

Importancia de los Valores para la Implantación de la Ética en la Profesión Militar

Jorge Elisban Martin Caro Ybarra*
<https://orcid.org/0000-0001-5369-7663>
Escuela Superior de Guerra del Ejército, Lima, Perú

Enviado: 10 de Julio 2023 • Evaluado: 15 de Septiembre 2023 • Aprobado: 1 de Octubre 2023

Citar como:

Caro Ybarra, J. E. M. (2023). Importancia de los Valores para la Implantación de la Ética en la Profesión Militar. *Revista Científica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército* 2(2), 45-65.
<https://doi.org/10.60029/rcesge.v2i2art4>

Resumen

El presente artículo realizó un análisis de los valores en el Ejército del Perú y su papel gravitante para la ética en la profesión militar. El objetivo de la investigación fue determinar la importancia de los valores para implantar la ética en la profesión militar. Para ello, se realizó una investigación mixta (Cualitativa – Cuantitativa), mediante la revisión bibliográfica, aplicación de entrevistas a Oficiales en actividad y retiro, así como la aplicación de encuestas a cadetes de la EMCH, quienes firmaron documentos de consentimiento informado. Producto de la investigación se obtuvieron los siguientes resultados: los valores son la base de la ética profesional militar; existe la necesidad de contar con Oficiales idóneos para formar a los cadetes de la Escuela Militar. Finalmente se concluyó que, la práctica de valores determina el comportamiento ético del Oficial del Ejército y que el Ejército del Perú debe realizar campañas de fortalecimiento de valores, para asegurar la implantación de la Ética Profesional Militar.

Palabras Clave: Ejército del Perú, Escuela Militar, Valores, Moral, Profesión Militar, Implantación de la Ética.

Grado Académico:

*Maestro Desarrollo y Defensa Nacional CAEN

Correo electrónico: jcaroy@esge.edu.pe

Importance of Values for the Implementation of Ethics in the Military Profession

Jorge Elisban Martin Caro Ybarra*
<https://orcid.org/0000-0001-5369-7663>
Escuela Superior de Guerra del Ejército, Lima, Perú

Sent: July 10, 2023 • Evaluated: September 15, 2023 • Approved: October 1, 2023

Cite as:

Caro Ybarra, J. E. M. (2023). Importancia de los Valores para la Implantación de la Ética en la Profesión Militar. *Revista Científica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército* 2(2), 45-65.
<https://doi.org/10.60029/rcesge.v2i2art4>

Abstract

This article conducted an analysis of values within the Peruvian Army and their pivotal role in ethics within the military profession. The aim of the research was to determine the importance of values in instilling ethics in the military profession. To achieve this, a mixed-method research (Qualitative - Quantitative) was conducted, through literature review, interviews with active and retired Officers, and surveys applied to cadets from the EMCH, who signed informed consent documents. The research yielded the following results: values are the foundation of military professional ethics; there is a need for qualified Officers to train cadets at the Military School. It was concluded that the practice of values determines the ethical behavior of Army Officers, and that the Peruvian Army should carry out value-strengthening campaigns to ensure the establishment of Military Professional Ethics.

Keywords: Peruvian Army, Military School, Values, Morality, Military Profession, Implementation of Ethics.

Introducción

La profesión militar es una de las más exigentes y nobles profesiones en la sociedad, que requiere una total dedicación al servicio de la patria y su población. El personal militar sean Oficiales, Técnicos, Suboficiales o personal de tropa servicio militar voluntario, se enfrentan permanentemente a diferentes desafíos tanto en el ámbito operativo realizando operaciones militares en los valles de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM) u otros ámbitos cuando la necesidad lo requiere. Asimismo, ejecutan acciones militares participando activamente en la gestión de riesgos de desastres generados por la naturaleza y en el apoyo permanente al desarrollo nacional en beneficio de la población. Estas responsabilidades demandan el cumplimiento de normas, un compromiso personal, una marcada vocación de servicio y un comportamiento ético basado en valores muy arraigados, que generen un liderazgo que conlleve a una adecuada toma de decisiones, ya que ellas pueden tener un impacto significativo en la vida de las personas bajo su mando.

En este contexto, los valores juegan un papel fundamental en la formación de los profesionales de la guerra, debido a que los valores definen principios y preceptos que rigen el comportamiento de las sociedades y de los grupos sociales que la conforman, y que estos determinan lo que es correcto o incorrecto. Los valores son elementos fundamentales para la implantación de la ética en los Oficiales del Ejército, desde su etapa de formación en su Alma Mater la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, cuyo nombre se basa en el patrono del Ejército quien representa un ejemplo claro de valores primordiales y pilares de la profesión militar como son el “Honor” y el “Patriotismo” (Marsollier y Expósito, 2017).

Es necesario tener presente que en la actualidad, el profesional de las Fuerzas Armadas (FF.AA.) y en particular del Ejército del Perú se enfrenta a nuevos desafíos que les exigen contar con competencias que se construyen en base a capacidades (conocimientos, habilidades y destrezas), valores y actitudes, que les permita adoptar decisiones que lleve a su personal y unidades bajo su mando al cumplimiento de la misión. Sin embargo, en muchos casos estas decisiones deben basarse en el pensamiento y comportamiento ético, ya que de no ser así podrían ser adoptadas sin tener en consideración las consecuencias de sus decisiones o realizando acciones al margen de la Ley.

