

**FUERZA AEREA DEL PERU**  
**ESCUELA DE OFICIALES**



**INFORME DE EXPERIENCIA PROFESIONAL**

**“PERCEPCION DEL CADETE DE LA EOFAP EN RELACION A  
LOS VALORES ESENCIALES DE LA FAP”**

**PRESENTADO POR:**

**COR. FAP (R) CESAR ARTURO RENGIFO GARCIA**

Para optar el título de Licenciado en Ciencias de la Administración  
Aeroespacial

**LIMA - 2018**

## **DEDICATORIA**

Al señor mi dios, a mis padres Tina y Heine, a mis hijos Gonzalo y Rodrigo.

## INDICE

DEDICATORIA .....	2
INDICE .....	3
RESUMEN.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. DIAGNOSTICO SITUACIONAL .....	8
III. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL .....	11
3.1 PERCEPCION .....	11
3.2 VALOR MORAL .....	12
3.3 KOHLBERG Y EL DESARROLLO MORAL .....	13
3.4 AVANCE PROGRESIVO POR LOS DIFERENTES ESTADIOS .....	16
3.5 EDUCACIÓN EN VALORES .....	16
3.6 VALORES ESENCIALES EN LA FUERZA AEREA .....	17
IV. SUPUESTOS DE SOLUCION .....	19
V. PROPUESTAS DE SOLUCION.....	20
VI. RESULTADOS.....	21
VII. CONCLUSIONES.....	44
VIII. RECOMENDACIONES .....	45
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	46
X. ANEXOS .....	48

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer cuál es la percepción que muestran los cadetes de la Escuela de Oficiales de la Fuerza aérea del Perú (EOFAP) en relación a los Valores de la institución. El marco teórico presenta la teoría de Kohlberg y el desarrollo moral. La población de estudio comprende 226 cadetes con edades comprendidas entre 16 y 24 años, de la EOFAP. El instrumento utilizado fue un cuestionario confeccionado en base a la Ordenanza FAP 30-6; "Normas de ética institucional" cuya finalidad es la de orientar el comportamiento del Personal Militar y Civil de la Institución mediante el reconocimiento de valores esenciales de la FAP. Los resultados del estudio muestran de manera general una percepción del batallón de cadetes de la EOFAP favorable respecto a los valores esenciales de la FAP. Las conclusiones contribuyen a establecer estrategias más efectivas para estimular, en los futuros oficiales de la EOFAP, la identificación con los valores esenciales de la FAP, logrando una actitud acorde con las normas de la ética institucional.

***PALABRAS CLAVE:*** Valores esenciales en la percepción del cadete de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 .....	21
Tabla 2 .....	22
Tabla 3 .....	23
Tabla 4 .....	24
Tabla 5 .....	25
Tabla 6 .....	26
Tabla 7 .....	27
Tabla 8 .....	28
Tabla 9 .....	29
Tabla 10 .....	30
Tabla 11 .....	31
Tabla 12 .....	32
Tabla 13 .....	34
Tabla 14 .....	35
Tabla 15 .....	36
Tabla 16 .....	38
Tabla 17 .....	39
Tabla 18 .....	40
Tabla 19 .....	41
Tabla 20 .....	42

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 .....	22
Figura 2 .....	23
Figura 3 .....	24
Figura 4 .....	25
Figura 5 .....	26
Figura 6 .....	27
Figura 7 .....	28
Figura 8 .....	29
Figura 9 .....	30
Figura 10 .....	31
Figura 11 .....	32
Figura 12 .....	34
Figura 13 .....	35
Figura 14 .....	36
Figura 15 .....	38
Figura 16 .....	39
Figura 17 .....	40
Figura 18 .....	41
Figura 19 .....	42

## I. INTRODUCCIÓN

El esfuerzo educativo no está dado solamente por el logro del conocimiento o competencias que la EOFAP forma en sus cadetes. Pudiese ocurrir que una persona al terminar sus años de formación, un oficial recién graduado tuviese las competencias necesarias para desempeñar su labor de manera eficiente, sin embargo a lo largo de su carrera militar realicen actos inmorales evadiendo de manera astuta las regulaciones o utilizando las mismas en provecho propio. Es así que los valores esenciales de la Fuerza Aérea del Perú, cobran enorme importancia debido a que son la base principal de la institución, los valores nos permiten contar con un punto de referencia en el aspecto ético de la organización, sirve de guía para una adecuada conducta profesional así como proporciona tanto a los líderes como a sus seguidores la confianza necesaria para la realización del quehacer diario, convirtiéndose en la base del éxito de la organización. Por ello, es fundamental que en el proceso formativo que siguen los cadetes de la EOFAP, se evalúe como están percibiendo los valores esenciales de la institución puesto que son guías que desarrollan las actitudes del futuro oficial de la Fuerza Aérea del Perú.

## II. DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Hay dos maneras de hablar sobre educación en valores. Una de ellas da por supuesto que el contenido de los valores no ofrece ninguna dificultad. Todos sabemos que la solidaridad, la tolerancia, el amor y la amistad son buenos, y que la violencia, la envidia, la crueldad y la mentira son malas (Marina, 2011)<sup>1</sup>.

Durante los siglos XIX y principios del siglo XX los valores, fueron proscritos de la educación so pretexto que eran subjetivos y, por consiguiente, variables de una época a otra, de un pueblo a otro pueblo, y de un individuo a otro. Un relativismo similar al de la sofística griega fue proclamado y se entronizó en el campo axiológico. Solo se respetó el valor de la verdad (Peñaloza, 2003)<sup>2</sup>.

La educación, entonces, debía llevar a las nuevas generaciones los conocimientos considerados universales, aquello que fuese el denominador común a todos los hombres, y eso significó que la labor educacional debía circunscribirse a los conocimientos que se desprenden de las ciencias. Los valores quedaron proscritos. Quedó fundamentada de esta manera la posición cognoscitiva, que desde entonces reinó sin cuestionamiento en la labor educativa (Peñaloza, 2003)<sup>3</sup>.

La codicia, el atropello a los seres humanos, el egoísmo, el dominio de la fuerza, el hedonismo y la corrupción resultaron en los hechos, avalados por esta omisión de los valores. El historiador Pitirim Sorokin ha escrito que los últimos siglos han venido signados por el placer y la violencia y que el siglo XX ha resultado ser el más sanguinario y cruel en la vida de la humanidad, con millones y millones de seres sacrificados en las guerras o bien en las mazmorras de los regímenes totalitarios. Se percibe un abismo entre los esplendidos avances de

---

<sup>1</sup>Marina, J. (2011). La educación en valores. Premio Nacional de Ensayo. Premio Giner de los Ríos de Innovación Educativa.

<sup>2</sup>Peñaloza, A. (2003). Los propósitos de la educación. Perú. Fondo editorial San Marcos. 1ra Edición

<sup>3</sup>Peñaloza, A. (2003). Los propósitos de la educación. Perú. Fondo editorial San Marcos. 1ra Edición

la Ciencia y la Tecnología y la conducta negativa de los seres humanos y de los regímenes políticos y sociales.

En los últimos tiempos existe un verdadero clamor por reinstalar los valores en el centro de la educación. Es algo que está ocurriendo en el Perú, como lo ha mostrado la consulta nacional de Educación del 2001: de un extremo a otro del territorio nacional se ha planteado que la educación debe: desterrar el individualismo y el egoísmo, fortalecer la libertad y la justicia, promover los derechos humanos, propiciar la justicia social, fomentar familias más unidas, practicar los valores morales, reaccionar ante la injusticia, valorar la dignidad humana, así como ser honestos y dignos. Todo esto preocupó escasamente a las escuelas y a las Universidades en el pasado siglo, pero hoy se está transformando en una exigencia.

En relación a los valores, todos los líderes tienen idea de lo que son. La mayoría de ellos, asocia los valores con reglas, normas y actitudes, una forma de comportamiento en la sociedad frente a otras personas y con las costumbres, la cultura o enseñanza recibida de los padres (Iguñiz, 2010)<sup>4</sup>.

Los conocimientos nos permiten saber cómo es la realidad y los múltiples objetos y fenómenos que en ella existen. Las competencias no enseñan cómo actuar en dicha realidad factual, comunicacional y socialmente. Las actitudes constituyen la dinámica interna que nos impulsa a lograr conocimientos y competencias que nos harán afrontar con éxito las situaciones de la vida diaria. Pero, lo que nos otorga dirección y finalidad a nuestras vidas y por tanto también a nuestros conocimientos, nuestras competencias y nuestras actitudes son los valores (Peñaloza, 2003)<sup>5</sup>.

En la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea existe un esfuerzo enorme educativo que se ha centrado en brindar conocimientos y competencias. Si bien

---

<sup>4</sup>Iguñiz, A. (2010). Análisis de los valores ético-sociales en la formación del liderazgo ciudadano. Tesis para optar el Título, profesional de Licenciada en Educación. Facultad de Educación. PUCP. Lima. Perú.

<sup>5</sup>Peñaloza, A. (2003). Los propósitos de la educación. Perú. Fondo editorial San Marcos. 1ra Edición

ello es importante, resultan sin embargo insuficientes si su comportamiento no es lo que se espera de él. Las actitudes requieren de una visión de valores y la adhesión a ellos. Los valores son las estrellas que nos iluminan y nos sugieren el mejor sendero.

En octubre del 2005 se puso en ejecución la Ordenanza FAP 30-6; “Normas de ética institucional” cuya finalidad es la de orientar el comportamiento del Personal Militar y Civil de la Institución mediante el reconocimiento de valores esenciales como son; la Integridad Personal, la Vocación de Servicio y la Excelencia Profesional. El trabajo de formación de futuros oficiales que tiene la EOFAP reviste entonces una importancia gravitante, pues a través de un proceso de cinco años debe desarrollar y fortalece los valores esenciales de la FAP en los cadetes, debiendo entregar a la institución un oficial con valores que serán la guía a lo largo de su carrera.

El desarrollo y/o fortalecimiento de los valores esenciales de la FAP, es una tarea educativa muy difícil, puesto que los valores no son conocimiento y no se pueden enseñar como conocimiento. Teorizar la moral o los valores es referirse a los mismos en abstracto, lo que importa es que los cadetes se encuentren en situaciones en las que vivan los valores. Por ello es importante conocer como están percibiendo los cadetes las estrategias de formación de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú (EOFAP) en relación a los valores esenciales.

