

# **VALORES E IDENTIDAD INSTITUCIONAL EN UN INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO**

**MAY. FAP Verónica Del Carmen Garagorri Checa**

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo el objetivo determinar cómo se relacionan los valores con la identidad institucional de los alumnos de la ESOFA año 2017. Para establecer dicha correlación se empleó el método cuantitativo-deductivo a través del diseño no experimental, descriptivo correlacional, utilizando el software SPSS. La población de estudio fueron 689 Alumnos de la ESOFA del año 2017 con una Muestra de 250 Alumnos calculados estadísticamente. Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios con 20 ítems cada uno por cada variable de estudio, aplicados a la muestra. Dentro de las principales conclusiones se tiene que existe una relación significativa entre los valores y la identidad institucional en los alumnos de la ESOFA, conforme a la correlación de  $r = 0,587$  y  $p=0.000$ ; por lo tanto se concluye que los valores se relacionan de manera directa y significativa con la identidad institucional de los alumnos de la ESOFA en el año 2017.

**Palabras claves:** Valores, identidad institucional, educación militar, disciplina.

**VALUES AND INSTITUTIONAL IDENTITY AT THE  
INSTITUTE OF AERONAUTICAL TECHNOLOGICAL**

**ABSTRACT**

The objective of this research is to determine how the values relate to the institutional identity of the ESOFA students in 2017. To establish this correlation, the quantitative-deductive method was used through the non-experimental, correlational descriptive design, using the SPSS software. The study population was 689 students of the ESOFA of the year 2017 with a sample of 250 students calculated statistically. The instruments used were 2 questionnaires with 20 items each for each study variable, applied to the sample. Among the main conclusions is that there is a significant relationship between values and institutional identity in ESOFA students, according to the correlation of  $r = 0.587$  and  $p = 0.000$ ; therefore, it is concluded that the values are directly and significantly related to the institutional identity of ESOFA students in 2017.

**Keywords:** Values, institutional identity, military education, discipline.

La **MAY FAP VERONICA DEL CARMEN GARAGORRI CHECA**, Oficial de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, Magister en Doctrina y Administración Aeroespacial. Se ha desempeñado entre otros cargos, como Jefe del Departamento de Obtención de la Dirección de Administración de Personal, Segundo Jefe del Departamento de Civiles de la Dirección de Administración de Personal, Jefe de la Oficina de Identificación de la Dirección de Administración de Personal, Jefe de Personal de la Escuela de Suboficiales, Jefe de Personal de la Dirección de Bienestar, Jefe de Personal de la Dirección de Reserva y Movilización y Jefe de Personal del Ala Aérea N°5.

## INTRODUCCIÓN

El tema de los valores constituye para la FAP un aspecto sustantivo en la formación de su personal, aspecto que debe ser priorizado desde el punto de vista de la preparación académica en los centros de instrucción que como la ESOFA, tiene la responsabilidad de proveer a la FAP de personal de suboficiales de las distintas especialidades aeronáuticas, los que, deben no solamente aprender los tópicos de las ciencias aeronáuticas, sino también, internalizar el ejercicio de los valores éticos sumados a una identidad institucional que los impulse a dar lo mejor de sí dentro de su carrera militar.

En este contexto, el presente trabajo de investigación se orienta a determinar la forma en que se relacionan los valores con la identidad institucional de los alumnos de la ESOFA en el año 2017, fundamentando el conocimiento, aprendizaje y práctica de los valores terminales e instrumentales, que son factores cualitativamente sustantivos para el ejercicio de la profesión militar, consecuentemente, la importancia de esta investigación reside en la medición que se realiza respecto de estos factores, de manera que posibilite a la Institución adoptar acciones que generen valor añadido en la formación militar de los Alumnos de la ESOFA.

### **Los valores e integridad personal en la FAP**

La Doctrina Básica de la FAP establece al hombre formado profesionalmente, como uno de los factores esenciales y de mayor importancia que configuran a la Institución, lo cual coadyuva directamente al óptimo cumplimiento de la misión; en este sentido se requiere que el efectivo de la FAP debe “poseer ciertos atributos y condiciones inherentes a su esencia y exigencias para el desempeño de tareas y funciones dentro de ella”.