En los últimos años, algunos Oficiales de alta graduación del Ejército han sido involucrados en actos que se configuran como faltas e inclusive delitos, que afectan la imagen de su institución con el consecuente impacto negativo que se inserta en el imaginario de algunos sectores de la población nacional, especialmente en aquellos sectores en que la población debería estar más agradecida y ser más cercana al Ejército; por lo tanto, es necesario plantear las siguientes interrogantes: ¿Son importantes los valores para la implantación de la ética en la profesión militar?

Para dar respuesta a estas interrogantes, es necesario plantear el siguiente objetivo de investigación: “Determinar si los valores son importantes para la implantación de la ética en la profesión militar”.

El artículo se realizó considerando una introducción en la que se presenta la situación problemática y se plantea la pregunta de investigación, seguida del objetivo de investigación, luego se desarrollan los antecedentes de investigación y las bases teóricas. Posteriormente, se desarrolló las Herramientas y Método, explicando la metodología seguida en la investigación, así como las herramientas empleadas. Seguidamente, se presentaron los resultados de la investigación, para finalizar con las conclusiones y recomendaciones.

Antecedentes (Estado del Arte)

Antecedentes Internacionales

Cortina et al. (2002), reflexiona sobre la naturaleza de los valores, atendiendo a la ausencia de total objetividad, lo que no significa que sea meramente subjetivo. Esta autora (Adela Cortina) realizó una recopilación del primer encuentro sobre educación celebrado del 2000 en el círculo de bellas artes de Madrid denominado “La

educación y los valores” (Cortina et al., 2002). En sus resultados, propone educar en un “cosmopolitismo arraigado”, de acuerdo a la naturaleza de las personas que se encuentran enraizadas en circunstancias ciudadanas del mundo; asimismo, manifiesta que los valores son componentes inherentes de la naturaleza humana, siendo imposible imaginar una vida sin ellos. Finalmente concluyó, que la ética y la educación en valores se ha con vertido en una necesidad imperiosa en nuestra época, dada la crisis que en todos los niveles estamos enfrentando (Cortina et al., 2002). En ese sentido, se puede establecer que es necesaria la enseñanza de los valores y que la educación en los mismos es un elemento importante para la sociedad.

Molinier (2018) conceptualiza y sistematiza la ética militar. Como metodología realizó el análisis bibliográfico de libros, artículos publicados en revistas militares e internet como también documentos de diferentes centros de estudios internacionales, y el análisis de las experiencias de militares norteamericanos. En sus resultados estableció que los valores son parte del ejercicio de la profesión militar y que el liderazgo se encuentra estrechamente asociado a la vida militar; asimismo, que la autoridad, disciplina, jerarquía y ejercicio del mando, son elementos de toda organización militar (Molinier, 2018). Concluyó que la ética militar es la reflexión sobre las justificaciones en la elección de una conducta, que se considera más buena, correcta y apropiada que otra. Se puede apreciar que la disciplina militar tiene una base ética y que sin ella habría muchas consecuencias en los conflictos.

Molinier (2020) realiza un análisis de la obra de Clausewitz “De la guerra”, siendo su objetivo fue analizar cómo esta obra influyó en el pensamiento militar. Para ello, realizó un análisis de la obra y los análisis que giran en torno a ella. El autor estableció que la obra tiene importancia en el pensamiento estratégico militar de occidente y que las reflexiones sobre la ética militar han sido insipientes (Molinier, 2020). Finalmente concluyó que Clausewitz introdujo en sus análisis consideraciones éticas de la guerra, al justificar la legitimidad del uso de la fuerza, pero respetando las reglas de la guerra. Por lo tanto, existe un comportamiento que incluye decisiones éticas en las operaciones militares.

Antecedentes Nacionales

Chinchay et al. (2020) analiza la importancia de la ética militar en el desempeño de los oficiales en puestos de responsabilidad en las jefaturas de unidades y dependencias orgánicas del Ejército del Perú, siguiendo una trayectoria cualitativa, fundamentada en el método hermenéutico interpretativo, que permitió analizar los conceptos éticos morales en la evaluación y designación de cargos de responsabilidad. Como resultado, manifestó que en la post-modernidad se experimenta un proceso de transformación y adaptación a nuevos retos para enfrentar las nuevas amenazas vinculadas a la sociedad civil, como la pérdida de valores, aspectos deontológicos y violación de los derechos humanos (DD.HH.); asimismo, existe un detrimento de la ética militar. Concluyó que los procesos de evaluación y la ética se encuentran vinculados y son parte integral de la apreciación de todo comandante, siendo imperativo incluir los aspectos morales en la evaluación y calificación por parte de la administración de personal, así como el fortalecimiento del liderazgo, el control y seguimiento de las competencias del Oficial en todos los grados (Chinchay et al., 2020). Esto permite apreciar la importancia de la ética en la designación de puestos del Ejército, en especial en los puestos de comando, jefatura y dirección.

Norena-Chávez et al. (2021), determinaron la influencia de los estilos de liderazgo transaccional y transformacional en el comportamiento innovador. Tuvieron un enfoque cuantitativo, de corte transversal, de alcance correlacional explicativo y mediante un diseño no experimental, empleando una muestra de 386 cadetes de la EMCH. Sus resultados fueron modelados por medio de ecuaciones estructurales utilizando mínimos cuadrados parciales. Hallaron que existe una influencia de los dos estilos de liderazgo estudiados sobre el comportamiento innovador de los cadetes. De acuerdo con la varianza explicada, el liderazgo transaccional explicaría el 22 % y el liderazgo transformacional, el 31 % de la variabilidad del comportamiento innovador. Concluyeron que existe una relación entre el liderazgo y comportamiento innovador en el ámbito militar, el mismo que debe basarse en los valores cuya responsabilidad de proyectarlos es del líder (Norena-Chávez et al., 2021). Por lo tanto, esta investigación permite generar una relación directa entre la ética y el liderazgo.

