FUERZA AÉREA DEL PERÚ

ESCUELA DE OFICIALES

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

"COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N 421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS DE LA SELVA"

Línea de Investigación:

"Ciencias Aeroespaciales"

PRESENTADO POR:

CAP. FAP RAUL ALONSO HOYOS VASQUEZ

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Administración Aeroespacial

ASESOR:

DRA: JACQUELINE FRIDA FUENTES RIVERA QUISPE

LIMA – 2020

DEDICATORIA

A mis padres Raúl Hoyos de Vinatea y Ana Cecilia Vásquez de Hoyos por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas durante mi formación como Militar y Profesional en la Fuerza Aérea del Perú, me dieron su apoyo incondicional mediante consejos, motivándome constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias Madre y Padre.

AGRADECIMIENTO

El especial agradecimiento para la realización del presente informe de Experiencia Profesional a la Escuela de Oficiales por ser mi Alma Mater, a aquellos formadores y guías de los conocimientos adquiridos, que son necesarios para la formación profesional, moral y ética en la que desde los primeros años como supieron inculcar en todos los campos que son imperiosos para la formación como militar, lo cual influye directamente en el profesionalismo alcanzado.

El agradecimiento al personal asesor por sus contribuciones con fines de mejora del presente informe de experiencia profesional.

A Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi esposa Leandra por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a mis hijas Fabiana y Julieta porque cada día me demuestran lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser.

El desarrollo de esta tesis no lo puedo catalogar como algo fácil, pero lo que, si puedo hacer, es afirmar que cumplí con mucha excelencia profesional y que durante todo este tiempo pude disfrutar de cada momento y fue porque simplemente me dispuse que así fuera.

ÍNDICE

PORTADA i

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

ÍNDICE iv

DECLARACIÓN JURADA v

RESUMEN vi

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN 7

CAPÍTULO II: DIAGNOSTICO SITUACIONAL 10

2.1 AMBITO DEL PROBLEMA 11

2.2 ASPECTO LEGAL 11

2.3 ASPECTO DOCTRINARIO 23

2.4 ASPECTO OPERATIVO 29

2.5 ASPECTO ADMINISTRATIVO 32

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 35

3.1 MARCO TEÓRICO 36

3.2 TÉRMINOS BÁSICOS 44

CAPÍTULO IV: SUPUESTOS DE SOLUCIÓN 51

CAPÍTULO V: PROPUESTAS DE SOLUCIÓN 56

CAPÍTULO VI: RESULTADOS 58

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES 68

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES 71

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 73

CAPÍTULO X: ANEXOS 76

ANEXO I 77

ANEXO II 79

ESCUELA DE OFICIALES DE LA FAP

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, Raúl Alonso, Hoyos Vásquez, Oficial egresado de la Carrera Profesional "Ciencias de la Administración Aeroespacial" de la Escuela de Oficiales de la FAP con número de serie Nº 0-9738904-A+, identificado con DNI Nº 44117211, autor del Informe de suficiencia Profesional:

COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS TRIPULANTES AÈREOS DEL ESCUADRON AÈREO Nº 421 EN LAS OPERACIONES AÈREAS DE LA SELVA.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE,

El tema y contenido de la tesis son originales, reflejando el resultado de mi dedicación, y esfuerzo personal. No he recurrido a prácticas de copia, ni he empleado ideas, formulaciones, citas textuales, ni ilustraciones de otras tesis, obras, artículos, memorias, etc., ya sea en versión digital o impreso, sin mencionar de forma exacta y clara su origen, fuente o autor, tanto al texto como a los elementos visuales, como gráficos, figuras, cuadros, tablas u otros contenidos protegidos por derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que infringir los derechos de autor y cometer plagio conllevan consecuencias que pueden dar lugar a sanciones tanto a nivel de la institución de la FAP como a nivel legal.

Ratifico plenamente lo expresado y, como manifestación de mi compromiso, suscribo el presente documento en la Ciudad de Lima, el 18 de abril del 2024.

MAY FAP. Raúl Alonso Hoyos Vásquez
44117211

Dra. Jacqueline Frida Fuentes Rivera Quispe
25556867

RESUMEN

Este trabajo es el resultado de una búsqueda exhaustiva de información sobre las guías, procedimientos y otros lineamientos a ser utilizados para el desarrollo ético de los Oficiales Pilotos, como parte de las labores como tripulante de las aeronaves del Escuadrón Aéreo Nº 421 para el cumplimiento de la Misión Institucional, la cual ha sido planteada en el análisis situacional y marco teórico.

Respecto a la metodología seguida, se ha realizado un trabajo de tipo descriptivo (Describe los antecedentes y normatividad institucional sobre el Comportamiento Ético), nivel aplicado (Se quiere resolver un problema institucional práctico) y diseño no experimental (No se realiza experimento, se trabaja con datos históricos y encuesta).

Se planteó el trabajo en dos etapas, la primera que, es una encuesta para saber la situación actual que se sigue para la normatividad y procesos en el comportamiento ético de los tripulantes en las Operaciones Aéreas realizadas en la Selva Peruana (Anexo I) y la segunda etapa que la aplicación de un piloto (prueba) que culmina con la confección de un documento sobre el "MANUAL DE COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N.º 421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS DE LA SELVA" (Anexo II).

De la información documental, se puede concluir que los antecedentes detallan la obligación institucional para desarrollar un documento normativo a modo de manual de comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N.º 421 en las operaciones aéreas de la selva que sirva para el desarrollo de la misión institucional, pero que a la fecha no se aplica a cabalidad. Además, se manifiesta la importancia de contar con dicho manual como parte de las actividades del Escuadrón Aéreo para la Seguridad en las operaciones aéreas en la Selva y los encuestados manifiestan la importancia de contar con un documento normativo que detalle los temas clave, normativa, técnicas y procedimientos más importantes a seguir.

Palabras clave: Ética, Escuadrón Aéreo, Comportamiento Ético, Tripulante, Operación Aérea, Normatividad.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Para el presente trabajo de investigación en la modalidad de Experiencia Profesional, se ha creído por conveniente desarrollar el tema "COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N 421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS DE LA SELVA"

La ética es una disciplina filosófica, un conjunto de costumbres y normas que estudian la moral y el comportamiento humano en una sociedad. La ética forma a la persona según la sociedad en la cual se vive. La ética y la moral forma a la persona a través de las expresiones culturales, incluyendo a la religión, símbolos y valores, los cuales serán expresados por el hombre en su comportamiento. Un oficial FAP, debe tener un comportamiento moral adecuado una ética rica valores. La ética de un Oficial FAP, debe corresponder a una capacidad para cumplir con los valores éticos, que estima por correctos y válidos. Una persona honorable es aquella cuyas acciones y actitudes se desarrollan en concordancia a los valores éticos.

El honor de un Oficial FAP es una convención estimada por los profesionales de las armas, posee una estructuración que propone un comportamiento destacado entre sus miembros para ser proyectado al honor. El Oficial FAP, es presencia en la sociedad y realiza actividades en el ámbito militar y civil y su comportamiento ético debe ser siempre de primer nivel.

La misión y finalidad fundamental de la Fuerza Aérea es garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la nación, es necesario mantener al personal militar FAP permanentemente actualizados con los nuevos fundamentos que guíen el accionar operativo ofensivo y defensivo acorde con los adelantos doctrinarios y tecnológicos; siendo por ello imprescindible poder ejercer las actividades bajo un adecuado comportamiento ético en las diferentes etapas o situaciones del Teatro de Operaciones.

Este documento presenta una investigación que servirá como testimonio de su titulación; y que desarrolla como tema principal la contextualización de la elaboración de un manual de comportamiento ético de los tripulantes en las operaciones aéreas de la selva. Este tema se origina primero en la necesidad de mejorar el comportamiento de los tripulantes en las operaciones aéreas, igualmente por las exigencias especiales que trae como consecuencia

el realizar actividades, en las operaciones FAP que exigen un desempeño eficiente y seguro en el cumplimiento de la misión institucional.

Por lo anteriormente expuesto, el proponer este documento “Comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421 en las operaciones aéreas de la selva”, incluirá los fundamentos que son inherentes al comportamiento del personal Oficial FAP en el teatro de operaciones, los que deben ser idóneos, adecuados, eficientes y que en la actualidad la institución no cuenta con dicho documento.

Para la mejor comprensión del trabajo y atendiendo a la necesidad de aplicación de la metodología de trabajo, se plantea y desarrolla en diez capítulos. En el capítulo I, se detalla la introducción al tema propuesto. En el Capítulo II, se detalla el análisis situacional y su normativa. En el Capítulo IIl, se desarrolla el marco teórico necesario para la mejor comprensión de los temas a describir. En el Capítulo IV, se desarrolla los supuestos de solución que son básicos para el inicio del tema. En el Capítulo V, se desarrolla el estudio planteado, es decir las encuestas y procedimientos a realizar. En el Capítulo VI, se detallan los resultados de la implementación de este tema. En el Capítulo VII, se manifiestan las conclusiones más resaltantes. En el Capítulo VII, se detallan las recomendaciones. En el Capítulo IX, se detalla la bibliografía utilizada a lo largo del desarrollo del informe de experiencia profesional y en el Capítulo X, se detallan los anexos correspondientes a las encuestas y al manual de Elaboración de un Manual de comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421 en las operaciones aéreas de la selva.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

2.1. AMBITO DEL PROBLEMA

En la actualidad, los problemas éticos están en todo el quehacer de la humanidad, en los diferentes hogares, centro de formación, hasta inclusive irrumpir en las grandes esferas de la política y las fuerzas armadas.

Los avances tecnológicos, la constante tendencia al consumismo y obtención de riquezas materiales, ha hecho posible que el ser humano pierda poco a poco su ética personal, social y hasta militar.

La ética abarca todo un conjunto de principios, valores y creencias de tipo moral que contiene cada ser humano en su interior y que se encargan de determinar su curso de acción en los diferentes ámbitos de su vida diaria. A pesar de la existencia de un código de ética en nuestra sociedad, hoy en día son innumerables los problemas éticos que presenta la sociedad global.

Ya sea en el ámbito académico, económico, político, sanitario, tecnológico e inclusive militar, los problemas éticos continúan surgiendo con gran fuerza. Es así que ello es motivo para el accionar de personas como es el caso de atentar contra la vida de otras personas justificando hacerlo continúa siendo la premisa fundamental de los grupos terroristas y algunos políticos, donde los primeros fundamentan sus acciones en principios religiosos, y los segundos en la búsqueda de la seguridad global. Sin embargo, cientos de miles de ciudadanos continúan siendo víctimas de dichas prácticas y atentados. La constante pérdida de civiles se ha convertido en un grave problema ético en la actualidad.

Por ello es importante que un tripulante FAP tenga una ética y sus valores adecuadamente formados e inmersos en su quehacer como oficial y no tenga duda sobre su actuar ante los problemas de diversidad, obligación moral y valores al momento de realizar sus tareas como tripulante en las diferentes operaciones aéreas.

2.2. ASPECTO LEGAL

2.2.1. La constitución Política del Perú (1993), establece lo siguiente:

Artículo 163

El Estado garantiza la seguridad de la Nación mediante el Sistema de Defensa Nacional.

La Defensa Nacional es Integral y Permanente. Se desarrolla en los ámbitos interno y externo. Toda persona natural o jurídica, está obligada a participar en la Defensa Nacional de conformidad con la Ley.

Artículo 164

La Dirección, la preparación y el ejercicio de la Defensa Nacional se realizan a través de un Sistema cuya organización y cuyas funciones determina la ley. El presidente de la República dirige el Sistema de Defensa Nacional.

Artículo 165

Las Fuerzas Armadas están constituidas por el Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea. Tienen como finalidad primordial garantizar la Independencia, la Soberanía y la Integridad Territorial de la República, asumen el control del orden interno de conformidad con el Artículo 137º de la Constitución.

Artículo 168

Las leyes y reglamentos correspondientes, determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo, y norman la disciplina de las Fuerza Armadas, de la que es parte la Fuerza Aérea del Perú.

2.2.2. Decreto Legislativo N° 1134. "Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa", establece lo siguiente:

"TÍTULO II

COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE DEFENSA

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE COMPETENCIA

Artículo 4.- Ámbito de competencia

El Ministerio de Defensa es la entidad competente en los siguientes ámbitos:

1) Seguridad y defensa nacional.

2) Fuerzas armadas.

3) …

4) Soberanía e integridad territorial.

…

CAPÍTULO II

FUNCIONES

Artículo 5.- Funciones rectoras

El Ministerio de Defensa, en el ámbito de su competencia y en concordancia con la Constitución Política del Perú, cumple con las siguientes funciones rectoras:

1) Dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la Política de Seguridad y Defensa Nacional, en concordancia con lo dispuesto por el presidente de la República en su calidad de Jefe Supremo de las Fuerzas Armadas, así como con los acuerdos adoptados por el Consejo de Seguridad y Defensa Nacional y la normativa vigente.

2) Garantizar, a través del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y las Instituciones Armadas, la soberanía e integridad territorial en los espacios aéreo, terrestre, marítimo, lacustre y fluvial.

TÍTULO IV

ÓRGANOS EJECUTORES

CAPÍTULO II

INSTITUCIONES ARMADAS

Artículo 17.- Fuerza Aérea del Perú

La Fuerza Aérea del Perú es una institución de las Fuerzas Armadas, dependiente del Ministerio de Defensa, responsable de defender al Perú de sus amenazas, mediante el empleo del poder aeroespacial; con el fin de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República.

Se rige por la Constitución Política del Perú, su propia normativa, el presente Decreto Legislativo y demás normas legales pertinentes. Es comandada por el Comandante General de la Fuerza Aérea del Perú, quien es designado por el Presidente de la República conforme a la normativa específica, y depende del Ministro de Defensa.

2.2.3. Decreto Legislativo N° 1136. "Decreto Legislativo del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas", establece lo siguiente:

TÍTULO II

COMPETENCIAS Y FUNCIONES

CAPÍTULO I

COMPETENCIAS

Artículo 3º.- Ámbito de Competencia

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas efectúa el planeamiento, preparación, coordinación y conducción de las operaciones y acciones militares conjuntas de las Fuerzas Armadas, en función de los objetivos de la Política de Seguridad y Defensa Nacional, a fin de garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República.

CAPÍTULO II

FUNCIONES

Artículo 4º.- Funciones.

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas desarrolla las siguientes funciones:

4.1. Garantizar a través de las Fuerzas Armadas, la soberanía e integridad territorial en los espacios aéreo, terrestre, marítimo, lacustre y fluvial de acuerdo con la Constitución Política del Perú y las leyes vigentes.

…

4.5. Participar en la concepción y ejecución de la Política de Seguridad y Defensa Nacional en el campo militar.

…
4.22. Centralizar el proceso de actualización de la doctrina conjunta de las Fuerzas Armadas, de conformidad con la Doctrina de Seguridad y Defensa Nacional para su posterior difusión.

4.23. Aprobar las disposiciones normativas que le correspondan.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

CAPÍTULO I ESTRUCTURA

ORGÁNICA

……..

5.6. Órganos de Línea. - El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas cuenta con Comandos Operacionales y Especiales, encargados de las operaciones y acciones militares conjuntas de su responsabilidad.

2.2.4. Decreto Legislativo Nº 1139 "Ley De La Fuerza Aérea Del Perú", establece lo siguiente:

"TÍTULO II

COMPETENCIAS Y FUNCIONES

CAPÍTULO I

COMPETENCIAS

Artículo 3.- Ámbito de competencia

La FAP controla, vigila y defiende el espacio aéreo del país, que cubre su territorio y el mar adyacente hasta el límite de las doscientas millas, de conformidad con la

ley y con los tratados ratificados por el Estado, con el propósito de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República.

……..

CAPÍTULO II

FUNCIONES

Artículo 4.- Funciones

La FAP, en el marco de sus competencias, cumple las siguientes funciones:

1) Garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República, en el ámbito de su competencia.

2) Ejercer el control, la vigilancia y la defensa del espacio aéreo del país, en concordancia con la normatividad vigente.

……..

7) Conducir las acciones de preparación, formación, capacitación, especialización, perfeccionamiento, entrenamiento, mantenimiento y equipamiento del Componente Aéreo de las Fuerzas Armadas, en función de los objetivos y de las Políticas de Seguridad y Defensa Nacional.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN

CAPÍTULO II

DEL ALTO MANDO

Artículo 7.- Funciones

Son funciones del Comandante General de la Fuerza Aérea del Perú, las siguientes:

……..

2) Conducir las acciones de preparación, formación, capacitación, especialización, perfeccionamiento, entrenamiento, mantenimiento y equipamiento del Componente Aéreo de las Fuerzas Armadas, en función de los objetivos y de la Política de Seguridad y Defensa Nacional, para lo cual administra y ejecuta los recursos presupuestales asignados.

13) Formular y desarrollar la doctrina en el ámbito de su competencia

14) Formular, normar, coordinar, conducir y supervisarlas políticas de gestión institucional, requeridas para la preparación, formación, capacitación, especialización, perfeccionamiento, entrenamiento, mantenimiento y equipamiento del Componente Aéreo de las Fuerzas Armadas del Perú.

2.2.5. Decreto Legislativo N° 1142. "Ley de Bases para la Modernización de las Fuerzas Armadas", establece lo siguiente:

"TÍTULO II

PROCESO DE MODERNIZACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS

CAPÍTULO I

FINALIDAD

Artículo 4.- Finalidad

La modernización de las Fuerzas Armadas se inserta en el proceso de modernización del Estado Peruano y tiene como finalidad fundamental obtener mayores niveles de eficiencia y eficacia en la gestión institucional y operacional de las Fuerzas Armadas, en sus diferentes instancias y capacidades; de manera que su preparación, equipamiento y empleo sirva para garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República, así como en el desarrollo económico y social del país, en armonía con la Política de Seguridad y Defensa Nacional.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS DE LA MODERNIZACIÓN

Artículo 5.- Objetivos del proceso de modernización

Son objetivos del proceso de reforma y modernización de las Fuerzas Armadas:

1) Obtener un Sistema de Defensa Nacional articulado, eficiente y que responda eficazmente las necesidades de las Fuerzas Armadas para el cumplimiento de su misión.

…

3) Contar con Fuerzas Armadas con capacidades operacionales suficientes para disuadir, responder y enfrentar eficazmente a las amenazas existentes en el escenario de la Defensa Nacional.

2.2.6. La Resolución Ministerial N 936-2005DE/SG (25/10/2005). "Código de ética de las Fuerzas Armadas del Perú", establece lo siguiente:

"CODIGO DE ÉTICA DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ".

Soy un peruano, ciudadano de un estado democrático, con vocación militar.

Soy un guerrero, vistiendo el uniforme de las Fuerzas Armadas del Perú. He escogido dedicar mi vida para defender la independencia, la soberanía, la integridad territorial de la República. Tengo derechos y deberes, por lo tanto, mi accionar lo haré en estricta observancia de la Constitución Política del Perú, con pleno respeto de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.

He sido formado y educado militarmente para servir a mi patria con honestidad, veracidad, disciplina y lealtad. Por mi honor, prometo cumplir los deberes y obligaciones de mi profesión militar con laboriosidad, integridad y responsabilidad.

Me instruiré, entrenaré y prepararé profesionalmente, con dedicación y voluntad para alcanzar el dominio y lograr eficiencia y capacidad en el empleo de mis

armas. Cuidaré de ellas. Demostraré coraje y seré valiente en el combate, llegando hasta el sacrificio de mi vida si es necesario.

Es mi compromiso y responsabilidad contribuir al desarrollo de mi institución militar, por lo que actuaré con integridad, rectitud y honradez en la administración y empleo de las personas, los recursos y bienes que se me confíen.
Solamente emplearé la fuerza militar para defender a mi nación, la libertad, la vida de mis conciudadanos y la paz. No emplearé las armas contra o fuera del orden constitucional.

Respetaré a mis superiores y seré educador y líder. Mi principal método de liderazgo será la conducción por el ejemplo. En el trato con mis subordinados actuaré con rectitud y justicia. No impartiré ni obedeceré órdenes que contravengan las leyes y reglamentos, ni permitiré actos contrarios a la disciplina, el orden y la integridad de mi institución.

Honraré la memoria de los héroes nacionales Bolognesi, Grau y Quiñones y demás héroes que sacrificaron su vida por mi Patria, así como de todos mis compañeros de armas caídos en el cumplimiento del deber, puesto que ellos, con su ejemplo y virtudes militares, nos trazaron el camino de gloria que todo soldado, marino y aviador peruano debe seguir.

CARACTERIZACIÓN DEL "CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ"

Primer Enunciado:

Soy un peruano, ciudadano de un estado democrático, con vocación militar.

Soy un guerrero, vistiendo el uniforme de las Fuerzas Armadas del Perú. He escogido dedicar mi vida para defender la independencia, la soberanía, la integridad territorial de la República. Tengo derechos y deberes, por lo tanto mi accionar lo haré en estricta observancia de la Constitución Política del Perú, con pleno respeto de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.

Caracterización:

Identifica a cada ser individual consigo mismo, con la sociedad peruana, con el orden constitucional, los Derechos Humanos y con la institución a la cual ha ingresado a servir.

Identifica también la vocación del militar con la finalidad de las Fuerzas Armadas expresada en el artículo 165º De la Constitución Política del Perú.

Segundo Enunciado:

He sido formado y educado militarmente para servir a mi patria con honestidad, veracidad, disciplina y lealtad. Por mi honor, prometo cumplir los deberes y obligaciones de mi profesión militar con laboriosidad, integridad y responsabilidad.