### III. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 PERCEPCION

Una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología y, en términos generales, tradicionalmente este campo ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

Uno de los aspectos que ha sido privilegiado en los estudios tanto psicológicos como filosóficos sobre percepción es el de la elaboración de juicios, que se plantea como una de las características básicas de la percepción. La formulación de juicios ha sido tratada dentro del ámbito de los procesos intelectuales conscientes, en un modelo lineal en donde el individuo es estimulado, tiene sensaciones y las intelectualiza formulando juicios u opiniones sobre ellas, circunscribiendo a la percepción en el ámbito de la mente consciente (Vargas, 1994)<sup>6</sup>.

La percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, sino que, por el contrario, están de por medio una serie de procesos en constante interacción y donde el individuo y la sociedad tienen un papel activo en la conformación de percepciones particulares a cada grupo social. En el proceso de la percepción están involucrados mecanismos vivenciales que implican tanto al ámbito consciente como al inconsciente de la psique humana. El hombre es capaz de tener múltiples sensaciones pero sólo repara en unas cuantas tomando conciencia de ellas. Sin embargo, hay sensaciones que también llegan a la mente y son procesadas de forma inconsciente. La percepción posee un nivel de existencia consciente, pero

---

<sup>6</sup>Vargas, L. (1994). Sobre la percepción. En línea.

también otro inconsciente; es consciente cuando el individuo se da cuenta de que percibe ciertos acontecimientos, cuando repara en el reconocimiento de tales eventos.

En el proceso de la percepción se ponen en juego referentes ideológicos y culturales que reproducen y explican la realidad y que son aplicados a las distintas experiencias cotidianas para ordenarlas y transformarlas. Cabe resaltar aquí a uno de los elementos importantes que definen a la percepción, el reconocimiento de las experiencias cotidianas. El reconocimiento es un proceso importante involucrado en la percepción, porque permite evocar experiencias y conocimientos previamente adquiridos a lo largo de la vida con los cuales se comparan las nuevas experiencias, lo que permite identificarlas y aprehenderlas para interactuar con el entorno. De esta forma, a través del reconocimiento de las características de los objetos se construyen y reproducen modelos culturales e ideológicos que permiten explicar la realidad con una cierta lógica de entre varias posibles, que se aprende desde la infancia y que depende de la construcción colectiva y del plano de significación en que se obtiene la experiencia y de donde ésta llega a cobrar sentido. De acuerdo con los referentes del acervo cultural lo percibido es identificado y seleccionado, sea novedoso o no, adecuándolo a los referentes que dan sentido a la vivencia, haciéndola comprensible de forma que permita la adaptación y el manejo del entorno.

### **3.2 VALOR MORAL**

Se entiende por valor moral todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor moral conduce al bien moral. Bien es aquello que mejora, perfecciona, y completa (Grass, 1997).

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por

el contrario las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan. El valor moral lleva a construirse como hombre, a hacerte más humano.

Para conocer como el hombre desarrolla los valores o su moral, explicaremos la teoría de Kohlberg.

### **3.3 KOHLBERG Y EL DESARROLLO MORAL**

Los grandes aportes de la teoría cognitiva en la educación moral contemporánea vienen de Jean Piaget y de las modificaciones posteriores hechas por Lawrence Kohlberg: Hay seis etapas o estadios en el desarrollo moral de una persona, sin embargo la mayor parte de los adultos llega sólo a la tercera o cuarta etapa.

Para saber en qué estadio de desarrollo moral se encuentra una persona se presenta un dilema ético y se clasifican las respuestas posibles dentro de cada etapa de desarrollo moral. Lo que define la etapa en que una persona se encuentra es el razonamiento que justifica la respuesta, no la respuesta en sí.

Kohlberg considera que el desarrollo moral de una persona pasa por tres grandes niveles: el Preconvencional, Convencional y Postconvencional, cada uno de ellos contiene dos estadios o etapas. En total seis estadios de madurez creciente y con razonamientos morales diferentes:

#### **a) Nivel Pre convencional**

El nivel preconvencional es un nivel en el cual las normas son una realidad externa que se respetan sólo atendiendo las consecuencias (premio, castigo) o el poder de quienes las establecen. No se ha entendido, aún, que las normas sociales son convenciones por un buen funcionamiento de la sociedad. Este nivel integra a los dos siguientes estadios:

### **Estadio 1.- Obediencia y miedo al castigo**

Es el estadio en el cual se respetan las normas por obediencia y por miedo al castigo. No hay autonomía sino heteronomía: agentes externos determinan qué hay que hacer y qué no. Es el estadio propio de la infancia, pero hay adultos que siguen toda su vida en este estadio.

### **Estadio 2.- Favorecer los propios intereses**

Es el estadio en el cual se asumen las normas si favorecen los propios intereses. El individuo tiene por objetivo hacer aquello que satisface sus intereses, considerando correcto que los otros también persigan los suyos. Las normas son como las reglas de los juegos: se cumplen por egoísmo. Se entiende que si uno no las cumple, no le dejarán jugar. Es un estadio propio del niño y de las personas adultas que afirman: «te respeto si me respetas», «haz lo que quieras mientras no me molestes».

#### **b) Nivel Convencional**

En este nivel, las personas viven identificadas con el grupo; se quiere responder favorablemente en las expectativas que los otros tienen de nosotros. Se identifica como bueno o malo aquello que la sociedad así lo considera. Este nivel integra el estadio 3 y el estadio 4:

### **Estadio 3.- Expectativas interpersonales**

En este estadio las expectativas de los que nos rodean ocupan el puesto del miedo al castigo y de los propios intereses. Nos mueve el deseo de agradar, de ser aceptados y queridos. Hacer lo correcto significa cumplir las expectativas de las personas próximas a un mismo. Es un estadio que se da en la adolescencia pero son muchos los adultos que se quedan en él. Son gente que quieren hacerse amar, pero que se dejan llevar por las otras: los valores del grupo, las modas, lo que dicen los medios de comunicación.

#### **Estadio 4.- Normas sociales establecidas**

Es el estadio en el cual el individuo es leal con las instituciones sociales vigentes; para él, hacer lo correcto es cumplir las normas socialmente establecidas para proporcionar un bien común. Aquí comienza la autonomía moral: se cumplen las normas por responsabilidad. Se tiene conciencia de los intereses generales de la sociedad y éstos despiertan un compromiso personal. Constituye la edad adulta de la moral y se suele llegar bien superada la adolescencia. Kohlberg considera que éste es el estadio en el cual se encuentra la mayoría poblacional.

#### **c) Nivel Post-convencional**

Es el nivel de comprensión y aceptación de los principios morales generales que inspiran las normas: los principios racionalmente escogidos pesan más que las normas. Le componen el estadio 5 y el estadio 6:

#### **Estadio 5.- Derechos prioritarios y contrato social**

Es el estadio de la apertura al mundo. Se reconoce que además de la propia familia, grupo y país, todos los seres humanos tienen el derecho a la vida y a la libertad, derechos que están por encima de todas las instituciones sociales o convenciones. La apertura al mundo lleva, en segundo lugar, a reconocer la relatividad de normas y valores, pero se asume que las leyes legítimas son sólo aquéllas obtenidas por consenso o contrato social. Ahora bien, si una norma va contra la vida o la libertad, se impone la obligación moral de no aceptarla y de enfrentarse a ella.

#### **Estadio 6.- Principios éticos universales**

Se toma conciencia que hay principios éticos universales que se han de seguir y tienen prioridad sobre las obligaciones legales e institucionales convencionales. Se obra con arreglo a estos principios porque, como ser racional, se ha captado la validez y se siente comprometido a seguirlos. En este estadio impera la regla de oro de la moralidad: "hacer al otro lo que quiero para mí". Y se tiene el coraje de enfrentarse a las leyes que atentan a los principios éticos universales como el de la dignidad humana o el de la igualdad. Es el estadio moral supremo, el de

Gandhi, de Martin Luther King y el de todas las personas que viven profundamente la moralidad.

### **3.4 AVANCE PROGRESIVO POR LOS DIFERENTES ESTADIOS**

El desarrollo moral se produce siempre pasando progresivamente por los diferentes estadios, sin ningún tipo de salto evolutivo, sin volver hacia atrás. Es un desarrollo —ésta es una de las grandes tesis que defiende Kohlberg— que va vinculado al desarrollo psicológico de la persona. Sin desarrollo psicológico no hay desarrollo moral. Un doble desarrollo en paralelo que no es exclusivo de las sociedades occidentales sino que, atendiendo los resultados de la aplicación de comprometidos dilemas morales a personas de diferentes lugares del planeta, concluye que son esquemas de razonamiento universales.

La educación moral -en este enfoque- busca consolidar la etapa en que el niño o joven se encuentra, para luego hacerlo progresar a la siguiente mediante técnicas de disequilibrios y asimilaciones.

### **3.5 EDUCACIÓN EN VALORES**

La educación en valores es sencillamente educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse, a establecer jerarquías entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la historia personal y colectiva, también se promueve el respeto a todos los valores y opciones.

Los valores no se promueven en los educandos ni se instauran con modos discursivos, ni con teorías, sino con vivencias y el lograrlas exige incluir en los planes curriculares diversas actividades. Y se llaman actividades porque ahí no hay asignaturas ni lecciones, porque los protagonistas son los alumnos, porque ellos actúan guiados por los profesores y van poco a poco adentrándose en los valores (Peñaloza, 2003)<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>Peñaloza, A. (2003). Los propósitos de la educación. Perú. Fondo editorial San Marcos. 1ra Edición

Es un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas en nuestro centro se pueden desarrollar aquellos valores que están explícitos como base para cualquier tipo de educación en valores.

Una vez que se interioricen los valores, éstos se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y nos permiten definir los objetivos de vida que tenemos, nos ayuda a aceptarnos y estimarnos como somos, la escuela debe ayudar a construir criterios para tomar decisiones correctas y orientar nuestra vida, estas tomas de decisiones se da cuando nos enfrentamos a un conflicto de valores, otro de los objetivos de esta educación es ayudar al alumno en el proceso de desarrollo y adquisición de las capacidades para sentir, pensar y actuar; como vemos tan solo no es una educación que busque integrarse en la sociedad sino que va más allá, busca la autonomía, la capacidad crítica para tomar decisiones en un conflicto ético.

### **3.6 VALORES ESENCIALES EN LA FUERZA AEREA**

Constituyen tanto una aspiración como una fuente de referencia para el comportamiento de todos los integrantes de la Fuerza Aérea del Perú. Estas normas apelan a la conciencia del individuo y a su madurez (Ord FAP, 2005)<sup>8</sup>.