Bases Teóricas

Importancia de los Valores

Según la Real Academia Española, Valor es el alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase; asimismo, fuerza, actividad, eficacia o virtud de las cosas para producir un efecto y persona que posee o a la que se le atribuyen cualidades positivas para desarrollar una determinada actividad. Para efectos del presente artículo la importancia de los valores será conceptualizada como el conocimiento de lo que es bueno o malo y cuyo efecto puede ser en beneficio o perjuicio de una persona, grupo de personas u organización.

Según Romero (1945).

Existen valores espirituales y no espirituales. El Valor ético absoluto, solo existe en el acto absolutamente trascendente. Lo realmente trascendente es el acto espiritual. La etnicidad plena; por tanto, es por un lado personal, porque solo la persona es capaz de actos plenamente trascendentes (p. 237).

En este contexto, es necesario establecer que debe aplicarse una escala de valores que sirvan como base para otros valores y que podrían ser considerados como valores principales o superiores.

Los valores superiores se ponen en manifiesto en la Constitución Política, por ende la entidad responsable de designar estos valores es el Congreso de la República; asimismo, estos valores que son la base de las normas legales que rigen al país deben ser interpretados por los funcionarios del Poder Judicial (Jueces) y del Ministerio Público (Fiscales) que son los responsables de ejercer justicia (Peces-Barba, 1987).

Por ello, es necesario realizar una delimitación de valores a fin de poder introducirlos en las mallas curriculares de la educación básica y superior; por otro lado, existen contradicciones entre valores que posiblemente no lo sean; por ello, se hace necesario determinar con claridad que son y que no son valores, a fin de que se impartan con claridad a los estudiantes en todos los niveles (Marín, 1976). Esto permite fundamentar la necesidad de seleccionar valores que sean a su vez generadores de otros valores y de un comportamiento ético fortalecido.

Los valores rigen la vida de las personas de una sociedad y, deben ser inculcados en la célula de la sociedad (núcleo familiar), donde los padres infunden estos a sus hijos buscando que sean personas de bien; sin embargo, también intervienen en su formación otros actores como el colegio y el entorno social. En el colegio los niños deben aprender a convivir en paz y armonía, siendo responsabilidad de sus maestros formarlos y en este entorno el niño tiene su primer conflicto cognitivo en la percepción de valores que le dan sus maestros y sus padres. Asimismo, el entorno en el que el niño o joven se desarrolla como los amigos, el barrio, las costumbres, la religión y otros, le pueden dar diferentes percepciones de valores.

Cuando se presentan esas contradicciones entre el entorno social y el colegio, la familia es la que realmente puede influenciar en la formación de valores de los niños y jóvenes; por ello, en un hogar de delinquentes se forman la concepción que delinquir es una actividad moralmente aceptable; sin embargo, en un hogar bien formado el niño tendrá claro que cometer cualquier acto contra la ley es algo malo.

En la figura 1, se presenta una interpretación de la formación tradicional en valores de los Oficiales del Ejército, siendo la base el seno familiar y su entorno, luego en la EMCH y finalmente estos deben ser potenciados en su vida profesional.

Por ello, la variable será desarrollada en detalle considerando la formación de valores en la EMCH y su potenciamiento en las unidades de tropa.

Figura. 1
 Pirámide de la Formación tradicional en Valores de los Oficiales del Ejército del Perú

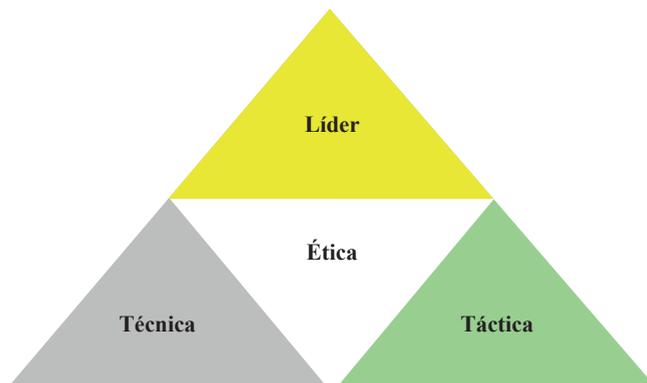


Nota. Pirámide de los niveles de formación en valores de los Oficiales del Ejército del Perú, desde sus hogares, escuela de formación y en su ámbito laboral.)

Formación de Valores en la EMCH

La formación del Oficial del Ejército comprenden tres dimensiones: ética, militar y académica, para lo cual la EMCH desarrolla un modelo educativo enfocado en competencias, acorde al sistema educativo nacional. Los cadetes de la EMCH, reciben una educación íntegra que incluye valores y, considerando que la moral es exclusiva del ser humano, que es único e irrepetible; por lo tanto, formar moralmente a una persona es un desafío que debe ser renovado en cada contexto y en cada generación. El Ejército tiene la importante tarea de formar a sus miembros moralmente; en ese sentido, sus integrantes tienen una responsabilidad de contribuir en esa formación, siendo su obligación mantener lo que está bien e innovar para generar mejores resultados (Delbón, 2008), lo que debe ser un compromiso de los Oficiales instructores de la EMCH.