Ello indica la presencia de un conjunto de valores, entendidos como principios morales y espirituales, que configuran un modelo humano multidimensional que se pone al servicio de la Institución para el adecuado cumplimiento de la misión. Bajo este contexto, la integridad personal en la Fuerza Aérea se materializa en acciones para el logro de sus fines y objetivos; en tal sentido, a la luz de la Teoría del Desarrollo Humano de James W. Fowler (1981), conviene a los

intereses institucionales realizar permanentemente el estudio y evaluación del comportamiento o conducta del personal FAP. Ello posibilitará esquematizar mapas de conocimiento de la integridad que demuestra cada uno en el ejercicio de sus actividades.

En la discusión sobre los valores e integridad en el personal de la Fuerza Aérea, debemos entenderla en sentido amplio, como unidad, equilibrio y modo de vida; y a partir de estas características, promover su natural y cotidiana expresión en todas las unidades de la Fuerza Aérea, sin embargo, siendo un concepto abstracto, deberán adoptarse medidas para su percepción e instrumentalización en función a lo que la Institución pretende de su personal.

Es pertinente hacer presente que ninguna persona nace con esta cualidad, ella se va desarrollando en el interior de las personas en función a los valores acumulados en el medio en donde se han desarrollado; sin embargo, hay que reconocer que no existe en la actualidad métodos que permitan de manera objetiva medir el nivel de valores e integridad individual de las personas, por ello es que se considera necesario implementar estrategias adecuadas que deberán aplicarse, preferentemente, desde la etapa de selección de las personas que desean incorporarse a la Institución.

En tal sentido; podemos definir como valor e integridad personal en la forma siguiente: “Cualidad arraigada en el interior de cada persona cuya voluntad se caracteriza por tener la disposición constante por hacer siempre lo correcto, sin necesidad que existan medidas coercitivas o de controla que evitan se haga lo contrario”.

A raíz de las normas doctrinarias que rigen el accionar de la FAP, a las disposiciones de gobierno en materia de ética pública, así como a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Reestructuración de las Fuerzas Armadas, mediante la expedición de la Ordenanza FAP 30-6 se ha institucionalizado en todas las unidades y dependencias de la Fuerza Aérea, las normas de ética de manera que permita orientar en forma integral el comportamiento del personal militar y civil durante su permanencia en la Institución.

Esto probablemente representa el inicio de un acelerado proceso de internalización institucional de valores y virtudes en el personal; sin embargo, no será suficiente la simple programación o dictado de normas, por ello será necesario iniciar un proceso de

reconversión institucional a partir de la preparación y capacitación durante la etapa de formación del personal militar y de orientación e inducción en el personal civil.

Esta es una de las etapas más importantes porque permitirá complementar y potencializar los principios éticos transmitidos en el seno familiar por los padres y adicionalmente arraigar una sólida formación de manera de convertirla en un comportamiento habitual; es decir, en una inclinación natural y en una forma de vida.

Ello nos lleva a repensar una verdadera institucionalización de los factores conductuales a modelar en el personal, de manera que se convierta en el verdadero catalizador de las interrelaciones entre la FAP y sus servidores, lo que deberá integrarse con la implementación de medidas de control al interior de los procesos para evitar sobrepasar los límites éticos necesarios; por lo que, adicionalmente, será conveniente trabajar en forma continua sobre estímulos adecuados en todos los niveles de manera de fomentar un comportamiento o conducta eminentemente ético, evitando la presencia de los antivalores que son esencialmente perjudiciales a los fines y objetivos de la organización de la FAP.