Los valores esenciales de la Fuerza Aérea del Perú son los siguientes:

#### **a. Integridad Personal**

Conjunto de cualidades con que cuenta una persona, las cuales forman su personalidad y su carácter, constituyendo su voluntad de hacer siempre lo correcto, aun cuando nadie nos esté observando.

Se refiere específicamente a las cualidades de la persona, tales como la honestidad, la responsabilidad, la humildad, la justicia, la veracidad, la lealtad, la fortaleza, el respeto, la perseverancia, la solidaridad y la bondad.

---

<sup>8</sup>Ordenanza FAP, (2005). Normas de ética Institucional. Fuerza Aérea del Perú. Lima.

**b. Vocación de Servicio**

Conjunto de aspectos que una persona debe practicar en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales, los cuales están referidos a la voluntad de anteponer los deberes profesionales a los deseos personales.

Se refiere específicamente a los aspectos que una persona debe practicar, tales como el cumplimiento de normas, el respeto hacia los demás, la disciplina y autocontrol, y la confianza en el Sistema.

**c. Excelencia Profesional**

Conjunto de capacidades de una persona caracterizadas por la realización de actividades con eficiencia y eficacia, las mismas que se ven reflejadas en la voluntad de mejoramiento e innovación continua, que permite contribuir al logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión asignada.

Se refiere específicamente a las capacidades que una persona posee en la realización de sus actividades, tales como el servicio de excelencia, excelencia personal, excelencia en el trabajo en equipo, excelencia de recursos de personal, excelencia de recursos de material y la excelencia operacional.

#### **IV. SUPUESTOS DE SOLUCION**

Consciente de la trascendencia que tienen los valores en la vida de los seres humanos, de las organizaciones, y de la sociedad en su conjunto, así como la tarea educativa tan difícil, que tiene la EOFAP puesto que los valores no son conocimiento y no se pueden enseñar como conocimiento. Los valores son conceptos que se convierten en acciones, por ello los cadetes tienen que vivir situaciones en las que vivan los valores y así lograr internalizarlos.

La Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú (EOFAP) no cuenta con un estudio que investigue cual es la percepción que tienen los cadetes respecto de los valores esenciales de la FAP.

## V. PROPUESTAS DE SOLUCION

- a. Construir un instrumento de medición o encuesta (Anexo A), que utilizando los conceptos que definen a cada valor esencial de la FAP, permita evaluar cómo están percibiendo los cadetes de la EOFAP dichos valores.
- b. Analizar los datos de la encuesta estableciendo para los resultados los siguientes parámetros:
  - (a) Menor al 55% será considerado DESFAVORABLE
  - (b) Del 55% al 65% será considerado LIEGRAMENTE FAVORABLE
  - (c) Del 66% al 75% será considerado FAVORABLE
  - (d) Mayor al 75% será considerado MUY FAVORABLE
- c. Determinar de qué manera son percibidos los valores Integridad Personal, Vocación de Servicio, y Excelencia Profesional de la FAP por los cadetes de la EOFAP.
- d. Informar los resultados con las conclusiones y recomendaciones.

## VI. RESULTADOS

Para conocer la percepción de los cadetes de la EOFAP en relación a los valores esenciales (diagnostico), se confecciono una evaluación censal cuyas preguntas se basan en la Ordenanza FAP 30-6; “Normas de ética institucional” cuya finalidad es la de orientar el comportamiento del Personal Militar y Civil de la Institución mediante el reconocimiento de valores esenciales de la FAP; Integridad Personal, Vocación de Servicio y Excelencia Profesional.

Para la validación de este instrumento empleado en la evaluación censal y establecer su grado de fiabilidad se empleó la prueba estadística  $\alpha$  de Cronbach, para asegurar el grado de fiabilidad de las respuestas obtenidas. Se observó entonces un valor de  $\alpha$  de Cronbach de 0.916 ó 91.6%, indicando un alto grado de confiabilidad para las preguntas formuladas sobre los valores esenciales de la Fuerza Aerea del Peru. Adicional, se realizó una validación cualitativa de las preguntas mediante la entrevista a dos funcionarios de la EOFAP (Anexo “C”).

El día 6 de setiembre del 2017 se realizó una encuesta a 226 cadetes de la EOFAP. La encuesta busca conocer cuál es la precepción de los valores esenciales de la FAP en el batallón de cadetes. A continuación los resultados.

Tabla 1. Datos demográficos

GRADO		SEXO		EDAD								
		M	F	16	17	18	19	20	21	22	23	24
IV	11	10	1						5	2	1	3
III	54	44	10					12	18	12	10	2
II	42	36	6			2	13	13	10	4		
I	66	61	5			18	21	19	5	3		
CDA	53	50	3	3	9	16	14	8	3			
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>201</b>	<b>25</b>	3	9	36	48	52	41	21	11	5

## Integridad Personal

### Honestidad

**HONESTIDAD** quiere decir, que **ningún acto deberá contener engaño**, sea por mentira, ambigüedad, inexactitud u omisión. **Es tener voluntad para hacer siempre lo correcto.**

Pregunta 1A; Cuál es su opinión respecto a **cobrar o pagar por un servicio**:

Tabla 2. Cobrar o pagar por un servicio

En desacuerdo								40	0.18
En desacuerdo, si se abusa en el cobro								26	0.12
De acuerdo, si es entre cadetes de la misma promoción								112	0.50
De acuerdo								47	0.21



Figura 1. Cobrar o pagar por un servicio

Observamos que el 29% de los encuestados NO se encuentran de acuerdo en cobrar o pagar por realizar un servicio. Quiere decir que un alto porcentaje del batallón de cadetes (71%) entiende que cobrar o pagar por un servicio es correcto.

Pregunta 1B; Si tuviera un problema en el que aplicar la ley no necesariamente sería honesto, que haría?

Tabla 3

Me comportaría en forma honesta						135	0.60
No haría nada						21	0.09
Haría lo que no me perjudique						27	0.12
Aplicaría la Ley						51	0.23

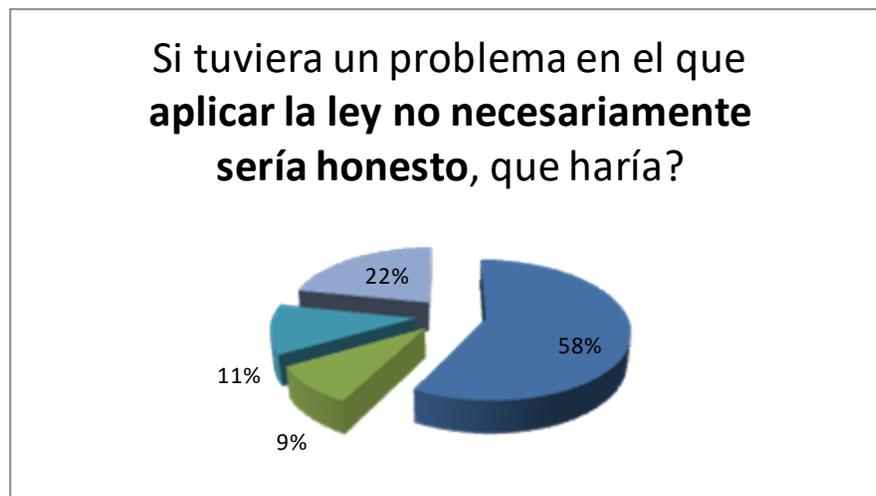


Figura 2. Si tuviera un problema en el que aplicar la ley no necesariamente sería honesto, que haría?

Podemos observar que el 60% de los encuestados respondió que "se comportarían en forma honesta", sin embargo no debemos dejar de mencionar que el sumando las otras respuestas, el 40% no se comportaría de una forma necesariamente honesta, lo que viene a ser un porcentaje significativo.

## Responsabilidad

**RESPONSABILIDAD** es un **trabajo bien hecho** y entregado **a tiempo**.

Pregunta 2; Cuál es su opinión respecto a entregar un trabajo a destiempo

Tabla 4.

Esta mal								141	0.63
Esta mal, si perjudica a otros								33	0.15
Está bien, si es fundamentado								50	0.22
Está bien								1	0.00



Figura 3. Cuál es su opinión respecto a entregar un trabajo a destiempo

El 63% considera que esta mal entregar un trabajo a destiempo, así como un 22% cree que estaría bien entregar un trabajo a destiempo si existe alguna razón fundamentada para ello.

## Humildad

**HUMILDAD** quiere decir que **no nos creemos superiores a los demás** desde el punto de vista social, étnico, religioso, económico o de educación.

Pregunta 3; Tendrías amistad con una persona de menor condición socioeconómica

Tabla 5.

Si tendría amistad						197	0.88
Si, sino afecta mi reputación						19	0.08
Si, si es étnicamente igual a mi						9	0.04
No tendría amistad						0	0.00



Figura 4. Tendrías amistad con una persona de menor condición socioeconómica

Un 88% respondió que tendría amistad con alguien de menor condición económica lo que es un porcentaje muy alto, sin embargo debemos tener en consideración que existen un 12% que condiciona esa posible relación.

## Justicia

**JUSTICIA** es conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas, **dándole a cada quien lo que se merece**, así como reconocer y aplaudir las buenas acciones.

Pregunta 4; Si pudieras beneficiarte en algo que no mereces o no te corresponde, lo harías?

Tabla 6.

No lo haría								103	0.46
Lo haría, siempre que no perjudique a nadie								80	0.36
Lo haría, siempre que exista un buen motivo								37	0.16
Si, lo haría								5	0.02

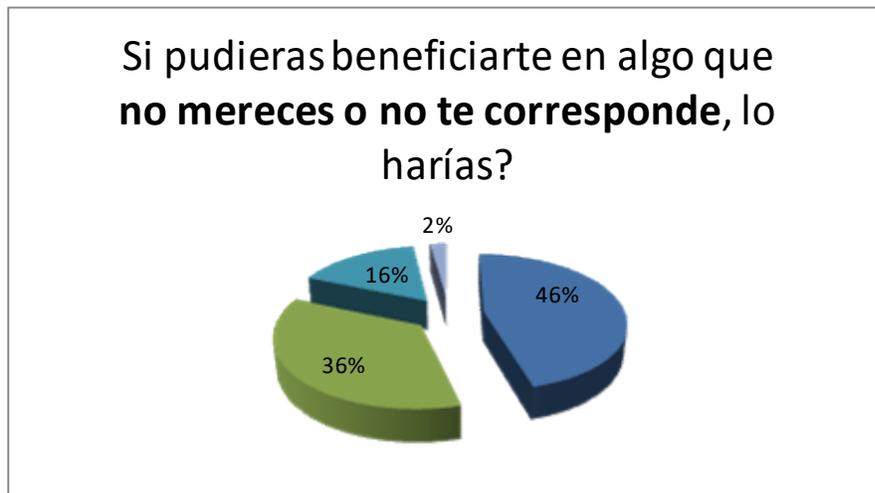


Figura 5. Si pudieras beneficiarte en algo que no mereces o no te corresponde, lo harías?