Figura. 2
 Propuesta de la Pirámide de Liderazgo del Oficial del Ejército del Perú



Nota. Propuesta de la pirámide de Liderazgo del Oficial del Ejército del Perú (Delbón, 2008).

Según Aisenson et al. (2007), los jóvenes “Perciben el apoyo social de su familia, amigos y otros significativos como novios, vecinos, etc. En su tiempo libre se reúnen con amigos, en su casa y en la casa de un amigo” (p. 71). En ese sentido, se puede manifestar que los entornos sociales influyen en la personalidad y la visión ética personal del postulante que ingresa a la EMCH; por lo tanto, la evaluación en el proceso de admisión es relevante para determinar los valores y el comportamiento ético que traen de su hogar y entorno.

Asimismo, Aisenson et al. (2007) cita a Aisenson et al. (2002).

Nuestros estudios nos han permitido concluir que la manera en que la transición es afrontada difiere en los jóvenes según las intenciones para el futuro que desarrollan, las representaciones de sus capacidades personales, los apoyos familiares y sociales y las condiciones del contexto en el cual buscan su inserción.

Esto permite inferir que el proceso de admisión debe tener un componente que permita evaluar las condiciones y los valores que tienen internalizados los postulantes que ingresan a la EMCH, para brindar la mejor orientación y formación de valores a los futuros cadetes.

La Directiva Académica N° 006 U.8.f.1 de Enero de 2023, anexo 05 (Valores institucionales de la EMCH “CFB”), considera los valores de la tabla N° 1.

Tabla N° 1
Valores Institucionales de la EMCH “CFB”

VALORES INSTITUCIONALES	COMPROMISO CON LA EXCELENCIA INSTITUCIONAL	INTEGRIDAD	DISCIPLINA	VOCACIÓN DE SERVICIO
ACTITUDES	Liderazgo	Honor	Respeto	Coraje
	Competencia	Lealtad	Puntualidad	Perseverancia
	Superación	Veracidad	Responsabilidad	Entrega
	Iniciativa	Honestidad	Obediencia	Espíritu de Cuerpo
	Identidad Institucional	Dignidad	Justicia	Patriotismo
				Tolerancia
DIMENSIONES	SABER	SER	HACER	CONVIVIR

Nota. Valores institucionales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2023, incluyendo sus actitudes y sus dimensiones acorde a la Directiva Académica N° 006 U.8.f.1 de Enero 2023.

Asimismo, el currículo de la carrera profesional de ciencias militares 2019 – 2021 de la EMCH para 3er y 4to año establece que:

El Ejército constituye la reserva moral de la sociedad peruana, porque guarda y custodia un invaluable conjunto de Valores Éticos y Morales, que pone al servicio de la sociedad. En este sentido, podemos afirmar que en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, Alma Máter de los Oficiales del Ejército, los valores institucionales, constituyen la principal fuente de fortaleza, inspiración y motivación, es la fuente del desarrollo del liderazgo de carácter; cultivarlos y practicarlos, debe ser preocupación constante de la comunidad

académica; ello se reflejará en las actitudes del egresado de la EMCH “CFB”, en sus planteamientos y actuaciones en los diferentes roles a cumplir (p. 18).

En tal razón, la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” determina los valores que se presentan en la tabla N° 2.

Tabla N° 2
 Dimensiones y Valores que imparte la Escuela Militar

DIMENSIONES	VALORES
COMPROMISO CON LA EXCELENCIA INSTITUCIONAL (DIMENSIÓN: DEL SABER)	Liderazgo
	Competencia
	Superación
	Iniciativa
INTEGRIDAD (DIMENSIÓN: DEL SER)	Identidad Institucional
	Honor
	Lealtad
	Veracidad
	Honestidad
	Dignidad
	Justicia
DISCIPLINA (DIMENSIÓN: DEL HACER)	Respeto
	Puntualidad
	Responsabilidad
	Obediencia
VOCACIÓN DE SERVICIO (DIMENSIÓN: DE CONVIVIR)	Coraje
	Perseverancia
	Entrega
	Espíritu de Cuerpo
	Patriotismo
	Tolerancia

Nota. Valores impartidos a los cadetes de la EMCH en 3ro y 4to año. Obtenido del Currículo de la carrera profesional de Ciencias Militares 2019 – 2021 de la EMCH para 3er y 4to año.

Como se puede apreciar en la tabla 1, la directiva académica de la EMCH considera cuatro (04) valores institucionales, veinte y tres (23) actitudes y cuatro dimensiones, mientras que la tabla 2 considera cinco (05) dimensiones y veintiún (21) valores que deben ser impartidos a los cadetes de 3ro y 4to año; asimismo, lo que en la tabla 1 son considerados como valores institucionales, en la tabla 2 son considerados como dimensiones y lo que en la tabla 1 son considerados como actitudes, en la tabla 2 son considerados como valores.

Por otro lado, Chávez y Chávez (2019) en su tesis “Práctica de valores y comportamiento de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019”, afirman que:

Existe relación en cuanto a la formación de valores y el comportamiento de los cadetes de cuarto año de Infantería; siendo estos los más relevantes y fuertes en la práctica de los valores y comportamiento de los cadetes: a) Practicar los valores en la escuela militar, b) fomentar los valores y el buen comportamiento, c) cumplir las normas, compromisos y acuerdos adquiridos, d) La honestidad y la responsabilidad, e) Propiciar un ambiente lleno de valores (p. 10).

