto el nivel, mayor la aceptación de la organización social en que se vive, más desarrollada la actitud hacia lo que es socialmente correcto. Un nivel bajo indica poca aceptación de lo que significa sujeción a reglas sociales o a normas estrictas de conducta. (Esta escala aumenta en las muestras cuya situación es estable y segura y desciende cuando la situación implica lucha para alcanzar estabilidad y seguridad en la vida).
- c. Reconocimiento: Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace. Un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser elogiado o de que se reconozcan los méritos que se cree tener. (El puntaje aumenta en las muestras cuyos miembros deben enfrentar situaciones que exigen demostrar eficiencia y aptitud y es posible que baje si - aparte de otras causas- los sujetos ejercen, por influencia del medio, una censura mental de que no se debe parecer vanidoso ni orgulloso).
- d. Independencia: Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiere, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar sólo a favor del propio criterio. Cuanto más alto el nivel, mayor la tendencia al individualismo egocéntrico, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas sólo a favor del propio criterio. Cuanto más bajo el nivel, menor la tendencia a obrar pensando sólo en las propias necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización.

- e. Benevolencia: Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados, filantropía, altruismo. Un nivel alto indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más en sentido de tendencia afectiva que de concreción en obras. Un nivel bajo expresa, si no rechazo, por lo menos indiferencia hacia las necesidades ajenas. (El puntaje aumenta cuando hay en el grupo un factor vocacional en juego. Desciende en situaciones que obligan a un esfuerzo por situarse socialmente).

- f. Liderazgo: Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder. Cuanto más alto el nivel, mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Un nivel bajo indica poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad. (El puntaje aumenta en los grupos sujetos a fuertes tensiones competitivas o cuando el liderazgo es una exigencia profesional. Baja en las muestras para cuya situación, presente o futura, no es necesario este rasgo).

2.3 Definición de términos básicos

Auto-dirección: Alude a la elección independiente de actos y pensamientos, toma de decisiones y la acción, creación y exploración como son: la creatividad, libertad, elegir sus propias metas, ser curioso e independiente (Grimaldo, 2008, p. 293).

Autoridad: Se relaciona con el status social y prestigio, control y dominio sobre las personas y/o recursos (Grimaldo, 2008, p. 293).

Benevolencia: Preservación y engrandecimiento del bienestar de las personas con las que se está frecuentemente en contacto. Involucra la honestidad y la ausencia de rencor (Grimaldo y Merino, 2009, p. 40).

Conformidad: Implica restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas (Escrura, 2003, p. 51).

Estimulación: Se refiere a innovar y tener retos en la vida. Importan la novedad y los desafíos (Escrura, 2003, p. 52).

Factores socio-demográficos: Son un conjunto de características biológicas, socioeconómico-culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles (Rabines, 2002, p. 8).

Hedonismo: Implica la búsqueda de obtener placer, gratificación personal y sensación grata para uno mismo (Escrura, 2003, p. 51).

Logro: Referido al éxito personal como resultado de la demostración de ser competente a través de los estándares sociales, más que de acuerdo a criterios internos de excelencia que estarían mejor reflejados en valores de Autodirección (Escrura, 2003, p. 51).

Seguridad: Se refiere a conseguir seguridad, armonía y estabilidad social, en las distintas relaciones interpersonales y consigo mismo (Escurra, 2003, p. 51).

Tradicición: Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen (Escurra, 2003, p. 52).

Universalismo: Referido a la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza. Involucra la justicia social (Escurra, 2003, p. 51).

Valores: Son creencias duraderas de un modo de conducta, norma o criterio que guía las acciones de las personas (Rockeach, 1968; citado por Sastre y Moreno, 2000, p. 127).

Valores interpersonales: Son aquellos que determinan lo que las personas hacen y cómo lo hacen y que éstas están influidas consciente o inconscientemente por el sistema de valores que ellos adopten. Asimismo, los valores interpersonales constituyen la compatibilidad e incompatibilidad entre valores inter e intraindividuales; es decir, aquel que implica relaciones de un individuo con los demás (Gordon, 1979; citado por Campos, 2009, p. 90).

CAPITULO III
DEL MARCO METODOLOGICO

CAPÍTULO III: DEL MARCO METODOLÓGICO

3.1 Alcance y diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental, ya que no se manipularán las variables de estudio y es transversal debido a que solo se observarán y medirán las variables en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, corresponde a un diseño comparativo (Sierra, 2005) debido a que se pretende analizar si las variables socio-demográficas determinan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales del Personal Militar y Civil de la EDACI.

3.2 Población, muestra y muestreo

La población de la EDACI, para el presente estudio, está constituida por 144 efectivos, distribuidos entre Oficiales, Técnicos/Suboficiales y personal civil, tal como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Distribución de la población

Grado	Población
Oficiales	40
Técnicos y Suboficiales	77
Civiles	27
Total	144

La muestra quedó conformada por 104 efectivos, cuya distribución se muestra en la Tabla 3. Esta muestra fue calculada empleando la fórmula para la determinación de muestras finitas; es decir, cuando se conoce el tamaño de la población.

$$n = \frac{(Z\alpha^2) * (P * Q) * N}{(N-1) * E^2 + (Z\alpha^2) * (P * Q)}$$

Donde:

N= Tamaño de la muestra.

Z α = Nivel de confianza para un error de tipo I al 95% de confianza.

P= Proporción de efectivos con la característica a estudiar (se asume la máxima posible).

$$Q = 1 - P.$$

N= Tamaño de la población.

E= Error.

Reemplazando:

$$n = 104.$$

$$Z\alpha = 1.96.$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$N = 144.$$

$$E = 0.05.$$

En la Tabla 3 se aprecia que la muestra está constituida principalmente por Técnicos/Suboficiales (50%), seguido de Oficiales (36.5%) y empleados civiles (13.5%).

Tabla 3

Distribución de la muestra

Grado	Fr.	%
Oficiales	38	36.5
Técnicos y Suboficiales	52	50.0
Civiles	14	13.5
Total	104	100.0

El muestreo fue de tipo probabilístico; es decir, los 104 participantes en el estudio fueron seleccionados aleatoriamente de la población.

En la Tabla 4 se presentan las características de los participantes en la presente investigación. Se aprecia que la mayoría de participantes en el estudio son de género masculino (91.3%), casados o convivientes (53.9%) y con 21 a 30 años de servicio (29.8%).

Tabla 4

Distribución de los participantes en la investigación

Variables	Fr.	%
Género		
Femenino	9	8.7
Masculino	95	91.3
Estado civil		
Soltero	48	46.2
Casado o conviviente	56	53.9
Tiempo de servicio		
1 a 10 años	53	51.0
11 a 20 años	11	10.6
21 a 30 años	31	29.8
31 a 40 años	9	8.7
Total	102	100.00

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta (Alarcón, 2013).

Para la medición de los valores de los efectivos de la EDACI se ha seleccionado el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV).