### ***Concepción general de la ordenanza FAP 30-6***

La Ordenanza FAP 30-6 constituye un cuerpo normativo que tiene como propósito principal orientar la conducta del Personal FAP, mediante la concepción de consideraciones básicas y de valores esenciales de la Fuerza Aérea. En nuestro concepto, constituye un verdadero estatuto de una ética pública para el desarrollo institucional; por tanto, la preocupación de la superioridad por superar los desafíos que plantea el desarrollo desde el punto de vista moral resulta lógico e insoslayable; máxime aún que la ética pública ha sido analizada y discutida como herramienta hermenéutica del Estado en muchos eventos internacionales promovidos por organismos supranacionales (ONU, OEA). La expedición de la Ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública, así lo demuestra.

Es preciso aclarar, sin embargo, que en la FAP, el concepto de ética conceptualizada desde el punto de vista profesional está definida desde el año 1994 por el anterior Manual FAP 1-1 que señalaba que:

“Ética profesional FAP es el conjunto de elevadas exigencias a la conducta del personal, de modo que su comportamiento particular alcance niveles de excelencia, repercutiendo favorablemente en el prestigio e imagen institucional”; consecuentemente, la ordenanza FAP 30-6 constituye la materialización de la política del comandante general de promover la adopción de normas que contribuyan al establecimiento en la Institución de la cultura de integridad, transparencia y responsabilidad del personal militar y civil de la FAP para el adecuado cumplimiento de sus funciones mediante la práctica de valores éticos y morales en su comportamiento habitual.

Además, el establecimiento de las normas de ética institucional a que se refiere la precitada ordenanza, es una de las formas más efectivas para transmitir el mensaje de comportamiento idóneo en los miembros de la FAP porque permite identificar diversos aspectos relativos a los valores inherentes a la persona, propiciando cambios positivos en el comportamiento conductual de todo el personal que está al servicio de la Institución.

En suma, este cuerpo normativo es el centro de gravedad de las opciones subliminales de vida laboral y personal que en el momento actual y para el futuro desarrollarán todos los servidores de la FAP independientemente de su condición, clase o jerarquía; por tanto, conviene complementarla con sus respectivas políticas y estrategias para su consolidación.

### ***Valores terminales***

De conformidad con la definición de Robbins & Judge, en su libro sobre Comportamiento Organizacional (2013), los valores terminales son aquellos factores cualitativos que representan el estado final deseado que una persona aspira a lo largo de su existencia; es decir, representa como factor sustantivo de vida, aquellas metas de satisfacción que una persona desea alcanzar a lo largo de su existencia. Al respecto, se tiene que conforme lo señalan ambos autores, los valores terminales tienen tres tipologías, una primera tipología de carácter ejecutivo caracterizado por valores como la libertad, la felicidad y el sentido del logro, entre otros. Un segundo tipo de carácter sindicalista, entre los que se encuentran la seguridad de la familia, la felicidad y el respeto por sí mismo; y finalmente, una

tipología activista, en el cual están considerados valores tales como la igualdad, la paz, la seguridad de la familia y la libertad. Observamos acá, que los autores repiten valores como libertad y seguridad de la familia en dos tipologías (ejecutivos y seguridad de la familia entre otros), lo cual indica que existe suma subjetividad en la selección de los valores según su tipo y caracterología, por lo que se infiere que los valores terminales, pueden también ser de diversa variedad, según lo estime el autor.

### ***Valores instrumentales***

Siguiendo con las definiciones de Robbins & Judge, podemos señalar que los valores instrumentales constituyen aquellos factores cualitativos inherentes a la persona, cuya caracterización se manifiesta respecto a los modos preferenciales de comportamiento o formas y medios para alcanzar los valores terminales de uno mismo. Aquí notamos que existe una correlación bidimensional entre ambos valores sectorizados de acuerdo a su tipología (ejecutivos, sindicalistas o activistas).

Robbins & Judge (2013) señalan entre los valores terminales ejecutivos a la honestidad, responsabilidad, capacidad, etc., en tanto que dentro de los valores instrumentales de tipo sindicalista, señalan a la responsabilidad, valentía, honestidad e independencia; y, finalmente como valores de tipo activista, los autores refieren a la honestidad, servicio, capacidad, entre otros. Al igual que en la anterior dimensión, los autores repiten valores dentro de diferente tipología

### ***Identidad institucional***

Según el portal web de la Universidad de los Andes, se entiende por identidad institucional el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico. La identidad institucional está vinculada principalmente con su público interno.