En otro contexto, Castro (2006) analiza el liderazgo carismático o basado en valores, el cual “Es una dimensión del liderazgo basada en sólidos principios morales (valores). Por lo tanto, el líder obtiene sus objetivos

inspirando, motivando y esperando alta performance de sus seguidores” (p. 92). Asimismo, establece que el líder basado en valores debe ser “Digno de confianza, entusiasta, generador de confianza, hábil para anticiparse a las situaciones, honesto, inteligente, intuitivo, justo, lógico, motivador, orientado a la excelencia, positivo, previsor, sincero, visionario, voluntarioso” (p. 92). Por ello, la ética en la EMCH debe ser intrínseca, ser un principio que oriente el comportamiento de los cadetes para que alcancen su realización personal, debiendo ser confiable, honesto, justo y sincero, valores que lo guíen a ser un líder más justo (Chávez y Chávez, 2019). En ese sentido, los valores que son la base de la ética militar deben practicarse diariamente en todas las actividades que realizan los cadetes, debiendo consideración que los estilos de liderazgo influyen en la formación de los cadetes, así como afectan directamente en el comportamiento innovador de los cadetes de la EMCH (Noreña-Chávez et al., 2021).

Práctica de Valores en las Unidades de Tropa

La responsabilidad de los Oficiales con su institución es ser guía de los Oficiales jóvenes, para que ellos practiquen de manera permanente sus valores y su comportamiento ético (Delbón, 2008). Por lo tanto, existe una responsabilidad de los Oficiales de mayor jerarquía y antigüedad, de exigir y guiar a los Oficiales menos antiguos en la práctica de valores, a fin de generar en ellos un comportamiento ético en todas sus acciones, compromiso que debe ser asumido para lograr fortalecer la Cultura Organizacional del Ejército y el reconocimiento de la población.

Los Oficiales de las nuevas generaciones serán aquellos que logren impulsar el desarrollo del Ejército; asimismo, los valores profesionales y las características de este grupo son diferentes a los de las generaciones precedentes y del personal subalterno, convirtiéndose en un desafío para los estilos de tradicionales de gestión y de liderazgo (Shabir et al., 2014). Por ello, el ejemplo y orientación que se les brinde en las unidades de tropa será un elemento base para orientar su comportamiento futuro.

Thompson y Bertaux (2005) hacen las siguientes interrogantes: ¿Qué es lo que los padres transmiten a sus hijos?, ¿Cómo podemos entender la mezcla de modelos conscientes e inconscientes, mitos y herencias materiales que se entrelazan en las historias de vida familiares e individuales? Estas preguntas no son difíciles de responder, ya que la cultura forma parte de la esencia de los seres humanos y es característica de cada individuo. La cultura puede cambiar y con ella la percepción de lo bueno y lo malo; sin embargo, el idioma, la religión y los hábitos son más estables; por ello, es importante que estos sean transmitidos a lo largo de las generaciones (Thompson y Bertaux, 2005). En este sentido, en el Ejército del Perú existen tradiciones y elementos de la cultura militar cuya responsabilidad de transmisión es de las generaciones más antiguas a las nuevas; por ello, la transmisión de un comportamiento ético profesional militar será responsabilidad de los Oficiales más antiguos en los cuerpos de tropa. En consecuencia, si la formación y guía de valores y comportamiento ético de los Oficiales más antiguos es deficiente o distorsionada, los Oficiales jóvenes distorsionarán su comportamiento ético y su percepción de valores; por lo contrario, si esta se realiza de manera eficiente los Oficiales jóvenes consolidarán los valores recibidos en la EMCH.

Ética de la Profesión Militar

Según Kluckhohn (1951), los valores son criterios que aceptan o rechazan determinadas normas y enuncian los estándares “debe” y “debería” que influyen en cada acción. La ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con el bien y el mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común. La palabra ética proviene del latín *ethicus*, que proviene del griego *ēthicos*, derivado de *ēthos*, que significa carácter o perteneciente al carácter.

Para efectos del desarrollo del presente artículo, la Ética en la profesión militar, será considerada como el comportamiento que debe tener un Oficial del Ejército forjado y fundamentado en valores y, que permita que sus decisiones se tomen en el cumplimiento de las normas y tradiciones heredadas, las mismas que busquen anteponer la patria y la institución antes que él mismo y buscar lo mejor para sus subordinados. Por lo tanto, la falta de ética en la profesión militar traerá como consecuencia ordenes sin analizar las posibles consecuencias para los subordinados o dictar disposiciones en contra de las normas legales y reglamentos.

Los jóvenes que ingresan a la escuela de formación lo hacen con una estructura de valores construida en su entorno social, el mismo que se encuentra en una crisis moral significativa y, que para lograr fortalecer los valores en estos futuros Oficiales, es necesario profundizar en la enseñanza de las virtudes, de lo contrario no se podría tener un comportamiento ético adecuado (Delbón, 2008).

La ética militar se configura por códigos y estándares que el personal militar respeta, que deben guiar la toma de decisiones en el Campo de Batalla; en ese sentido, un Oficial sin ética al mando de tropa en operaciones, tomará decisiones contrarias a los principios de la guerra y que puedan generar un efecto negativo en la tropa. Existen experiencias en la historia al respecto, en las que un mal Oficial origina que su personal cometa delitos como robos, saqueos, asesinatos y otros en contra de las leyes, la ética y la moral.