Cuestionario de Valores interpersonales (SIV)

El Cuestionario fue desarrollado por Gordon en Chicago y ha sido traducido/adaptado a Lima por Higuera y Pérez (citados por Campos, 2009). Es una de las pruebas más reconocidas y aceptadas para evaluar la variable referida. El SIV consta de 90 ítems y permite apreciar y comparar la importancia que una persona da a los siguientes valores, actitudes o aspectos de sus relaciones con los demás:

S - Soporte: ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración, recibir apoyo y aliento de otras personas.

C - Conformidad: hacer lo que es socialmente correcto y aceptado, acatar las normas comunes de convivencia.

R - Reconocimiento: ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.

I - Independencia: tener el derecho de hacer todo lo que uno quiere, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar sólo a favor del propio criterio.

B - Benevolencia: hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados, filantropía, altruismo.

L - Liderazgo: estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder.

El SIV fue construido con base en el análisis factorial y es un cuestionario de elección forzada en triadas (30 en total, lo que hace un conjunto de 90 ítems); su tiempo de aplicación es de 15 a 20 minutos, se puede aplicar de manera colectiva o individual a sujetos de 15 años hacia adelante. Dispone de validez factorial y de validez externa con altos puntajes de correlación; su confiabilidad es también alta, para todas las escalas oscilan entre 0.78 y 0.89 estadísticamente significativas.

Para la corrección, se puede aplicar plantillas directamente sobre la hoja de respuestas. El formato de la prueba permite una corrección rápida de tres minutos aproximadamente; sin embargo, se puede adaptar un programa de corrección por computadora, como se ha usado en el presente caso.

El recuento de marcas se hace de acuerdo a la siguiente escala de calificación:

2 puntos, cuando el aspa figura en la columna (+) al lado izquierdo tanto de la columna A como de la B.

1 punto, cuando las aberturas de la clave muestran sólo espacios en blanco, o sea que no se ha hecho ninguna aspa.

0 puntos, cuando el aspa figura en la columna (-), a la derecha tanto de la columna A como de la B.

El puntaje se va obteniendo sumando las marcas. Una vez corregidas todas las escalas, se suman las seis cantidades resultantes y el total se coloca en el recuadro "V", ese total debe ser siempre 90; si no es así es que ha habido algún error al corregir.

Los puntajes directos se convierten en puntajes percentilares y se usan los baremos; las interpretaciones de las puntuaciones se hacen según lo precisado en el Manual del SIV.

La interpretación de las puntuaciones incluye no sólo la de cada rasgo en particular, sino también la del perfil, que está supeditada a la experiencia del examinador y al motivo de aplicación de la prueba, según los siguientes criterios:

Escala S: Un nivel alto indica fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora (generalmente cuando el ambiente no ofrece suficiente comunidad social afectiva). Los niveles bajos reflejan poca necesidad del apoyo y comprensión de los demás (frecuente cuando la situación personal implica sensación de seguridad y madurez afectiva).

Escala C: Cuanto más alto el nivel, mayor la aceptación de la organización social en que se vive, más desarrollada la actitud hacia lo que es socialmente correcto. Un nivel bajo indica poca aceptación de lo que significa sujeción a reglas sociales o a normas estrictas de conducta. (Esta escala aumenta en las muestras cuya situación es estable y segura; desciende cuando la situación implica lucha para alcanzar estabilidad y seguridad en la vida).

Escala R: Un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser elogiado o de que se reconozcan los méritos que se cree tener. (El puntaje aumenta en las muestras cuyos miembros deben enfrentar situaciones que exigen demostrar eficiencia y aptitud y es posible que baje si -aparte de otras causas- los sujetos ejercen, por influencia del medio, una censura mental de que no se debe parecer vanidoso ni orgulloso).

Escala I: Cuanto más alto el nivel, mayor la tendencia al individualismo egocéntrico, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas sólo a favor del propio criterio. Cuanto más bajo el nivel, menor la tendencia a obrar pensando sólo en las propias necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización.

Escala B: Un nivel alto indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más en sentido de tendencia afectiva que de concreción en obras. Un nivel bajo expresa, si no rechazo, por lo menos indiferencia hacia las necesidades ajenas. (El puntaje aumenta cuando hay en el grupo un factor vocacional en juego. Desciende en situaciones que obligan a un esfuerzo por situarse socialmente).

Escala L: Cuanto más alto el nivel, mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Un nivel bajo indica poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad. (El puntaje aumenta en los grupos sujetos a fuertes tensiones competitivas

o cuando el liderazgo es una exigencia profesional; el puntaje baja en las muestras cuya situación, presente o futura, no requiere este rasgo).

3.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se procedió a aplicar los instrumentos al personal de la EDACI que se encuentren en el momento coordinado para tal actividad.

Se les indicó que la prueba es anónima y que deberán llenar la ficha de datos personales y el Inventario, previo a ello se les solicitará que llenen la hoja de consentimiento informado, para cumplir con las consideraciones éticas de toda investigación con humanos.

El tiempo de aplicación del instrumento fue de aproximadamente 20 minutos. Se aplicó evitando todo tipo de interferencias.

Luego de aplicadas las pruebas se procedió a calificarlas utilizando un procedimiento de control de calidad de la información recolectada.

Luego se elaboró una base de datos, en el programa estadístico SPSS, versión 22.

Los cálculos estadísticos que se emplearon en la presente investigación fueron los siguientes:

- Análisis de ítems con correlación de Pearson corregida para estimar la validez del instrumento.
- Análisis de consistencia interna con Alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad del instrumento.
- Test de Kolmogorov- Smirnov o de Shapiro Wilk, para determinar si la distribución de los datos es normal.
- Estadística descriptiva: medidas de tendencia central (media) y medidas de variabilidad (desviación estándar y coeficiente de variación).
- Prueba “F” de análisis de varianza o Prueba “H” de Kruskall-Wallis, para identificar diferencias según grado, estado civil y tiempo de servicios.
- Prueba “t” de Student para grupos independientes o Prueba “U” de Mann-Whitney, para analizar diferencias según género.

Los resultados se analizarán con un nivel de significancia de $p < .05$.

CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS

4.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para el presente estudio, se validó el instrumento debido a que no existen antecedentes de las propiedades de medición de esta prueba con el personal que labora en la EDACI. Esta validación se realizó para cada dimensión del instrumento, ya que da puntaje total.

En la tabla 5 se presentan los resultados para la dimensión Soporte. El análisis de ítems halló correlaciones que van desde 0.004 hasta 0.470. La mayoría de correlaciones fueron superiores a 0.20, teniendo que eliminarse 6 ítems (2, 12, 29, 58, 64 y 87) que no cumplieron este requisito y que además, ayudaron a incrementar la confiabilidad de consistencia interna de esta dimensión.

Tabla 5

Análisis de ítems de la dimensión Soporte de Valores interpersonales

IT	"r"
2	.066
12	.073
14	.209
27	.376
29	.135
33	.300
36	.227
40	.290
47	.283
52	.277
58	.130
64	.124
69	.470
75	.304
87	.004

En la tabla 6 se presentan los resultados para la dimensión Conformidad. El análisis de ítems halló correlaciones que van desde 0.076 hasta 0.401. La mayoría de correlaciones fueron superiores a 0.20. Se decidió no eliminar ítems debido a que su eliminación solamente incrementaría la confiabilidad de consistencia interna en centésimas.