Caracterización:

Los planes y programas de estudios de las Escuelas de Formación enfatizan en sus contenidos, así como en sus reglamentos la predisposición del militar para actuar con Honestidad, Veracidad y Laboriosidad, máximas del imperio incaico: Ama Sua, Ama Llulla y Ama Quella.

El honor, es un sentimiento y un deber que impulsan al estricto cumplimiento de todas las obligaciones de un militar.

La Disciplina, se impone por sí misma, desde el momento en que, doctrinaria e históricamente, se le considera como la esencia de la Institución Militar.

La Lealtad, comprende a la sinceridad, solidaridad y confianza, exigiendo que el militar se comporte con fidelidad, a su patria, sin faltar a la fe o confianza en él depositada. En la vida militar ser leal significa no fallar al compromiso de amistad, respeto y reconocimiento hacia las personas o instituciones y que está por encima del mal entendido espíritu de cuerpo. La lealtad es recíproca: del superior al inferior y viceversa.

La Integridad, comprende la entrega y probidad, que exigen que el militar se comporte en forma coherente entre lo que piensa, siente y hace. En la vida militar la persona íntegra inspira respeto y confianza.

La Responsabilidad, comprende al cumplimiento del deber, hacer algo por convicción y que el militar se comporte a cabalidad y en forma integral.

Tercer Enunciado:

Me instruiré, entrenaré y prepararé profesionalmente, con dedicación y voluntad para alcanzar el dominio y lograr eficiencia y capacidad en el empleo de mis armas. Cuidaré de ellas. Demostraré coraje y seré valiente en el combate, llegando hasta el sacrificio de mi vida si es necesario.

Caracterización:

Caracteriza el compromiso y el esfuerzo personal por alcanzar la excelencia profesional y el nivel de desarrollo físico, mental y de carácter, para desempeñarse eficazmente en el combate. Asimismo, exige el cuidado, mantenimiento, conservación y buen uso del equipo bélico entregado a cada individuo por la nación.

Determina también la inclinación, disposición y actitud constante del militar por entregarse a su vocación con abnegación y renuncia personal, incluyendo entregar la propia vida, para defender los intereses del País.

Cuarto Enunciado:

Es mi compromiso y responsabilidad contribuir al desarrollo de mi institución militar, por lo que actuaré con integridad, rectitud y honradez en la administración y empleo de las personas, los recursos y bienes que se me confíen.

Caracterización:

Establece el compromiso de actualizarse permanentemente en los fundamentos científicos y tecnológicos de la profesión militar indispensables para el avance y desarrollo de las instituciones militares.

Caracteriza, asimismo, el adeudo de todo militar de cuidar al potencial humano, así como de emplear eficientemente los recursos materiales, económicos y financieros puestos a su disposición. Lo compromete a ser honrado y transparente en el empleo de los mismos.

Quinto Enunciado:

Solamente emplearé la fuerza militar para defender a mi nación, la libertad, la vida de mis conciudadanos y la paz. No emplearé las armas contra o fuera del orden constitucional.

Caracterización:

Implica que el personal integrante de las Fuerzas Armadas del Perú debe conocer, cumplir y hacer cumplir la documentación normativa de alcance mundial tales como: Los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

Alcanza no solo al estado de tranquilidad y paz en el ámbito interno, sino a las Operaciones de Paz en el mundo en que actualmente participa las Fuerzas Armadas del Perú, bajo la supervisión de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Implica también el observar, respetar y ejecutar los mandatos constitucionales y legales que regulan la vida del País y de las Instituciones Militares.

Sexto Enunciado:

Respetaré a mis superiores y seré educador y líder. Mi principal método de liderazgo será la conducción por el ejemplo. En el trato con mis subordinados actuaré con rectitud y justicia. No impartiré ni obedeceré órdenes que contravengan las leyes y reglamentos, ni permitiré actos contrarios a la disciplina, el orden y la integridad de mi institución.

Caracterización:

Invoca al respeto mutuo que deben guardar el superior y el subordinado, tratando siempre a este último con equidad y justicia, convirtiéndose en su guía, mentor e imagen objetivo; y, fundamentalmente nunca dar ni obedecer órdenes que atenten contra el orden constitucional, la democracia, el estado de derecho, la dignidad e integridad de la persona y compromete a cada individuo a mantener la unidad e identificación institucional.

Un buen comandante debe preocuparse de cómo se realiza una tarea, fijar sus límites legales y reflexionar si sus órdenes son justificables y si se pueden realizar moralmente, así como velar por el bienestar y seguridad de su personal.

Séptimo Enunciado:

Honraré la memoria de los héroes nacionales Bolognesi, Grau y Quiñones y demás héroes que sacrificaron su vida por mi Patria, así como de todos mis compañeros de armas caídos en el cumplimiento del deber, puesto que ellos, con su ejemplo y virtudes militares, nos trazaron el camino de gloria que todo soldado, marino y aviador peruano debe seguir.

Caracterización:

La frase que sintetiza lo que espera la sociedad de la conducta y comportamiento del personal militar, es EL CUMPLIMIENTO DEL DEBER.

Cada héroe epónimo de las Instituciones Armadas nos ha legado con su ejemplo, cómo y cuán encarnado estaba su sentido del deber, tal como se demuestra en sus propias expresiones:

BOLOGNESI, nos legó su frase histórica: "Tengo deberes sagrados que cumplir y los cumpliré hasta quemar el último cartucho".

GRAU, con su respuesta ante los halagos: "Yo solo cumplía con mi deber".

QUIÑONES, interpretando su expresión premonitora: "El aviador militar, llegado el momento, debe ir hasta el sacrificio".

Esta última exigencia Ético-Moral del Código de Ética de las Fuerzas Armadas del Perú, compendia el auténtico sentido y justificación histórica de las Instituciones que han tenido, tienen y tendrán innegable presencia en la vida del país.

2.3. ASPECTO DOCTRINARIO

2.3.1. La Doctrina Básica de Defensa Nacional, precisa lo siguiente:

"En el Marco Doctrinario, Capítulo I, La Seguridad y la Defensa Nacional, Sección II, La seguridad Nacional, Párrafo 5, Características, indica, las características de la seguridad Nacional son: "a., Permanente, Se realiza en todo tiempo y en toda circunstancia, b., Integral, Compromete a todo el quehacer nacional, así como todas las personas naturales y jurídicas del país y hace frente a los conflictos y amenazas que se produzcan en los ámbitos internos y externo, c. Preventiva, Se generan con suficiente anticipación las previsiones, acciones y decisiones a garantizar la Seguridad Nacional, d., Sistemática, Se prepara y ejecuta a través de un Sistema y bajo una orientación común en la Doctrina de Defensa Nacional, e., Dinámica, se adecua a los cambios y a las circunstancias que se presenten de acuerdo a la naturaleza de las amenazas y de los conflictos".

2.3.2. La DBF1. "Doctrina Básica de la Fuerza Aérea del Perú", precisa lo siguiente:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.- VISIÓN

La Fuerza Aérea del Perú, tiene como visión ser una "Fuerza Aérea moderna, líder en el ámbito aeroespacial nacional y regional, con presencia internacional, disuasiva en la paz y decisiva en la guerra".

2.- MISIÓN

La Fuerza Aérea del Perú, tiene como misión "Defender al Perú de sus amenazas y proteger sus intereses, asumir el control del orden interno, participar en el desarrollo económico y social del país y en la defensa civil de acuerdo a ley; mediante el empleo del Poder Aeroespacial, a fin de contribuir a garantizar su independencia, soberanía e integridad territorial".

3.- VALORES ESENCIALES

Los valores esenciales 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.

La Fuerza Aérea del Perú, estará conformada por personal leal a la Constitución Política del Perú, respetuoso de los principios democráticos y derechos humanos, que guiarán su accionar en base a los Valores Esenciales, los mismos que han sido definidos como:

a.- Integridad Personal

Comprendida como la voluntad de hacer siempre lo correcto, aun cuando nadie nos esté observando.

b.- Vocación de Servicio

Comprendida como la actitud permanente de privilegiar los intereses nacionales e institucionales sobre los intereses personales.

c.- Excelencia Profesional

Comprendida como la excelencia en todos nuestros actos, nos orienta a desarrollar una constante preocupación por el continuo mejoramiento e innovación profesional.

CAPÍTULO II

DOCTRINA

"Los cielos están cerca de convertirse en un campo de batalla tan importante como el de tierra o mar. Sólo mediante la ganancia del dominio del aire seremos capaces de aprovechar el total beneficio de la ventaja que sólo puede ser completamente explotada cuando se obliga al enemigo a estar en los límites de la tierra". El Dominio del Aire. Giulio Douhet, 1921.

1.- MARCO CONCEPTUAL

a.- Conceptos Básicos

El Poder Militar actúa en el marco de la Constitución Política del Perú y la normatividad vigente. Este contexto político establece los objetivos y los límites de una operación o acción militar legítima en tiempo de paz, crisis y conflicto en el Perú y en el exterior.

Los factores esenciales y de mayor importancia que configuran el Poder Militar Aeroespacial son: el hombre, los medios y el ámbito en el que se desarrolla.

El hombre, formado como profesional para servir en el Poder Militar Aeroespacial, debe poseer determinadas competencias y valores esenciales inherentes a su esencia y desempeño. Los rasgos más significativos son: el mando y el liderazgo.

Los medios, son el conjunto de elementos conformados por material, equipamiento y tecnología, dispuesto a ser empleados por el hombre de manera sistémica para cumplir con los diversos requerimientos operacionales.

El ámbito en el cual se desarrolla el Poder Militar Aeroespacial es el Aero espacio comprendido por el espacio aéreo definido como la parte que cubre el territorio nacional y su mar territorial adyacente hasta el límite de las doscientas millas; y la parte del espacio sobre dicho espacio aéreo necesario para cumplir con los requerimientos operacionales.

1) El Poder:

Poder es la capacidad actual de realización que posee una persona, organización o Estado-Nación. Es un aspecto ineludible de las relaciones humanas y deja sentir su influencia en todas las actividades en las que está involucrado el hombre.

Los pilares básicos del poder son: la fuerza, la riqueza y el conocimiento. El poder entraña la aplicación de estos elementos con la finalidad de modificar voluntades y comportamientos ajenos en provecho propio.

La forma más institucionalizada y aceptada del poder, se encuentra en las capacidades de realización de los Estados y en general se le conoce con el nombre de Poder Nacional.

2) El Poder Nacional:

Es la capacidad actual que tiene el Estado, resultado de la integración de todos los recursos de disponibilidad inmediata, tangibles e intangibles que puede aplicar en un momento determinado para imponer su voluntad y lograr sus fines en el ámbito interno y externo, pese a los obstáculos de diversa índole que se interponga1.
Está compuesto por: Poder Político, Poder Económico, Poder Psicosocial, Poder Científico-Tecnológico y Poder Militar.

3) El Poder Militar:

También llamado Componente Militar, Campo Militar o Expresión militar del Poder Nacional, es la capacidad resultante de la integración de todos los medios de naturaleza predominantemente militares, de los que el Estado dispone para lograr y mantener sus objetivos y realizar sus fines, pese a los obstáculos y oposiciones internas y externas en un momento determinado. Se materializa a través del empleo de las Fuerzas Armadas (FFAA)2.

El Poder Militar debe ser considerado como el último recurso en la aplicación del Poder Nacional.

El Poder Militar puede asumir solamente tres posturas: disuasiva, ofensiva y defensiva.

- La postura disuasiva implica el despliegue del Poder Militar como amenaza creíble de represalia inmediata, capaz de crear en el adversario una percepción de riesgo tan alto, que lo induzca a evitar la ejecución de acciones ofensivas.

- La postura ofensiva consiste en el despliegue del Poder Militar para atacar antes de ser atacado.

- La postura defensiva consiste en el despliegue del Poder Militar con la finalidad de repeler un ataque, o la inminencia de que uno se produzca, a fin de minimizar los efectos del mismo.

Los componentes clásicos del Poder Militar son: Terrestre, Marítimo y Aeroespacial; sin embargo, puede considerarse a otros componentes, como son las Fuerzas Especiales en sus diferentes ámbitos.

4) El Poder Aeroespacial:

Es la capacidad de un Estado, para utilizar el Aero espacio como instrumento de acción política y militar, o como factor de desarrollo económico y social, orientado a lograr los Objetivos Nacionales.

5) El Poder Militar Aeroespacial:

Es la capacidad que posee un Estado, de emplear los medios que tienen las Fuerzas Armadas en el Aero espacio, para contribuir con la Seguridad y Defensa Nacional.

6) El Potencial:

El Potencial son todos los medios con aptitud de empleo futuro y que comprobadamente se encuentran al alcance de las proyecciones previsibles de desarrollo.

7) El Potencial Nacional:

Es la totalidad de los recursos tangibles e intangibles de disponibilidad mediata que en determinado momento existen en la realidad nacional, en situación latente y que son susceptibles de aprovechamiento por el Estado, para la consecución de sus fines, mediante su incorporación al Poder Nacional. La transformación de este Potencial que se convierte en Poder Nacional, configura el Desarrollo Nacional.

El Potencial Nacional se manifiesta a través de cinco expresiones: el Potencial Político, el Potencial Económico, el Potencial Psicosocial, el Potencial Científico-Tecnológico y el Potencial Militar.

8) El Potencial Militar:

Consiste en la totalidad de los medios tangibles e intangibles, susceptibles, luego de un adecuado desarrollo, de ser incorporados por el Estado-Nación a su Poder Militar para la consecución de sus fines.

Desde una óptica estructural, el Potencial Militar del Estado-Nación está conformado por el Potencial Militar Terrestre, Marítimo y Aeroespacial.

9) El Potencial Aeroespacial:

El Potencial Aeroespacial, está referido a la integración de la totalidad de los recursos del Estado, que luego de un proceso son susceptibles de ser incorporados al Poder Aeroespacial. El Potencial Aeroespacial es base y fuente natural del Poder Aeroespacial.

2.4. ASPECTO OPERATIVO

2.4.1. El Manual FAP 1-8. "Doctrina". "Doctrina Operacional del Personal", precisa lo siguiente:

CAPITULOV II

DISCIPLINA Y MORAL

29.- DISCIPLINA

a.- Generalidades:

La Disciplina, es la base doctrinaria de toda institución Militar y constituye el principio fundamental de la Fuerza Aérea, por ser rectora del orden y la obediencia en toda Unidad. La falta de Disciplina en una Unidad indica falta de comando y baja moral y, por el contrario, una Unidad bien disciplinada demuestra que está bien comandada y posee una elevada moral y espíritu de cuerpo.

La Disciplina se manifiesta por la forma como el personal individualmente o en conjuntos, se comporta en la vida de relación, tanto en el propio ámbito militar como en la sociedad civil. En el medio militar

la práctica constante de las reglas de subordinación, de los signos exteriores de respeto, de la cortesía militar, de la rectitud en la emisión de juicios y en la ejecución de acciones como la corrección en el vestir, a práctica de la camaradería, etc., son hechos que permiten modelar el espíritu militar, los gustos e inclinaciones, dando al hombre que ingresa a las filas de la FAP un ferviente anhelo de constante perfección, llevándolo siempre por el camino de la rectitud.

b.- Definición:

La Disciplina es el estricto acatamiento del conjunto de normas y reglamentos que rigen a la FAP y de las órdenes superiores que se impartan, implica la subordinación consciente constituye la fuerza fundamental de la institución y es el factor más poderoso del éxito.

…

32.- MORAL

a.- Generalidades:

La Moral es el resultado de la expresión de confianza, respeto y cooperación leal del subordinado producido espontáneamente por la dirección e influencia del Comando. El buen estado de la Moral se manifiesta por la tendencia favorable del individuo, su impulso vigoroso y constante, superior a lo normal, así como su ansia y entusiasmo que impone el cumplimiento de su deber, que le permite adelantarse muchas veces a los deseos de su Comando. La Moral elevada incita a un estado mental positivo que da al personal una sensación de confianza y aliento para hacer frente a las penalidades con valor, resistencia y determinación. La baja Moral se manifiesta por faltas de satisfacción, por descontento, indiferencia falta de disciplina y abandono; las máximas realizaciones militares se logran solamente cuando la voluntad de cada individuo se lleva a su más alto nivel dentro del esfuerzo combinado de un grupo o Unidad.

La Moral es un estado de ánimo y fuerza de voluntad de un militar o grupo de militares, que los motiva a superar constantemente los obstáculos en el cumplimiento de las misiones asignadas que tienen confianza en sus jefes que tienen principios e ideales patrióticos que poseen el ansia y la convicción de la victoria, así como la seguridad que los objetivos institucionales se encuentran por encima de los objetivos particulares y, que necesariamente deben ser alcanzados para lograr el éxito de la FAP en el cumplimiento de su misión.

b.- Definición:

Es el estado mental del personal, manifestado por su buena voluntad para cumplir con su deber y satisfacer como miembro de un grupo, el logro de su objetivo colectivo.

c.- Estados de la Moral:

1) Alta Moral. Estado mental positivo que da al personal una sensación de confianza, entusiasmo y satisfacción en el trabajo.

2) Baja Moral: Estado mental negativo, manifestado por la falta de satisfacción, por descontento, indiferencia, falta de disciplina y abandono.

d. – Evaluación de la Moral:

Para comprender por qué el estado de la Moral es inferior, se requiere un entendimiento completo de todos los factores que lo afectan, los indicadores de la Moral sirven para orientar las acciones hacia aquellos aspectos que influyen en ella, por ello, el estado de la Moral no es permanente, sino que se encuentra en constante cambio, la alta Moral del personal es un índice que señala efectividad y capacidad del Don de Mando.

El comandante de la Unidad debe evaluar en forma permanente el estado de la Moral en su repartición por medio de la observación de

sus hombres en sus actividades diarias, inspecciones, entrevistas, estudio y análisis de los informes de personal.

En el análisis de la situación de la Moral, no es tan importante determinar la disminución de la Moral de la Unidad, sino el establecer las causas por las cuales está por debajo de los niveles deseados.

2.5. ASPECTO ADMINISTRATIVO

2.5.1. La Ley 28815 "Ley del Código de Ética de la Función Pública", establece lo siguiente:

CAPÍTULO I

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 4.- Servidor Público

4.1 A los efectos del presente Código se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado".

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 6.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. Probidad Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

3. Eficiencia Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. Idoneidad Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. Veracidad Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. Lealtad y Obediencia Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidades manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
7. Justicia y Equidad Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
8. Lealtad al Estado de Derecho El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
2. Transparencia Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son

accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. Discreción Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. Ejercicio Adecuado del Cargo Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes

   del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
6. Responsabilidad Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. MARCO TEÓRICO

El siguiente marco teórico ha sido obtenido de los documentos normativos y libros de ética. Los cuales describen los siguientes conceptos:

3.1.1 ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LA ÉTICA.

Según Ábrego C., E. E., en su libro "Compendio de lecciones básica de ética para futuros profesionales", manifiesta que, el término ética se deriva de la palabra griega "ethos", las acepciones históricas más comunes según Escobar Valenzuela (2001, pág. 22) son las siguientes: • "Lugar habitado por hombres y animales" (Homero) • "Lugar o morada". "La morada o ethos del hombre es el ser" (Heidegger) • "Fuente de vida de la que manan actos singulares" (Zenón de Citio) • "temperamento, carácter, hábito, modo de ser" (Aristóteles) Para algunos, el vocablo ethos tiene un sentido mucho más amplio que el que se da a la palabra ética. Lo ético comprende la disposición del hombre en la vida, su carácter, costumbre y moral, tal y como puede extraerse de las anteriores acepciones. Se puede traducir como "el modo o forma de vida" en el sentido más profundo de su significado.

Ethos significa carácter, pero no en el sentido de cualidad sino en el sentido "del modo adquirido por hábito" (Aranguren, 1995, pág. 133). Lo que significa que el carácter se logra mediante el hábito y no por naturaleza, por ello suele llamársele "segunda naturaleza". Dichos hábitos nacen por repetición de actos iguales, en otras palabras, los hábitos son el principio intrínseco de los actos. Debe agregarse aquí el término moral (que se abordará ampliamente en los apartados siguientes), para poder comprender a plenitud la concepción del ethos. La moral procede del latín "mos", que también significa costumbre, hábito, en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas por medio del hábito.

3.1.1.1 ÉTICA

Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral. Si por moral hay que entender el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una

persona para que pueda considerarse buena, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y en qué se fundamentan los denominados juicios morales. Las morales, puesto que forman parte de la vida humana concreta y tienen su fundamento en las costumbres, son muchas y variadas (la cristiana, la musulmana, la moral de los indios hopi, etc.) y se aceptan tal como son, mientras que la ética, que se apoya en un análisis racional de la conducta moral, tiende a cierta universalidad de conceptos y principios y, aunque admita diversidad de sistemas éticos, o maneras concretas de reflexionar sobre la moral, exige su fundamentación y admite su crítica, igual como han de fundamentarse y pueden criticarse las opiniones. En resumen, la ética es a la moral lo que la teoría es a la práctica; la moral es un tipo de conducta, la ética es una reflexión filosófica (Diccionario de Filosofía Herder, 1998).

3.1.2 ¿QUÉ ES ÉTICA Y QUÉ ES MORAL?

Según Soto P., E. (2007), manifiesta que, si se va a hablar de ética, sería conveniente conceptualizar muy bien lo que se explicará. Tal vez algunos de los problemas más graves que atentan contra la conversación y la complican son las diferencias que pueden existir entre el pensamiento y la palabra que se utiliza para comunicarlo. Por ejemplo, cuando alguien señala que se debe incluir la ética en el plan de estudios de las escuelas de negocios, ¿qué se desea expresar realmente? Al parecer, los estudiantes tienden a confundir los términos de ética y moral, ya que los utilizan indistintamente, como si fueran sinónimos. De acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la moral es la ciencia que trata del bien general y de las acciones humanas en orden a su bondad y maldad.