## MÉTODO

El presente trabajo de investigación es de tipo básica ya que se orienta a contribuir con el conocimiento científico y se relaciona con nuevos conocimientos. Asimismo por corresponder a una investigación cuantitativa, se aplicó el método deductivo, en tanto se empleó un razonamiento que posibilita establecer predicciones partiendo de lo general para explicar lo particular. Teniendo en cuenta lo mencionado, el diseño que se aplica en la presente investigación es: No Experimental, Descriptivo, Correlacional, Transversal, ya que tiene como propósito describir las variables y analizar la incidencia e interrelación de una con la otra en un momento dado.

En este sentido, la población de estudio está integrado por todos los 689 alumnos de la ESOFA; el muestreo corresponde a los de tipo probabilístico estratificado de afijación proporcional, se consideró un error de 0.05, se obtuvo una muestra de 250 personas y distribuidas según tabla 1.

Tabla 1  
*Población y muestra del estudio*

Año	Población			Muestra		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tercer	136	73	209	49	27	76
Segundo	198	67	265	71	25	96
Primer	144	71	215	52	26	78
Total	478	211	689	172	78	250

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, los que demostraron validez de contenido y de constructo; asimismo fueron sometidos a la prueba de confiabilidad mediante la técnica de consistencia interna, empleándose el Coeficiente Alfa de Cronbach resultando de 0.934 para la variable Valores y 0.732 para la variable Integridad Personal, lo que indica un respetable grado de confiabilidad y asegura su aplicación.

## RESULTADOS

Las variables valores e identidad institucional fueron analizadas; mediante tablas de frecuencias de datos agrupados cuyos intervalos fueron determinados mediante la regla de Sturges.

Tabla 2

*Tabla de frecuencias de la variable valores*

I	Intervalos	Escala	Frecuencia		
			fi	hi	Hi
1	[ 83,8 ; 92,0 ]	Alto	117	47%	100%
2	[ 75,5 ; 83,8 >	Medio Alto	86	34,4%	53,2%
3	[ 67,3 ; 75,5 >	Medio Bajo	44	17,6%	18,8%
4	[ 59,0 ; 67,3 >	Bajo	3	1,2%	1,2%
<b>Total</b>			250	100.00%	

*Nota:* Elaboración a partir de los datos recolectados por la encuesta

De la tabla 2, se observa que el 1,2% de la población posee un bajo índice de valores, mientras el 47% posee un alto índice de valores. Asimismo se puede visualizar que mayor parte de la población (81,2%) se aglomera en las escalas de medio alto y alto índice de valores.

Tabla 3

*Tabla de frecuencias de la dimensión valores terminales*

I	Intervalos	Escala	Frecuencia		
			fi	hi	Hi
1	[ 27,3 ; 30,0 ]	Alto	132	53%	100%
2	[ 24,5 ; 27,3 >	Medio Alto	73	29,2%	47,2%
3	[ 21,8 ; 24,5 >	Medio Bajo	34	13,6%	18,0%
4	[ 19,0 ; 21,8 >	Bajo	11	4,4%	4,4%
<b>Total</b>			250	100.00%	

*Nota:* Elaboración a partir de los datos recolectados por la encuesta

De la tabla 3, se observa que el 4,4% de la población posee un bajo índice de valores terminales, mientras el 53% posee un alto índice de valores terminales. Además se puede visualizar que mayor parte de la población (82,2%) se aglomera en las escalas de medio alto y alto índice de valores.