Tabla 6

Análisis de ítems de la dimensión Conformidad de Valores interpersonales

IT	"r"
5	.311
9	.270
13	.181
20	.113
25	.334
32	.291
35	.302
48	.370

53	.076
57	.396
63	.401
66	.290
80	.281
85	.311
89	.338

En la tabla 7 se presentan los resultados para la dimensión Reconocimiento. El análisis de ítems halló correlaciones que van desde 0.049 hasta 0.449. La mayoría de correlaciones fueron superiores a 0.20, teniendo que eliminarse 4 ítems (6, 30, 77 y 82) que no cumplieron este requisito y que además, ayudaron a incrementar la confiabilidad de consistencia interna de esta dimensión.

Tabla 7

Análisis de ítems de la dimensión Reconocimiento de Valores interpersonales

IT	"r"
6	.060
10	.285
19	.154
22	.328
30	.049
38	.294
45	.334
49	.449
70	.232
77	.052
79	.175
82	.143
88	.389

En la tabla 8 se presentan los resultados para la dimensión Independencia. El análisis de ítems halló correlaciones que van desde -0.081 hasta 0.476. La mayoría de correlaciones fueron superiores a 0.20, teniendo que eliminarse 1 ítem (24) al tener

un coeficiente negativo y que además, ayudó a incrementar la confiabilidad de consistencia interna de esta dimensión.

Tabla 8

Análisis de ítems de la dimensión Independencia de Valores interpersonales

IT	“r”
1	.469
4	.206
11	.356
16	.279
24	-.081
34	.463
39	.205
43	.476
50	.363
55	.373
61	.341
68	.438
74	.424
78	.155
83	.106
90	.197

En la tabla 9 se presentan los resultados para la dimensión Benevolencia. El análisis de ítems halló correlaciones que van desde 0.158 hasta 0.539. La mayoría de correlaciones fueron superiores a 0.20. Se decidió no eliminar ítems debido a que su eliminación solamente incrementaría la confiabilidad de consistencia interna en milésimas.

Tabla 9

Análisis de ítems de la dimensión Benevolencia de Valores interpersonales

IT	“r”
3	.539

8	.276
18	.477
23	.376
28	.370
42	.402
44	.332
51	.393
54	.255
60	.396
62	.254
71	.176
73	.364
81	.295
86	.158

En la tabla 10 se presentan los resultados para la dimensión Liderazgo. El análisis de ítems halló correlaciones que van desde -0.028 hasta 0.446. La mayoría de correlaciones fueron superiores a 0.20 y un ítem con correlación negativa, teniendo que eliminarse 5 ítems (15, 21, 31, 72 y 84) que no cumplieron este requisito y que además, ayudaron a incrementar la confiabilidad de consistencia interna de esta dimensión.

Tabla 10

Análisis de ítems de la dimensión Liderazgo de Valores interpersonales

IT	“r”
7	.199
15	.044
17	.340
21	.029
26	.446
31	.140
37	.152
41	.094
46	.363
56	.145
59	.241
65	.280
67	.257

72	.063
76	.259
84	-.028

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 11. Se observa que todas las dimensiones alcanzaron valores del coeficiente Alfa dentro de lo esperado (iguales o superiores a 0.65), por lo tanto, se considera al instrumento confiable.

Tabla 11

Valores Alfa de Cronbach para las dimensiones del Cuestionario de Valores Interpersonales

Dimensión	Coficiente Alfa
Soporte	0.646
Conformidad	0.661
Reconocimiento	0.650
Independencia	0.728
Benevolencia	0.734
Liderazgo	0.650

Seguidamente se elaboró un baremo para la interpretación de los resultados obtenidos, lo cual se muestra en la Tabla 12.

Tabla 12

Baremos percentilares para el Cuestionario de Valores Interpersonales

Pc	Soporte	Conformidad	Reconocimiento	Independencia	Benevolencia	Liderazgo
5	2	13	1	5	10	5
10	2	16	1	6	12	5
15	3	17	2	8	13	6
20	4	19	2	8	14	7
25	4	20	2	9	15	8
30	4	21	3	9	16	8
35	5	21	3	10	17	8

Pc	Soporte	Conformidad	Reconocimiento	Independencia	Benevolencia	Liderazgo
40	6	22	4	10	17	9
45	6	22	4	11	18	9
50	6	23	5	12	19	10
55	6	23	5	13	19	11
60	7	24	5	14	20	11
65	8	24	6	14	21	12
70	9	24	7	15	22	12
75	9	25	7	16	23	12
80	10	26	8	16	23	13
85	11	26	8	17	23	14
90	12	27	9	19	24	16
95	13	28	11	21	27	16

4.2 Análisis descriptivo de la variable

Se puede apreciar en la Tabla 13, las medias y desviaciones estándar de las dimensiones de valores interpersonales. Se aprecia que, según el baremo construido para interpretar los resultados, los puntajes obtenidos en las dimensiones soporte, independencia y liderazgo ubican a la muestra dentro de un nivel promedio (entre los percentiles 50 y 55). Por otro lado, los puntajes obtenidos en conformidad, el reconocimiento y la benevolencia ubican a la muestra en un nivel bajo (entre los percentiles 35 y 45).

Por otro lado, los coeficientes de variación, en cada una de las dimensiones están indicando la existencia de una dispersión elevada en las puntuaciones de la mayoría de ellas, con excepción de conformidad y benevolencia, donde las dispersiones fueron aceptables.

Tabla 13

Medias, desviaciones estándar y coeficiente de variación para Valores Interpersonales

Valores interpersonales	Media	D. E.	C. V.
Soporte	6.79	3.45	50.86
Conformidad	21.99	4.17	18.98
Reconocimiento	4.96	3.14	63.30
Independencia	12.39	4.90	39.56
Benevolencia	18.53	4.83	26.07
Liderazgo	10.16	3.65	35.98

Para poder elegir la estadística para comprobar las hipótesis formuladas con respecto a los valores interpersonales, se realizó una prueba de bondad de ajuste, para determinar si sus puntuaciones se aproximaban a una distribución normal. La Tabla 14, presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov. Se observa que las dimensiones soporte, conformidad, reconocimiento e independencia no tienen distribución normal ($p < .05$ y $.001$), por lo tanto, para estas dimensiones se empleará estadísticas no paramétricas; mientras que las dimensiones benevolencia y liderazgo tienen puntuaciones que se aproximan a una distribución normal ($p > .05$) y por lo tanto se deberá emplear estadísticas paramétricas para estas dimensiones.