No obstante, lo anterior, existen diferencias entre ética y moral. Según la etimología de cada uno de los dos términos, ética proviene del griego ethos, que significa costumbre. Por otro lado, moral proviene del latín mos, moris, que también significa cos tumbre. Esto apoyaría la idea de que ambos conceptos son sinónimos. Sin embargo, si se profundiza en la etimología se observa que ética parece provenir del sánscrito satyan, que significa esencia, y parece que la raíz sánscrita del término moral es “ma”, que significa medir. Por consiguiente, tiene más sentido esta última raíz, ya que al parecer proporciona un sentido mucho más lógico de lo que se desea expresar, es decir, una

situación puede ser a la vez ética y moralmente posible, ya que se podría medir el hecho en función del cuestionamiento ético que se hace.

Por otra parte, si la ética reúne la teoría y la moral la práctica, se podría suponer que de la investigación de la ética —si es suficientemente acertada y extensa— deberían inferirse, por ejemplo, principios morales de la misma manera que al estudiar la gravedad se desprenden principios para la construcción de aparatos que vuelan.

En riguroso sentido ético, un juez que imparte justicia representa en esencia "teórica" una intachable conducta que le da confianza a toda una sociedad para juzgar a otro individuo, pero en la práctica podría resultar moralmente cuestionable su criterio para impartir justicia, ya que puede medir el hecho minimizando los acontecimientos en la impartición de justicia.

Dada esta diferenciación entre ética y moral, pueden surgir las siguientes preguntas: cuando se habla de enseñar ética, ¿a qué se refiere: al estudio de la ciencia o de la práctica? ¿Se habla de ética o de moral? Estas interrogantes son muy pertinentes, ya que pueden describir no sólo dos campos diferentes, sino también representan dos métodos de enseñanzas distintos y dos objetivos también diferentes.

3.1.3 LOS VALORES

Según Soto P., E. (2007), manifiesta que, sin perder de vista lo económico, el término valor se utiliza aquí más bien con connotación de nivel de calidad de vida humana, con un matiz ético-moral, como el conjunto de aquello que conforma la axiología (del griego axioma, que originalmente es dignidad), que se ha considerado como el fundamento de lo que debe ser el hombre. La axiología se ocupa justamente de aquello que por su alto valor y valer es susceptible de mantenerse y enaltecerse, y se considera como el fundamento de algo que no necesita ser demostrado por ser evidente y reconocido por todos. Por lo general, esto último no se acepta en la actualidad, ya que es cada vez más predominante la concepción y los planteamientos que asumen los valores como relativos. Los valores tienen características que se resumen en:

1. El valer, decir que todo valor es polivalente, es válido, y en ese sentido puede ser deseable o indeseable. Esto es un disvalor.

2. Objetividad, ya que no dependen de las preferencias individuales, sino que se asume que existen en una esfera ontológica diferente al ser propiamente dicho.

3. Son dependientes tanto entre sí como en su relación con las cosas. Son predicaciones del ser; en algunos casos se considera que son objetivos del ser, o deberes del ser, lo que constituye la deontología (deon, ontos = deber).

4. Polaridad. Este componente del valor hace que cada valor tenga su opuesto: a un valor positivo se contrapone un valor negativo. Estos valores negativos se denominan disvalores. La polaridad puede variar según las escalas de valores: lo que es valor positivo en una puede ser negativo en otra.

5. Los valores son entidades no mensurables ni precisables, y tienen validez cualitativa mas no cuantitativa. Hay quienes hablan de una jerarquía de los valores, pero el orden constituye un proceso subjetivo que hace que las jerarquías valorativas o las tablas de valores varíen. Los valores son cambiantes debido a que han surgido en diferentes edades históricas, a que la perspectiva distinta que en cada momento histórico se tiene en cuanto a la concepción del mundo y porque dependen de la cultura en general y de los componentes religiosos, la raza y otros factores que cambian con el tiempo.

Por lo anterior, es claro que el tema de los valores está siempre en revisión. A continuación, se presentan aquellos que pueden considerarse fundamentales en nuestra cultura y que afectan la vida cotidiana.

1. Valores éticos (morales), donde la contraposición es entre bueno y malo, y lo deseable es la consecución del bien (Wolf).

2. Valores morales (éticos), cuyos polos van de lo justo a lo injusto, con búsqueda de la equidad y de la justicia.

3. Valores eróticos, cuya polaridad va de lo erótico propiamente dicho (de eros, amor) al rechazo (lo fóbico) en la búsqueda del amor.

4. Valores vitales, donde se contraponen la vida (bios) y la muerte (tanatos), y se pone en juego la concepción de la inmortalidad como supervivencia.

5. Valores bioéticos, en los que la polaridad es el bienestar-malestar humano y lo deseable es el fomento de la calidad de la vida del hombre.

6. Valores estéticos, donde se contraponen lo bello y lo feo en lo que es la concepción del arte.

7. Valores del conocimiento, verdadero-falso, con la posibilidad de alcanzar la sabiduría.

8. Valores religiosos, donde se confronta lo sagrado con lo profano en la búsqueda de la santidad.

9. Valores místicos, que van de lo finito (finitud) a lo infinito, y cuyo camino es el éxtasis.

10. Valores espirituales, que van de la inmanencia a la trascendencia, con la búsqueda de esta última, como en la eternidad en el más alto sentido. Hay quienes consideran que todo valor lleva consigo un componente espiritual.

11. Valores hedonísticos, con la polaridad desagrado-agrado, y que se orientan hacia la búsqueda del placer. El acercamiento a cada valor es fuente de valor hedonístico agradable; la frustración en el logro de un disvalor origina desagrado, dolor.

12. La libertad es un valor cuya polaridad va de la sumisión al poder, con la búsqueda de un tenue equilibrio comprometido entre ambas polaridades.

13. La paz es un valor cuyos alcances van de la serenidad a la violencia.

14. Valores de calidad humana entre los que cuentan la dignidad, la decencia, la fidelidad, la lealtad y la honestidad, con sus opuestos en los disvalores indignidad, corrupción, infidelidad, deslealtad y ruindad.

15. Valores ambientales referidos a los aspectos ecológicos de la calidad de vida y a impulsos vitales biófilos; corresponden a una ecofilia y oscilan entre la convivencia con el entorno y la destrucción del mismo, lo que lleva al disvalor del aniquilamiento del frágil equilibrio telúrico.

El conjunto de los valores positivos, deseables, variables para todos, jerarquizados en una escala de valores también diferente para todos, es lo que ahora conforma el concepto de la dignidad humana y constituye el fundamento de los planteamientos humanísticos. En efecto, el ser humano, en cierta forma soberbio y supuesto dominador de su ambiente ecológico interno, es decir, de sí mismo y de su ambiente ecológico

externo, se ha adjudicado todos los elementos valiosos para diferenciarse de los otros animales, y cada vez más desde la época del Renacimiento, en razón de:

- Su espiritualidad, su posibilidad de alcanzar el éxtasis místico y la noción de la infinitud;

- Su esfuerzo por llegar a la santidad en una comunicación religiosa, bajo el imperio de lo sagrado, y en algunos casos contando con un Dios existente y hecho a la medida de sus propios deseos;

- Su búsqueda de la sabiduría mediante el conocimiento y la distinción entre lo verdadero y lo falso.

El animal humano es el generador de lo estético, y es el único creador voluntario y no instintivo de la belleza a través de una constructividad fina y delicada; el único ser de la creación susceptible de esforzarse por lograr mejorar su calidad de vida y de contraponer las fuerzas constructivas a las destructivas a fin de prolongar su existencia terrena y acercarse a la posibilidad de ser inmortal. Es el único animal poeta que concibe la posibilidad de alcanzar la eternidad a través de un amor sublime y desinteresado, que utiliza los valores éticos-morales para la consecución del bien, de la bondad, de la equidad y de la justicia. Además, es también el único ser de la creación susceptible de salir fuera de sí, en muchos casos utilizando drogas enteógenas, que lo hacen generador de dioses, y por último, es el único animal orientado hacia la búsqueda del placer y que considera que tiene la posibilidad de no buscarlo egoístamente para así, en el sacrificio, alcanzar valores aún más valiosos para los otros, todo ello en conjunción con los dioses.

Los valores éticos se sustentan en el campo de lo moral; en la vida de alteridad y en el encuentro con los demás, consigo mismo y con lo que rodea al hombre. Los valores éticos realzan la libertad del ser humano y le ayudan a guiar sus acciones y elecciones

individuales. Los gerentes pretenden manejar el clima ético en las organizaciones buscando la manera en que dichos valores participen en los negocios

3.1.4 LA MORAL O LA PRÁCTICA

Según Soto P., E. (2007), manifiesta que, es evidente que en este universo toda sociedad posee una ética. Ese sistema ético particular contiene sus propios códigos morales compuestos de reglas que definen lo que para esa sociedad particular es bueno, malo, bello o feo. De esto se puede deducir que mientras la ética es un concepto universal, la moral es un concepto local. Es propia de una comunidad particular que traduce su sentido ético en normas particulares de conducta que constituyen su código de juicios morales. Así hay el código moral de los turcos, de los vascos de los habitantes de la isla de Pascua. Se puede discrepar de ellos, pero todos son respetables.

Es posible encontrar algunas similitudes entre dichos códigos, por ejemplo, la prohibición del homicidio, la violencia corporal, los insultos o el ataque al honor personal, o el respeto a los derechos a la propiedad. De alguna forma uno estaría tentado a pensar que estos valores comunes podrían constituir alguna evidencia para postular la existencia de una moral universal. En relación con esto último, en el siglo XVIII el filósofo italiano Giovanni Battista Vico logró dar fama a su teoría de los ricorsi, mediante la cual intentaba esclarecer el devenir histórico. Según él, toda formación histórica o nación reproduce en su curso un mismo ciclo en tres etapas, a saber: edad divina o teocracia, edad heroica y edad humana, que se repite de continuo. Buscó en el sentido común de los pueblos los vestigios de un sistema ético-político universal. A su juicio, estos vestigios eran tres: primero, todos los pueblos poseen una religión; segundo, todos poseen la institución del matrimonio solemne o ritual, y tercero, todos entierran también a sus muertos en ceremonias. Esta filosofía de la historia constituye el precedente único de un género de reflexión que es característico del siglo XIX. Como lo anterior podría resultar un argumento débil, resulta más sencillo observar la propia realidad. En ella se encuentra una gran diversidad entre los juicios morales que aparecen en los códigos éticos de las distintas sociedades humanas. Es común, sobre todo en este proceso de globalización, que cualquier persona haya permanecido durante algún tiempo en alguna cultura diferente a la propia. Así, por ejemplo, es posible ver que el español difiere del chileno, como el mexicano del argentino, no obstante que Chile,

México y Argentina son países de origen latino, pero evidentemente difieren bastante. Podemos concluir que es posible encontrar vestigios de un sistema ético universal a través de ciertos juicios morales comunes, pero lo que caracteriza a éstos es su gran diversidad, que es proverbial. Es evidente que esto se nota, y es cierto que se supera lentamente, pero es difícil la adaptación.

Resulta interesante que estos códigos locales son resultado de los juicios morales que ha dictado el sentido común de esas sociedades durante su historia. y que se basan a su vez en los valores propios de esa cultura. Lo importante es que esos códigos rigen en esas sociedades, y dirigen o frenan las conductas de toma de decisiones de los miembros de esas comunidades. El conocimiento es importante para poder comprender y explicar las razones de esta o aquella conducta y las consecuencias de las decisiones que las generan.

3.1.5 LA ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN

Según Soto P., E. (2007), manifiesta que, ya se habló de ética y de moral. La primera aparece como un estudio teórico y la segunda obviamente como un estudio práctico de códigos particulares vigentes y propios de cada sociedad humana. Son juicios morales concretos que practica esa comunidad de hombres. Enseguida se plantea una interrogante: ¿de cuál de las éticas se habla cuando se piensa que es necesario incluir estos estudios de ética en la administración?

Según el profesor Johansen (1990), de ninguna de las dos éticas, y justifica su negativa agregando lo siguiente: “Ambas, la ética y la moral, tienden a ser estudios descriptivos y teóricos, y mi impresión es que no estamos pensando en ese tipo de conocimiento.” Señala que lo que se echa en falta en la información a los estudiantes no es eso, “sino que estamos pensando en desarrollar en ellos un código moral particular que se encuentre basado en nuestro sistema ético particular. Es nuestro interés recalcar en ellos lo que es bueno hacer y lo que es conveniente evitar”. Y agrega: “Deseamos formarlos de acuerdo con actitudes y conductas que nos parecen que son la base de nuestra civilización y de nuestra cultura, y que, por alguna razón, creemos que se está perdiendo. Y esto motivado por el cometido que creemos que esos estudiantes desempeñarán mañana cuando se integren a la comunidad como profesionales y como actores en roles que pueden ser importantes.

3.1.6 EDUCACIÓN EN VALORES

Según Donoso R., D. (2012, p.357), manifiesta que el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define valor en su acepción filosófica como: «Cualidad que poseen algunas realidades, consideradas bienes, por lo cual son estimables». Los valores tienen polaridad en cuanto son positivos o negativos, y jerarquía, en cuanto son superiores o inferiores. Educación es definida en la misma fuente como: «Desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc.».

La función de la educación no es solo instruir o transmitir unos conocimientos, sino integrar en una cultura que tiene distintas dimensiones: Una lengua, unas tradiciones, unas creencias, unas actitudes y unas formas de vida (Camps, 1993). Educar es formar el carácter. Para los griegos clásicos, la formación del carácter equivalía a la ética. Se trata no solo de socializar, sino de enseñar a vivir, promoviendo un espíritu crítico en el alumno y su compromiso moral con las estructuras y actitudes sociales.

En este proceso de educación del carácter, los valores son fundamentales. Aunque no todos los valores son éticos (los hay estéticos, económicos, políticos, sociales o profesionales), son los valores éticos los más controvertidos. Si bien existe un lenguaje valorativo, comúnmente aceptado y resaltado públicamente, que nos habla de justicia,

solidaridad, paz y amor, también existen en nuestra sociedad los pujantes valores del dinero, el éxito y el placer como fines en sí mismos.

Ambos tipos de valores coexisten, en ocasiones de un modo simultáneo y paradójico. La labor educativa, en su dimensión ética, buscará un camino que guíe al alumno en la confusión que la complejidad y ambigüedad del mundo actual nos sumerge.

3.2. TÉRMINOS BÁSICOS

Los siguientes términos básicos han sido tomados del Glosario Operacional DOFA3.0.1 (2014) y el Glosario de valores del PNUD (2017).

Administración del Espacio Aéreo: Es la coordinación, integración y regulación del uso del espacio aéreo de dimensiones definidas. DOFA3.0.1 (2014)

Ambiente Civil: El ambiente civil incluye los factores relacionados al personal, su gobierno, políticas, cultura y economía. La organización del ambiente civil incluye las subcategorías de la política, cultura y economía. DOFA3.0.1 (2014)

Ambiente Operacional: Conjunto de condiciones, circunstancias e influencias que afectan el empleo de capacidades y que son útiles para las decisiones del comandante. DOFA3.0.1 (2014)

Campaña: Una serie de operaciones militares relacionadas que apuntan al cumplimiento de un objetivo estratégico y operacional dentro de un tiempo y espacio determinado. DOFA3.0.1 (2014)

Capacidades Básicas: Áreas básicas de expertos o de especialistas que la fuerza aérea posee para realizar cualquier actividad a lo largo de todo el espectro de las operaciones militares tanto de manera independiente como conjunta. Las capacidades básicas representan tanto la aplicación teórica del poder aeroespacial y la capacidad física representada por una fuerza aérea bien equipada y entrenada. DOFA3.0.1 (2014)

Capacidades Fundamentales: Aptitudes que cada institución militar debe poseer pues son la razón y naturaleza de su accionar en el ámbito de su responsabilidad. Estas capacidades otorgan al Comandante Conjunto una gama de alternativas que mejoran la posibilidad de cumplir con su misión. DOFA3.0.1 (2014)

Capacidades Militares: Son las aptitudes que las Fuerzas Armadas poseen y deben desarrollar para ejecutar una acción o conjunto de acciones, con una determinada finalidad u objetivo por alcanzar. Estas capacidades están formadas por las capacidades fundamentales de cada elemento que integra las Fuerzas Armadas, las que combinadas apropiadamente de acuerdo a la situación permiten que el comandante conjunto pueda lograr el éxito en el cumplimiento de la misión. DOFA3.0.1 (2014)

Comandante: Persona idónea y seleccionada a quien se le delega la autoridad legal y la responsabilidad de organizar, equipar, capacitar y emplear las fuerzas para lograr las misiones encomendadas. Los comandantes también son responsables por la salud, bienestar, estado de ánimo y disciplina de las fuerzas que se le asignan. A menudo los

comandantes ejercen sus responsabilidades de mando mediante una organización personal designada para asistirlo (plana mayor). DOFA3.0.1 (2014)

Comando: Comando es la autoridad y responsabilidad legal que tienen los líderes militares y las autoridades militares para organizar y emplear las fuerzas militares. DOFA3.0.1 (2014)

Compromiso: implica una relación de reciprocidad entre la institución y los funcionarios/as, de modo tal que estos se identifican con el organismo y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios/as y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo. PNUD (2017)

Confianza: se trata de resguardar un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los funcionarios/as pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto. PNUD (2017)

Coordinación: Actividad que busca integrar, comunicar, los elementos, organizaciones, cadenas de mando etc. De manera de garantizar la Interoperabilidad y lograr la Productividad de la organización la cual se traducirá por la sinergia de la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios que presta. DOFA3.0.1 (2014)

Defensa Aérea: Todas las medidas defensivas destinadas a destruir, neutralizar o reducir la efectividad de los ataques de las aeronaves de combate enemigo y sus misiles. DOFA3.0.1 (2014)

Defensa Nacional: Es el conjunto de medidas, previsiones y acciones que el Estado genera, adopta y ejecuta en forma integral y permanente para hacer frente a los conflictos y desastres que ponen en riesgo la permanencia y la continuidad del Estado. Los ámbitos de su aplicación son el interno y externo. Toda persona natural o jurídica está obligada a participar en la Defensa Nacional. DOFA3.0.1 (2014)

Directiva: Comunicación militar en la cual la política es establecida o una acción específica es ordenada. DOFA3.0.1 (2014)

Doctrina Básica: Conjunto de normas y principios que describe y guía el propio uso, presentación y organización de la fuerza aérea en acciones militares. Describe las propiedades elementales del poder aeroespacial y proporciona la perspectiva a los aviadores. Debido a que es de carácter fundamental y sólida, la doctrina básica proporciona una amplia y continua guía sobre como la fuerza aérea está organizada, es empleada, equipada y apoyada. Ya que expresa ampliamente los fundamentos básicos, los cambios en la doctrina básica son mínimos en comparación con otros niveles de doctrina. Como base de toda la doctrina aeroespacial, la doctrina básica selecciona el tono y la visión para el propio desarrollo de la futura doctrina. DOFA3.0.1 (2014)

Doctrina: Doctrina es una guía para la acción; no se debe aplicar arbitrariamente, sino que se debe ver como la sabiduría colectiva de nuestros predecesores. La doctrina se deriva, en su mayor parte, de la experiencia, pero también puede derivarse de la teoría, la simulación y el juego. Es autoritaria, pero no directriz. Es el cuerpo colectivo de pensamiento sobre la mejor manera de emplear un sistema dado o realizar una tarea dada. Piense en la doctrina como en un buen consejo. DOFA3.0.1 (2014)

Eficiencia y eficacia: implica que el servidor público realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo. PNUD (2017)

Excelencia: la función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo. PNUD (2017)

Inclusión: consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios/as, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras. PNUD (2017)

Integridad: implica mantener la rectitud y la honestidad de manera permanente en el ejercicio del cargo público, independiente de las presiones que puedan recibirse. Por

lo tanto, la conducta y el actuar deben ser coherentes con las normas éticas de la institución (TI 2009). Este valor se encuentra íntimamente relacionado con el de probidad y funciona como una barrera contra la corrupción. PNUD (2017)

La confianza es una consecuencia que se logra si actuamos de manera coherente y consistente, logrando así ser percibidos de manera creíble, segura y confiable. PNUD (2017)

La eficacia y eficiencia se fundan en el reconocimiento de que los recursos utilizados en el desempeño de las funciones son públicos y, por lo tanto, deben optimizarse y maximizarse sus beneficios. PNUD (2017)

La no discriminación debe ser un principio que prime en la acción de la institución, tanto interna como externamente. Es decir, igualdad de trato de la autoridad a sus funcionarios/as, entre los funcionarios/as y con los diferentes actores externos (proveedores, usuarios, organismos públicos e internacionales, etc.) con quienes se relacionan. PNUD (2017)

Misión: Tarea, junto con el propósito, que indica claramente la acción que se debe tomar y por lo tanto el motivo. Las misiones se pueden describir de maneras amplias o muy específicas. La Fuerza Aérea lleva a cabo muchas tareas secundarias para lograr la misión principal. DOFA3.0.1 (2014)

Operación: Acción militar de combate que incluye el movimiento, abastecimientos, ataque, defensa y maniobra necesaria para cumplir los objetivos de cualquier batalla o campaña. DOFA3.0.1 (2014)

Participación: Propiciar al interior de la institución instancias para el dialogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que den cumplimiento a los desafíos institucionales, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos. PNUD (2017)

Planeamiento: Actividad o función inherente al comandante; esta actividad permite tomar previsiones para atender los requerimientos de empleo del poder militar. DOFA3.0.1 (2014)

Poder Aeroespacial: Capacidad de crear efectos políticos y militares usando aviones, naves espaciales e información. El poder aeroespacial incluye el empleo efectivo de la gama completa de los recursos de la nación para permitirnos usarlos

entornos físicos del aire y el espacio y nuestros recursos de información en provecho de nuestra nación. DOFA3.0.1 (2014)

Por ejemplo, el resguardar la información reservada que se conoce a propósito del trabajo realizado, sobre todo cuando al usarla se accedería a beneficios personales; o el aceptar beneficios o regalos a cambio de favorecer a alguien en el ejercicio de las funciones. PNUD (2017)

Probidad: en el ejercicio de la función pública, el funcionario/a mantiene una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Del mismo modo, el funcionario/a debe ser imparcial en el ejercicio de sus funciones. Como se observa, este principio es transversal a todo el actuar funcionario, pudiendo verse afectado por diversas situaciones, tales como utilizar tiempo de la jornada en actividades personales, recibir regalos o beneficios particulares por parte de proveedores y usuarios, por ejemplo. PNUD (2017)

Pueden existir múltiples situaciones que pongan en cuestión la integridad de los funcionarios/as. PNUD (2017)

Respeto: la realización de las labores funcionaras las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidad de las personas. PNUD (2017)

Responsabilidad: los funcionarios/as realizan su función pública con compromiso y profesionalismos, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos. Cuando no se sienten capaces de cumplir de la manera adecuada en su trabajo, o tienen dudas de cómo hacerlo, plantean la situación a su superior y a su equipo, encontrando una pronta solución que no afecte la consecución de los objetivos esperados. Asimismo, en caso de que algo no resulte bien, reconocen y aceptan sus errores y consecuencias con honestidad y humildad. PNUD (2017)

Riesgo: Es la acción o situación potencial en la que un enemigo o adversario tiene la probabilidad de ocasionar algún tipo de daño o perjuicio en contra de los objetivos o intereses nacionales. DOFA3.0.1 (2014)

Seguridad Nacional: Es la condición de viabilidad, estabilidad, continuidad y bienestar del estado y la nación, a través de políticas públicas especializadas sectoriales de Defensa y Orden Interno, Inteligencia y en campos o dominios militares; para protegerlo y ponerlo fuera de peligro ante situaciones de amenazas, daño potencial o riesgo. DOFA3.0.1 (2014)

Seguridad: Situación en la cual el estado tiene garantizada su independencia, soberanía e integridad territorial y la población sus derechos fundamentales establecidos en la Constitución. DOFA3.0.1 (2014)

Valores Institucionales: Conjunto de principios morales o creencias esenciales que son más respetadas por un individuo o grupo. Los valores Institucionales de la Fuerza Aérea son la Integridad personal, la vocación de servicio y la excelencia profesional y representan las convicciones firmes de la Fuerza Aérea acerca de la naturaleza de nuestro carácter personal, nuestro compromiso con cada uno de nosotros y nuestra nación y la manera como desempeñamos nuestro servicio. DOFA3.0.1 (2014)

.