Por otro lado, el ejemplo de Héroes como Bolognesi, Cáceres, Ugarte, Castilla e Inclán entre otros, deben ser guía permanente de los Oficiales del Ejército; por ello, interiorizar la ética profesional militar es fundamental como lo que manifiesta en su investigación Chinchay et al. (2020).

La ética miliar es inherente a la profesión militar, es una filosofía de vida que guía la conducta del profesional militar que eligió la carrera de las armas. Adaptándose a las nuevas amenazas y roles que la sociedad presenta, es una obligación moral que la ética militar sea su norma de vida en su día a día, la gran responsabilidad que carga sobre el verde olivo y el paño del bicolor nacional, hacen que sus acciones sean fiel reflejo de una conducta intachable, una digna moral y espíritu de formación castrense que contribuya a fortalecer la imagen institucional y la cohesión dentro de su cultura organizacional (p. 29).

Comportamiento Ético del Oficial

Una manifestación clara de lo que debe exigir la ética militar, es que permite al Oficial evaluar y ajustar los requisitos éticos de su profesión, sujetos a un cambio acelerado y una permanente modificación en muchos aspectos de ella; particularmente ante las nuevas formas de los conflictos y nuevas amenazas (Moliner, 2019).

Aisenson et al. (2007), presentaron la siguiente interrogante “¿qué sucede cuando un joven es brillante intelectualmente, pero proviene de un hogar disfuncional o de una realidad social inestable?”. Teniendo presente que el núcleo familiar, el centro educativo y el entorno en que se desarrolla tienen influencia en la formación ética del postulante; por ende, un postulante de un entorno inadecuado o comportamientos diferentes debido a sus raíces y procedencia podrían generar una interpretación diferente de los que es bueno o malo y generar un efecto en su comportamiento ético. En este contexto, se visualiza con mayor asertividad la importancia de asegurar el comportamiento ético del profesional militar.

La ética profesional militar y su aplicación a la vida diaria debe ser una constante de los Oficiales del Ejército, lo cual es una obligación para todo Oficial, ya que el no obrar éticamente conlleva a que pueda afectarse la imagen del Ejército. Por ello, así como el liderazgo del Teniente instructor de la EMCH influirá en el comportamiento ético de los cadetes bajo su mando, el comportamiento ético de un Oficial General generará un impacto para el comportamiento ético de su Estado Mayor, Comandantes de Unidad y subordinados en general, generando un efecto de cascada. En ese sentido, hechos aislados como un Oficial General implicado en denuncias de corrupción o detenido por presuntos delitos, generará un impacto negativo para la institución y para el personal bajo su mando.

Atendiendo a premisas institucionales como “El Ejemplo Arrastra”, en una unidad donde el comandante viste impecable, demuestra porte y liderazgo, generará un efecto en su corporación de Oficiales y con ello la repercusión hacia los subordinados; por otro lado, en una unidad donde el comandante de cualquier nivel sea impuntual generará automáticamente un efecto de impuntualidad en las diferentes actividades bajo su mando y será un mal ejemplo para los Oficiales subalternos quienes podrían copiarlo.

Según Ordóñez (2016):

La ética militar no es un concepto teórico ni, desde luego, ajeno a los ejércitos de nuestros días. Probablemente la ética es lo que permite distinguir un ejército al servicio de una sociedad democrática de un ejército en manos de un iluminado o de un asesino. La ética constituye un límite que se impone a un grupo profesional tan caracterizado como el integrado por militares y está constituido por una serie de deberes morales que informan todo su funcionamiento y que dan fundamento y legitimidad a un derecho penal disciplinario necesariamente codificado en normas legales (p. 61).

Por otro lado, García-Guio (2013), establece que:

Los criterios clave para desarrollar conductas morales y éticas son fomentar la ejemplaridad, la transparencia en las organizaciones, el imperio de la justicia y evitar el abuso de las posiciones de poder. La ética militar debe desarrollarse tanto en las situaciones diarias que se desarrollan en el día a día de unidades, centros y organismos militares como en las operaciones, frecuentemente exteriores en entornos multinacionales. Existen instrumentos que pueden ser aplicados en el entorno militar que pueden reforzar la conducta ética destacando el establecimiento de códigos de conducta, de comisiones de ética, desarrollar sistemas de selección y promoción del personal con conducta ética y fomentar programas específicos de formación ética. Por ello, la responsabilidad del comportamiento ético profesional del Oficial, no solo recae en él, sino que en toda la cadena de mando que deberá ser líder y guía permanente para todos sus subordinados, dejando de lado cualquier acto que vaya en contra de los valores y principios éticos (p. 15).

Potenciamiento de la Ética del Oficial

El Oficial del Ejército es un funcionario público del Estado; por consiguiente, uno de sus objetivos el generar valor público; en ese sentido, la ética cumple esa función debido a que aporta elementos fundamentales a la sociedad para incentivar una conducta social adecuada, generando una atmósfera de confianza (Uvalle, 2014). Este aspecto es fundamental en el Ejército, cuyo accionar va acompañado de la población nacional y ésta siempre debe percibir al Ejército como una entidad ética que le genere confianza y brinde seguridad.

El Oficial graduado de la EMCH, dispone de las competencias (Capacidades, Valores y Actitudes) necesarias para comandar una Sección o Pelotón de tropa, habiendo sido formado para ser el líder del personal bajo su mando. Este es responsable de la educación y formación en valores de su personal, para lo cual una condición primordial será guiarlos con el ejemplo, el mismo que deberá ser orientado por su ética profesional militar, que deberá ser un compendio de valores que lo conviertan en una persona honorable e íntegra, valores que deberá cultivar y proyectarlos a su tropa y a la sociedad (Solano, 2006).