Tabla 14

Resultados de la prueba de bondad de ajuste para Valores Interpersonales

Valores interpersonales	K-S	P
Soporte	.144***	.000

Conformidad	.139***	.000
Reconocimiento	.126***	.000
Independencia	.095*	.023
Benevolencia	.084	.067
Liderazgo	.080	.098

* Significativo ($p < .05$) *** Altamente significativo ($p < .001$)

4.3 Prueba de hipótesis

H₁: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

En la Tabla 15 se observa que el género masculino presenta una media mayor en el valor soporte que el género femenino. Sus coeficientes de variación indican que la dispersión de sus puntuaciones es heterogénea, al respecto, los resultados obtenidos con la “U” de Mann-Whitney indican que la diferencia entre ambos grupos no es significativa ($p > .05$). Por otro lado, se observa que los empleados civiles obtuvieron un puntaje más alto en comparación con los Oficiales y Técnicos/Suboficiales, sin embargo, esta diferencia analizada con la prueba de Kruskal-Wallis no es

significativa ($p > .05$). Del mismo modo, los casados/convivientes obtuvieron un promedio mayor en el valor soporte en comparación con los solteros; sin embargo, esta diferencia tampoco es significativa al analizarla con la prueba “U” de Mann-Whitney ($p < .05$). Finalmente, se observa que el personal que tiene entre 11 a 20 años de servicio presenta mayor soporte en comparación con los demás; sin embargo, al analizar esta diferencia con la prueba de Kruskal-Wallis no se halló que sea significativa ($p > .05$).

Tabla 15

Valor soporte según género, grado, estado civil y tiempo de servicio

<i>Variable</i>	<i>Grupos</i>	<i>Media</i>	<i>D.E</i>	<i>C.V.</i>	<i>“U”</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>	
Género	Femenino	6.63	3.62	54.68	369.5	-0.130 ns	0.897	
	Masculino	6.80	3.46	50.83				
						X ²	P	
Grado	Oficial	6.34	3.44	54.28	----	3.807 ns	0.149	
	Téc./Suboficial	6.71	3.35	49.84				
	Empleado civil	8.38	3.71	44.24				
						“U”	Z	P
Estado civil	Soltero	6.32	3.48	55.13	1099.0	-1.445 ns	0.149	
	Casado/Conviv.	7.18	3.41	47.45				
						X ²	P	
Tiempo de servicio	1 a 10 años	6.85	3.62	52.89	----	3.594 ns	0.309	
	11 a 20 años	8.18	2.86	34.92				
	21 a 30 años	6.45	3.35	51.85				
	31 a 40 años	5.89	3.48	59.10				

n.s. No significativo ($p > .05$)

Según los resultados presentados en la Tabla 15, puede señalarse que se debe aceptar la hipótesis nula que indica que las variables sociodemográficas género,

grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₂: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

En la Tabla 16 se observa que el género femenino presenta una media mayor en el valor reconocimiento que el género masculino. Sus coeficientes de variación indican que la dispersión de sus puntuaciones es heterogénea, al respecto, los resultados obtenidos con la “U” de Mann-Whitney indican que la diferencia entre ambos grupos no es significativa ($p > .05$). Por otro lado, se observa que los empleados civiles obtuvieron un puntaje más alto en comparación con los Oficiales y Técnicos/Suboficiales, sin embargo, esta diferencia analizada con la prueba de Kruskal-Wallis no es significativa ($p > .05$). Del mismo modo, los casados/convivientes obtuvieron un promedio mayor en el valor reconocimiento en comparación con los solteros; sin embargo, esta diferencia tampoco es significativa al analizarla con la prueba “U” de Mann-Whitney ($p > .05$). Finalmente, se observa

que el personal que tiene entre 31 a 40 años de servicio presenta mayor reconocimiento en comparación con los demás; sin embargo, al analizar esta diferencia con la prueba de Kruskal-Wallis no se halló que sea significativa ($p > .05$).

Tabla 16

Valor reconocimiento según género, grado, estado civil y tiempo de servicio

<i>Variable</i>	<i>Grupos</i>	<i>Media</i>	<i>D.E</i>	<i>C.V.</i>	<i>“U”</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Género	Femenino	5.38	2.62	48.65	329.0	-0.632 ns	0.527
	Masculino	4.93	3.19	64.75			
						X ²	P
Grado	Oficial	4.71	2.89	61.43	----	2.815 ns	0.245
	Téc./Suboficial	4.87	3.45	70.85			
	Empleado civil	6.08	2.43	40.01			
					“U”	Z	P
Estado civil	Soltero	4.83	3.23	66.79	1227.5	-0.589 ns	0.556
	Casado/Conviv.	5.07	3.09	60.96			
						X ²	P
Tiempo de servicio	1 a 10 años	5.23	3.03	57.99	----	2.838 ns	0.417
	11 a 20 años	5.18	2.89	55.81			
	21 a 30 años	4.32	3.50	80.89			
	31 a 40 años	5.33	2.92	54.67			

n.s. No significativo ($p > .05$)

Según los resultados presentados en la Tabla 16, puede señalarse que se debe aceptar la hipótesis nula que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₃: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

En la Tabla 17 se observa que el género femenino presenta una media mayor en el valor conformidad que el género masculino. Sus coeficientes de variación indican que la dispersión de sus puntuaciones es homogénea, al respecto, los resultados obtenidos con la “U” de Mann-Whitney indican que la diferencia entre ambos grupos no es significativa ($p > .05$). Por otro lado, se observa que los empleados civiles obtuvieron un puntaje más alto en comparación con los Oficiales y Técnicos/Suboficiales, sin embargo, esta diferencia analizada con la prueba de Kruskal-Wallis no es significativa ($p > .05$). Del mismo modo, los casados/convivientes obtuvieron un promedio mayor en el valor conformidad en comparación con los solteros; sin embargo, esta diferencia tampoco es significativa al analizarla con la prueba “U” de Mann-Whitney ($p > .05$). Finalmente, se observa que el personal que tiene entre 31 a 40 años de servicio presenta mayor conformidad en comparación con los demás; sin embargo, al analizar esta diferencia con la prueba de Kruskal-Wallis se halló que es significativa ($p < .05$); es decir, existiría influencia de los años de servicio en la manifestación del valor conformidad.

Tabla 17

Valor conformidad según género, grado, estado civil y tiempo de servicio

<i>Variable</i>	<i>Grupos</i>	<i>Media</i>	<i>D.E</i>	<i>C.V.</i>	<i>“U”</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Género	Femenino	22.38	2.20	9.83	354.0	-0.322 ns	0.748
	Masculino	21.96	4.30	19.60			
					X ²		P
Grado	Oficial	21.63	4.66	21.53	----	0.399 ns	0.819
	Téc./Suboficial	22.13	3.98	17.98			
	Empleado civil	22.46	3.62	16.12			
					“U”	Z	P
Estado civil	Soltero	21.77	4.22	19.40	1195.5	-0.801 ns	0.423
	Casado/Conviv.	22.18	4.16	18.76			
					X ²		P
Tiempo de servicio	1 a 10 años	21.29	4.44	20.87	----	9.088 *	0.028
	11 a 20 años	20.91	4.87	23.28			
	21 a 30 años	22.68	3.49	15.38			
	31 a 40 años	25.00	2.06	8.25			

n.s. No significativo ($p > .05$) * Significativo ($p < .05$)

Según los resultados presentados en la Tabla 17, puede señalarse que la hipótesis que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, fue probada de manera parcial, al hallar que sólo el tiempo de servicio provoca diferencias significativas sobre este valor.