CAPÍTULO IV

SUPUESTOS DE SOLUCIÓN

SUPUESTOS DE SOLUCION

Después de haber descrito en detalle el diagnostico situacional podemos manifestar que a la fecha no existe un documento que describa en detalle los procedimientos para la realización de un adecuado comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421, a cargo de operaciones aéreas de la selva y aquellos Oficiales encargados de las decisiones en el teatro de Operaciones a nivel FAP como un elemento de mejora a nivel de perfeccionamiento, por lo que se ha podido establecer que se cuenta con una serie de falencias y para la mejora en mediano y corto plazo, por lo que es necesario la implementación de un documento base que manifieste los lineamientos para el Manual de comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421 en las actividades, funciones o procesos realizados por el personal de Oficiales Tripulantes encargados del teatro de operaciones en la Fuerza Aérea del Perú.

4.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Tipo

El tipo de la investigación será de tipo descriptivo, puesto que el estudio se fundamenta en un detalle a modo detallado de las características del comportamiento ético de los tripulantes y procedimientos a realizar por el personal para evitar contratiempo, incidentes, accidentes y fallas en los procedimientos por parte de personal de oficiales para su adecuada labor.

4.1.2. Nivel

El nivel de la investigación será de carácter aplicado, puesto que el estudio se realizará sobre hechos prácticos in situ en torno a los diversos procedimientos que se debe realizar durante las operaciones del escuadrón aéreo y afines que deben ser realizadas por el personal oficial destacado en la selva y a la vez los Oficiales de alto mando o implicado en la toma de decisiones en la FAP.

4.1.3. Diseño

El diseño de la investigación será de carácter no experimental, puesto que el estudio se basará en hechos ya ocurridos que no son manipulables o susceptibles de ser medidos y menos variados, es decir no se va a realizar experimentos.

4.2. POBLACIÓN

La presente investigación tomará como población al personal que participa en las diversas actividades, funciones o procesos a cargo de pilotos tripulantes.

Se tomará como elemento de muestreo la totalidad de la población, compuesta por el personal oficial y tripulantes que desempeña funciones estrictamente vinculadas con el cumplimiento de las operaciones a cargo del escuadrón aéreo en la selva. Se trabajará con una población de 32 personas, de las cuales se ha podido obtener información (ver tabla N 2).

Tabla N 2:
Detalle de la población

Nº	**Descriptivo**	**Cant.**
1	Pilotos	16
2	Tripulantes	16
Total		**32**

4.3. MUESTRA

La muestra estará basada en la apreciación que tiene todo el personal que desarrolla actividades relacionadas con entrenamiento, capacitación y mantenimiento y administración referentes al escuadrón aéreo en la selva.

Para la elección de la muestra es necesaria la elección de una cantidad referencial pero que nos brinde datos que sean lo más adecuados e idóneos para nuestra investigación, por dicho motivo se ha creído conveniente trabajar con la ecuación para muestras en donde se conoce la población

$$n = \frac{z^2.p.q.N}{e^2.(N-1)+z^2.p.q} \quad \ldots\ldots\ldots(1)$$

Donde:

n= tamaño de la muestra a ser determinado z= 1.96

(nivel de confianza, con α=0.05) p= 5% (Proporción de

la población, sabiendo que p+q=1) q= 95%

N= 32 (Población)

E= 5% (% de error) =0.05

Se Calcula la muestra utilizando la ecuación N 1, se reemplaza los valores y se obtiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 32}{32 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 29{,}54 \qquad \text{Ec. 1}$$

Dado que la ecuación nos arroja un valor muestral de 29,54 como valor analítico, se cree conveniente para el trabajo, decidir un valor de muestra de 30 personas, entre personal Oficial Pilotos y Tripulantes del grupo Aéreo 421, destacado en la Selva.

Tabla N 3:

Detalle de la muestra

Estrato	Nivel de confianza α=0,05 (Z=1,96) %Error=5%=0,05	
Pilotos	16	15
Tripulantes	16	15
Muestra		**30**

4.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de datos se utilizará el método cuantitativo, empleando la observación directa y el análisis documental y registral, teniendo en consideración que la información es producto de hechos reales y tangibles y que ésta se encuentra en archivos históricos y técnicos.

4.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Como instrumento de recolección de la información se utilizará la encuesta y análisis del contenido, para poder conocer las apreciaciones del personal involucrado respecto a los procedimientos adecuados comportamiento ético en operaciones realizadas en la selva, así como la problemática que se debe enfrentar para plantear la solución más adecuada.

4.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para el análisis e interpretación de datos, se utilizarán las técnicas estadísticas para muestras finitas, con el propósito de observar las tendencias de opinión relacionadas con los procedimientos que se realizan actualmente.

CAPÍTULO V

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Para el presente informe de experiencia profesional se ha propuesto una investigación descriptiva en donde se evalúe el estado del Comportamiento Ético en las operaciones realizadas o llevadas a cabo por el personal Tripulante. A la fecha los procedimientos no se están realizando adecuadamente, por lo que es necesario determinar las acciones, lineamientos o procedimientos más adecuados.

Ello implicará contar con los lineamientos generales que permitan al personal en cuestión, llevar a cabo una correcta manipulación, capacitación y mantenimiento de los materiales y equipos que se utilizan en las diversas actividades o acciones, a fin de optimizar el uso de los recursos asignados por el Estado, así como homogenizar los procedimientos que posibiliten alcanzar y mantener la operatividad de los medios asignados, enmarcados en las disposiciones de instrucción y capacitación, en los usos prácticas y asignaciones que el ente respectivo crea conveniente a realizar.

La propuesta consta de dos etapas:

La primera etapa está referida en determinar el estado actual de los procesos mediante una encuesta a personal Oficial y Tripulantes calificados en temas asociados a las labores a desempeñar en Comportamiento ético y las operaciones en la selva. Para dicho trabajo se ha designado trabajar con una muestra de 30 personas, dentro de los cuales se tiene personal oficial piloto y tripulante en actividad, los cuales han desempeñado en diversas tareas y son los que conocen directamente en manejo y manipulación de los sistemas que utilizan en las diversas actividades que realiza el personal oficial y su desempeño Ético Profesional.

La segunda etapa está referida a los procedimientos a desarrollar para el “Manual de comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421 en operaciones aéreas de la selva”. Debido a lo extenso del desarrollo de los distintos procedimientos y técnicas que debe saber y aplicar, se ha creído conveniente describirlos en el Anexo II.

CAPITULO VI

RESULTADOS

RESULTADOS

En el presente capítulo se describe los resultados obtenidos de la encuesta realizada. Para ello se detallará primeramente las tablas y resultados de las preguntas de la encuesta aplicada, por lo que se ha confeccionado una encuesta estructurada - Anexo "I", que ayudará a identificar la necesidad de contar con los procedimientos para el Manual de comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421 en operaciones aéreas de la selva, y que paralelamente establece las características funcionales u operativas más importantes.

6.1 Trabajo de Campo: Encuestas

Con relación a la encuesta estructurada realizada al personal, se manifiesta que dicha encuesta fue aplicada a la muestra designada que fueron 30 personas. El personal que conformó la muestra fue personal Oficial piloto y tripulante con experiencia en el Comportamiento Ético y las Operaciones FAP. Por lo que se ha podido obtener los siguientes resultados:

Respecto a la pregunta N 1: Se formula de la siguiente manera: ¿Usted, conoce el código de ética de las Fuerzas Armadas?

En la Gráfica 1, se presenta los datos a la pregunta N 1 en forma de sectores en 3D.

Gráfica Nº 1: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 1. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

El 84% de los encuestados, manifestaron que conoce el código de ética de las Fuerzas Armadas, mientras que el 16% de los encuestados manifestó que, no conoce el código de ética.

Respecto a la pregunta N 2: Se formula de la siguiente manera: ¿Usted, considera importantes que las Unidades y Grupos Aéreos FAP cuenten con un manual de Comportamiento ético?

En la Gráfica 2, se presenta los datos a la pregunta N 2 en forma de sectores en 3D.

Gráfica Nº 2: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 2. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

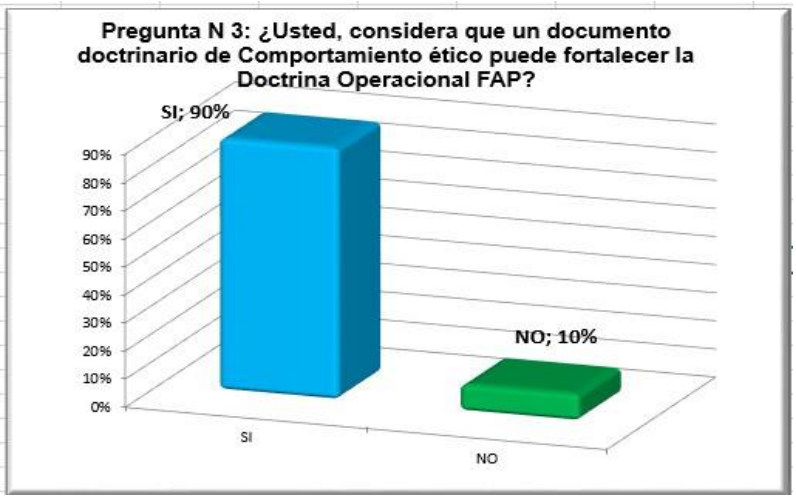
El 96% de los encuestados, manifestaron que consideran importante que las Unidades y Grupos Aéreos FAP cuenten con un manual de Comportamiento ético, mientras que el 4% de los encuestados manifestó que, no considera importante, situación que genera condiciones favorables para el diseño y confección de dicho documento.

Respecto a la pregunta N 3: Se formula de la siguiente manera: ¿Usted, considera que un documento doctrinario de Comportamiento ético puede fortalecer la Doctrina Operacional FAP?

El 90% de los encuestados, manifestaron que consideran que un documento doctrinario de Comportamiento ético puede fortalecer la Doctrina Operacional FAP, mientras que el 10% de los encuestados manifestó que, no considera que pueda fortalecer la doctrina FAP,

situación que genera condiciones favorables para el diseño y confección de dicho documento.

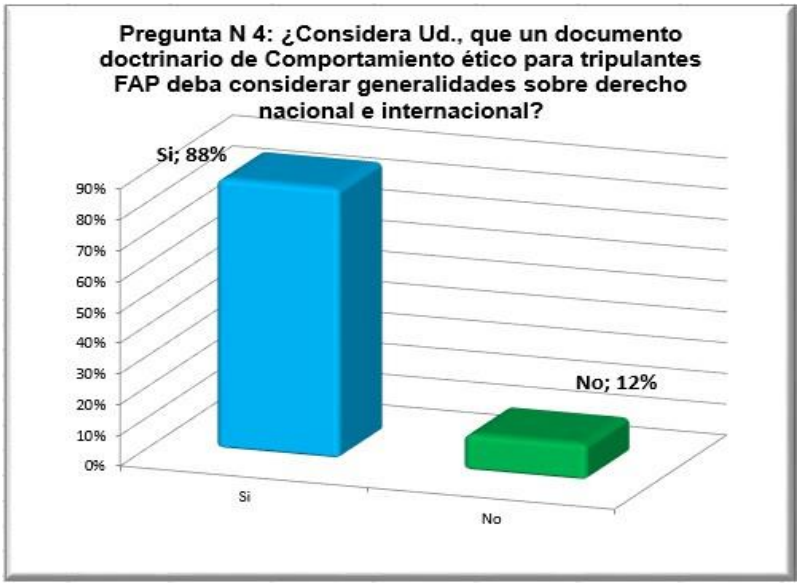
En la Gráfica 3, se presenta los datos a la pregunta N 3 en forma de sectores en 3D.



Gráfica Nº 3: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 3. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

Respecto a la pregunta N 4: Se formula de la siguiente manera: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar generalidades sobre derecho nacional e internacional?

En la Gráfica 4, se presenta los datos a la pregunta N 4 en forma de sectores en 3D.



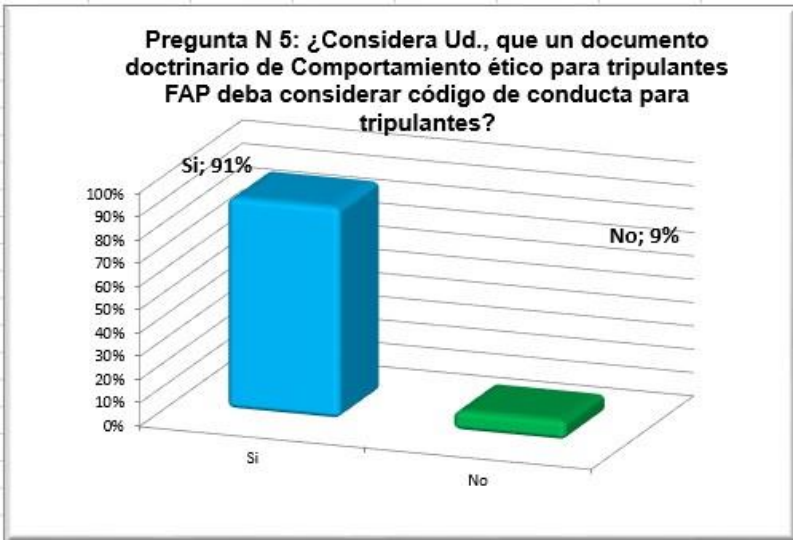
Gráfica Nº 4: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 4. (***Fuente***:

Elaboración propia, realizada a la muestra)

88% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar generalidades sobre derecho nacional e internacional, mientras que el 12% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

Respecto a la pregunta N 5: Se formula de la siguiente manera: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar código de conducta para tripulantes?

En la Gráfica 5, se presenta los datos a la pregunta N 5 en forma de sectores en 3D.



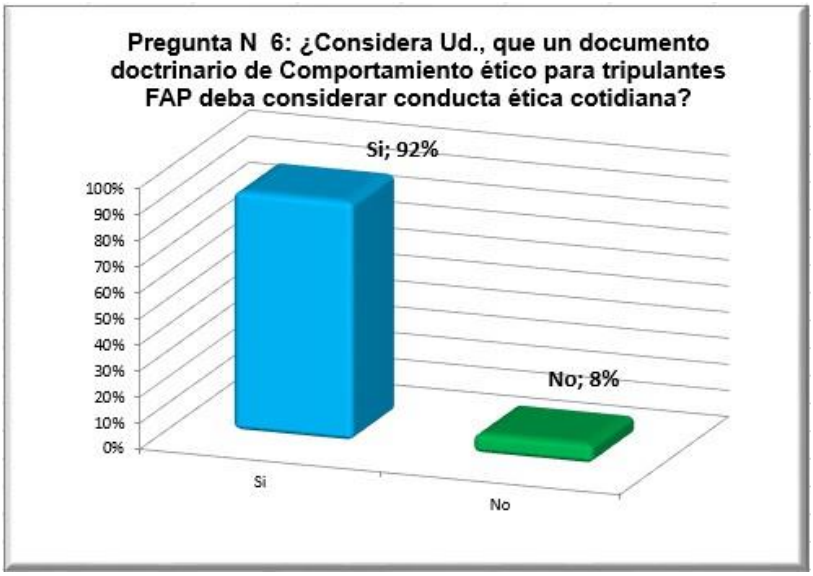
Gráfica Nº 5: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 5. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

El 91% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar código de conducta para tripulantes, mientras que el 9% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

Respecto a la pregunta N 6: Se formula de la siguiente manera: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conducta ética cotidiana?

El 92% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conducta ética cotidiana, mientras que el 8% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

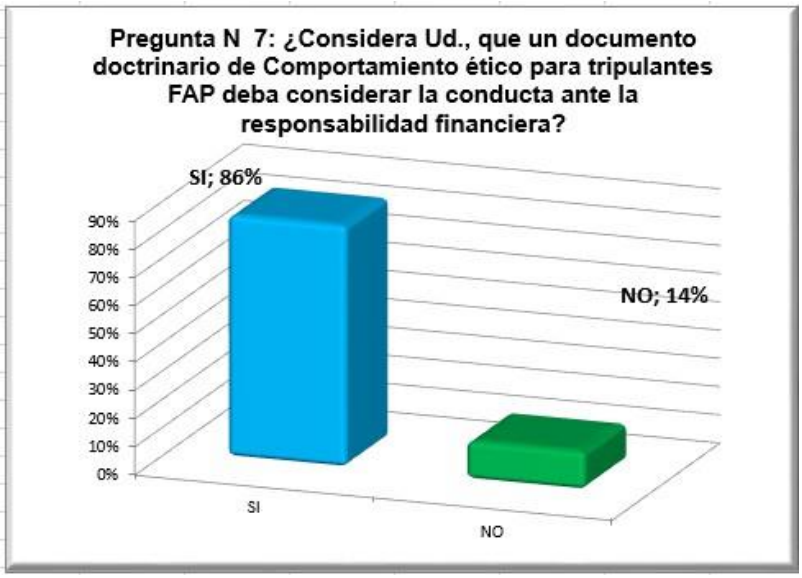
En la Gráfica 6, se presenta los datos a la pregunta N 6 en forma de sectores en 3D.



Gráfica Nº 6: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 6. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

Respecto a la pregunta N 7: Se formula de la siguiente manera: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la conducta ante la responsabilidad financiera?

En la Gráfica 7, se presenta los datos a la pregunta N 7 en forma de sectores en 3D.



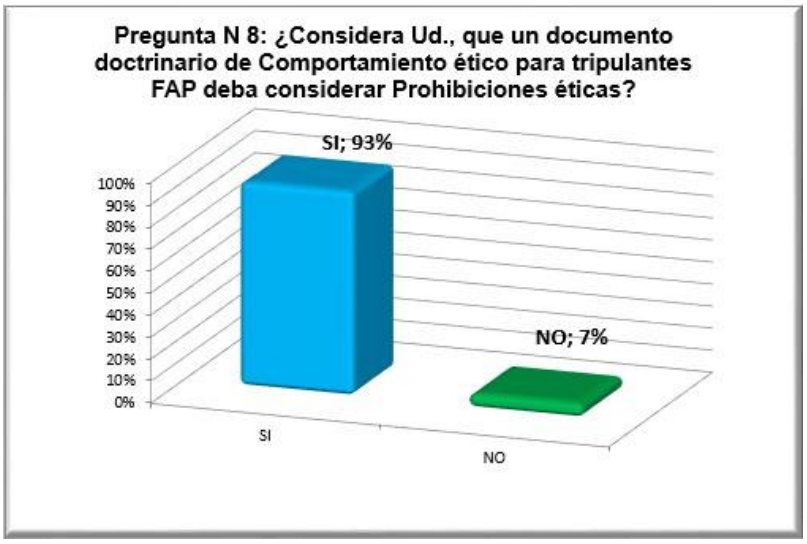
Gráfica Nº 7: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 7. (***Fuente***:

Elaboración propia, realizada a la muestra)

86% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la conducta ante la responsabilidad financiera, mientras que el 14% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

Respecto a la pregunta N 8: Se formula de la siguiente manera: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar prohibiciones éticas?