En este contexto, el Oficial recién egresado de la EMCH debe recibir ejemplos claros de comportamientos éticos en los cuerpos de tropa donde labora al inicio de su carrera que serán fundamentales para potenciar su ética profesional militar. Por lo contrario, de no recibir ejemplos adecuados, es probable que su comportamiento ético sea distorsionado; para lo cual, el seguimiento que realiza la EMCH es un elemento importante del proceso formativo de la ética profesional del Oficial, así como la influencia del comandante de unidad como líder tendrá relevancia para lograr el efecto deseado. Como lo manifiesta Fang et al. (2019) "La innovación de los empleados es la piedra angular de la organización y la motivación para el comportamiento innovador de los empleados depende en gran medida del estilo de liderazgo del líder" (p. 1).

Por ende, la selección de los Oficiales más éticos como Comandantes de Unidad, será gravitante en el potenciamiento de la ética profesional militar de los Oficiales. Como lo manifiesta Chinchay et al. (2020):

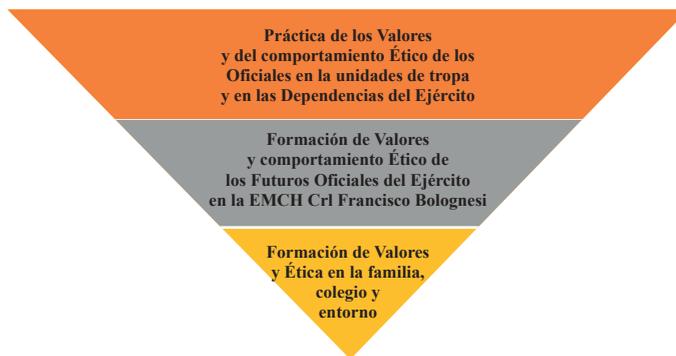
Los procesos de evaluación y la ética militar se encuentran íntimamente vinculados y son parte un integral de la apreciación de todo comandante, siendo imperativo consolidar aspectos morales en la evaluación y calificación por parte de la administración de personal; así como el fortalecimiento de los principios de Liderazgo, su control y

seguimiento en todos los grados de la competencia del Oficial (VIII).

En este contexto de niveles y responsabilidades en la formación de la “Ética Profesional Militar”, el diseño para alcanzar esta debe variar como se propone en la figura 3:

En la figura se propone una pirámide inversa, toda vez que la formación ética viene en un primer momento del hogar y su entorno. en un segundo momento se complementa en la EMCH. Finalmente, debe ser

Figura N° 3
 Propuesta de Diseño de Formación de la Ética Profesional Militar



Nota: Pirámide propuesta que contempla los niveles de la formación de la Ética Profesional Militar del Oficial del Ejército del Perú.

potenciada en los cuerpos de tropa. Asimismo, esta pirámide invertida, permite apreciar como el comportamiento ético puede ser potenciado en diferentes momentos, no dejando la tarea únicamente a la EMCH.

Herramientas y Método

La investigación se realizó mediante un enfoque mixto (cuantitativo – cualitativo). Hernández et al. (2003) señalan que los diseños mixtos:

(...) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques (p. 21).

Habiendo realizado una revisión bibliográfica y la ejecución de diez (10) entrevistas a Oficiales de alta graduación (Generales y Coroneles) y diez (10) entrevistas a Oficiales jóvenes (Subteniente, teniente, capitán, Mayor y Teniente Coronel) en situación de actividad y retiro; asimismo, el enfoque cuantitativo se realizó mediante la aplicación de encuestas a doscientos cincuenta (250) Cadetes de diferentes años (50 por año) de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” construyendo preguntas en base a las entrevistas realizadas, siendo el instrumento el cuestionario.

Como lo indica Sánchez et al. (2018), “el tipo de investigación fue básica, en vista que su finalidad es buscar nuevos conocimientos sobre la ética” (p. 79). Por otro lado, el nivel de investigación fue descriptiva, porque buscó describir algunas características fundamentales del comportamiento ético, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y

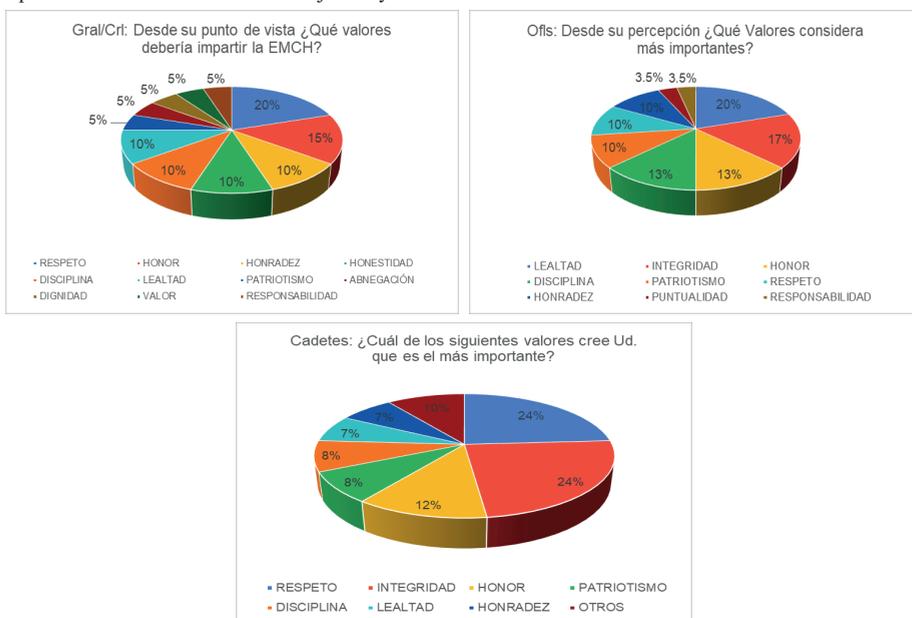
comparable con la de otras fuentes (Martínez, 2018). Asimismo, el diseño de la investigación fue no experimental y hermenéutico; al respecto, Hernández et al. (2014) afirmaron que “en la investigación no experimental es posible observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149).