Podemos observar que el 46% de los cadetes respondieron que no se beneficiarían, pero el 54% si lo harían, lo que implica que más del 50% sería capaz de beneficiarse en algo que no le corresponde.

## Lealtad

**LEALTAD** es aquello con lo que uno se ha comprometido, y que se convierte en una obligación que se practica con los superiores y subordinados.

Pregunta 5; Qué harías si ves a un compañero copiando en un examen

Tabla 7.

Lo notifico, porque es desleal con la Institución	72	0.32
Lo notifico, siempre que él, no salga perjudicado	50	0.22
Lo notifico, si la nota que obtiene perjudica a otros	32	0.14
No lo notifico, porque sería deslealtad con mi compañero	71	0.32

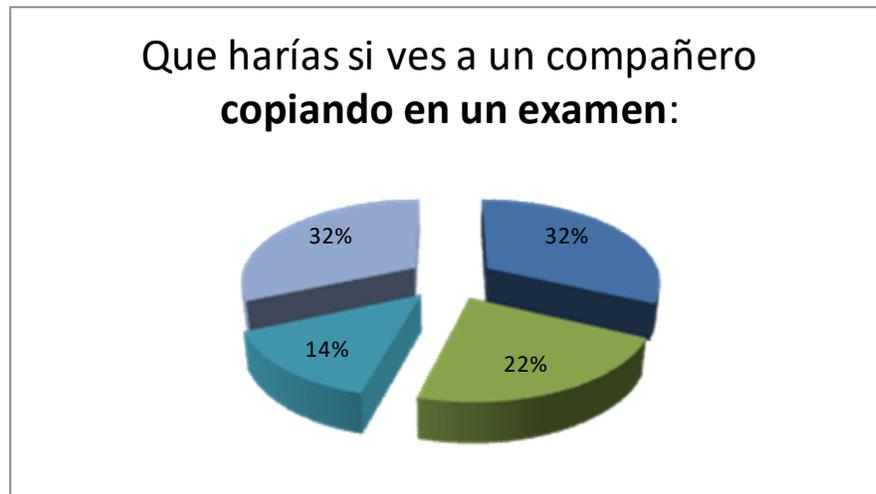


Figura 6. Qué harías si ves a un compañero copiando en un examen:

El 32% de los cadetes respondieron que reportarían a su compañero porque no es leal u honesto con la institución. Sin embargo el 36% condiciona su reporte lo que podría interpretarse como una posibilidad que NO lo notificaría. Sumado al 32% que respondió que NO reportaría se obtiene un 68% que no se comportarían de forma honesta, lo que es un porcentaje significativo.

Fortaleza de Carácter

**FORTALEZA DE CARACTER**, es la capacidad que nos permite mantenernos fieles a nuestras convicciones y **hacer frente con firmeza y energía antelo que no es bueno para nosotros, nuestros superiores y subordinados.**

Pregunta 6; Si un superior te pide hacer algo que favorecerá a alguien de forma irregular

Tabla 8.

No lo haría								113	0.50
Lo haría, si es por un buen motivo								49	0.22
Lo haría, si no perjudica a nadie								51	0.23
Lo haría								12	0.05

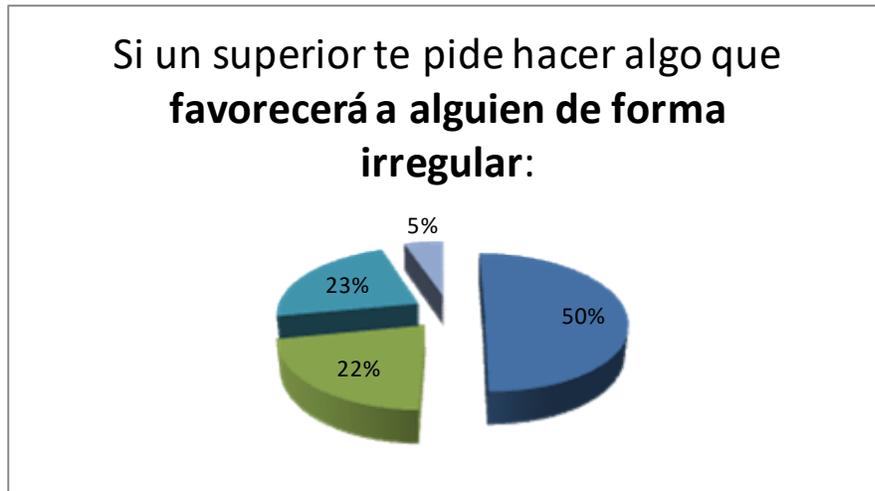


Figura7. Si un superior te pide hacer algo que favorecerá a alguien de forma irregular

El 50% de los cadetes respondieron que NO harían nada para favorecer a alguien de forma irregular, sin embargo el 50% respondió que sí lo harían. Lo que quiere decir que la mitad de los encuestados podría tener un comportamiento deshonesto.

## Respeto

**RESPETO** es la **consideración y trato especial que se da** a uno mismo, a las personas que nos rodean, a la naturaleza, a las leyes, a las normas sociales y a la Patria.

Pregunta 7; Cedería su asiento a una anciana que subió al bus después que Usted:

Tabla 9.

Sí, lo haría								224	1.00
Lo haría si la anciana está enferma								0	0.00
No lo haría si tengo un motivo bien fundamentado								1	0.00
No lo haría porque la anciana subió después								0	0.00

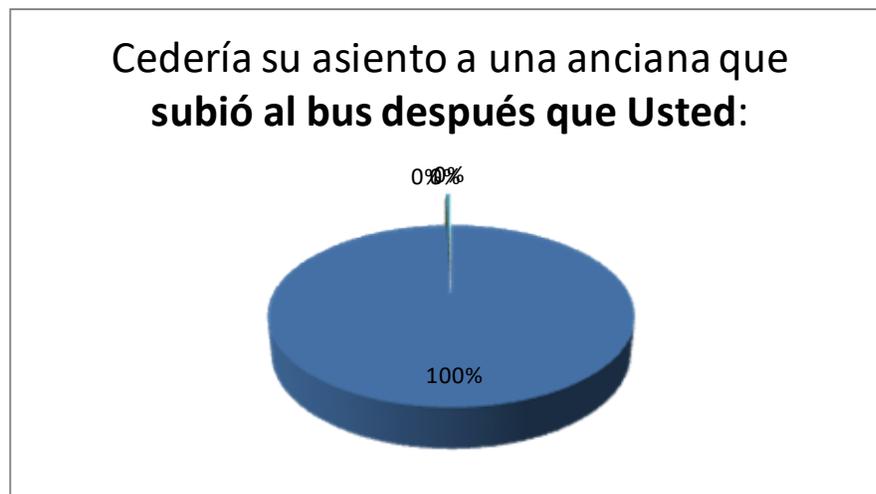


Figura 8. Cedería su asiento a una anciana que subió al bus después que Usted: El 100% de los encuestados respondió que cedería su asiento a una anciana, lo que significa que la percepción sobre este valor es totalmente favorable.

## Perseverancia

**PERSEVERANCIA** es la **fuerza interior que no nos permite abandonar las tareas que comenzamos** y nos animan a trabajar hasta el final alcanzando el éxito.

Pregunta 8; Imagina que tienes un problema que **no es importante** y que haz tratado de solucionarlo por varias veces, **pero no lo logras**. Cuantas veces más intentarías conseguir solucionarlo:

Tabla 10. Cuantas veces más intentarías conseguir solucionarlo

Seguiría hasta lograrlo						186	0.83
Algunas veces mas						24	0.11
Solo una vez mas						4	0.02
No continuaría intentándolo						11	0.05

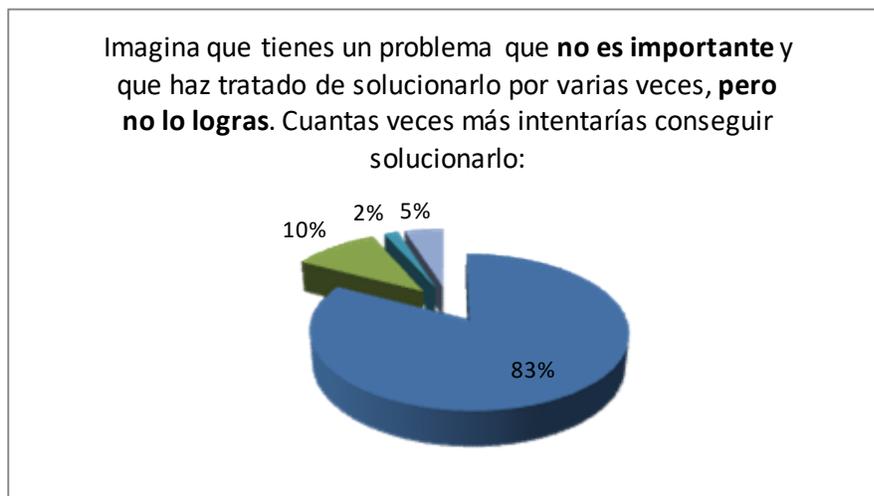


Figura 9. Cuantas veces más intentarías conseguir solucionarlo

El 83% de los encuestados respondió que mantendrían el interés en solucionar el problema y el 17% respondió que lo harían algunas veces o no continuarían intentándolo.

## Solidaridad

**SOLIDARIDAD** es la **adhesión voluntaria** de dos o más personas que se unen con la disposición **para hacer el bien**, de manera amable, y generosa, colaborando mutuamente en la consecución de una causa noble o justa.