Tabla 4

*Tabla de frecuencias de la variable valores instrumentales*

I	Intervalos	Escala	Frecuencia		
			fi	hi	Hi
1	[ 58,5 ; 65,0 ]	Alto	30	12%	100%
2	[ 52,0 ; 58,5 >	Medio Alto	162	64,8%	88,0%
3	[ 45,5 ; 52,0 >	Medio Bajo	52	20,8%	23,2%
4	[ 39,0 ; 45,5 >	Bajo	6	2,4%	2,4%
<b>Total</b>			250	100.00%	

*Nota:* Elaboración a partir de los datos recolectados por la encuesta

De la tabla 4, se observa que el 2,4% de la población posee un bajo índice de valores instrumentales, mientras el 12% posee un alto índice de valores instrumentales. Además se puede visualizar que mayor parte de la población (85,6%) se aglomera en las escalas de medio bajo y medio alto índice de valores.

Tabla 5

*Tabla de frecuencias de la variable identidad institucional*

I	Intervalos	Escala	Frecuencia		
			fi	hi	Hi
1	[ 89,8 ; 98,0 ]	Alto	146	58%	100%
2	[ 81,5 ; 89,8 >	Medio Alto	80	32,0%	41,6%
3	[ 73,3 ; 81,5 >	Medio Bajo	19	7,6%	9,6%
4	[ 65,0 ; 73,3 >	Bajo	5	2,0%	2,0%
<b>Total</b>			250	100.00%	

*Nota:* Elaboración a partir de los datos recolectados por la encuesta

De la tabla 5, se observa que el 15,0% de la población posee un bajo índice de identidad institucional, mientras el 58% posee una alta identidad. Además se puede visualizar que mayor parte de la población (90,4%) se aglomera en las escalas de medio alto y alto identidad institucional.

Para el análisis bivalente que corresponde a la estadística inferencial que se centra en la prueba de hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6

*Coefficiente de correlación rho de Spearman*

Variables	Identidad institucional		
	Rho de Spearman	Sig.	N
Valores	0,587	0,000	250
Valores terminales	0,610	0,000	250
Valores instrumentales	0,481	0,000	250

De la tabla 6 se aprecia que todas la correlaciones son significativas, ya que los valores de significancia resultaron ser menores a 0.05; asimismo se identifica que las correlaciones fueron directas y su intensidad oscila entre media y considerable.

## CONCLUSIONES

Dentro de las conclusiones a que se ha llegado en esta investigación, se puede determinar que existe una relación directa y significativa entre los Valores y la Identidad Institucional en los Alumnos de la ESOFA año 2017, conforme a la correlación de  $r = 0,587$ ; en consecuencia, se rechaza la Hipótesis nula: Los Valores NO se relacionan de manera directa y significativa con la identidad institucional de los Alumnos de la ESOFA en el año 2017.

En cuanto a los valores terminales queda demostrado que se relacionan directa ( $p = 0,610$ ) y significativamente ( $p = 0,01$ ) con la identidad institucional en los alumnos de la ESOFA en el año 2017. Al respecto se comprobó la hipótesis alterna, precisándose que el nivel de correlación es de magnitud moderada.

Finalmente se demostró que los valores instrumentales se relacionan directa (0,481) y significativamente ( $p = 0,01$ ) con la identidad institucional en los alumnos de la ESOFA en el año 2017. De esta manera se comprobó la hipótesis planteada, siendo que el nivel de correlación es de magnitud moderada.

## REFERENCIAS

- Altez, M. (2008). *Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo*. Perú: Universidad Peruana del Centro
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa, México, Edit. La Muralla*.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos
- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2003). *Criterios de Evaluación*. Recuperado de [http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2007/soto\\_i/doc/soto\\_i.pdf](http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2007/soto_i/doc/soto_i.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGrawHill
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación: el proceso motivacional*. Recuperado de <http://www.uv.es/~cholz>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning Editores
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Educación
- Universidad de Zulia. (2017). *Identidad Institucional. Dirección General de Comunicación – Departamento de Identidad Institucional*. Recuperado de <http://www.dgc.luz.edu.ve/index.php>
- Lee, Q. (2005). *Gestión de Calidad en la formación*. Montevideo: Cinterfor
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Stoner, J. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa Noriega