H₄: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias

significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

En la Tabla 18 se observa que el género femenino presenta una media mayor en el valor independencia que el género masculino. Sus coeficientes de variación indican que la dispersión de sus puntuaciones es heterogénea, al respecto, los resultados obtenidos con la “U” de Mann-Whitney indican que la diferencia entre ambos grupos no es significativa ($p > .05$). Por otro lado, se observa que los Oficiales obtuvieron un puntaje más alto en comparación con los Técnicos/Suboficiales y empleados civiles, sin embargo, esta diferencia analizada con la prueba de Kruskal-Wallis no es significativa ($p > .05$). Del mismo modo, los solteros obtuvieron un promedio mayor en el valor independencia en comparación con los casados/convivientes; sin embargo, esta diferencia tampoco es significativa al analizarla con la prueba “U” de Mann-Whitney ($p > .05$). Finalmente, se observa que el personal que tiene entre 1 a 10 años de servicio presenta mayor independencia en comparación con los demás; sin embargo, al analizar esta diferencia con la prueba de Kruskal-Wallis no se halló que sea significativa ($p > .05$).

Tabla 18

Valor independencia según género, grado, estado civil y tiempo de servicio

<i>Variable</i>	Grupos	Media	D.E	C.V.	“U”	Z	P
Género	Femenino	14.00	5.07	36.22	281.0	-1.224 ns	0.221
	Masculino	12.25	4.89	39.91			
						X ²	P
Grado	Oficial	13.68	5.06	36.99	----	4.822 ns	0.090
	Téc./Suboficial	11.75	4.45	37.91			
	Empleado civil	11.15	5.67	50.83			
					“U”	Z	P
Estado civil	Soltero	12.79	4.98	38.93	1211.0	-0.697 ns	0.486
	Casado/Conviv.	12.05	4.86	40.29			
						X ²	P
Tiempo de servicio	1 a 10 años	13.06	4.94	37.81	----	2.380 ns	0.497
	11 a 20 años	12.00	4.36	36.32			
	21 a 30 años	11.52	5.23	45.39			
	31 a 40 años	12.00	4.30	35.84			

n.s. No significativo (p > .05)

Según los resultados presentados en la Tabla 18, puede señalarse que la se debe aceptar la hipótesis nula que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₅: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

En la Tabla 19 se observa que el género femenino presenta una media mayor en el valor benevolencia que el género masculino. Sus coeficientes de variación indican que la dispersión de sus puntuaciones es homogénea, al respecto, los resultados obtenidos con la “t” de Student indican que la diferencia entre ambos grupos no es significativa ($p > .05$). Por otro lado, se observa que los empleados civiles obtuvieron un puntaje más alto en comparación con los Oficiales y Técnicos/Suboficiales, siendo esta diferencia significativa al analizarla con la prueba F de Análisis de Varianza ($p < .05$). Del mismo modo, los casados/convivientes obtuvieron un promedio mayor en el valor benevolencia en comparación con los solteros; sin embargo, esta diferencia tampoco es significativa al analizarla con la prueba “t” de Student ($p > .05$). Finalmente, se observa que el personal que tiene entre 31 a 40 años de servicio presente mayor benevolencia en comparación con los demás; sin embargo, al analizar esta diferencia con la prueba F de Análisis de Varianza no se halló que sea significativa ($p > .05$).

Tabla 19

Valor benevolencia según género, grado, estado civil y tiempo de servicio

<i>Variable</i>	Grupos	Media	D.E	C.V.	“t”	P
Género	Femenino	19.13	3.68	19.25	281.0 ns	0.721
	Masculino	18.48	4.93	26.67		

					F	P
Grado	Oficial	16.84	4.33	25.73		
	Téc./Suboficial	19.50	5.00	25.62	3.904 *	0.023
	Empleado civil	19.62	4.48	22.85		
					“t”	P
Estado civil	Soltero	18.11	4.87	26.91	-0.821	0.413
	Casado/Conviv.	18.89	4.81	25.47		
					F	P
Tiempo de servicio	1 a 10 años	17.35	4.47	25.78		
	11 a 20 años	19.91	5.39	27.09		
	21 a 30 años	19.84	5.11	25.74	2.237	0.089
	31 a 40 años	19.22	4.15	21.57		

n.s. No significativo ($p > .05$) * Significativo ($p < .05$)

Según los resultados presentados en la Tabla 19, puede señalarse que la hipótesis que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, fue probada de manera parcial, al hallar que sólo el grado provoca diferencias significativas sobre este valor.

H₆: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

H₀: Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan

diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.

En la Tabla 20 se observa que el género masculino presenta una media mayor en el valor liderazgo que el género femenino. Sus coeficientes de variación indican que la dispersión de sus puntuaciones es heterogénea, al respecto, los resultados obtenidos con la “t” de Student indican que la diferencia entre ambos grupos no es significativa ($p > .05$). Por otro lado, se observa que los Oficiales obtuvieron un puntaje más alto en comparación con los Técnicos/Suboficiales y empleados civiles, siendo esta diferencia altamente significativa al ser analizada con la prueba F de Análisis de Varianza ($p < .001$). Del mismo modo, los solteros obtuvieron un promedio mayor en el valor liderazgo en comparación con los casados/convivientes, siendo esta diferencia significativa al analizarla con la prueba “t” de Student ($p < .05$). Finalmente, se observa que el personal que tiene entre 1 a 10 años de servicio presenta mayor liderazgo en comparación con los demás; sin embargo, al analizar esta diferencia con la prueba F de Análisis de Varianza no se halló que sea significativa ($p > .05$).

Tabla 20

Valor liderazgo según género, grado, estado civil y tiempo de servicio

<i>Variable</i>	Grupos	Media	D.E	C.V.	“t”	P
Género	Femenino	8.50	3.07	36.12	-1.340 ns	0.183
	Masculino	10.29	3.68	35.73		
					F	P
Grado	Oficial	11.74	2.87	24.48	8.466 ***	0.000
	Téc./Suboficial	9.65	3.62	37.54		

		Empleado civil	7.54	3.97	52.68		
					“t”	P	
Estado civil	Soltero	11.04	3.19	28.88	2.305 *	0.023	
	Casado/Conviv.	9.41	3.87	41.17			
					F	P	
Tiempo de servicio	1 a 10 años	10.88	3.38	31.07	1.907 ns	0.133	
	11 a 20 años	9.64	4.30	44.58			
	21 a 30 años	9.71	3.85	39.64			
	31 a 40 años	8.11	3.06	37.72			

n.s. No significativo ($p > .05$) * Significativo ($p < .05$) *** Altamente significativo ($p < .001$)

Según los resultados presentados en la Tabla 20, puede señalarse que la hipótesis que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, fue probada de manera parcial, al hallar que sólo el grado y el estado civil provocan diferencias significativas sobre este valor.

Hipótesis general

H₁: Las variables socio-demográfica del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales.

H₀: Las variables socio-demográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales.

En la Tabla 21 se observa que el género femenino presenta una media mayor en valores interpersonales que el género masculino. Sus coeficientes de variación

indican que la dispersión de sus puntuaciones es homogénea, al respecto, los resultados obtenidos con la “t” de Student indican que la diferencia entre ambos grupos no es significativa ($p > .05$). Por otro lado, se observa que los Oficiales obtuvieron un puntaje más alto en comparación con los Técnicos/Suboficiales y empleados civiles, siendo esta diferencia no significativa al ser analizada con la prueba F de Análisis de Varianza ($p > .05$). Del mismo modo, los solteros obtuvieron un promedio mayor en valores interpersonales en comparación con los casados/convivientes, siendo esta diferencia no significativa al analizarla con la prueba “t” de Student ($p > .05$). Finalmente, se observa que el personal que tiene entre 11 a 20 años de servicio presenta mayor puntaje de valores interpersonales en comparación con los demás; sin embargo, al analizar esta diferencia con la prueba F de Análisis de Varianza no se halló que sea significativa ($p > .05$).