En la Gráfica 8, se presenta los datos a la pregunta N 8 en forma de sectores en 3D.



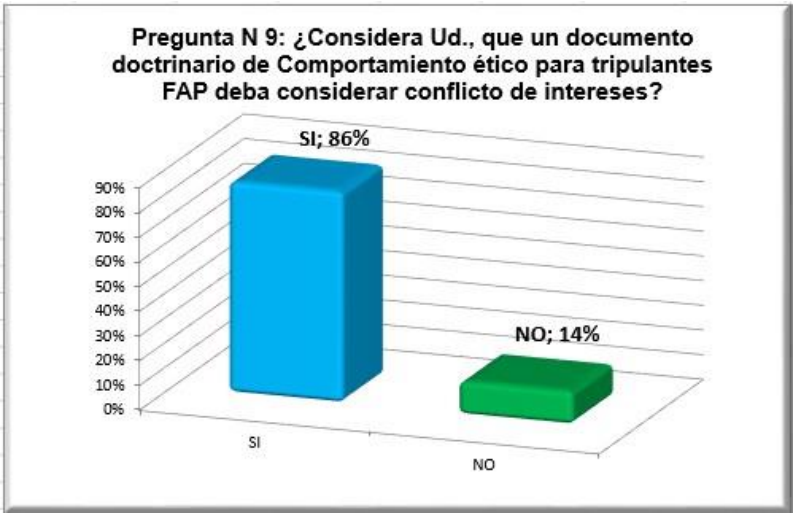
Gráfica Nº 8: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 8. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

El 93% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar prohibiciones éticas, mientras que el 7% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

Respecto a la pregunta N 9: Se formula de la siguiente manera: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conflicto de intereses?

El 86% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conflicto de intereses, mientras que el 14% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

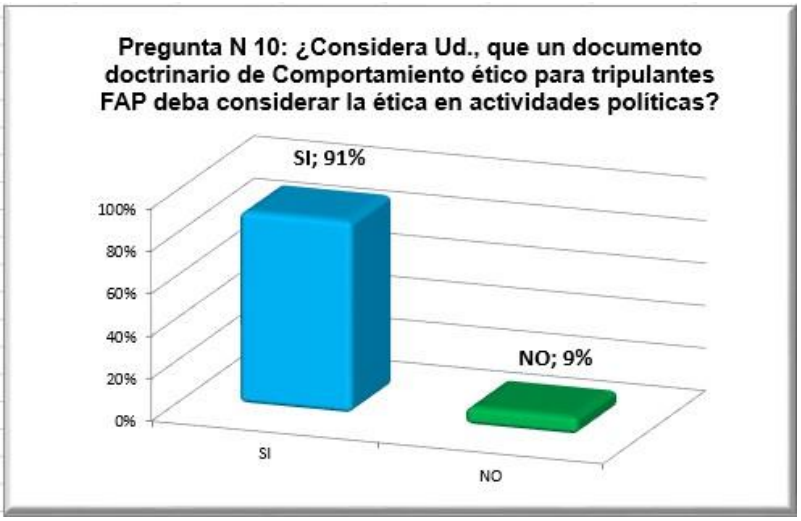
En la Gráfica 9, se presenta los datos a la pregunta N 9 en forma de sectores en 3D.



Gráfica Nº 9: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 9. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

Respecto a la pregunta N 10: Se formula de la siguiente manera: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la ética en actividades políticas?

En la Gráfica 10, se presenta los datos a la pregunta N 10 en forma de sectores en 3D.



Gráfica Nº 10: Resultado de la encuesta respecto a la pregunta N 10. (***Fuente***: Elaboración propia, realizada a la muestra)

El 91% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la ética en actividades políticas, mientras que el 9% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

6.2 Trabajo de Aplicado: Implementación de Procedimientos para el "Manual de comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421 en operaciones aéreas de la selva"

El Grupo Aéreo N 421, está ubicado en la región amazónica. Esta gran unidad de combate y N°347 la creación del servicio aéreo del oriente, que responde a la necesidad de velar por nuestra frontera y colaborar con el desarrollo, para promover el comercio en la hoya amazónica. El grupo aéreo N 421, es una de las unidades más tradicionales de la fuerza aérea del Perú, y es conocido como "Cuna de los pilotos de transporte", quienes operan las aeronaves "twin otter", en versión ruedas y flotadores.

Desde el mes de febrero se ha trabajado con un grupo de personas entre personal Oficial, pilotos, tripulantes y personal afín, con los cuales se desarrollan las actividades en el marco del comportamiento ético siguiendo los procedimientos descritos en el presente documento y que desempeña para la adecuada realización de las operaciones del Escuadrón Aéreo en operaciones FAP.

Estructura Física

No ha sido necesario implementar alguna estructura física para la adecuación de la técnica, debido a que ya se cuenta con dichas estructuras.

Personal asignado

En lo que respecta al personal, se ha trabajado directamente con el personal Oficial, pilotos y tripulantes afín que forman parte del Grupo Aéreo N 421 y se ha tratado de que el personal se encuentre capacitado en los procedimientos actualizados y que plasme las novedades y mejoras en fichas de observación.

Avance en el tiempo

Las labores específicas desarrolladas por parte del personal de Oficiales pilotos y tripulantes afín en el marco del comportamiento ético durante las Operaciones aéreas,

ha mejorado sustancialmente sus actividades en el Grupo Aéreo N 421; se ha visto mejoras en lo que respecta a optimización de tiempo y cero accidentes operacionales.

Hasta la fecha se ha tenido 4 meses de haberse implementado el procedimiento piloto de Comportamiento Ético, pero no se cuenta con un documento de aprobación formal para la implementación de procedimientos para el Manual de comportamiento ético de los tripulantes aéreos del escuadrón aéreo N 421 en operaciones aéreas de la selva.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

En base a la encuesta aplicada a la muestra de 30 integrantes entre personal Oficial Pilotos y Tripulantes y que conoce las labores de los tripulantes a realizar en las Operaciones del Grupo Aéreo N° 421, se ha tenido pertinente plantear las siguientes conclusiones:

- **PRIMERA CONCLUSIÓN**: Se concluye que, según los antecedentes, existe normas legales que manifiestan la necesidad de contar con un código de éticas actualizado y en aplicación, pero la normatividad FAP no lo contempla por lo que existen deficiencias en la doctrina de la Fuerza Aérea del Perú. Ello puede ocasionar a que, se utilizan elementos inadecuados de comportamiento ético en las operaciones a cargo del personal de Tripulantes FAP.

- **SEGUNDA CONCLUSIÓN**: Se concluye que, según los antecedentes, existen deficiencias en el cumplimiento de las normas, debido a que, para la capacitación del personal, los métodos y medios existentes en relación con el comportamiento ético están incompletos.

- **TERCERA CONCLUSIÓN**: Respecto a la encuesta aplicada se concluye que:

  - El 84% de los encuestados, manifestaron que conoce el código de ética de las Fuerzas Armadas, mientras que el 16% de los encuestados manifestó que, no conoce el código de ética.

  - El 96% de los encuestados, manifestaron que consideran importante que las Unidades y Grupos Aéreos FAP cuenten con un manual de Comportamiento ético, mientras que el 4% de los encuestados manifestó que, no considera importante, situación que genera condiciones favorables para el diseño y confección de dicho documento.

  - El 90% de los encuestados, manifestaron que consideran que un documento doctrinario de Comportamiento ético puede fortalecer la Doctrina Operacional FAP, mientras que el 10% de los encuestados manifestó que, no considera que pueda fortalecer la doctrina FAP, situación que genera condiciones favorables para el diseño y confección de dicho documento.

- El 88% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar generalidades sobre derecho nacional e internacional, mientras que el 12% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

- El 91% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar código de conducta para tripulantes, mientras que el 9% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

- El 92% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conducta ética cotidiana, mientras que el 8% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

- El 86% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la conducta ante la responsabilidad financiera, mientras que el 14% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

- El 93% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar prohibiciones éticas, mientras que el 7% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

- El 86% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conflicto de intereses, mientras que el 14% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

- El 91% de los encuestados, manifestaron que un documento doctrinario de comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la ética en actividades políticas, mientras que el 9% de los encuestados manifestó que no deba considerarlo.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Basados en los resultados y conclusiones se recomienda lo siguiente:

- **PRIMERA RECOMENDACIÓN**: Que se evalúe y apruebe el documento "MANUAL DE COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N° 421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS

  DE LA SELVA", para ser considerado como elemento vital en las Operaciones de Grupo Aéreo N° 421 en la Fuerza Aérea del Perú, presentado en este informe de experiencia profesional. Debido a que trata un problema muy particular y que es necesario solucionar o resolver en lo concerniente directamente a las actividades del Comando de Operaciones de la FAP.

- **SEGUNDA RECOMENDACIÓN**: Luego de su aprobación, difundir mediante medio físico (impreso) y digital (virtual – informático), del documento "MANUAL DE COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N° 421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS DE LA SELVA" al personal que labore en las actividades directa y afines a las Operaciones en los diferentes Grupos, Alas y Unidades Aéreas de la FAP.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA

- Congreso de la República del Perú (2002). Constitución Política del Perú de 1993. (3 ed.). Lima: Relatoría y Agenda.
- Congreso de la República del Perú. (2005). Decreto Legislativo Nº 27815 "Ley del Código de Ética de la Función Pública".
- Congreso de la República del Perú. (2012). Decreto Legislativo N° 1134. "Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa"
- Congreso de la República del Perú. (2012). Decreto Legislativo N° 1136. "Decreto Legislativo del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas"
- Congreso de la República del Perú. (2012). Decreto Legislativo N° 1142. "Ley de Bases para la Modernización de las Fuerzas Armadas"
- Congreso de la República del Perú. (2012). Decreto Legislativo Nº 1139 "Ley De La Fuerza Aérea Del Perú".
- Donoso R., D. (2012). Psicología en las fuerzas armadas. Editorial del Ministerio de Defensa de España. Ubicado en: http://publicacionesoficiales.boe.es/
- Fuerza Aérea del Perú. (2013). Directiva FAP 17-1. "Objetivos Generales, Objetivos Específicos y Políticas e Indicadores para la Preparación y Desarrollo de la Fuerza Aérea del Perú"
- Fuerza Aérea del Perú. (1997). Manual FAP 1-8. "Doctrina". "Doctrina Operacional de Personal"
- Fuerza Aérea del Perú. (2013). Ordenanza FAP 17-1. "Visión, Misión, Capacidades Fundamentales, Objetivos Institucionales y Proceso de Planeamiento Estratégico para la Preparación y Desarrollo de la Fuerza Aérea del Perú" - Fuerza Aérea del Perú. (2014). DOFA3.0.1. Glosario Operacional.
- Fuerza Aérea del Perú. (2016) DBF1. "Doctrina Básica de la Fuerza Aérea del Perú"
- Ministerio de Defensa. (2005). R.M. N° 936-2005-DE-SG (Aprueban el "Código de Ética de las Fuerzas Armadas del Perú".
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD. (2017). Glosario de valores.

- Soto P., E. y Cardenas, J. A. (2007). Ética en las organizaciones. McGrawHill/Interamericana editores, s.a. de C.V.: México.

CAPÍTULO X

ANEXOS

ANEXO "I"

ENCUESTA SOBRE "COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N° 421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS DE LA SELVA"

Dirigido al personal Oficial de Pilotos, tripulantes y Técnicos que realizan actividades en Operaciones Aéreas en la selva peruana.

Me es grato saludarlo e invitarlo a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, tiene por objeto recoger su importante opinión sobre las actividades propias del personal de Tripulantes y sobre la normatividad de Comportamiento Ético que se encuentra vigente en la actualidad.

Pregunta N 1: ¿Usted, conoce el código de ética de las Fuerzas Armadas?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 2: ¿Usted, considera importantes que las Unidades y Grupos Aéreos FAP cuenten con un manual de Comportamiento ético?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 3: ¿Usted, considera que un documento doctrinario de Comportamiento ético puede fortalecer la Doctrina Operacional FAP?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 4: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar generalidades sobre derecho nacional e internacional?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 5: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar código de conducta para tripulantes?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 6: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conducta ética cotidiana?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 7: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la conducta ante la responsabilidad financiera?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 8: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar Prohibiciones éticas?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 9: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar conflicto de intereses?

Si ( ) No ( )

Pregunta N 10: ¿Considera Ud., que un documento doctrinario de Comportamiento ético para tripulantes FAP deba considerar la ética en actividades políticas?

Si ( ) No ( )

ANEXO II

MANUAL DE COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N°421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS DE LA SELVA

INTRODUCCIÓN

Este manual detalla los lineamientos para un adecuado comportamiento ético del personal de Tripulantes FAP. El documento contiene políticas, procedimientos y estándares que guían las acciones del personal de Tripulantes como profesional militar de armas.

Este manual contiene la información básica que necesitan los Tripulantes aéreos para comprender la profesionalidad requerida dentro de la profesión de las armas.

El presente manual está enfocado hacia una metodología que establezca el diseño, parámetros, normas y procedimientos estandarizados para la elaboración de Documento Doctrinario de Comportamiento Ético a nivel FAP; Así mismo, el presente documento alienta el ejercicio del juicio y criterio por parte del personal al que se encargue la elaboración de un ACP, siendo de carácter orientador y por lo tanto perfectible en el tiempo, a medida que la FAP adquiera experiencia en la elaboración y formulación de ética a nivel institucional.

MANUAL DE COMPORTAMIENTO ETICO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS DEL ESCUADRÓN AÉREO N 421 EN LAS OPERACIONES AÉREAS DE LA SELVA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN
ÍNDICE

CAPÍTULO I: GENERALIDADES

1. DERECHO INTERNACIONAL Y NACIONAL
2. PRINCIPIOS
3. LA PROTECCIÓN DE GUERRA VÍCTIMAS DE GUERRA Y LAS CLASES DE PERSONAS
4. OBJETIVOS MILITARES
5. AVIONES Y COMBATE
6. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE LA LEY DE CONFLICTOS ARMADOS
7. INFORME DE INFRACCIONES
8. REGLAS DEL COMPROMISO

CAPÍTULO II: CÓDIGO DE CONDUCTA

1. ENTRENAMIENTO
2. LOS ENUNCIADOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS FUERZAS ARMADAS
3. DETENCIÓN DEL PERSONAL MILITAR DEL PERÚ EN OPERACIONES QUE NO SEAN DE GUERRA

CAPÍTULO III: CONDUCTA COTIDIANA

1. VISIÓN GENERAL
2. POLÍTICA
3. VALORES ETICOS
4. RELACIONES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES
5. PAUTAS GENERALES PARA EVITAR LAS RELACIONES NO PROFESIONALES, INCLUIDA LA FRATERNIZACIÓN
6. CONSECUENCIAS DE LA CONDUCTA NO PROFESIONAL
7. RESPONSABILIDADES DE LAS RELACIONES PROFESIONALES

8. ACCIONES EN RESPUESTA A RELACIONES NO PROFESIONALES
9. RESPONSABILIDAD FINANCIERA

CAPÍTULO IV: PROHIBICIONES DE ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERESES

1. VISIÓN GENERA
2. SOBORNO E INJERTO
3. COMPENSACIÓN DE OTRAS FUENTES
4. PAGO ADICIONAL O SUBSIDIO
5. NEGOCIOS COMERCIALES QUE INVOLUCRAN AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE DEFENSA
6. REGALOS DE GOBIERNOS EXTRANJEROS
7. CONTRIBUCIONES O REGALOS A LOS SUPERIORES
8. RECURSOS DEL GOBIERNO
9. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN
10. JUEGOS DE AZAR, APUESTAS Y LOTERÍAS

CAPÍTULO V: ACTIVIDADES POLÍTICAS

1. VISIÓN GENERAL
2. DERECHOS
3. PROHIBICIONES
4. VOTACIÓN
5. ACTIVIDADES DISIDENTES Y DE PROTESTA
6. DECLARACIONES PÚBLICAS

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.- DERECHO INTERNACIONAL Y NACIONAL

La Ley de Conflictos Armados está incorporada tanto en el derecho internacional consuetudinario como en los tratados. Derecho internacional consuetudinario, reflejado en las prácticas que las naciones han llegado a aceptar como legalmente vinculante, establece muchas de las reglas más antiguas que rigen realización de operaciones militares en conflictos armados.

Obligaciones de la Ley de Conflictos Armados. Personal militar, civiles y contratistas autorizados para acompañar a las las fuerzas armadas en combate deben considerar la Ley de Conflictos Armados para planificar y ejecutar operaciones y deben obedecer la Ley de Armados Conflicto en combate. Aquellos que cometen violaciones pueden ser penalmente responsables y juzgados por el tribunal bajo el Código Uniforme de la justicia militar.

2.- PRINCIPIOS

Cinco principios importantes de la Ley de Conflictos Armados rigen los conflictos armados: necesidad militar, distinción, proporcionalidad, humanidad y honor.

2.1. Necesidad militar:

La necesidad militar es el principio que justifica el uso de todas las medidas necesarias para derrotar al enemigo tan rápido y lo más eficientemente posible que no estén prohibidos por el derecho de la guerra.

Los ataques deben limitarse a objetivos militares. Ciertas clases de personas son objetivos militares y pueden ser hecho objeto de ataque. Estas clases de personas incluyen: combatientes o beligerantes sin privilegios; y civiles que participan directamente en las hostilidades. Los objetivos militares, en lo que respecta a los objetos, incluyen cualquier objeto que por su naturaleza, ubicación, propósito o uso hacen una contribución efectiva a la acción militar y cuyo total o destrucción parcial, captura o neutralización, en las circunstancias que rigen en ese momento,

ofrecen un servicio militar definitivo ventaja. Los ejemplos incluyen tanques, aviones militares, bases, suministros, líneas de comunicaciones y oficinas centrales.

La necesidad militar no autoriza toda acción militar y destrucción. Bajo ninguna circunstancia puede necesidad militar autorizar acciones específicamente prohibidas por la ley de guerra, como el asesinato de prisioneros de guerra, malos tratos a prisioneros de guerra o internos, toma de rehenes, o ejecución o represalia contra una persona u objeto específicamente protegido de represalias.

2.2. Humanidad:

Aunque la necesidad militar justifica ciertas acciones necesarias para derrotar al enemigo tan rápido y eficientemente como posible, la necesidad militar no puede justificar acciones que no son necesarias para lograr este propósito, como la crueldad o el desenfreno violencia. Además, una vez que se ha logrado un propósito militar, infligir más sufrimiento es innecesario y debería ser evitado. Por ejemplo, si un combatiente enemigo ha sido colocado fuera de combate (por ejemplo, incapacitado por estar gravemente herido o capturado), ningún propósito militar se cumple al continuar atacándolo. Por lo tanto, el principio de la humanidad prohíbe que los combatientes enemigos que han sido colocados fuera de combate sean objeto de ataque. Humanidad anima ciertas reglas del derecho de la guerra, incluidas las prohibiciones de armas que se calculan para causar lesiones superfluas; y prohibiciones de armas inherentemente indiscriminadas. Por ejemplo, la Convención de La Haya de 1907 prohíbe El uso de veneno o armas envenenadas en combate. Además, armas indiscriminadas químicas, biológicas y bacterianas están prohibidos por tratados porque causan sufrimiento innecesario. Sin embargo, usando rifles para disparar a prisioneros de guerra, el estrangulamiento de civiles, disparar contra marinos náufragos o tripulaciones aéreas caídas son armas legales que pueden usarse ilegalmente.

2.3. Distinción:

Este principio impone el requisito de distinguir (también denominado

"discriminar") entre los civiles, población (o civiles individuales que no participan directamente en las hostilidades) y fuerzas combatientes cuando participan en operaciones militares. La fuerza militar puede ser dirigida solo contra objetos u objetivos militares, y no contra objetos civiles.

Los objetos civiles están protegidos contra ataques e incluyen objetos tales como lugares de culto, escuelas, hospitales, y viviendas.

Los objetos civiles pueden perder su estado de protección si se utilizan para hacer una contribución efectiva a la acción de las fuerzas armadas.

Un defensor tiene la obligación de separar civiles y objetos civiles (ya sea en el país del defensor o en un área ocupada) de objetivos militares. Empleo de escudos humanos voluntarios o involuntarios para proteger a los objetivos militares o unidades militares individuales o personal es una violación fundamental del principio de la ley de guerra de distinción.

2.4. Proporcionalidad:

La proporcionalidad puede definirse como el principio de que incluso cuando uno está justificado para actuar, no debe actuar de manera irrazonable o excesiva. La proporcionalidad generalmente pesa la justificación para actuar contra los daños esperados para determinar si estos últimos son desproporcionados en comparación con los primeros. En guerra incidental, el daño a la población civil y los objetos civiles es lamentable y trágico, pero inevitable. Por lo tanto, aplicando la regla de proporcionalidad en la realización de ataques no requiere que los ataques no ocasionen daños incidentales. Más bien, Esta regla obliga a las personas a abstenerse de atacar donde el daño esperado incidental a tales ataques sería excesivo en relación con la ventaja militar que se prevé obtener.

La proporcionalidad se refiere con mayor frecuencia al estándar aplicable a las personas que realizan proporcionalidad de ataques. Sin embargo, también se puede entender que las consideraciones se aplican a la parte sujeta al ataque, lo cual debe ser factible precauciones para reducir el riesgo de daños incidentales. La proporcionalidad también juega un papel en la evaluación de si las armas son prohibidas porque están calculados para causar sufrimiento innecesario.