Pregunta 9; Colaboraste alguna vez con; **la Teletón del Hogar del Niño San Juan de Dios o con la rifa de Fe y Alegría** (cualquiera de las dos):

Tabla 11. Colaboraste alguna vez con; la Teletón del Hogar del Niño San Juan de Dios o con la rifa de Fe y Alegría

Si lo hice						148	0.66
No, por falta de dinero						8	0.04
No, porque no pude						28	0.12
Nunca lo he hecho						41	0.18

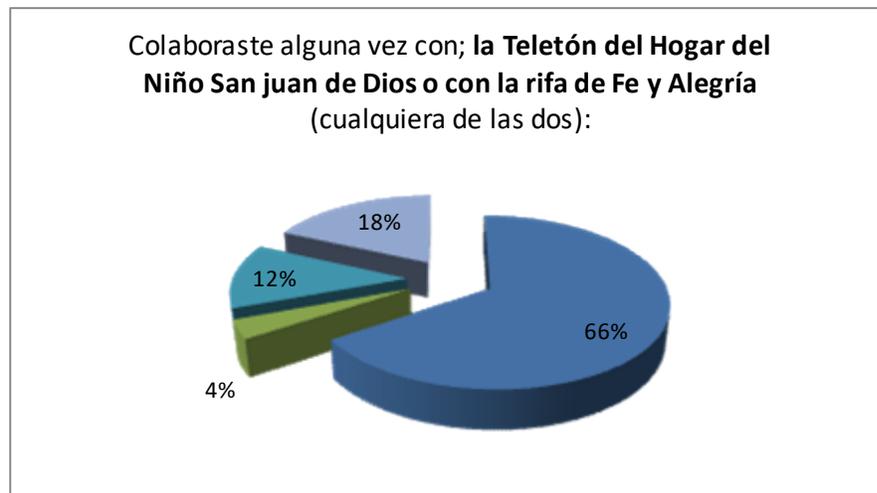


Figura 10. ; Colaboraste alguna vez con; la Teletón del Hogar del Niño San Juan de Dios o con la rifa de Fe y Alegría.

El 66% respondió que colaboro con una actividad en beneficio de la sociedad y el 44% no lo hizo.

## Liderazgo

**LIDERAZGO** es el conjunto de habilidades que una persona posee para influir en un grupo de personas haciendo que trabajen con entusiasmo en el logro de un objetivo común. **Ser líder es dar el ejemplo.**

Pregunta 10; Qué año cree Usted da **BUEN EJEMPLO** al batallón de cadetes (no incluir su mismo año):

Tabla 12. Qué año cree Usted da BUEN EJEMPLO al batallón de cadetes

Cuarto año								37	0.16
Tercer año								110	0.49
Segundo año								18	0.08
Primer año								60	0.27

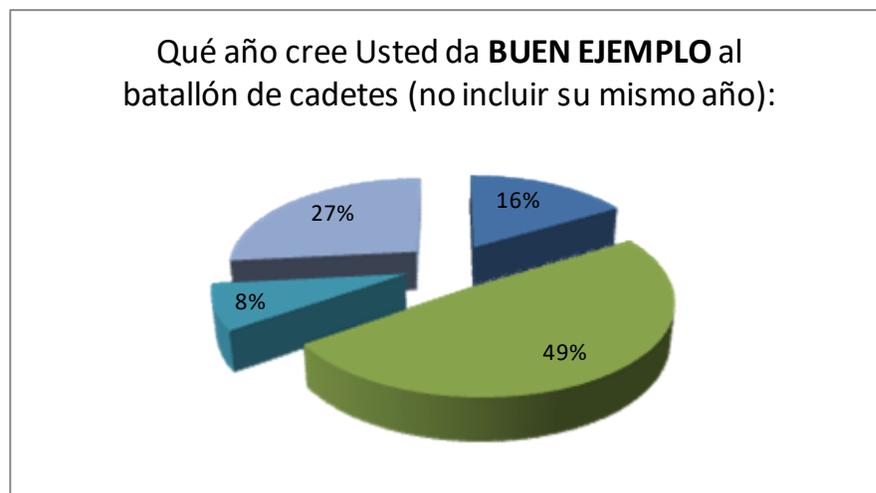


Figura 11. Qué año cree Usted da BUEN EJEMPLO al batallón de cadetes

De la encuesta se determina que solo un 16% considero a los cadetes de 4to año como un ejemplo, el 49% a los cadetes de 3er año, el 8% a los de 2do año y el 27% considera que los cadetes de primer año son el ejemplo.

### **Análisis de los datos de Integridad Personal**

En primer lugar observamos que la percepción del batallón de cadetes respecto a la responsabilidad (63%), humildad (88%), perseverancia (83%) y Solidaridad (66%), son mayores del 50%. Sin embargo en lo que se refiere a la honestidad, justicia, lealtad y fortaleza de carácter, se observa que la percepción de los cadetes es del 29% que no está de acuerdo con cobrar o pagar por realizarlo, de igual forma un 46% opina que no sería capaz de beneficiarse con algo que no le corresponde, lo mismo ocurre con la lealtad cuando observamos que solo el 32% reportaría a su compañero si lo ve copiando en un examen, y con la fortaleza de carácter al descubrir que el 50% opina que está de acuerdo en favorecer a una persona de forma irregular. Siendo estos últimos cuatro (04) elementos de gran importancia en lo que se refiere al presente valor esencial.

Lo anterior nos permite observar que la percepción del batallón de cadetes respecto al valor "Integridad Personal" es del 57.5% ubicándolo en el rango de LIGERAMENTE FAVORABLE.

Así mismo, en lo relacionado con el liderazgo, se considera que el ejemplo es una forma poderosa de motivar a los subordinados, y en ese sentido descubrimos que solo un 16% del batallón de cadetes percibe que los cadetes de 4to año son un buen ejemplo, lo que ubica en el rango DESFAVORABLE.

## Vocación de Servicio

### Cumplimiento de normas

**Cumplimiento de normas son obligaciones que nos impone la Institución y están expresadas mediante normas**, se entiende que la actitud, debe ser la de cumplirlas cabalmente.

Pregunta 11; Utilizarías alguna forma de actuar que incluya romper una norma para lograr un fin.

Tabla13.

No lo haría						96	0.43
Depende cual sea el fin						96	0.43
Depende cual sea la forma						21	0.09
Si lo haría						12	0.05

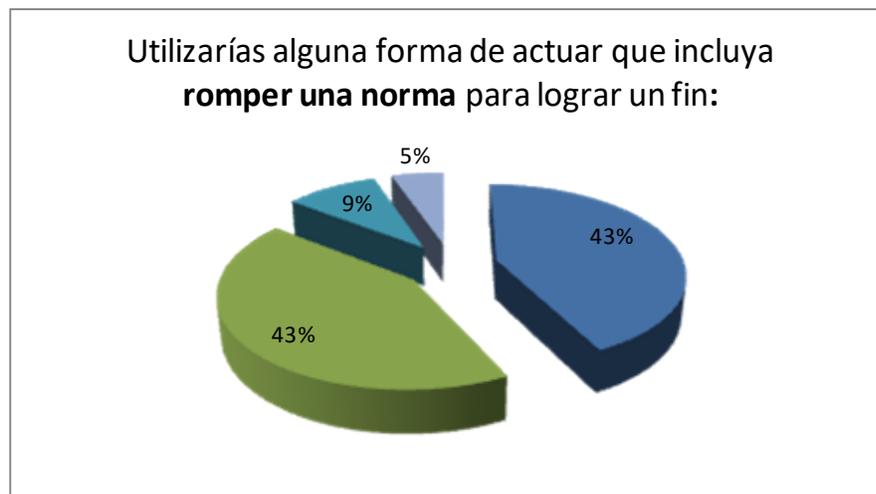


Figura 12. Utilizarías alguna forma de actuar que incluya **romper una norma** para lograr un fin

El 43% de los encuestados respondieron que no romperían una norma para lograr un fin. Pero un porcentaje igual respondieron que lo harían dependiendo de cual fuese el fin. 9% lo harían dependiendo de la forma y 5% definitivamente lo harían.

## Consideración

La vocación de servicio establece que **un buen líder considera al personal bajo su mando, antes y por encima de su bienestar.**

Pregunta 12; Cuál es su opinión respecto a la siguiente afirmación “aun si va en contra del bienestar del subordinado, el más antiguo debe hacer lo que crea conveniente

Tabla 14.

En desacuerdo								104	0.46
De acuerdo, si lo hace por una buena razón								36	0.16
De acuerdo, sino vulnera los derechos del menos antiguo								67	0.30
De acuerdo								18	0.08



Figura 13. Cuál es su opinión respecto a la siguiente afirmación “aun si va en contra del bienestar del subordinado, el más antiguo debe hacer lo que crea conveniente

El 46% se encuentra en desacuerdo de hacer algo en contra del bienestar de los subordinados, y el 54% está de acuerdo en que aun si va en contra del bienestar del subordinado, el más antiguo debe hacer lo que crea conveniente.

## Autocontrol y Confianza en el Sistema

Obligación moral de crear un clima de confianza y optimismo en el sistema y en el futuro; por tanto, debemos ejercitar el **control de nuestros impulsos y estados de ánimo, para no generar desaliento, cólera, frustración o derrotismo.**

Pregunta 13; Si un oficial debe esperar su turno para ser atendido, pero observa que los que esperan antes **son menos antiguos**. Qué opina de hacer valer su antigüedad y pasar primero:

Tabla 15. Qué opina de hacer valer su antigüedad y pasar primero:

En desacuerdo								80	0.36
En Desacuerdo si es fuera del ámbito la FAP								55	0.24
De Acuerdo si el oficial esta apurado								45	0.20
De acuerdo								45	0.20

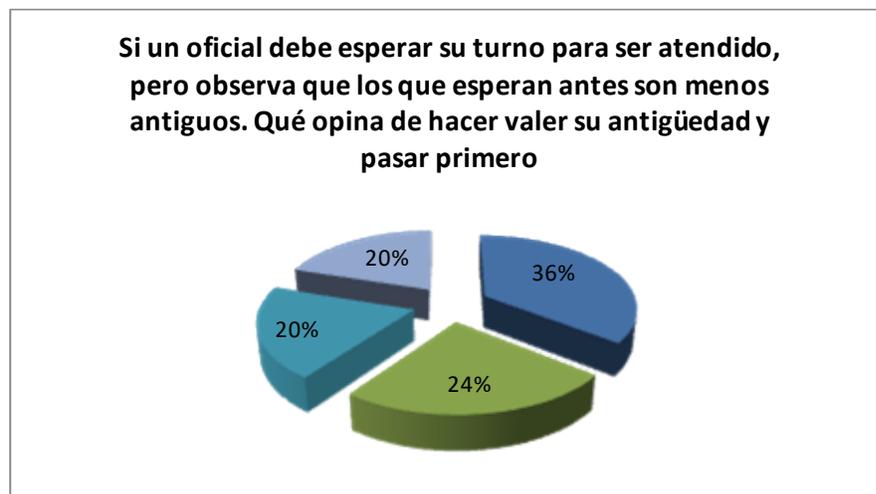


Figura 14. Qué opina de hacer valer su antigüedad y pasar primero:

El 60% se encuentra en desacuerdo de hacer valer su antigüedad, y el 40% está de acuerdo.