Tabla 21
Valores interpersonales según género, grado, estado civil y tiempo de servicio

<i>Variable</i>	Grupos	Media	D.E	C.V.	“t”	P
Género	Femenino	76.00	3.25	4.28	0.963 ns	0.338
	Masculino	74.72	3.65	4.88		
					F	P
Grado	Oficial	74.95	4.75	6.34	0.187 ns	0.830
	Téc./Suboficial	74.62	2.79	3.75		
	Empleado civil	75.23	2.86	3.80		
					“t”	P
Estado civil	Soltero	74.85	4.62	6.17	0.091 ns	0.928
	Casado/Conviv.	74.79	2.54	3.40		
					F	P
Tiempo de servicio	1 a 10 años	74.65	4.30	5.76	0.504 ns	0.680
	11 a 20 años	75.82	2.93	3.86		
	21 a 30 años	74.52	2.54	3.41		

31 a 40 años	75.56	3.47	4.59
--------------	-------	------	------

n.s. No significativo (p > .05) * Significativo (p < .05) *** Altamente significativo (p < .001)

Según los resultados presentados en la Tabla 20, se debe aceptar la hipótesis nula que indica que las variables socio-demográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales.

4.4 Discusión de resultados.

La discusión del presente estudio se organiza en función de las hipótesis formuladas, las implicancias de los resultados, la contrastación de estos con investigaciones similares y las limitaciones. Asimismo, se empieza con las hipótesis específicas, para concluir con la hipótesis general.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se aceptó la hipótesis nula que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Al parecer estas variables no son determinantes para el desarrollo de este valor en el personal de la EDACI.

Este hallazgo coincide con lo reportado por Castro y Nader (2006), quienes realizaron una evaluación de los valores humanos, encontrando que no existen diferencias en los valores según sexo y edad. Del mismo modo, Grimaldo (2008)

realizó un estudio cuyo objetivo fue identificar y comparar la jerarquía de valores en policías según el sexo, no hallando diferencias significativas al comparar los valores terminales e instrumentales.

Este resultado permite inferir que no existe una influencia de las variables sociodemográficas en las manifestaciones del valor soporte, que consiste en ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración, recibir apoyo y aliento de otras personas; sin embargo, cabe destacar que se encontró un nivel promedio de este valor en la muestra, lo cual sugiere que el personal tendría poca necesidad del apoyo y comprensión de los demás. Esta podría ser una característica de laborar en una institución militar.

Con respecto a la hipótesis nula que indicaba que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, fue aceptada.

Este hallazgo coincide con lo reportado por Castro y Nader (2006), quienes encontraron que no existen diferencias en los valores según sexo y edad. Del mismo modo, Grimaldo (2008) también reportó la ausencia de diferencias significativas al comparar los valores terminales e instrumentales según sexo.

Este resultado permite inferir que no existe una influencia de las variables sociodemográficas en las manifestaciones del valor reconocimiento, que consiste en

ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace; sin embargo, cabe destacar que se encontró una tendencia hacia un nivel bajo de este valor en la muestra, lo cual sugiere que el personal tendría poca necesidad de ser elogiado o de que se reconozcan los méritos que se cree tener.

Por otro lado, los resultados indicaron la comprobación parcial de la hipótesis alterna que indicaba que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Se verificó que solamente el tiempo de servicio provocó diferencias significativas sobre este valor, destacando el personal que tiene entre 31 a 40 años de servicio.

Este valor tiene que ver con hacer lo que es socialmente correcto y aceptado y acatar las normas comunes de convivencia; sin embargo, cabe destacar que la muestra obtuvo una tendencia hacia un nivel bajo en esta variable, lo que indicaría lucha para alcanzar estabilidad y seguridad en la vida.

Al respecto Castro y Nader (2006) señalan que los militares están más orientados hacia los valores relacionados con el mantenimiento del orden social, la seguridad, la conservación de las tradiciones. Asimismo, Schwartz et al. (2001) señala que, dependiendo de las circunstancias, algunas personas aprecian la seguridad y el orden (conservación), dependiendo de sus intereses.

Con respecto a la hipótesis nula que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, fue aceptada. Al respecto, Castro y Nader (2006) no hallaron diferencias significativas en los valores según sexo y edad. Del mismo modo, Grimaldo (2008) no halló diferencias según sexo.

Este hallazgo implica que las variables sociodemográficas no provocan diferencias significativas sobre lo que implica la independencia, como el tener el derecho de hacer todo lo que uno quiere, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar sólo a favor del propio criterio. Cabe destacar que la muestra obtuvo un nivel promedio en esta variable, lo que indicaría que presentan menor tendencia a obrar pensando sólo en las propias necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización.

Por otro lado, según los resultados, se comprobó parcialmente la hipótesis alterna que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Se halló que sólo el grado provoca diferencias significativas sobre este valor, destacando los empleados civiles.

Este resultado se explicaría según los hallazgos de Castro y Nader (2006), quienes encontraron diferencias en las manifestaciones de los valores entre civiles y

militares, señalando que los civiles están más orientados hacia el logro de objetivos personales y a la independencia.

El valor benevolencia, se caracteriza por hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados, filantropía, altruismo; sin embargo, cabe señalar que la muestra se ubicó en una tendencia hacia un nivel bajo en esta variable, lo que indicaría rechazo o indiferencia hacia las necesidades ajenas. Al parecer, los civiles intentarían conservar la benevolencia a diferencia de los militares.

Con respecto a la hipótesis alterna que indica que las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon, fue probada de manera parcial, al hallar que sólo el grado y el estado civil influyen sobre este valor, destacando los Oficiales y los solteros, respectivamente.

Este valor se caracteriza por estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder. Cuanto más alto el nivel, mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas, para lo cual están formados los Oficiales, lo que a su vez se explicaría según Schwartz *et al.* (2001), debido a que los valores se manifiestan según las circunstancias y según los intereses de las personas.

Finalmente, con respecto a la hipótesis nula general que indica que las variables socio-demográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú

no provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales, fue aceptada.

Este resultado coincide con los hallazgos de Castro y Nader (2006) quienes no hallaron diferencias en los valores estudiados según las variables sociodemográficas, al igual que Grimaldo (2008).

Este hallazgo podría explicarse debido a que existen bipolaridades que contrastan, por un lado, la trascendencia de los intereses personales en función de los colectivos (autotrascendencia) y, en el otro extremo, aquellas personas que priorizan sus intereses propios (autopromoción) mientras que, por otro lado, algunas personas aprecian la seguridad y el orden (conservación) y contrariamente, otras valoran la independencia de acciones y pensamientos (apertura al cambio). A su vez, todas estas polaridades definen intereses (Schwartz *et al.*, 2001). Al parecer, al estudiar a los valores en su conjunto, se estarían mezclando una serie de circunstancias que afectaría a valores particulares.