Los daños y las bajas deben ser consistentes con el cumplimiento de la misión y el riesgo permisible para la fuerza de ataque (por ejemplo, el atacante no necesita exponer sus fuerzas a riesgos extraordinarios simplemente para evitar o minimizar las pérdidas civiles).

2.5. Honor:

El honor requiere una cierta cantidad de justicia en la ofensiva y la defensa. Al exigir una cierta cantidad de justicia en ofensa y defensa, el honor refleja el principio de que las partes en un conflicto deben aceptar que existen ciertos límites en su habilidad para conducir hostilidades. Honor también prohíbe recurrir a medios, expedientes o conductas que constituirían una violación de la confianza con el enemigo.

Por ejemplo, los enemigos deben tratar entre sí de buena fe en sus relaciones no hostiles e incluso en la conducta de hostilidades, la buena fe prohíbe:

(1) matar o herir a las personas enemigas recurriendo a la perfidia;
(2) mal uso de ciertos signos;
(3) luchando con el uniforme del enemigo;
(4) fingir relaciones no hostiles para buscar una ventaja militar; y
(5) obligar a los nacionales de un partido hostil a participar en las operaciones de guerra dirigidas contra su propio país.

El honor, sin embargo, no prohíbe a las partes usar artimañas y otros engaños legales contra el cual el enemigo debe tomar medidas para protegerse.

3.- LA PROTECCIÓN DE GUERRA VÍCTIMAS DE GUERRA Y LAS CLASES DE PERSONAS

Algunas de las reglas más importantes de la Ley de Conflictos Armados provienen de los Convenios de Ginebra de 1949.

Las convenciones de Ginebra consisten en cuatro tratados internacionales separados que tienen como objetivo proteger a todas las personas que no participan activamente en hostilidades, incluidos los miembros de las fuerzas armadas que han abandonado sus armas y los que fueron colocados fuera de combate por enfermedad, heridas, detención o cualquier otra causa. Estos tratados también buscan proteger a los civiles y la propiedad privada.

3.1. Categorías de personal:

Distinciones de la Convención de Ginebra. Los Convenios de Ginebra distinguen entre combatientes, no combatientes y civiles.

Combatientes Tres clases de personas califican como combatientes "legales" o "privilegiados": (1) miembros de las fuerzas armadas de un Estado que es parte en un conflicto, aparte de ciertas categorías de médicos y religiosos personal; (2) bajo ciertas condiciones, miembros de milicias o cuerpos de voluntarios que no son parte de las fuerzas armadas de un Estado, pero pertenecen a un Estado; y (3) habitantes de un área que participan en una especie de levantamiento popular para defender contra invasores extranjeros, conocido como levée en masse . Un combatiente es comandado por una persona responsable de subordinados lleva emblemas distintivos fijos reconocibles a distancia, como uniformes; lleva los brazos abiertamente; y lleva a cabo sus operaciones de combate de acuerdo con la Ley de Conflictos Armados. Combatientes legales o privilegiados tienen derecho al estado de prisionero de guerra si son capturados y no pueden ser procesados por su conducta legal en un armado conflicto.

No combatientes. - Los no combatientes incluyen cierto personal militar que son miembros de las Fuerzas Armadas no autorizadas para participar en actividades combatientes, como personal médico permanente y capellanes. Los no combatientes deben ser respetados y protegidos y no pueden ser objeto de ataque civiles. Los civiles también son personas protegidas y no pueden ser objeto de ataque directo. Que puede, sin embargo, sufrir lesiones o la muerte como consecuencia de un ataque directo a un objetivo militar sin que dicho ataque viole la Ley de Conflicto Armado, si dicho ataque es contra un objetivo legal por medios legales. Con excepciones limitadas, la Ley de El conflicto armado no autoriza a los civiles a tomar parte activa o directa en las hostilidades. Civiles que toman un directo parte de las hostilidades sin autorización para hacerlo son beligerantes sin privilegios y pueden ser objeto de ataque cuando participa en hostiles.

Beligerantes sin privilegios: una distinción no hecha por los Convenios de Ginebra. El término no privilegiado beligerante no se utiliza en los Convenios de Ginebra. El término "beligerante no privilegiado", como se define en el Manual del MINDEF sobre el Derecho de la Guerra, incluye "combatientes legales que han perdido los privilegios de la condición de combatientes por participar en espionaje o sabotaje, y personas privadas que han perdido una o más de las protecciones del estado civil al participar en hostilidades ". Un beligerante sin privilegios es un individuo que no está autorizado por un estado que es parte en un conflicto para participar en las hostilidades, pero lo hace de todos modos. Por ejemplo, civiles que plantan improvisados artefactos explosivos son beligerantes no privilegiados.

3.2. Estado indeterminado.

Debería existir duda sobre si un individuo capturado es un combatiente legal, no combatiente o no privilegiado beligerante, el individuo recibirá las protecciones de la Convención de Ginebra del Prisionero de Guerra hasta que el estado sea determinado.

4.- OBJETIVOS MILITARES

La Ley de Conflictos Armados rige la conducción de la guerra aérea. El principio de necesidad militar autoriza aéreos ataques contra combatientes y otros objetivos militares legales. Los objetivos militares se limitan a esos objetos o instalaciones que por su propia naturaleza, ubicación, propósito o uso hacen una contribución efectiva a la acción militar y cuyo total o la destrucción parcial, la captura o la neutralización en las circunstancias existentes en el momento ofrecen una ventaja militar definitiva.

4.1. Protección de civiles y objetos civiles.

La Ley de Conflictos Armados protege a las poblaciones civiles de ataques militares contra ciudades, pueblos o aldeas no justificadas por necesidad militar están prohibidos. También está prohibido atacar a civiles con el único propósito de aterrorizarlos.

Aunque los civiles no pueden ser objeto de un ataque directo, Ley de Conflicto armado reconoce que un militar no es necesario evitar el objetivo porque su destrucción puede causar daños colaterales que resultan en la muerte involuntaria o lesiones a civiles o daños a su propiedad. Los comandantes y sus planificadores deben tener en cuenta el grado de daño a objetos civiles y bajas anticipadas como resultado de un ataque a un objetivo militar y tratar de evitar o minimizar las víctimas civiles y la destrucción. Daño anticipado a objetos civiles y las bajas civiles no deben ser desproporcionadas para la ventaja militar buscada. Juez defensor, inteligencia y el personal de operaciones desempeña un papel fundamental en la determinación de la propiedad de un objetivo y la elección del arma que se utilizará bajo las circunstancias particulares conocidas por el comandante cuando planea un ataque.

4.2. Objetos protegidos

La Ley de Conflictos Armados brinda protección específica a ciertos objetos, incluidas las unidades médicas o establecimientos; transportes de personal herido y enfermo; naves hospitalarias militares y civiles; zonas de seguridad establecido bajo los Convenios de Ginebra; edificios religiosos, culturales y caritativos; monumentos y prisionero de campamentos de guerra. Sin embargo, si estos objetos protegidos se utilizan con fines militares, pierden su estado protegido. Objetos protegidos cerca de objetivos militares legales que sufren daños colaterales cuando los objetivos militares cercanos están legalmente comprometidos no viola la Ley de Conflictos Armados.

5.- AVIONES Y COMBATE

5.1. Avión militar enemigo y tripulación aérea.

Los aviones militares enemigos pueden ser atacados y destruidos donde sea que se encuentren, a menos que estén en un espacio aéreo o territorio neutral.

Los aviadores que se lanzan en paracaídas desde un avión deshabilitado y no ofrecen resistencia no pueden ser atacados. Aviadores que resisten en descienden o son derribados detrás de sus propias líneas y quienes continúan luchando pueden estar sujetos a ataques. Las reglas de compromiso para una operación

particular a menudo incluyen orientación adicional para atacar aviones enemigos consistentes con Obligaciones de la Ley de Conflictos Armados.

5.2. Avión civil enemigo.

Los aviones no militares públicos y privados de un enemigo generalmente no están sujetos a ataque a menos que se usen para un ejército propósito. Desde la Segunda Guerra Mundial, las naciones han reconocido cada vez más la necesidad de evitar atacar aviones civiles. Sin embargo, bajo condiciones excepcionales, las aeronaves civiles en vuelo pueden ser atacadas legalmente. Si una aeronave civil inicia un ataque, puede considerarse una amenaza militar inmediata y puede ser atacado legalmente. Una amenaza militar inmediata que justifica un ataque también puede existir cuando existe una sospecha razonable de una intención hostil, como cuando un civil la aeronave se acerca a una base militar a gran velocidad, o ingresa al territorio enemigo sin permiso y no tiene en cuenta las señales o advertencias para aterrizar o proceder a un lugar designado.

5.3. Aviones médicos militares.

Las aeronaves médicas militares se utilizan exclusivamente para el traslado de heridos y enfermos y para el transporte de personal y equipo médico. Las aeronaves médicas militares tienen derecho a protección contra el ataque de combatientes enemigos mientras vuelan a alturas, horarios y rutas específicamente acordadas entre las partes en conflicto. Según la Ley de Conflictos Armados, un avión médico militar podría ser atacado y destruido legalmente si el Ejército Aviones médicos:

- Inicia un ataque.

- No lleva una Cruz Roja, Media Luna Roja u otro símbolo reconocido claramente marcado y no es de otra manera conocido por estar involucrado en operaciones médicas en el momento.

- No vuela a alturas, a veces y en rutas específicamente acordadas por las partes en conflicto y no es de lo contrario se sabe que está involucrado en operaciones médicas en el momento.

- Vuela sobre territorio enemigo o territorio ocupado por el enemigo (a menos que las partes acuerden lo contrario) y es no se sabe que está involucrado en operaciones médicas en ese momento.

- Se acerca al territorio enemigo o a una zona de combate y hace caso omiso de una convocatoria para aterrizar y no es de otra manera conocido por estar involucrado en operaciones médicas en el momento.

6.- CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE LA LEY DE CONFLICTOS ARMADOS

6.1. Enjuiciamiento.

Los militares que violen la Ley de Conflictos Armados están sujetos a enjuiciamiento penal y castigo. Criminal

Los procesamientos pueden tener lugar en un foro nacional o internacional. Las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos podrían ser procesadas por los tribunales marciales bajo el Código Uniforme de Justicia Militar o por medio de un tribunal militar internacional, como los utilizados en Nuremberg y Tokio después de la Segunda Guerra Mundial. "Solo seguía órdenes", en general no es aceptado por los nacionales o tribunales internacionales como defensa del crimen de guerra. Los aviadores individuales son responsables de sus acciones y deben cumplir con la Ley de Conflictos Armados. Los comandantes también pueden ser considerados penalmente responsables por las acciones de sus subordina a través de la doctrina de la responsabilidad de mando. Los comandantes pueden ser penalmente responsables por la conducta de sus subordinados cuando emitieron órdenes ilegales o cuando sabían o deberían haber sabido que sus subordinados estaban cometiendo crímenes de guerra.

6.2. Represalia.

Las represalias son la comisión de actos ilegales que, de acuerdo con las circunstancias, pueden justificarse como último recurso, poner fin a los actos ilegales cometidos primero por el adversario. Por ejemplo, si algún enemigo emplea armas ilegales contra un estado, la víctima puede recurrir al uso de armas que de otro modo serían ilegales para obligar al enemigo dejar de usar el arma. Las represalias pueden justificarse legalmente si cumplen con ciertos requisitos. Autoridad para aprobar represalias se lleva a cabo al más alto nivel de toma de decisiones. Solo el presidente de los Estados Unidos, como Comandante en Jefe, puede autorizar a las fuerzas estadounidenses a tomar tal acción.

7.- INFORME DE INFRACCIONES

Un miembro de la Fuerza Aérea que conoce o recibe un informe de una aparente violación de la Ley de Conflictos Armados debe informar a su comandante. Esto incluye violaciones por parte del enemigo, aliados, fuerzas armadas del Perú u otros. Si la acusación involucra o puede involucrar a un comandante del Perú. El informe debe ser hecho a la siguiente autoridad superior de comando del Perú. Circunstancias particulares pueden requerir que el informe se haga al abogado defensor más cercano, inspector general, un agente especial en la Oficina de Investigaciones Especiales.

8.- REGLAS DEL COMPROMISO

Existen reglas de compromiso para garantizar que el uso de la fuerza en una operación ocurra de acuerdo con los objetivos de la política nacional, la misión requisitos y el estado de derecho. En general, las reglas de compromiso establecen parámetros para cuándo, dónde, cómo, por qué y en contra a quienes los comandantes y sus aviadores pueden usar la fuerza. Las reglas de compromiso específicas de la misión presentan una descripción más detallada aplicación de los principios de la Ley de Conflictos Armados adaptados a la naturaleza política y militar de una misión que son contenidos en órdenes de ejecución, planes de operaciones y órdenes de operaciones. Todos los aviadores tienen el deber y la obligación legal de Comprender, recordar y aplicar las reglas de compromiso de la misión. El incumplimiento de las reglas de compromiso puede ser punible bajo el Código de Justicia Militar. Las reglas de compromiso permanentes del Perú, aprobadas por el Presidente y el Ministro de Defensa y

emitido por el Presidente, Jefes de Estado Mayor Conjunto, proporcionan orientación de implementación sobre el derecho inherente de legítima defensa y la aplicación de la fuerza para el cumplimiento de la misión. Los comandantes en cada escalón tienen obligación de garantizar que las reglas de compromiso de la misión cumplan con las reglas de compromiso permanentes.

8.1. Autodefensa.

La política fundamental del Perú en defensa propia se afirma repetidamente en todas las reglas de compromiso vigentes: "Estas reglas no limitan la autoridad inherente y la obligación del comandante de usar todos los medios necesarios disponibles para tome todas las medidas apropiadas en defensa propia de la unidad del comandante y otras fuerzas peruanas en las cercanías".

Los métodos de defensa incluyen nacional, colectivo, unidad e individual. Varios elementos deben ser considerados antes emprender el uso de la fuerza en defensa propia.

Desescalada. Cuando el tiempo y las circunstancias lo permiten, las fuerzas cometen actos hostiles o intenciones hostiles debe ser advertido y tener la oportunidad de retirar o cesar las acciones amenazantes.

Necesidad. La necesidad de reglas de compromiso existe si se comete un acto hostil o si la intención hostil es demostrada contra las fuerzas peruanas u otras personas o propiedades designadas. Un acto hostil se define como la fuerza utilizada contra el Perú, las fuerzas peruanas, las personas designadas y los bienes, o con la intención de impedir la misión de las fuerzas peruanas.

La intención hostil es la amenaza del uso inminente de la fuerza contra el Perú, Las fuerzas peruanas, las personas designadas y la propiedad, o con la intención de impedir la misión de las fuerzas peruanas. La necesidad de reglas de compromiso se relaciona con la amenaza percibida por un individuo y es diferente del concepto de necesidad militar de la Ley de Conflictos Armados.

Proporcionalidad. En defensa propia, las fuerzas estadounidenses solo pueden usar la cantidad de fuerza necesaria para decidir decisivamente contrarrestar un acto hostil

o una demostración de intención hostil y garantizar la seguridad continua de las fuerzas estadounidenses u otras personas designadas y bienes. La fuerza utilizada debe ser razonable en intensidad, duración y magnitud en comparación con la amenaza basada en hechos conocidos por el comandante en ese momento. Las reglas de proporcionalidad de compromiso se refieren a razonabilidad de la respuesta a una amenaza y es diferente al concepto de proporcionalidad de la ley de conflicto armado.

Búsqueda. Las fuerzas estadounidenses pueden perseguir y atacar a una fuerza hostil que ha cometido un acto hostil o ha demostrado una intención hostil, si esas fuerzas continúan cometiendo actos hostiles o demuestran una intención hostil. (Reglas aplicables del compromiso puede restringir o poner limitaciones a la capacidad de las fuerzas peruanas para perseguir o comprometer una fuerza hostil a través de una frontera internacional)

CAPITULO II

CÓDIGO DE CONDUCTA

1.- ENTRENAMIENTO

El personal del Departamento de Defensa o la Comandancia General FAP que planifica, programa, compromete o controla a los miembros de las Fuerzas Armadas debe comprender completamente el Código de Conducir y garantizar que el personal tenga la capacitación y la educación necesarias para cumplirlo. ¿Cuánto conocimiento tienen los miembros? la necesidad depende de la probabilidad de que sean capturados, su exposición a información confidencial y cuán útil o valioso sea el captor los considera. La capacitación se lleva a cabo en tres niveles:

- Nivel A — Entrenamiento de nivel de entrada. - El nivel A representa el nivel mínimo de comprensión necesario para todos los miembros de las Fuerzas Armadas. Este nivel es impartido a todo el personal durante el entrenamiento de entrada.
- Nivel B — Capacitación después de asumir la elegibilidad del deber. - El nivel B es el nivel mínimo de comprensión necesario para los miembros del servicio cuyos trabajos militares, especialidades o Las tareas conllevan un riesgo moderado de captura, como los miembros de las unidades de combate terrestre. La capacitación se lleva a cabo para tales miembros del servicio tan pronto como asuman el deber los hace elegibles.
- Nivel C — Capacitación sobre la asunción de deberes o responsabilidades. - El nivel C es el nivel mínimo de comprensión necesario para los miembros del servicio militar cuyos trabajos militares, especialidades, o las tareas conllevan un riesgo significativo o alto de captura y cuya posición, rango o antigüedad los hace vulnerables a esfuerzos de explotación superiores a la media por un captor. Los ejemplos incluyen tripulaciones aéreas y fuerzas de misiones especiales como equipos para rescate de la Fuerza Aérea. La capacitación de estos miembros se lleva a cabo una vez que asumen los deberes o responsabilidades que los hacen elegibles.

2.- LOS ENUNCIADOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS FUERZAS ARMADAS

Primer Enunciado:

Soy un peruano, ciudadano de un estado democrático, con vocación militar.

Soy un guerrero, vistiendo el uniforme de las Fuerzas Armadas del Perú. He escogido dedicar mi vida para defender la independencia, la soberanía, la integridad territorial de la República. Tengo derechos y deberes, por lo tanto, mi accionar lo haré en estricta observancia de la Constitución Política del Perú, con pleno respeto de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.

Segundo Enunciado:

He sido formado y educado militarmente para servir a mi patria con honestidad, veracidad, disciplina y lealtad. Por mi honor, prometo cumplir los deberes y obligaciones de mi profesión militar con laboriosidad, integridad y responsabilidad.

Tercer Enunciado:

Me instruiré, entrenaré y prepararé profesionalmente, con dedicación y voluntad para alcanzar el dominio y lograr eficiencia y capacidad en el empleo de mis armas. Cuidaré de ellas. Demostraré coraje y seré valiente en el combate, llegando hasta el sacrificio de mi vida si es necesario.

Cuarto Enunciado:

Es mi compromiso y responsabilidad contribuir al desarrollo de mi institución militar, por lo que actuaré con integridad, rectitud y honradez en la administración y empleo de las personas, los recursos y bienes que se me confíen.

Quinto Enunciado:

Solamente emplearé la fuerza militar para defender a mi nación, la libertad, la vida de mis conciudadanos y la paz. No emplearé las armas contra o fuera del orden constitucional.

Sexto Enunciado:

Respetaré a mis superiores y seré educador y líder. Mi principal método de liderazgo será la conducción por el ejemplo. En el trato con mis subordinados actuaré con rectitud y justicia. No impartiré ni obedeceré órdenes que contravengan las leyes y reglamentos, ni permitiré actos contrarios a la disciplina, el orden y la integridad de mi institución.

Séptimo Enunciado:

Honraré la memoria de los héroes nacionales Bolognesi, Grau y Quiñones y demás héroes que sacrificaron su vida por mi Patria, así como de todos mis compañeros de armas caídos en el cumplimiento del deber, puesto que ellos, con su ejemplo y virtudes militares, nos trazaron el camino de gloria que todo soldado, marino y aviador peruano debe seguir.

3.- DETENCIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE L PERÚ EN OPERACIONES QUE NO SEAN DE GUERRA

3.1. Razón fundamental.

Debido a su amplia gama de actividades, el personal militar está sujeto a detención por parte de gobiernos hostiles o cautiverio de grupos terroristas. Cuando un gobierno hostil o grupo terrorista detiene o captura a militares peruanos o personal, el captor a menudo intenta explotar tanto al individuo como al gobierno, la explotación puede tomar muchas formas, como confesiones de rehenes a crímenes que implica explotación internacional de los medios de comunicación y demandas sustanciales de rescate, todo lo cual puede conducir a mayor credibilidad y apoyo para el detenido.

3.2. Responsabilidad:

El personal militar detenido por gobiernos hostiles o retenidos como rehén por un grupo terrorista debe hacerlo todo en su poder para sobrevivir con honor. Además, si el personal militar peruano está detenido o retenido como rehenes, pueden estar seguros de que el gobierno peruano hará todo lo posible para obtener su liberación. Para sobrevivir mejor situación, el personal militar debe mantener la fe en su país, en sus compañeros detenidos o cautivos y, la mayoría importante, en sí mismos. En cualquier situación de cautiverio grupal, los cautivos militares deben organizarse, en toda su extensión posible, bajo el miembro militar mayor presente. Si los civiles son parte del grupo, deberían ser alentados a participar.

El personal militar peruano debe hacer todos los esfuerzos razonables para evitar que los captores los exploten y el gobierno. Si no se puede evitar la explotación, los militares deben intentar limitarla. Si los detenidos convencen a sus captores de su

bajo valor propagandístico, los captores pueden buscar un rápido final de la situación. Cuando un la detención o la situación de rehenes termina, los militares que pueden decir honestamente que hicieron todo lo posible para resistir la explotación habrá mantenido la política del Ministerio de Defensa, los principios fundacionales del Perú y las más altas tradiciones militares.