## **Análisis de Vocación de Servicio**

Analizando cada uno de los elementos que componen este valor esencial observamos que el batallón de cadetes percibe en lo referente al cumplimiento de normas, el 43% opino que NO sería capaz de romper una norma para llegar a un fin, y el 46% NO está de acuerdo en que aun si va en contra del bienestar del subordinado, el más antiguo debe hacer lo que crea conveniente. Por otro lado respecto al auto control y confianza en el sistema se observa que el 60% se encuentra en desacuerdo de hacer valer su antigüedad para obtener un beneficio.

Promediando los porcentajes se obtiene un 52.25%, lo que significa que la percepción del batallón de cadetes acerca del valor "Vocación de Servicio" se ubica en el rango DESFAVORABLE.

## Excelencia Profesional

### Servicios de excelencia

Nuestra obligación es mejorar la productividad de la Institución mediante el esfuerzo operativo, para poder generar servicios de excelencia.

Tabla 16. Cuál es su opinión respecto a la siguiente afirmación “Lo más importante es cumplir la misión, no importa si existen daños colaterales”

En Desacuerdo						92	0.41
De acuerdo sino se dieron suficientes recursos						28	0.12
De acuerdo si la misión es muy difícil						43	0.19
De acuerdo						62	0.28



Figura 15. Cuál es su opinión respecto a la siguiente afirmación “Lo más importante es cumplir la misión, no importa si existen daños colaterales”

El 41% de los encuestados está de acuerdo en que lo más importante es cumplir la misión, el 51% opina que no se encuentra de acuerdo.

### Perfeccionamiento continuo

Los profesionales debemos mantener en buenas condiciones nuestra capacidad física y mental; así como **seguir un continuo perfeccionamiento para mejorar nuestros conocimientos.**

Tabla 17. Cuál es su opinión respecto a estudiar siempre

De acuerdo							154	0.68
De acuerdo si tuviese dinero para hacerlo							17	0.08
En desacuerdo porque es necesario descansar alguna vez							52	0.23
En desacuerdo							2	0.01



Figura 16. Cuál es su opinión respecto a estudiar siempre

El 76% opina que siempre se debe estudiar, el 24% cree que no.

## Trabajo en equipo

La excelencia del **TRABAJO EN EQUIPO** se obtiene cuando todos los integrantes de la Institución **trabajamos en forma mancomunada y sinérgica**.

Tabla 18. Crees que al trabajar en equipo puedes lograr resultados tales como que “1 + 1 = 3”:

Es posible							132	0.59
Es posible, si hay tecnología							11	0.05
Es posible, si el equipo es bueno							67	0.30
Es imposible							15	0.07

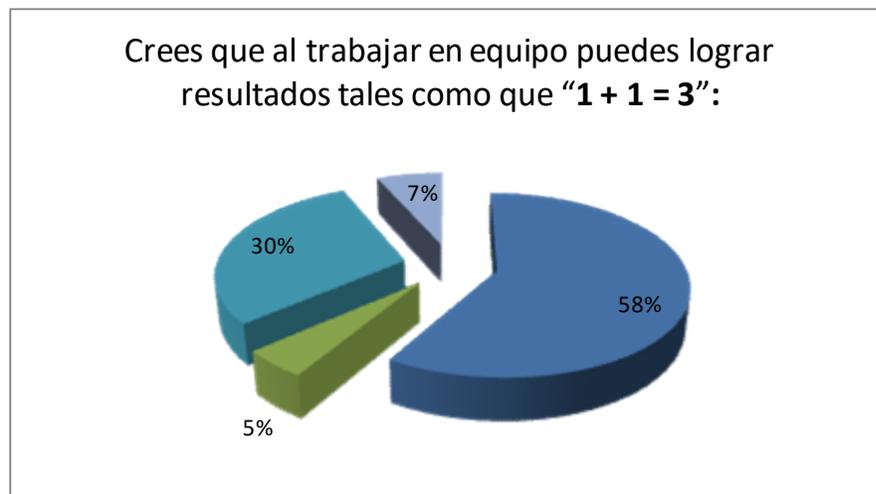


Figura 17. Crees que al trabajar en equipo puedes lograr resultados tales como que “1 + 1 = 3”:

El 93% opina que trabajar en equipo logra resultados sinérgicos. El 7% cree que es imposible.

## Compromiso

Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Tabla 19. Si Usted se recibe de oficial y algunos meses después una empresa le ofrece un sueldo mucho mejor, dejaría la Institución para ir a trabajar a dicha empresa?:

No lo haría								127	0.56
Lo haría, si me doy cuenta que es lo que me gusta								35	0.16
Lo haría, si tuviera un problema económico muy grande								50	0.22
Si, lo haría								13	0.06

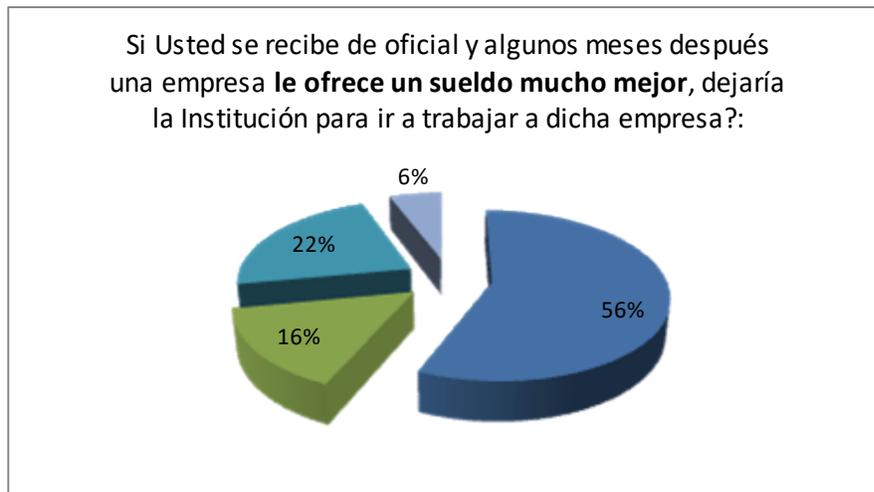


Figura 18. Si Usted se recibe de oficial y algunos meses después una empresa le ofrece un sueldo mucho mejor, dejaría la Institución para ir a trabajar a dicha empresa?:

El 56% opina que no dejarían la institución por un mayor sueldo en una empresa privada. El 44% cree que si dejaría la institución.

## Disciplina

La disciplina militar se refiere a la regulación de los comportamientos de los miembros de cualquier organización militar, que implica reglas que rigen la orientación de los objetivos y el comportamiento dentro y fuera de la institución.

Pregunta 18; En su opinión, **respecto al año anterior** usted cree que la disciplina: (en el caso de cadetes aspirantes **respecto al principio de año**)

Tabla 20. En su opinión, respecto al año anterior usted cree que la disciplina

Ha mejorado								73	0.32
Es la misma								45	0.20
No lo se								23	0.10
Ha empeorado								84	0.37

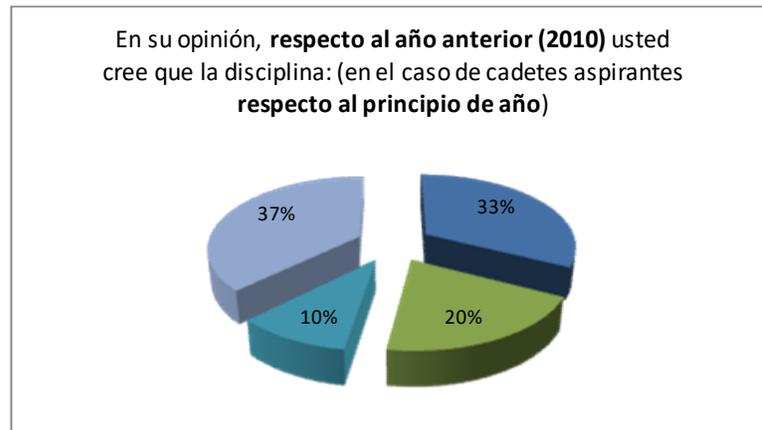


Figura19. En su opinión, respecto al año anterior usted cree que la disciplina

El 32% de los encuestados opina que la disciplina ha mejorado respecto al año anterior, el 20% cree que la disciplina es la misma, y el 37% percibe que ha empeorado.

## **Análisis de Excelencia Profesional**

En la evaluación de los elementos del presente valor se observa que el batallón de cadetes percibe la excelencia en el servicio en un 41%, el perfeccionamiento continuo en el 76%, el trabajo en equipo en un 93% y el compromiso en el 56%.

Así tenemos que el promedio de los elementos antes mencionados se encuentra en el 66.5% lo que ubica la percepción del batallón de cadetes respecto al valor "Excelencia Profesional" como FAVORABLE.

Así mismo, en lo referente a la disciplina es preocupante que un 32% perciba que ha mejorado mientras que un porcentaje mayor del 37% perciba que ha empeorado, dicha percepción se refuerza en opiniones vertidas por los cadetes tal como se muestra en el Anexo "B".

## VII. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Con respecto al valor esencial “Integridad personal” mediante el cual, se busca que el cadete actúe por convicción y haga siempre lo correcto, observamos que si bien respecto a la responsabilidad, humildad, perseverancia y solidaridad la percepción del batallón de cadetes se muestra favorable en un 75%. Sin embargo en lo que se refiere a la honestidad, justicia, lealtad y fortaleza de carácter (elementos centrales del presente valor esencial), se observa que la percepción de los cadetes es desfavorable al encontrarse en el 40%. Podemos concluir entonces que la percepción del batallón de cadetes respecto al valor esencial “Integridad personal” con un promedio del 57.5% es LIGERAMENTE FAVORABLE.

**SEGUNDA:** Con respecto al valor esencial “Vocación de servicio” mediante el cual entendemos que el cumplimiento de las obligaciones profesionales está por encima de los deseos personales, podemos concluir que la percepción del batallón de cadetes respecto a los aspectos de; cumplimiento de normas, consideración y autocontrol es en promedio del 52.25%, es decir se percibe DESFAVORABLE.

**TERCERA:** Con respecto al valor esencial “Excelencia profesional” a través del que entendemos Conjunto de capacidades de una persona caracterizadas por la realización de actividades con eficiencia y eficacia, las mismas que se ven reflejadas en la voluntad de mejoramiento e innovación continua, que permite contribuir al logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión asignada, podemos concluir que la percepción del batallón de cadetes respecto este valor esencial es FAVORABLE en un 66.5%.