Finalmente, a manera de comentario, se puede afirmar que es importante continuar con investigaciones que profundicen los hallazgos obtenidos en este estudio, ya que el tema de los valores constituye un tópico de sumo interés debido a que existe una situación de crisis de valores en nuestra sociedad, lo cual estaría indicando que existe "algo" que está ocurriendo en las instituciones peruanas y que hay que investigar más para saber qué hacer y hacia dónde dirigir las políticas de prevención.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

1. Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.
2. Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.
3. La variable sociodemográfica tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provoca diferencias significativas en el valor Conformidad

del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. El personal que tiene entre 31 a 40 años de servicio sobresale en este valor.

4. Las variables sociodemográficas género, grado, estado civil y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.
5. La variable sociodemográfica grado del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provoca diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Los empleados civiles sobresalen en este valor.
6. Las variables sociodemográficas grado y estado civil del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon. Los Oficiales y solteros sobresalen en este valor.
7. Las variables socio-demográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú no provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales.

5.2 Recomendaciones o sugerencias

1. Realizar investigaciones en cada Unidad de la Fuerza Aérea del Perú, para identificar su nivel de valores interpersonales.
2. Construir nuevos instrumentos que sean válidos y confiables para evaluar los valores institucionales en Unidades de la Fuerza Aérea del Perú.
3. Analizar las variables estudiadas desde la perspectiva de un diseño correlacional-causal.
4. Proponer a las autoridades competentes de la EDACI, que desarrollen acciones para promover los valores interpersonales del personal de esta unidad, empleando para ello un diseño cuasi-experimental.
5. Emplear los hallazgos de este estudio para proponer programas que promuevan el desarrollo de los valores interpersonales de los efectivos de la EDACI, dirigidos a optimizar su desempeño laboral, de acuerdo a las condiciones laborales de su entorno institucional.

REFERENCIAS

Referencias bibliográficas

Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universitaria de la Universidad Ricardo Palma.

Campos, L. (2009). Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del Departamento de Huánuco. *Revista de investigación en Psicología*, 12(2), 89-100.

Castro, A. y Nader, M. (2006). La evaluación de los valores humanos con el Portrait Values Questionnaire Schwartz. *Interdisciplinaria*, 23(2), 155-176.

Depaula, P.D. y Azzolini, S.C. (2012). Inteligencia cultural, valores y motivación para el aprendizaje en estudiantes militares argentinos. *Revista de Psicología*, 30(1), 75-102.

Escurrea, M. (2003). Sistema de valores en estudiantes de quinto año de secundaria de Lima metropolitana pertenecientes a diferentes estratos socio económicos. *Revista Investigación en Psicología*, 6(1), 49-72.

Grimaldo, M.P. (2008). Valores en un grupo de policías de tránsito de la ciudad de Lima, Perú. *Diversitas*, 4(2), 291-304.

- Grimaldo, M.P. y Merino, C. (2009). Valores en un grupo de estudiantes de psicología de una universidad particular de la ciudad de Lima. *Liberabit*, 15(1), 39-47.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Rabines, A.O. (2002). *Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescentes escolarizados*. (Tesis de titulación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Revilla, E.M. (2013). *Los valores organizacionales. El caso de un instituto pedagógico público de Lima*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Sánchez, R. y Matalinares, M. (2014). Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad estatal. *Revista IIPSI*, 17(1), 55-80.
- Sastre, G. y Moreno, M. (2000). Nuevas perspectivas sobre el razonamiento moral. *Educação e Pesquisa*, 26(2) 123-135.
- Schwartz, S., Gila, M., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M. y Owen, V. (2001). Extending the cross cultural validity of the theory of Basic Human Values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519-542
- Schwartz, S. y Blisky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562

Sierra, R. (2005). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Thomson.

Tamayo, A. (1993). Valores en los adolescentes: Ejes motivacionales. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 39, 140-151.

Vera, B. (2006). Psicología Positiva: Una nueva forma de entender la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8.

Zubieta, E., Beramendi, M. y Sosa, F. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 29(1), 101-130.

Referencias electrónicas

Angelucci, L., Da Silva, J., Juárez, J., Serrano, A., Lezama J. y Moreno, A. (2009). Valores y factores sociodemográficos en estudiantes universitarios: Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 151-162. Recuperado de http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/339/344

ANEXOS

Anexo 1

VALORES INTERPERSONALES Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PERSONAL DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN CIVIL DEL PERÚ: EDACI 2016

Título	Problema general	Objetivo general	Hipótesis principal	Metodología
VALORES INTERPERSONALES Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PERSONAL DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN CIVIL DEL PERÚ: EDACI 2016.	¿De qué manera la percepción de los valores interpersonales se ve influenciada por las variables sociodemográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú?	Determinar de qué manera la percepción de los valores interpersonales se ve influenciada por las variables sociodemográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú.	H ₁ : Las variables socio-demográficas del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en la percepción de los valores interpersonales	Método: Cuantitativo. Tipo de investigación: explicativa. Diseño de investigación: no experimental, de tipo transversal y comparativo VARIABLES EN ESTUDIO: Valores interpersonales: Se define operacionalmente como el puntaje obtenido en el Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon (Campos, 2009), cuyas dimensiones son: Soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. Variables Socio-demográficas: Sexo: Mujeres y varones.
	Problemas específicos ¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú, en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?	Objetivos específicos Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon	Hipótesis específicas H ₁ : Las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Soporte del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.	
	¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel	Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género,	H ₂ : Las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel	

Título	Problema general	Objetivo general	Hipótesis principal	Metodología
	educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?	edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.	educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.	Grado: Oficiales, Técnicos/Suboficiales y Civiles. Estado civil: Soltero, casado o conviviente, divorciado o separado. Nivel de instrucción: Primaria, Secundaria, Superior técnico, Superior universitario. Tiempo de servicios: Desde 1 año.
	¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?	Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Reconocimiento del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.	H ₃ : Las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.	Población y muestra: 169 efectivos de la EDACI. No habrá muestra debido a que se estudiará a toda la población. Instrumentos: Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon (Campos, 2009). Ficha de datos.
	¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon?	Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.	H ₄ : Las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Independencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.	
	¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género,	Determinar la influencia de las variables	H ₅ : Las variables sociodemográficas género, edad,	

Título	Problema general	Objetivo general	Hipótesis principal	Metodología
	<p>edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores de Gordon?</p>	<p>sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores de Gordon.</p>	<p>grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Benevolencia del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.</p>	
	<p>¿Cómo influyen las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores de Gordon?</p>	<p>Determinar la influencia de las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores de Gordon.</p>	<p>H₆: Las variables sociodemográficas género, edad, grado, estado civil, nivel educativo y tiempo de servicio del personal de la EDACI de la Fuerza Aérea del Perú provocan diferencias significativas en el valor Liderazgo del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon.</p>	