3.3. Cortesía y porte militar.

El personal militar del Perú mantendrá su porte militar, independientemente del tipo de detención o cautiverio, o dureza del tratamiento. Deben hacer todo lo posible para mantener la calma, la cortesía y proyectar la dignidad personal. Ese es particularmente importante durante el proceso de captura y las primeras etapas de internamiento cuando los captores pueden ser inciertos de su control sobre los cautivos. El comportamiento descortés y no militar rara vez sirve a los intereses a largo plazo de un detenido o rehén y, a menudo, resulta en un castigo innecesario que no tiene ningún propósito útil. Ese comportamiento a menudo resulta en un castigo que no sirve para ningún propósito útil. En algunas situaciones, tal comportamiento puede poner en peligro la supervivencia complican severamente los esfuerzos para obtener la liberación del detenido o rehén.

3.4. Orientación para la detención por parte de los gobiernos:

Detenidos bajo la custodia de un gobierno hostil, independientemente de las circunstancias que resultaron en la detención, están sujetos a las leyes de ese gobierno. Los detenidos deben mantener porte militar y evitar comportamiento agresivo, combativo o ilegal que pueda complicar su situación, estado legal o esfuerzos para negociar una liberación rápida. Como ciudadanos peruanos, los detenidos deben solicitar de forma inmediata y continua ver en la embajada de Perú con el personal o un representante de un gobierno aliado o neutral. Personal militar peruano que se pierde o se aísla en un país extranjero hostil durante operaciones que no sean de guerra no actuarán como combatientes durante los intentos de evasión durante operaciones que no sean de guerra, no hay protección otorgada bajo la Convención de Ginebra y las leyes civiles que aplica ese país.

El objetivo de una detención puede ser la máxima explotación política. Por lo tanto, personal militar peruano detenido debe ser cauteloso en todo lo que dicen y hacen. Además de pedir un representante del Perú, los detenidos deben proporcionar nombre, rango, número de servicio, fecha de nacimiento y las circunstancias inocentes que llevaron a su detención. Ellos deberían limite las discusiones adicionales a asuntos de salud y bienestar, las condiciones de sus compañeros detenidos y el regreso a casa.

Los detenidos deben evitar firmar cualquier documento o hacer declaraciones, orales o de otro tipo. Si son forzados, ellos deben proporcionar la menor información posible y luego continuar resistiendo. No es probable que los detenidos ganen su libertad por cooperación. Por el contrario, la liberación se puede obtener resistiendo, reduciendo así el valor del detenido militar del Perú. Los detenidos no deben negarse a ser liberados, a menos que hacerlo les exija comprometer su honor o causar daños al gobierno peruano o sus aliados. Los intentos de escape deben hacerse solo después de considerar cuidadosamente el riesgo de violencia, posibilidad de éxito y efectos perjudiciales en los detenidos que quedan atrás. En la mayoría de los países es un delito. Los intentos de fuga pueden proporcionar al retenedor una mayor justificación para retener al individuo.

3.5. Rehén terrorista:

La captura por terroristas es generalmente la forma de operaciones menos predecible y estructurada, aparte de la guerra cautiverio. La captura puede variar desde un secuestro espontáneo hasta un secuestro cuidadosamente planificado. En cualquier situación, los rehenes juegan un papel importante en la determinación de su propio destino porque los terroristas rara vez esperan recibir recompensas por Brindar un buen trato o liberar a las víctimas ilesas. Los militares peruanos deben asumir que sus captores son terroristas genuinos cuando no está claro si son sustitutos de un gobierno.

Una situación de rehenes terroristas es más volátil que una detención gubernamental, por lo que los miembros deben tomar medidas para disminuir la posibilidad de que un terrorista mate indiscriminadamente a los rehenes. En tal situación, la política del Ministerio de Defensa acepta y promueve esfuerzos para

establecer una buena relación entre los rehenes peruanos y los terroristas para establecerse como personas en la mente del terrorista, más que un símbolo estereotípico de un país que el terrorista puede odiar. La Política del MINDEF y la FAP recomienda que el personal peruano hable con terroristas sobre temas no sustantivos como la familia, los deportes y los pasatiempos.

Deben mantenerse alejados de temas que puedan inflamar la sensibilidad terrorista, como su causa, política o religión.

Escuchar puede ser de vital importancia cuando la supervivencia está en juego. Los miembros deben tomar un rol activo en la conversación, pero no debería discutir, patrocinar o debatir problemas con los captores. Deben tratar de reducir la tensión y hacerlo como Lo más difícil posible para los terroristas para identificar al personal peruano como problemáticos, lo que puede marcarlos por asesinato.

CAPITULO III

CONDUCTA COTIDIANA

1.- VISIÓN GENERAL

La importancia de la misión y la responsabilidad de la Fuerza Aérea con la nación requieren que los miembros se adhieran a estándares más altos. Cada persona es responsable de sus propias acciones de servicio y fuera de servicio. Los supervisores deben mantener a que los subordinados rindan cuentas y tomen medidas correctivas si no cumplen con sus responsabilidades. Los miembros deben recordar y reflejar los valores centrales de la Fuerza Aérea: integridad primero, vocación de servicio antes que uno mismo y excelencia profesional en todo lo que hacemos.

2.- POLÍTICA

Las normas brindan orientación al personal de la Fuerza Aérea sobre las normas de conducta. Militares que violen las disposiciones de castigo pueden ser procesadas bajo el Código Uniforme de Justicia Militar. Las violaciones civiles pueden resultar en sanciones disciplinarias acción sin tener en cuenta la cuestión de la responsabilidad penal. Miembros militares y empleados civiles que violen estos. Las normas, incluso si tales violaciones no constituyen mala conducta criminal, están sujetas a acciones administrativas, como reprimendas, póngase en contacto con la oficina legal para obtener ayuda.

3.- VALORES ETICOS

La ética son estándares de conducta basados en valores. Los valores son creencias fundamentales, como el deber, el honor y la integridad que motivan actitudes y acciones. No todos los valores son valores éticos. Los valores éticos se relacionan con lo que es correcto e incorrecto y, por lo tanto, tienen prioridad sobre los valores no éticos al tomar decisiones éticas. Los empleados FAP que toman las decisiones como parte de sus deberes oficiales deben considerar cuidadosamente los valores éticos. Los valores éticos primarios incluyen:

3.1. Honestidad.

Ser sincero, directo y sincero son aspectos de la honestidad:

- Se requiere veracidad. Los engaños generalmente se descubren fácilmente. Las mentiras erosionan la credibilidad y socavan confianza pública. Las falsedades contadas por razones aparentemente altruistas (para evitar sentimientos heridos, para promover la buena voluntad, etc.) sin embargo, están resentidos por los destinatarios.
- La franqueza agrega franqueza a la veracidad y generalmente es necesaria para promover la confianza del público y para asegurar una conducción efectiva y eficiente de las operaciones. Verdades presentadas de tal manera que conduzcan a los destinatarios a confusión, mala interpretación o conclusiones inexactas no son productivas. Tales engaños indirectos pueden promover enfermedades voluntad y erosión de la apertura, especialmente cuando hay una expectativa de franqueza.
- La gravedad de la situación y la naturaleza de las relaciones. Se requiere proveedor cuando una persona razonable sentirse traicionado si la información fue retenida. En algunas circunstancias, el silencio es deshonesto; aún en otras circunstancias, revelar información sería incorrecta y quizás ilegal.

3.2. Integridad.

Ser fiel a las propias convicciones es parte de la integridad. Siguiendo principios, actuando con honor, manteniendo el juicio independiente y la realización de deberes con imparcialidad ayudan a mantener la integridad y evitar conflictos de Interés e hipocresía.

3.3. Lealtad.

Fidelidad, lealtad y devoción son sinónimos de lealtad. La lealtad es el vínculo que mantiene a la nación y el gobierno peruano juntos y el bálsamo contra la disensión y el conflicto. Este valor ético no es ciega obediencia o aceptación incuestionable del status quo. La lealtad requiere un cuidadoso equilibrio entre varios intereses, valores e instituciones en interés de la armonía y la cohesión.

3.4. La rendición de cuentas

Se requiere que los empleados de la FAP acepten la responsabilidad de sus decisiones y las consecuencias resultantes. Esta incluye evitar incluso la apariencia de incorrección. La rendición de cuentas promueve decisiones cuidadosas y bien pensadas, y limita la acción irreflexiva.

3.5. Equidad.

La mentalidad abierta y la imparcialidad son aspectos importantes de la equidad. Los empleados de la FAP deben estar comprometidos con la justicia en el desempeño de sus funciones oficiales. Las decisiones no deben ser arbitrarias, caprichosas o sesgadas. Los individuos deben ser tratados por igual y con tolerancia.

3.6. El cuidado.

La compasión es un elemento esencial del buen gobierno. Cortesía y amabilidad, tanto para aquellos a quienes servimos como para aquellos con quienes trabajamos, ayudamos a garantizar que las personas no sean tratadas únicamente como un medio para un fin. Cuidar de los demás es el contrapeso contra la tentación de perseguir la misión a toda costa.

3.7. Respeto.

Tratar a las personas con dignidad, honrar la privacidad y permitir la autodeterminación son fundamentales en un gobierno de diversidad personas. La falta de respeto conduce a un colapso de la lealtad y la honestidad dentro de un gobierno y trae caos a la comunidad internacional.

3.8. Cumplimiento de promesas.

Ningún gobierno puede funcionar por mucho tiempo si no se cumplen sus compromisos. Los empleados FAP están obligados a mantener sus promesas para promover la confianza y la cooperación. Debido a la importancia de cumplir las promesas, los empleados de la FAP solo deben hacer compromisos dentro de su autoridad.

3.9. Ciudadanía responsable.

La ciudadanía responsable es el deber de todos los ciudadanos, especialmente los empleados FAP, de ejercer discreción pública, se espera que los sirvientes participen (empleen) juicio personal en el desempeño de deberes oficiales dentro de los límites de su autoridad para que se respete la voluntad del pueblo de acuerdo con los principios democráticos. La justicia debe ser perseguida y la injusticia debe ser desafiada a través de medios aceptados.

3.10. Búsqueda de la excelencia.

En el servicio público, la competencia es solo el punto de partida. Se espera que los empleados FAP den un ejemplo de superior diligencia y compromiso. Se espera que se esfuercen más allá de la mediocridad.

4.- RELACIONES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

Las relaciones profesionales son esenciales para la operación efectiva de todas las organizaciones, militares y civiles, pero la naturaleza de la misión militar requiere una confianza absoluta en el mando y una adhesión sin vacilar a las órdenes que puedan resultar en inconvenientes, dificultades, lesiones o muerte. Mientras que las relaciones personales entre los miembros de la FAP son normalmente asuntos de elección y juicio individual, se convierten en asuntos de interés oficial cuando afectan negativamente o tienen potencial razonable de afectar negativamente a la Fuerza Aérea al erosionar la moral, el buen orden, la disciplina, el respeto a la autoridad, la unidad cohesión o misión cumplida.

4.1. Relaciones profesionales

Las relaciones profesionales contribuyen a la operación efectiva de la FAP. La Fuerza Aérea alienta al personal para comunicarse libremente con sus superiores con respecto a sus carreras y desempeño, deberes y misiones. Este tipo de comunicación mejora la moral y la disciplina y mejora el entorno operativo al mismo tiempo preservar el debido respeto a la autoridad y centrarse en la misión.

Participación de miembros de todos los grados en actividades organizativas, tales como competencias atléticas de base intramuros, interservicios e intraservicios, patrocinadas por la unidad eventos, actividades religiosas, proyectos de bienestar

comunitario y programas juveniles, mejora la moral y contribuye a la unidad de cohesión.

4.2. Relaciones no profesionales.

Las relaciones no profesionales, ya sea que se realicen dentro o fuera de servicio, son aquellas relaciones que restan valor a la autoridad de los superiores o dar lugar a, o crear razonablemente la apariencia de, favoritismo, mal uso del cargo o puesto, o el abandono de objetivos organizacionales por intereses personales. Pueden existir relaciones no profesionales entre oficiales, entre miembros alistados, entre oficiales y miembros alistados, y entre personal militar y civil empleados o personal contratista. Relaciones familiares en las que un miembro ejerce supervisión o comando autoridad y relaciones que involucran alojamiento compartido, vacaciones, transporte o fuera de servicio los intereses de manera frecuente o recurrente en ausencia de un propósito oficial o beneficio organizacional presentan un alto riesgo de no ser profesional.

4.3. Fraternización.

La fraternización es una forma agravada de relación no profesional. Según lo definido por el manual para tribunales marciales, la fraternización es una relación personal entre un oficial y un miembro alistado que viola la costumbre límites de comportamiento aceptable en la Fuerza Aérea y perjudica el buen orden y la disciplina, desacredita a los Presta servicios Armados u opera a la desgracia personal o deshonra del oficial involucrado. La costumbre reconoce que los oficiales no formarán relaciones personales con miembros alistados en términos de igualdad militar, ya sea dentro o fuera de servicio. Aunque la costumbre se originó en un ejército exclusivamente masculino, la fraternización es neutral en cuanto al género. La fraternización puede ocurrir entre machos, entre hembras y entre machos y hembras. Debido a la fraternización de daño potencial puede hacer a la moral, el buen orden, la disciplina y la cohesión de la unidad, la fraternización está específicamente prohibida en el manual para tribunales marciales y punibles en virtud del Código de vestimenta.

5.- PAUTAS GENERALES PARA EVITAR LAS RELACIONES NO PROFESIONALES, INCLUIDA LA FRATERNIZACIÓN

La experiencia militar ha demostrado que ciertos tipos de relaciones personales presentan un alto riesgo de ser (o desarrollarse) relaciones no profesionales. Las relaciones no profesionales afectan negativamente la moral y la disciplina. Mientras que en algunas personas las relaciones no son inicialmente poco profesionales, pueden volverse poco profesionales cuando las circunstancias cambian. Por ejemplo, los factores que pueden cambiar una relación que de otra manera sería permisible en una relación no profesional incluyen los miembros posiciones relativas en la organización y posiciones relativas de los miembros en las cadenas de supervisión y comando aéreo. Los miembros de la fuerza, tanto oficiales como alistados, deben ser sensibles a la formación de estas relaciones y considerar el impacto probable de sus acciones en la Fuerza Aérea al tomar sus decisiones. Las reglas con respecto a estas relaciones deben ser algo elástico para adaptarse a diferentes condiciones. Sin embargo, el estándar subyacente es que se espera que los miembros de la Fuerza Aérea eviten las relaciones que afectan negativamente la moral y la disciplina. Cuando las restricciones económicas o requisitos operativos coloquen a los oficiales y miembros enlistados de diferentes grados en estrecha proximidad entre sí (como combinados o conjuntos clubes, instalaciones recreativas conjuntas o áreas mixtas para oficiales y alistados), se espera que los militares mantengan relaciones profesionales, aunque mantener relaciones profesionales es más difícil bajo ciertas circunstancias, no excusa la responsabilidad de un miembro de mantener los estándares.

5.1. Relaciones dentro de una organización.

Relaciones indebidamente familiares entre los miembros en las que un miembro ejerce la autoridad de supervisión o comando sobre el otro puede ser fácilmente o no ser profesional. Del mismo modo, a medida que aumentan las diferencias en las calificaciones, incluso en la ausencia de una relación de mando o supervisión, puede haber más riesgo de que la relación se convierta, o sea se percibe que no es profesional porque los miembros superiores de las organizaciones militares

normalmente ejercen autoridad o tener alguna influencia organizativa directa o indirecta sobre los miembros más jóvenes.

El peligro de abuso de autoridad está siempre presente. La capacidad de un miembro sénior para influir directa o indirectamente en tareas, ascensos recomendaciones, deberes, premios u otros privilegios y beneficios coloca a los miembros senior y junior en una posición vulnerable Una vez establecidas, tales relaciones no pasan desapercibidas para otros miembros de la unidad. Los miembros en Servicio también deben evitar las relaciones no profesionales (incluida la fraternización) entre miembros de diferentes servicios, particularmente en operaciones de servicio conjunto, porque tales relaciones pueden tener el mismo impacto en la moral y disciplina como lo harían para los miembros asignados al mismo servicio.

5.2. Relaciones con empleados civiles.

Los empleados civiles y el personal del contratista son una parte integral de la Fuerza Aérea. Contribuyen directamente a preparación y cumplimiento de la misión. En consecuencia, los miembros militares de todos los grados deben mantener un profesional relaciones con empleados civiles, particularmente aquellos a quienes supervisan o dirigen. Deben evitar relaciones que afectan negativamente o razonablemente podrían afectar negativamente la moral, la disciplina y el respeto a la autoridad, o que violen la ley o regulación.

5.3. Citas y amistades cercanas.

Las citas, las relaciones íntimas y las amistades cercanas entre hombres y mujeres están sujetas a las mismas consideraciones políticas como son otras relaciones. Como cualquier relación personal, se convierten en una cuestión de interés oficial cuando afectan negativamente la moral, la disciplina, la cohesión de la unidad, el respeto a la autoridad o el cumplimiento de la misión.

Los miembros deben reconocer que estas relaciones pueden afectar negativamente la moral y la disciplina, incluso cuando los miembros no están en la misma cadena de mando o unidad. La formación de tales relaciones entre superiores y los subordinados dentro de la misma cadena de mando o supervisión está prohibidos

porque tales relaciones invariablemente elevar la percepción de favoritismo o mal uso de la posición y erosionar la moral, la disciplina y la cohesión de la unidad.

5.4. Actividades compartidas

Compartir alojamiento, vacaciones, transporte e intereses fuera de servicio de manera frecuente o recurrente puede ser percibido como no profesional. A menudo, la frecuencia de estas actividades o la ausencia de un propósito oficial o el beneficio organizacional es lo que hace que se conviertan o sean percibidos como no profesionales. Mientras que de vez en cuando podría permanecer una ronda de futbol, un juego de tenis o una actividad similar entre un supervisor y un subordinado los sucesos profesionales, diarios o semanales podrían dar como resultado al menos la percepción de una relación no profesional. Del mismo modo, si bien puede ser apropiado que un primer sargento juegue al fútbol con un grupo diferente de oficiales de su su organización cada fin de semana para conocerlos mejor, jugando con los mismos oficiales cada fin de semana puede ser o ser percibido como no profesional.

5.5. Entrenamiento, escuelas y educación militar profesional.

Relaciones personales entre reclutadores y reclutas potenciales durante el proceso de reclutamiento o entre estudiantes y la facultad o el personal en escuelas de entrenamiento o entornos de educación militar profesional generalmente están prohibidos. Estas relaciones interpersonales son especialmente susceptibles al abuso de posición, parcialidad o favoritismo, o pueden fácilmente crear la apariencia de tal. Esto es particularmente cierto durante el proceso de reclutamiento y en el entrenamiento militar básico, porque el posible recluta o miembro militar menor a menudo no está familiarizado con los estándares de la Fuerza Aérea y es dependiente en el miembro superior, y el miembro superior está en condiciones de afectar directamente, positiva o negativamente, la carrera del miembro menor.

6.6. Otras relaciones

Otras relaciones que no se abordan específicamente, según las circunstancias, pueden conducir a una percepción real o percibida favoritismo o trato preferencial,

y debe ser evitado. Ejemplos de actividades que pueden afectar negativamente la moral, disciplina y respeto por la autoridad incluyen juegos de azar, fiestas con subordinados, solicitudes o solicitudes solicitadas ventas a subordinados, empresas conjuntas o solicitud (o realización de ventas solicitadas) a miembros de menor rango, grado o posición.

6.- CONSECUENCIAS DE LA CONDUCTA NO PROFESIONAL

Los militares están sujetos a órdenes legales. Cuando un miembro militar ha recibido la orden legal de cesar relación no profesional o abstenerse de cierta conducta, el miembro militar está sujeto a enjuiciamiento bajo el Código de Justicia Militar por violar el orden. Del mismo modo, todos los miembros militares están sujetos a enjuiciamiento por delitos penales cometidos incidentales a una relación no profesional (como juegos de azar, adulterio o agresión).

7.- RESPONSABILIDADES DE LAS RELACIONES PROFESIONALES

7.1. Individuos

Todos los militares comparten la responsabilidad de mantener relaciones profesionales. Sin embargo, el mayor miembro (oficial o alistado) en una relación personal tiene la responsabilidad principal de mantener profesional relaciones. El liderazgo requiere que el personal ejerza madurez y juicio y evite relaciones que debilitar el respeto a la autoridad o tener un impacto negativo en la moral, la disciplina o la misión de la Fuerza Aérea. Esto es especialmente cierto para los oficiales y suboficiales que se espera que exhiban los más altos estándares de conducta profesional y liderar con el ejemplo. El miembro principal de una relación está en la mejor posición para apreciar el efecto que la relación podría tener en una organización y está en la mejor posición para terminar o limitar el alcance de la relación. Sin embargo, todos los miembros deben esperar ser, y deben ser, responsables de cómo su conducta impacta a la Fuerza Aérea.

7.2. Comandantes y Supervisores.

Los comandantes y supervisores en todos los niveles tienen la autoridad y la responsabilidad de mantener un buen orden, disciplina, y moral dentro de sus unidades. Pueden ser responsables por no actuar en los casos apropiados.