**CUARTA:** En lo relacionado con el liderazgo descubrimos que solo el 16% del batallón de cadetes percibe que los cadetes de 4to año son un buen ejemplo.

## VIII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Si bien el batallón de cadetes muestra una percepción del valor Integridad Personal LIGERAMENTE FAVORABLE, se recomienda que la EOFAP implemente estrategias basadas en el ejemplo de los oficiales y de los cadetes de 4to año, fomentando la importancia y la internalización de los aspectos de honestidad, justicia, lealtad y fortaleza de carácter que son elementos centrales del presente valor esencial.

**SEGUNDA:** Existiendo una percepción DESFAVORABLE del valor Vocación de Servicio, se recomienda que la EOFAP implemente estrategias que permitan a los cadetes vivir los valores, no teorizarlos en aulas mediante conferencias solamente, fomentando la importancia del cumplimiento de normas y consideración que son elementos centrales del presente valor esencial.

**TERCERA:** Debido a que existe una percepción de los cadetes del valor Excelencia Profesional FAVORABLE, la EOFAP debe mantener las estrategias existentes que fortalecen los aspectos de excelencia en el servicio y compromiso.

**CUARTA:** Que la EOFAP realice una evaluación de mayor profundidad del liderazgo puesto que, solo el 16% del batallón de cadetes considera que los cadetes de 4to año son un buen ejemplo.

**QUINTA:** Que, la EOFAP evalúe al menos una vez al año, la percepción que tienen los cadetes respecto a los valores Integridad Personal, Vocación de Servicio y Excelencia Profesional, así como el Liderazgo, utilizando la herramienta creada para tal fin en el presente estudio.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- a. Arana Ercilla. M. (1999). La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. Editorial Felix Varela, Ciudad de la Habana.
- b. Alcántara, J. A. (1992). Como educar las actitudes. Cárdenas Editores. 2da. Edición. España.
- c. Báxter, Pérez. E.(1989) La formación de valores: una tarea pedagógica. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de la Habana.
- d. Braithwaite López, Angélica Esmeralda (2007). Los valores morales que promueve el docente en la enseñanza del área de comunicación en los alumnos del primer grado de educación secundaria de la institución educativa particular-Jorge Cabrera Tapia. Distrito de Lima Cercado. UGEL No. 03. Lima Metropolitana. Lima, PUCP. Facultad de Educación.
- e. Chocano Farfán, Claudia María (1990). Estudio de Valores de estudiantes de Psicología, Educación y Trabajo Social. Memoria para optar al grado de Bachiller en Humanidades con Mención en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Especialidad de Psicología, Centro de Documentación. Instrumento: Inventario de Valores de Milton Rokeach, Forma E. Lima, Facultad de Letras y Ciencias Humanas.
- f. Chacón, N.(1998). La formación de valores morales, retos y perspectivas. Editora Política. La Habana.
- g. García García Naranjo, Lucía Caribel (2005). Sistema Valorativo de Estudiantes de Pregrado y Preuniversitarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú”. Tesis para optar por el Grado de Licenciada en Psicología con Mención en Psicología Social. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Departamento de Psicología.
- h. Grass, Juan. (1997). La educación de valores y virtudes en la escuela. Editorial. TRILLAS. México
- i. Iguñiz Romero, María Catalina. (2010). Análisis de los valores ético-sociales en la formación del liderazgo ciudadano en la Escuela de Líderes

para el Desarrollo "Hugo Echegaray" del Instituto Bartolomé de las Casas. Una aproximación. Lima. PUCP. Facultad de Educación.

- j. Ordenanza FAP 30-6 (2005); "Normas de ética institucional". Fuerza Aerea del Peru.
- k. Kohlberg, Lawrence (1989). La Educación Moral según Lawrence Kohlberg. Barcelona, GEDISA.
- l. Kohlberg, Lawrence (1984). La comunidad justa en el desarrollo moral. Bilbao.
- m. Marina Torres, José Antonio (2011). La educación en valores. Catedrático de Bachillerato. Premio Nacional de Ensayo. Premio Giner de los Ríos de Innovación Educativa. <http://www.xtec.es/~cciscart/annexos/marina.htm>
- n. Ortiz Torres, E (2003). Valores y competencias profesionales. Internet. Sitio. Monografía.com
- o. Peñaloza, Walter (2003). Los Propósitos de la Educación. Fondo Editorial Pedagógico de la UNMSM. Lima.
- p. Rath, Lois (1967). El Sentido de los Valores y la enseñanza. México D.F., UTEHA.
- q. Rodríguez Suárez, A. (2003). Formación de valores profesionales de la carrera Ingeniería Mecánica del ISMMM.
- r. Zaragoza, A. (1996). Educación en valores y temas transversales: guía práctica para su incorporación a los documentos de planificación de los centros y la tarea educativa. Ministerio de Educación y Ciencia. Murcia. 42 p.

## **X. ANEXOS**



# FUERZA AÉREA DEL PERÚ

## Escuela de oficiales de la FAP



### CUESTIONARIO CENSAL

GRADO	EDAD	SEXO	FECHA
-------	------	------	-------

#### INSTRUCCIONES;

- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de contestar.
- Todas las preguntas deben ser contestadas.
- Marcar con "X" la opción de su preferencia.
- No se considera respuestas buenas o malas, sólo se requiere su opinión.

1	<b>Cuál es su opinión respecto a cobrar o pagar por un servicio:</b>			
	En desacuerdo	En desacuerdo, si se abusa en el cobro	De acuerdo, si es entre cadetes de la misma promoción	De acuerdo
1	<b>Si tuviera un problema en el que aplicar la ley no necesariamente sería honesto, que haría?:</b>			
	Me comportaría en forma honesta	No haría nada	Haría lo que no me perjudique	Aplicaría la Ley
2	<b>Cuál es su opinión respecto a entregar un trabajo a destiempo:</b>			
	Esta mal	Esta mal, si perjudica a otros	Está bien, si es fundamentado	Está bien
3	<b>Tendrías amistad con una persona de menor condición socioeconómica:</b>			
	Si tendría amistad	Si, sino afecta mi reputación	Si, si es étnicamente igual a mi	No tendría amistad
4	<b>Si pudieras beneficiarte en algo que no mereces o no te corresponde, lo harías?</b>			
	No lo haría	Lo haría, siempre que no perjudique a nadie	Lo haría, siempre que exista un buen motivo	Si, lo haría
5	<b>Qué harías si ves a un compañero copiando en un examen:</b>			
	Lo notifico, porque es desleal con la Institución	Lo notifico, siempre que él, no salga perjudicado	Lo notifico, si la nota que obtiene perjudica a otros	No lo notifico, porque sería deslealtad con mi compañero
6	<b>Si un superior te pide hacer algo que favorecerá a alguien de forma irregular:</b>			
	No lo haría	Lo haría, si es por un buen motivo	Lo haría, si no perjudica a nadie	Lo haría
7	<b>Cedería su asiento a una anciana que subió al bus después que Usted:</b>			
	Si, lo haría	Lo haría si la anciana está enferma	No lo haría si tengo un motivo bien fundamentado	No lo haría porque la anciana subió después
8	<b>Imagina que tienes un problema que no es importante y que haz tratado de solucionarlo por varias veces, pero no lo logras. Cuantas veces más intentarías conseguir solucionarlo:</b>			
	Seguiría hasta lograrlo	Algunas veces mas	Solo una vez mas	No continuaría intentándolo

9	Colaboraste alguna vez con; <b>la Teletón del Hogar del Niño San Juan de Dios o con la rifa de Fe y Alegría o algún organismo de ayuda al necesitado:</b>			
	Si lo hice	No, por falta de dinero	No, porque no pude	Nunca lo he hecho
10	Qué año cree Usted da <b>BUEN EJEMPLO</b> al batallón de cadetes (no incluir su mismo año):			
	Cuarto año	Tercer año	Segundo año	Primer año
11	Utilizarías alguna forma de actuar que incluya <b>romper una norma</b> para lograr un fin:			
	No lo haría	Depende cual sea el fin	Depende cual sea la forma	Si lo haría
12	Cuál es su opinión respecto a la siguiente afirmación “aun si va <b>en contra del bienestar del subordinado</b> , el más antiguo debe hacer <b>lo que crea conveniente</b> ”:			
	En desacuerdo	De acuerdo, si lo hace por una buena razón	De acuerdo, sino vulnera los derechos del menos antiguo	De acuerdo
13	Si un oficial debe esperar su turno para ser atendido, pero observa que los que esperan antes <b>son menos antiguos</b> . Qué opina de hacer valer su antigüedad y pasar primero:			
	En Desacuerdo	En Desacuerdo si es fuera del ámbito la FAP	De Acuerdo si el oficial esta apurado	De acuerdo
	Como diría Usted, que esta la Fuerza Aérea del Perú:			
	Muy bien	Regular	No lo se	Mal
14	Cuál es su opinión respecto a la siguiente afirmación “ <b>Lo más importante es cumplir la misión, no importa si existen daños colaterales</b> ”:			
	En Desacuerdo	De acuerdo sino se dieron suficientes recursos	De acuerdo si la misión es muy difícil	De acuerdo
15	Cuál es su opinión respecto a <b>estudiar siempre</b> :			
	De acuerdo	De acuerdo si tuviese dinero para hacerlo	En desacuerdo porque es necesario descansar alguna vez	En desacuerdo
16	Crees que al trabajar en equipo puedes lograr resultados tales como que “ <b>1 + 1 = 3</b> ”:			
	Es posible	Es posible, si hay tecnología	Es posible, si el equipo es bueno	Es imposible
17	Si Usted se recibe de oficial y algunos meses después una empresa <b>le ofrece un sueldo mucho mejor</b> , dejaría la Institución para ir a trabajar a dicha empresa?:			
	No lo haría	Lo haría, si me doy cuenta que es lo que me gusta	Lo haría, si tuviera un problema económico muy grande	Si, lo haría
18	En su opinión, <b>respecto al año anterior</b> usted cree que la disciplina: (en el caso de cadetes aspirantes <b>respecto al principio de año</b> )			
	Ha mejorado	Es la misma	No lo se	Ha empeorado

**Si desea hacer algún comentario, aporte o sugerencia, hágalo a continuación:**



**Gracias por brindarnos su opinión...!**

# OPINION DE LOS CADETES

ANEXO "B"