Anexo 2

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación se realiza para la tesis de Licenciatura del Alférez Oscar Sovero. La meta de este estudio es indagar sobre los valores del personal de la EDACI.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar un cuestionario que tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, para la tesis de Licenciatura del Alférez Oscar Sovero Vargas. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es indagar sobre los valores en el personal de la EDACI.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos. Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo 3
Ficha de datos

Sexo:

- (1) Femenino
- (2) Masculino

Edad: _____

Lugar de nacimiento:

- (1) Lima
- (2) Provincia
- (3) Extranjero

Estado civil:

- (1) Soltero
- (2) Casado o conviviente
- (3) Divorciado o separado

Grado:

- (1) Oficial
- (2) Técnico
- (3) Suboficial
- (4) Empleado civil

Especialidad:

- (1) Servicios
- (2) Operativo

Tiempo de servicio: _____

Nivel de instrucción:

- (1) Primaria
- (2) Secundaria
- (3) Superior Técnico
- (4) Superior universitario

Condición laboral:

- (1) Nombrado
- (2) Contratado

Anexo 4

Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV)

NOMBRE:.....EDAD:SEXO:

AÑO DE ESTUDIO: ESPECIALIDAD:

INSTRUCCIONES

A continuación Ud. hallará varios grupos de afirmaciones, cada uno de los cuales está organizado en triadas.

No hay respuestas buenas o malas. Sólo escoja las afirmaciones que representen lo que es más importante para Ud. y las que representen lo que es menos importante para Ud. Marque su respuesta con un aspa (X) en la línea punteada que encontrará al lado izquierdo de cada ítem, de acuerdo a las siguientes indicaciones:

Marque en la columna (+) si el ítem representa lo que es más importante para Ud.

Marque en la columna (-) si el ítem representa lo que es menos importante para Ud.

En cada triada, Ud. deberá elegir primero aquel ítem que represente lo que es más importante para Ud., luego sólo aquel ítem que represente lo que es menos importante para Ud., quedando así un ítem en blanco.

Responda tan rápido como le sea posible, sin pensar demasiado acerca de algún ítem en particular. Usualmente la primera idea que se nos viene a la "mente" resulta ser la más conveniente.

- + -
- 1) Tener libertad para hacer lo que quiera.
 - 2) Que los demás estén de acuerdo conmigo.
 - 3) Hacer amistad con los menos afortunados.
- + -
- 4) Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
 - 5) Acatar las leyes y reglamentos con exactitud.
 - 6) Que la gente aprecie mi trabajo.
- + -
- 7) Ocupar en mi trabajo un puesto o cargo importante.
 - 8) Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
 - 9) Hacer aquello que esté admitido como correcto y decoroso.
- + -
- 10) Que la gente piense que soy importante.
 - 11) Tener una total independencia personal.
 - 12) Saber que la gente está de mi parte.
- + -
- 13) Acatar las reglas sociales de comportamiento.
 - 14) Que haya gente interesada en mi bienestar.
 - 15) Llevar la iniciativa en la realización de las decisiones de mi grupo.
- + -
- 16) Poder hacer habitualmente lo que deseo.
 - 17) Estar encargado de algún asunto importante.
 - 18) Trabajar voluntariamente en beneficio de otras personas.
- + -
- 19) Alternar con personas que sean bien conocidas, populares o famosas.
 - 20) Atender en cada momento sólo los asuntos que se me encarguen.
 - 21) Tener una gran influencia.
- + -
- 22) Que mi nombre sea conocido de mucha gente por mi reputación.
 - 23) Ayudar a los demás.
 - 24) Trabajar en mi puesto o cargo con cierto grado de iniciativa propia.
- + -

- 25) Acatar unas normas estrictas de conducta.
- 26) Ocupar un cargo con mando.
- 27) Tener junto a mí personas que me alienten.
+ -
- 28) Ser amigo de los que no tienen amigos.
- 29) Que la gente me haga favores.
- 30) Ser conocido por personas importantes.
+ -
- 31) Ser el único responsable en mi trabajo.
- 32) Someterme estrictamente a las leyes y normas establecidas.
- 33) Que haya personas que demuestren su aprecio por mí.
+ -
- 34) Poder vivir mi vida exactamente como quiera.
- 35) Cumplir con mi deber.
- 36) Que la gente me trate con comprensión.
+ -
- 37) Capitanear el grupo del que forme parte.
- 38) Que la gente admire lo que hago.
- 39) Ser independiente en mi trabajo.
+ -
- 40) Que la gente se porte consideradamente conmigo.
- 41) Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.
- 42) Emplear parte de mi tiempo haciendo cosas para los demás.
+ -
- 43) Poder gobernar mi propia vida.
- 44) Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.
- 45) Que haya personas que hagan comentarios favorables sobre mí.
+ -
- 46) Ser una personalidad influyente
- 47) Ser tratado con amabilidad.
- 48) Mantener siempre el más alto grado de conducta moral en cuanto haga.
+ -
- 49) Ser elogiado por otras personas.

- 50) Estar relativamente libre de convencionalismos sociales.
- 51) Trabajar para el bien común.
+ -
- 52) Gozar del afecto de los demás.
- 53) Hacer las cosas de acuerdo con las costumbres.
- 54) Ir por la vida haciendo favores a los demás.
+ -
- 55) Que se me permita hacer lo que quiera.
- 56) Ser considerado como jefe.
- 57) Hacer lo que es socialmente correcto.

+ -
- 58) Que los demás aprueben lo que hago.
- 59) Tomar las decisiones en mi grupo.
- 60) Compartir mis bienes con otras personas.
+ -
- 61) Ser libre de ir y venir donde y cuando me plazca.
- 62) Socorrer a los pobres y a los necesitados.
- 63) Mostrar respeto a mis superiores.
+ -
- 64) Ser elogiado por otras personas.
- 65) Ocupar una posición de mucha responsabilidad.
- 66) Hacer lo que se considera correcto y convencional.
+ -
- 67) Ser el responsable de un grupo de personas.
- 68) Tomar todas mis decisiones por mí mismo.
- 69) Recibir aliento de los demás.
+ -
- 70) Ser muy estimado y respetado por los demás.
- 71) Admitir con facilidad como amigos a otras personas.
- 72) Dirigir a otros en su trabajo.
+ -
- 73) Ser generoso con los demás.

- 74) Ser mi propio amo.
- 75) tener amigos y compañeros comprensivos.
+ -
- 76) Ser escogido para un puesto de mando.
- 77) Ser tratado como persona de cierta importancia.
- 78) Salirme con la mía en los asuntos que me resultan agradables.
+ -
- 79) Que haya otras personas que se interesen por mis cosas.
- 80) Tener modales sociales correctos y apropiados.
- 81) Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.
+ -
- 82) Ser muy popular entre la gente.
- 83) Tener libertad para no tener que cumplir las reglas o normas.
- 84) Ocupar un puesto que me permita indicar a otros lo que han de hacer.
+ -
- 85) Hacer siempre aquello que es moralmente justo.
- 86) Dejar de lado mis asuntos para auxiliar a otros en los suyos.
- 87) Que haya gente dispuesta a prestarme ayuda voluntariamente.
+ -
- 88) Que haya gente que me admire.
- 89) Hacer siempre lo que ha sido autorizado y permitido.
- 90) Poder desentenderme de las cosas que me rodean si así me place.