8.- ACCIONES EN RESPUESTA A RELACIONES NO PROFESIONALES

Si una relación está prohibida o está causando (o si el buen juicio profesional y el sentido común indican que una relación puede resultar razonablemente en) una degradación de la moral, el buen orden, la disciplina o la cohesión de la unidad, un comandante o el supervisor debe tomar medidas correctivas. Las acciones normalmente deberían ser las menos severas necesarias para terminar los aspectos no profesionales de una relación, pero un amplio espectro de acciones administrativas está disponible y debe considerarse. Las acciones administrativas incluyen, pero no se limitan al asesoramiento, amonestación, creación de un archivo de información desfavorable, remoción de posición, reasignación, degradación, demora o remoción de una lista de promoción, comentarios adversos o referidos en informes de rendimiento y separación administrativa. Se pueden tomar una o más acciones complementarias. La experiencia demostró que el asesoramiento es a menudo un primer paso efectivo para reducir las relaciones no profesionales. Los casos más graves pueden orden judicial de acción administrativa o castigo no judicial. Una orden para terminar una relación, o la parte ofensiva de una relación, puede y debe darse siempre que sea evidente que una acción administrativa menor puede no ser efectiva.

Los oficiales o miembros alistados que violen dichas órdenes están sujetos a acción bajo el Código de Justicia Militar por violación del orden. Los casos de favoritismo real, parcialidad o mal uso del grado o posición pueden constituir independientes violaciones del Código de Justicia Militar o las disposiciones punitivas del Reglamento de Ética.

9.- RESPONSABILIDAD FINANCIERA

Responsabilidad financiera persona, establece pautas administrativas y de gestión para presuntas obligaciones financieras morosas y para procesar reclamos financieros contra miembros de la Fuerza Aérea.

9.1. Responsabilidades.

Los miembros militares:

- Pagar sus obligaciones financieras justas de manera adecuada y oportuna.

- Brindar apoyo financiero adecuado a un cónyuge, hijo o cualquier otro pariente por el cual el miembro recibe subsidios de apoyo adicionales. Los miembros también cumplirán con las disposiciones de apoyo financiero de una orden judicial o acuerdo de soporte por escrito.
- Responder a las solicitudes de asignaciones de pago involuntarias dentro de las fechas de suspenso establecidas por el servicio de contabilidad y finanzas o el comandante.

9.2. Tramitación de las reclamaciones.

Los denunciantes a menudo no están familiarizados con las direcciones organizativas de la Fuerza Aérea o no conocen la unidad real del miembro de asignación, y con tanta frecuencia abordan la correspondencia con el comandante de la instalación o el defensor del personal. La queja se remite para la acción al comandante del individuo, quien intentará responder dentro de 15 días. Si el miembro ha tenido un cambio permanente de unidad, la queja se envía al nuevo comandante, y el demandante es notificado de la referencia. Si el miembro se ha separado del servicio militar o se ha retirado, el demandante es notificado e informado que el miembro ya no está bajo jurisdicción de la Fuerza Aérea y la Fuerza Aérea no puede ayudar. (Excepción: el pago de jubilación de los miembros retirados se puede embargar para las obligaciones de manutención infantil o pensión alimenticia.) Los comandantes deben monitorear activamente las quejas hasta que se resuelvan.

La falta de pago de deudas o mantenimiento de dependientes puede conducir a medidas administrativas o disciplinarias. Si el comandante decide que la queja se refleja negativamente en el miembro, esta acción debe incluirse en el desfavorable archivo de información

9.3. Programa de gestión financiera personal.

El programa de gestión financiera personal es un programa del Centro de preparación para aviadores y familias que ofrece información, educación y asesoramiento financiero personal para ayudar a las personas y las familias a mantener estabilidad y alcanzar sus metas financieras. El programa de gestión

financiera personal brinda educación a todo el personal a su llegada a su primer lugar de destino. La educación del programa de gestión financiera personal incluye, como mínimo, datos sobre el programa de gestión financiera personal, el mantenimiento de la chequera, el presupuesto, la compra de crédito, el estado o leyes de responsabilidad del país y prácticas comerciales locales fraudulentas. El programa de gestión financiera personal también proporciona educación de actualización para todos los aviadores senior y de nivel inferior a su llegada a una nueva instalación. El personal financiero y los servicios del programa de gestión deben ser gratuitos.

CAPITULO IV

PROHIBICIONES DE ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERESES

1.- VISIÓN GENERAL

La política de la FAP requiere que se mantenga una fuente única y uniforme de normas sobre conducta ética y orientación ética dentro de la institución o a nivel del Ministerio de Defensa. Cada unidad o dependencia FAP implementará y administrará un programa integral de ética para garantizar el cumplimiento.

2.- SOBORNO

Los empleados FAP y los miembros militares tienen prohibido directa o indirectamente dar, ofrecer, prometer, exigir, buscar, recibir, aceptar o aceptar recibir algo de valor para influir en cualquier acto oficial. Están prohibidos de influir en la comisión de fraude en el Perú, inducir el compromiso u omisión de cualquier acto que viole una ley, o de influir en el testimonio dado. Se les prohíbe aceptar cualquier cosa de valor por cualquier acto oficial realizado o por realizar. Estas prohibiciones no se aplican al pago de honorarios de testigos autorizados por ley o ciertos gastos de viaje y dietas.

3.- COMPENSACIÓN DE OTRAS FUENTES

Se prohíbe a los empleados FAP y a los miembros militares recibir pagos o asignaciones o suplementos de pago o beneficios de cualquier fuente que no sea para el desempeño del servicio oficial o deberes a menos que la ley lo autorice específicamente.

Una tarea o trabajo realizado fuera del horario laboral normal no necesariamente permite a los empleados aceptar el pago por realizar eso. Si la empresa es parte de sus deberes oficiales, el pago por su desempeño no puede ser aceptado de ninguna otra fuente que el estado peruano independientemente de cuándo se realizó.

4.- PAGO ADICIONAL O SUBSIDIO

Los empleados FAP y los miembros militares no pueden recibir un pago adicional o una asignación para el desembolso de dinero público o para el desempeño de cualquier otro servicio o deber a menos que esté específicamente autorizado por la ley. Sujeto a ciertas limitaciones, los empleados civiles FAP pueden ocupar dos puestos claramente diferentes del gobierno y recibir salarios para ambos si se realizan tareas en cada uno. Sin una autoridad específica, sin embargo, los miembros militares no pueden hacerlo porque el acuerdo de un miembro militar para prestar servicios al gobierno federal en otra posición es incompatible con los deberes militares reales o potenciales del miembro militar. El hecho de que un miembro militar pueda tener horas de ocio durante el cual no se realiza un deber oficial no altera el resultado.

5.- NEGOCIOS COMERCIALES QUE INVOLUCRAN AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE DEFENSA

Dentro o fuera de servicio, un empleado FAP o miembro militar no deberá solicitar o realizar ventas solicitadas a sabiendas al personal FAP que son junior en rango, grado o posición, o para los miembros de la familia de dicho personal. En ausencia de coerción o intimidación, esto no prohíbe la venta o arrendamiento de personal no comercial de un empleado FAP o miembro militar o bienes inmuebles o ventas comerciales solicitadas y realizadas en un establecimiento minorista durante el empleo fuera de servicio. Esta la prohibición incluye la venta solicitada de seguros, acciones, fondos mutuos, bienes raíces, cosméticos, artículos para el hogar, vitaminas y otros bienes o servicios. Ventas solicitadas por el cónyuge u otro miembro del hogar de una persona de alto rango a una persona menor no está específicamente prohibido, pero puede dar la apariencia de que el empleado FAP o miembro militar está utilizando un cargo público para beneficio personal.

Se incluye:

- Involucrarse en un empleo fuera de servicio o actividades externas que disminuyen la preparación o representan un riesgo de seguridad, como determinado por el comandante o supervisor del empleado o miembro.
- Participar en empleos externos o actividades que entren en conflicto con los deberes oficiales.

- Recibir honorarios por realizar deberes oficiales o por hablar, enseñar o escribir en relación con los deberes del funcionario.
- Uso indebido de una posición oficial, como endosos indebidos o uso indebido de información no pública.

6.- REGALOS DE GOBIERNOS EXTRANJEROS

Los regalos de gobiernos extranjeros, requiere que todo personal militar y civil de la Fuerza Aérea, y sus dependientes, informen sobre obsequios de gobiernos extranjeros si el obsequio, o combinación de obsequios, en una presentación excede el valor menor de S/. 1000. Se pueden aceptar obsequios que excedan este valor mínimo en nombre de la Fuerza Aérea con una solicitud de disposición de las instrucciones que deben enviarse a Departamento de Personal dentro de los 60 días posteriores a la recepción del regalo. Este requisito incluye regalos que los destinatarios que desean conservar para uso oficial o exhibir. El Jefe de Inspectoría General FAP puede iniciar una acción civil en cualquier tribunal peruano contra cualquier persona que a sabiendas solicite o acepte un regalo de un gobierno extranjero que no haya sido aprobado por el Congreso peruano, o quien no manifiesta o informa de tal regalo. No informar sobre obsequios valorados superiores a S/. 1000 podría resultar en una multa. Nota: el límite de regalos de extranjeros los gobiernos son establecidos por el Congreso peruano y cambian periódicamente.

7.- CONTRIBUCIONES O REGALOS A LOS SUPERIORES

Ocasionalmente, incluyendo cualquier ocasión en que los obsequios se entregan o intercambian tradicionalmente, lo siguiente puede ser entregado a un supervisor oficial por un subordinado u otros empleados que reciban menos paga:

- Artículos, que no sean efectivo, con un valor agregado de mercado de S/. 30 o menos.
- Artículos como comida y refrescos para compartir en la oficina entre varios empleados.
- Hospitalidad personal brindada en una residencia y artículos proporcionados en relación con la hospitalidad personal, que es de un tipo y valor habitualmente proporcionado por el empleado a amigos personales.

Se puede dar un regalo apropiado para la ocasión para reconocer ocasiones especiales y poco frecuentes de importancia personal, como el matrimonio, la enfermedad o el nacimiento o la adopción de un hijo. También se permiten contribuciones o regalos en ocasiones que terminan una relación de supervisor subordinado-oficial, como la jubilación, separación o reasignación. A pesar de la cantidad de empleados que contribuyen, el valor de mercado del regalo no puede exceder los S/. 1000. Aunque las contribuciones son voluntarias, la contribución máxima que un empleado FAP puede solicitar a otro no puede exceder los S/. 40.

8.- RECURSOS DEL GOBIERNO

Los recursos del gobierno, incluido el personal, el equipo y la propiedad, serán utilizados por los empleados FAP y militares miembros solo para fines oficiales. Sin embargo, las agencias pueden permitir que los empleados o miembros militares hagan uso personal de recursos que no sean personal, como una computadora, calculadoras, bibliotecas, etc., si el uso:

- No afecta negativamente el desempeño de deberes oficiales por parte del empleado, miembro militar u otro Departamento de Defensa personal.
- Tiene una duración y frecuencia razonables y se realiza durante el tiempo personal del empleado o miembro militar, como después de las horas de servicio o durante los períodos de almuerzo.
- Sirve un interés público legítimo, como el apoyo a organizaciones benéficas locales o servicios voluntarios para la comunidad.
- No se refleja negativamente en la FAP.
- No crea un costo adicional significativo para la FAP.

9.- SISTEMAS DE COMUNICACIÓN

Sistemas y equipos de comunicación del estado, incluidos teléfonos, máquinas de fax, correo electrónico y los sistemas de Internet se utilizarán solo para uso oficial y para fines autorizados. El uso oficial incluye emergencia las comunicaciones y, cuando lo aprueben los comandantes en interés de la moral y el bienestar, pueden incluir comunicaciones por personal FAP desplegado durante períodos prolongados

en negocios oficiales FAP. Los fines autorizados incluyen breves comunicación mientras viaja por negocios del gobierno para notificar a los miembros de la familia del transporte u horario. También se autorizan las comunicaciones personales del lugar de trabajo habitual del empleado FAP o del miembro militar que se hacen más razonablemente en el lugar de trabajo, como registrarse con su cónyuge o hijos menores; programación citas médicas, de reparación de automóviles o reparaciones en el hogar; breves búsquedas en Internet; y enviando instrucciones por correo electrónico a los familiares visitantes.

10.- JUEGOS DE AZAR, APUESTAS Y LOTERÍAS

Mientras se encuentre en propiedades arrendadas o de propiedad del estado o mientras esté de servicio, un empleado FAP o miembro militar no participará en cualquier actividad de juego excepto:

- Actividades de organizaciones compuestas principalmente por personal FAP o sus dependientes en beneficio del bienestar fondos para sus propios miembros o para el beneficio de otro personal FAP o sus dependientes, sujeto a la ley local y a la FAP.
- Apuestas privadas entre el personal FAP si se basan en una relación personal y se realizan por completo dentro de la vivienda asignada del gobierno y sujeto a las leyes locales.
- Loterías autorizadas de vendedores autorizados.

CAPITULO IV

PROHIBICIONES DE ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERESES

1.- VISIÓN GENERAL

Es política de la Fuerza Aérea, alentar a los miembros regulares de la Fuerza Aérea a cumplir con sus derechos y responsabilidades en la ciudadanía peruana. Mientras están en la Fuerza Aérea, los miembros tienen prohibido participar en ciertas actividades políticas para mantener un buen orden y disciplina y evitar conflictos de intereses y la aparición de endosos indebidos en asuntos políticos.

2.- DERECHOS

En general, un miembro de la Fuerza Aérea Regular puede registrarse para votar, votar y expresar su opinión personal sobre política candidatos y asuntos, pero no como representante de las Fuerzas Armadas. Los miembros pueden hacer contribuciones monetarias a un partido político, organización o comité que favorece a un candidato político o una lista de candidatos. Pueden asistir a partisanos y reuniones políticas o manifestaciones no partidistas como espectadores cuando no están en uniforme.

3.- PROHIBICIONES

Un miembro de la Fuerza Aérea no usará su autoridad o influencia oficial para interferir con una elección, afectar el curso o resultado de una elección, solicitar votos para un candidato o tema en particular, o requerir o solicitar políticas contribuciones de otros. Un miembro no puede participar en la gestión política partidista, campañas o convenciones.

Los miembros que participen en cualquiera de las actividades prohibidas, están sujetos a enjuiciamiento bajo código militar. Un miembro no puede ser un candidato para un cargo civil o mantenerlo, excepto como se describe en la constitución.

3.1. Candidatura para cargos electos.

Un miembro no puede hacer campaña como candidato o como candidato para la nominación. Sin embargo, los miembros alistados pueden buscar y mantener un cargo civil no partidista, como un notario público o un miembro de la junta escolar, planificación de vecindario comisión o agencia local similar, siempre y cuando dicha oficina se mantenga a título privado y no interfiera con el desempeño de los deberes militares. También hay excepciones específicas a la prohibición de ocupar cargos electos que permiten que reservistas en ciertos cargos civiles elegidos o designados en el gobierno y que permanezcan en el cargo cuando se lo llama a la Fuerza Aérea por un tiempo considerado por ley.

3.2. Prohibiciones específicas adicionales.

Un miembro no puede:

- Permitir, o hacer que se publiquen, artículos políticos partidistas firmados o autorizados por el miembro para solicitar vota a favor o en contra de un partido político o candidato partidista.
- Servir en cualquier capacidad oficial o ser listado como patrocinador de un club político partidista.
- Hablar antes de una reunión política partidista de cualquier tipo para promover un partido político o candidato partidista.
- Realizar una encuesta de opinión política bajo los auspicios de un grupo político partidista o distribuir partidistas literatura política
- Realizar tareas administrativas u otras para un comité político partidista durante una campaña o el día de las elecciones.
- Marchar o cabalgar en un desfile político partidista.
- Usar palabras despectivas contra los titulares de cargos o desprecio hacia funcionarios (oficiales solamente).
- Mostrar un gran cartel político, pancarta o póster (a diferencia de una pegatina para el parachoques) en un vehículo privado.
- Exhibir un letrero político, pancarta o póster en el exterior de una residencia del gobierno (incluidas las privatizadas).

4.- VOTACIÓN

La ONPE es responsable de administrar a los ciudadanos uniformados y extranjeros para las votaciones. Específicamente, la misión de la ONPE es informar y educar a los ciudadanos peruanos de todo el mundo de su derecho al voto; fomentar la participación en el voto; y proteger la integridad y mejorar el proceso de elecciones. La Ley de votación en ausencia de ciudadanos uniformados y extranjeros requiere que los estados y territorios permiten ciertos grupos de ciudadanos, incluidos los miembros militares de la Fuerza Aérea y sus familias, para registrarse y votar en ausencia en las elecciones.

5.- ACTIVIDADES DISIDENTES Y DE PROTESTA

Los comandantes de la Fuerza Aérea tienen la autoridad y la responsabilidad inherentes de tomar medidas para garantizar que la misión se realice y para mantener un buen orden y disciplina. Esta autoridad y responsabilidad incluye

imponer restricciones legales a disidentes y actividades de protesta Los comandantes de la Fuerza Aérea deben preservar el derecho de expresión del miembro del servicio al máximo posible, consistente con el buen orden, disciplina y seguridad nacional. Para equilibrar adecuadamente estos intereses, comandantes debe ejercer un juicio tranquilo y prudente y debe consultar con el defensor del juez del personal.

5.1. Poseer o distribuir materiales impresos.

Los miembros de la Fuerza Aérea no pueden distribuir ni publicar ningún material impreso o escrito que no sean publicaciones de un funcionario agencia gubernamental o actividad relacionada con la base dentro de cualquier instalación de la Fuerza Aérea sin permiso de la instalación comandante o la persona designada por ese comandante. Los miembros que violen esta prohibición están sujetos a medidas disciplinarias de conformidad con el Código de Justicia Militar.

5.2. Redacción para publicaciones.

Los miembros de la Fuerza Aérea no pueden escribir para publicaciones no oficiales, incluidos blogs y otras redes sociales electrónicas foros periodísticos durante las horas de servicio. Si bien las publicaciones no oficiales, como un "periódico clandestino", no son prohibidos, no pueden ser producidos usando propiedades o suministros del fondo gubernamentales o no apropiados dentro o fuera de deber. Cualquier publicación que contenga lenguaje, cuya emisión sea punible por el Código Militar. La justicia puede someter a enjuiciamiento a una persona involucrada en su impresión, publicación o distribución u otra acción disciplinaria.

5.3. Acción fuera de límites.

Se pueden iniciar acciones, Juntas de control disciplinario de las Fuerzas Armadas y Enlace fuera de la instalación y Operaciones, para hacer ciertos establecimientos fuera de los límites. Un establecimiento corre el riesgo de estar fuera de los límites si las actividades incluyen asesoría a los miembros del servicio para que se nieguen a cumplir con sus deberes o para desertar, o cuando estén involucrados en actos con

un efecto adverso significativo sobre la salud, el bienestar o la moral de los militares.

5.4. Actividades prohibidas

El personal militar debe rechazar la participación en organizaciones que defienden causas supremacistas; intento de crear discriminación ilegal basada en raza, color, género, religión, origen nacional o grupo étnico; abogar por el uso de fuerza o violencia; participar de otra manera en el esfuerzo de privar a las personas de sus derechos civiles; o con conocimiento usar pandillas colores, ropa, tatuajes o marcas corporales. Participación activa, como manifestaciones públicas o manifestaciones, recaudación de fondos, reclutamiento y capacitación de miembros, organización o liderazgo de tales organizaciones, o participación en las actividades que el comandante considera perjudiciales para el buen orden, la disciplina o el cumplimiento de la misión son: incompatible con el servicio militar y prohibido. Los miembros que violen esta prohibición están sujetos a medidas disciplinarias acción en virtud del Código de Justicia Militar.

5.5. Demostraciones y actividades similares.

Manifestaciones u otras actividades dentro de una instalación de la Fuerza Aérea que podrían interferir o prevenir el cumplimiento ordenado de una misión de la instalación o que presente un claro peligro para la lealtad, la disciplina o la moral de los miembros de las Fuerzas Armadas está prohibida y se castiga con arreglo al Código de justicia militar. Los miembros de la Fuerza Aérea tienen prohibido participar en manifestaciones cuando están de servicio, en un país extranjero, en uniforme, involucrado en actividades que constituyen una violación de la ley y el orden, o cuando la violencia es probable que resulte.

6.- DECLARACIONES PÚBLICAS

Al hacer declaraciones públicas, responsabilidades y gestión de asuntos públicos. Cada miembro de la Fuerza Aérea tiene una responsabilidad personal por el éxito del Programa de Asuntos Públicos de la Fuerza Aérea. Como representantes del servicio, tanto en contacto oficial como no oficial con el público, los miembros tienen muchas oportunidades para contribuir a opiniones públicas positivas hacia la

Fuerza Aérea. Por lo tanto, cada persona debe esforzarse para que los contactos muestren lo más alto estándares de conducta y reflejan los valores centrales de la Fuerza Aérea.

6.1. Hacer. - Específicamente, cada miembro de la Fuerza Aérea es responsable de obtener la revisión y autorización necesarias, comenzando con asuntos públicos, antes de publicar al público cualquier declaración, texto o imagen propuesta. Esto incluye productos digitales ser cargado en un sitio web sin restricciones. Los miembros deben asegurarse de que la información revelada, ya sea oficial o no oficial, es apropiado para la liberación de acuerdo con los requisitos de clasificación, seguridad de la información de defensa y protección de la información sensible compartimentada.

6.2. No Hacer. - Los miembros de la Fuerza Aérea no deben usar su asociación, título oficial o posición de la Fuerza Aérea para promover, respaldar o beneficiarse cualquier agencia con fines de lucro. Esto no prohíbe que los miembros asuman roles de personajes o modelos en publicidad comercial durante su horario no laboral; sin embargo, no pueden usar su uniforme o permitir su aire Forzar el título o la posición que se colocará en el anuncio de cualquier manera o implicar el respaldo de la Fuerza Aérea producto o servicio promocionado. Además, no deben comprometerse a proporcionar la Fuerza Aérea oficial información a cualquier miembro o agencia que no pertenezca a la FAP, incluidos los medios de comunicación, antes de obtener la aprobación a través de comando o canales de asuntos públicos.