<b>CDA</b>	
	1 La piscina debería ser temperada
	2 Me parece mal que yo siendo especialista y siendo un buen cadete sea menos antiguo que mis promociones que son pilotos y que han jalado cursos y que son relajados....
	3 Los cadetes tienen carencia de criterio al sancionar al subordinado.
	4 Las comisiones muchas veces interrumpen horas de estudio.
	5 La cafetería a la hora de entregar los vales para pagar aparecen el nombre de otros cadetes de tu promoción juntos con el mío ....
<b>CDT I</b>	
	1 Un comentario acerca de los cadetes que sancionan mal uniformado cuando están con las botas sucias y piensas con que moral sanciona, eso debería cambiar.
	2 Hay oficiales que no tienen criterio para sancionar, hacer cumplir o hacer ejercicios, podría decirse que es un exceso de sus galones pero ellos dicen que así debe ser porque así era antes
	3 Constantemente se observa el aprovechar el ser más antiguo en años para algo que les beneficia, sin embargo cuando se trata de encabezar algo sacrificado lo eluden.
	4 El superior debe asumir esa responsabilidad que trae consigo el ser más antiguo.
	5 Deberían de hacer exámenes psicológicos a los oficiales que laboran en esta Escuela, ya que son ellos los que nos forman y son ejemplo a seguir.
<b>CDT II</b>	
	1 La Escuela de Oficiales debería incluir exámenes más rigurosos al personal de oficiales que laboran en dicha Unidad, con el fin de que estén correctamente capacitados para desempeñarse como mentores futuros oficiales .... "se comanda con el ejemplo".
	2 No se debe permitir en la escuela el llamado "kafireo"
	3 Los oficiales de la EOFAP deben tener un examen Psicológico
	4 Para una institución de formación como la escuela es necesario que trabajen los mejores profesionales ..... un gran ejemplo de persona y profesional, es el General García Director actual de la escuela.
	5 En mi opinión ..... el subordinado no debe sentirse atado de manos al ver a un superior que incurre en falta y que después este sancione por la misma falta que el incurrió.
	6 Se deben cambiar los esquemas de "Siempre ha sido así" .....
	7 Al respecto los oficiales ..... No todos tienen la capacidad de ser un ejemplo a seguir. Si queremos tener buenos oficiales ..... para ello necesitamos buenos instructores.
	8 En cuanto a que año da buen ejemplo, de por sí ninguno, son solo algunos cadetes, la minoría.
	9 No es bueno, que los cadetes que han sido dados de baja vuelvan por juicio; eso daña a la institución.
	10 .... La verdad es que personalmente no tengo la costumbre de hacer las cosas por convicción, solo lo hago para no ser sancionado, porque las sanciones parecen un juego y se sanciona sin criterio .....
<b>CDT III</b>	
	1 Se debe estudiar la forma de vida del batallón en cuanto a si están identificados con su Escuela y si podrían hacer sus cosas por convicción.
	2 El líder debe ser la persona idónea sin importar si son pilotos o especialistas.
	3 El nombramiento de oficiales a la EOFAP deben tener el perfil adecuado. La moral es muy importante para poder exigir al batallón. Esfuerzo + motivación = amor a la institución.
	4 Se debe dar apoyo a las rutinas deportivas ..... no es justo que civiles y militares vean que siempre salimos derrotados en los inter escuelas.
	5 Los oficiales que vienen a trabajar a la escuela deben ..... tener antecedentes intachables.
	6 Somos cadetes FAP y no se fomenta el Espíritu Aeronáutico
	7 No se puede formar líderes buenos, teniendo líderes malos.
	8 Creo que deberíamos arreglar la cancha de fútbol, puesto que parece cualquier cosa menos un campo de fútbol.
	9 Me gustaría que vengan a trabajar a mi escuela mejores oficiales, con "mejor criterio", con una mejor conciencia y valores que enseñen con el "ejemplo" al cadete.
<b>CDT IV</b>	
	1 Muchos oficiales siguen parámetros contradictorios entre ellos mismos y al ser ejemplo de los cadetes no saben que criterio adoptar ....
	2 La EOFAP no cuenta con una buena selección de oficiales.
	3 Para mejorar la disciplina como el respeto entre cadetes se deben evitar los abusos, tanto entre cadetes como de oficiales a cadetes.

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO

<b>CARGO: SUB DIRECTOR</b>	
<b>GRADO: CORONEL FAP</b>	<b>UNIDAD: EOFAP</b>
<b>ESPECIALIDAD: ACC</b>	<b>FECHA: 09-08-2017</b>
<p><b>Pregunta N°1:</b> ¿Qué influencia tiene el Valor Esencial "Integridad Personal" en el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP?</p> <p>La Integridad Personal es fundamental en el desarrollo del cadete FAP. La actitud del cadete de conservar en todo momento la <u>voluntad de hacer siempre lo correcto</u>, aun cuando nadie lo esté observando, es la base del desempeño de un buen cadete. El actuar por convicción es la característica profesional más importante que deseamos siempre tenga al recibirse un oficial.</p>	
<p><b>Pregunta N°2:</b> ¿Qué influencia tiene el Valor Esencial "Vocación de Servicio" en el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP?</p> <p>Nadie podría ser un buen militar sino conserva dentro de sus valores la Vocación de Servicio. Pocas profesiones tienen tan desarrollado este precepto, el anteponer los deberes profesionales a sus deseos personales muchas veces no es fácil. Buscamos que los cadetes estén inmersos en el cumplimiento de normas, respeto hacia los demás, disciplina y autocontrol, con la finalidad que ellos puedan alcanzar la Mística FAP.</p>	
<p><b>Pregunta N°3:</b> ¿Qué influencia tiene el Valor Esencial "Excelencia Profesional" en el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP?</p> <p>La Excelencia Profesional es lo que queremos que los cadetes irradien. Queremos que el cadete una vez recibido como oficial continúe en él la voluntad de mejoramiento e innovación profesional. Queremos entregar a la sociedad un producto de excelencia, que irradien excelencia profesional.</p>	
<p><b>Pregunta N°4:</b> ¿Considera que los Valores Esenciales del Perfil Profesional, en su conjunto, permiten el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP? ¿Por qué?</p> <p>Si, considero que los Valores Esenciales del Perfil Profesional del cadete FAP, en su conjunto nos permiten desarrollar de forma óptima la actitud que queremos que prevalezca en un cadete FAP. Estos tres valores esenciales están inmersos en los valores morales: como son la honestidad, responsabilidad, humildad, justicia, veracidad, lealtad, fortaleza, respeto, perseverancia, responsabilidad. Valores fundamentales que logran formar el oficial FAP que queremos poseer en la Institución.</p>	
<p><b>Pregunta N°5:</b> ¿Considera que el instrumento que ha sido creado cumple con los requisitos necesarios para lograr una correcta medición de la percepción de los cadetes respecto a los valores esenciales de la FAP?</p> <p>Considero que este instrumento es permite conocer no solo la percepción sino y más aún como la educación está influyendo en la internalización de los valores esenciales. Una mejor educación permite mayores oportunidades en nuestra carrera y para ello sería fundamental el modernizar las escuelas de formación, mejorando los presupuestos con el fin de contratar mejores catedráticos, pagarles mejor, construir nuevas infraestructuras y mantenerlas operativas, y obtener tecnología acorde a la época para una mejor formación de nuestros cadetes.</p>	

<b>CARGO: PSICOLOGO DE LA EOFAP</b>	
<b>GRADO: DPA</b>	<b>UNIDAD: EOFAP</b>
<b>ESPECIALIDAD: PSICOLOGIA</b>	<b>FECHA: 14-08-2017</b>
<p><b>Pregunta N°1:</b> ¿Qué influencia tiene el Valor Esencial “Integridad Personal” en el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP?</p> <p>Este valor lleva al cadete a internalizar valores relacionados a la responsabilidad, lealtad, solidaridad y perseverancia entre otros. Los valores en su conjunto tienen una fuerte carga afectiva y orientan el comportamiento del cadete en todos sus quehaceres personales tanto dentro como fuera de la Escuela.</p>	
<p><b>Pregunta N°2:</b> ¿Qué influencia tiene el Valor Esencial “Vocación de Servicio” en el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP?</p> <p>Si bien es cierto el desarrollo personal es muy importante, en la vida militar es aún más importante el trabajo en equipo para lograr los objetivos institucionales y actuar con profesionalismo ante las demandas que la sociedad lo exige, como es la defensa y la participación activa en el desarrollo de la nación. Este valor influye en fortalecer la actitud positiva de ayuda y protección hacia los demás.</p>	
<p><b>Pregunta N°3:</b> ¿Qué influencia tiene el Valor Esencial “Excelencia Profesional” en el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP?</p> <p>Este valor influye en tener una actitud positiva hacia el desarrollo profesional y llegar a las metas personales deseadas (lograr los máximos grados) y hacia el mejoramiento en innovación en los cargos que le toque desempeñar.</p>	
<p><b>Pregunta N°4:</b> ¿Considera que los Valores Esenciales del Perfil Profesional, en su conjunto, permiten el Desarrollo Actitudinal del cadete FAP? ¿Por qué?</p> <p>En su conjunto e individualmente si permiten el desarrollo actitudinal del cadete FAP, porque la formación del cadete es integral; es decir, se debe tener en cuenta el desarrollo de las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales. Las actitudes tienen como referente a los valores y a las normas, estas son adquiridas y poseen un carácter relativamente estable y multidimensional y ayuda al cadete a ajustarse a las exigencias institucionales y los continuara en su desarrollo personal y profesional como oficial FAP.</p>	
<p><b>Pregunta N°5:</b> ¿Considera que el instrumento que ha sido creado cumple con los requisitos necesarios para lograr una correcta medición de la percepción de los cadetes respecto a los valores esenciales de la FAP?</p> <p>Considero que el instrumento se encuentra acorde con el objetivo de conocer la percepción que tiene el cadete respecto a los valores esenciales. Así, tenemos factores externos que van a influenciar en ella percepción que paso a mencionar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Según Bandura es muy importante el aprendizaje a través del modelo, siguiendo ese principio, los oficiales designados en la EOFAP deben ser modelos de comportamientos y actitudes positivas a través de ejemplos que es la mejor forma de internalizar los valores.</li> <li>2. Estimular el interés del cadete con la programación de visitas a las Unidades y Dependencias FAP, para fortalecer la adquisición de competencias actitudinales positivas a los futuros lugares donde llegara como oficial FAP.</li> <li>3. Realización de todos los cursos militares programados en el PAE, lo cual creara una actitud positiva hacia la formación militar y podrá experimentar vivencias que van a fortalecer su carácter.</li> </ol>	