Resultados y Discusión

Importancia de los Valores

Según la bibliografía revisada, los valores son formados inicialmente en el hogar y su entorno, pero deben ser fortalecidos en la Escuela Militar; sin embargo, la Escuela Militar no ha definido con claridad que valores deberían ser los que deben priorizarse para ser impartidos a los cadetes; por ello, dispone entre 21 a 23 valores que imparte a los a cadetes según el documento que sea empleado como referencia, sea la directiva de educación o el currículo de ciencias militares; en consecuencia, la EMCH debe definir los valores que deben ser transmitidos a los cadetes durante su etapa de formación.

Figura N° 4
Percepción de Valores de Oficiales del Ejército y Cadetes EMCH



Nota: Resultados obtenidos de las entrevistas a los Oficiales de Alta graduación y Oficiales menos antiguos del Ejército del Perú y encuestas realizadas a los Cadetes de la EMCH.

De conformidad con la figura 4, se aprecia que los Oficiales de alta graduación entrevistados (General y Coronel) consideran como valores principales al Respeto, Disciplina, Dignidad y Honor. Por otro lado, los Oficiales de menor graduación consideran como valores principales la Lealtad, Disciplina, Honradez e Integridad. Sin embargo, para los Cadetes los principales valores son el Respeto, Disciplina Integridad y Lealtad. Como se puede apreciar las percepciones son diferentes y, en todos los casos el Patriotismo y el Honor evidencian un bajo porcentaje no siendo considerados como valores prioritarios y que tanto en la EMCH como en la vida institucional no se estaría dando la importancia debida a valores fundamentales en la profesión militar como son el Honor y el Patriotismo.

Figura N° 5
 Percepción sobre el ejemplo que brindan los Oficiales más antiguos en unidades de tropa



Nota: Nota: Resultados obtenidos de las entrevistas a los Oficiales del Ejército del Perú.

Como se puede apreciar en la figura 5, el 50% de los Oficiales entrevistados consideró que los Oficiales de mayor antigüedad son un ejemplo que permite orientar la formación ética en los Oficiales jóvenes (recién egresados de la EMCH) en las unidades de tropa; sin embargo, el 35% de entrevistados considera lo contrario y el 15% tiene la percepción que solo algunos Oficiales serian un ejemplo. Esto permite inferir que en las unidades de tropa existen Oficiales que no orientan en la formación de valores a los Oficiales más jóvenes y que en algunos casos distorsionan el comportamiento ético de los Oficiales recién egresados.

A continuación se realizan un análisis de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los cadetes de la EMCH:

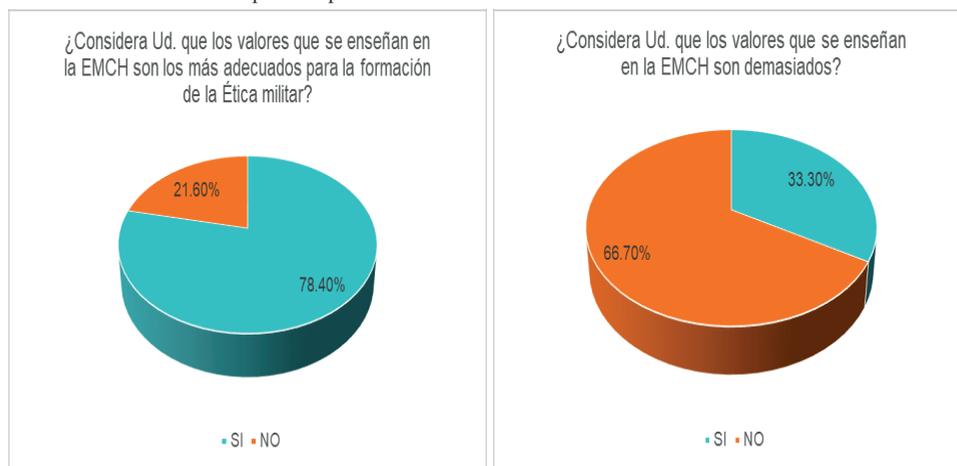
Figura N° 6
 Resultados de preguntas sobre formación de valores e Influencia del Entorno.



Nota: Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los cadetes de la EMCH.

De acuerdo a la figura 6, el 98% considera que los valores se forman en la familia, lo que permite apreciar que la mayoría de cadetes tienen claro que los valores vienen de casa. Asimismo, el 96% considera que la sociedad influye en la percepción de los valores, lo que hace inferir que no todos los cadetes ingresan a la EMCH con la misma percepción de valores.

Figura N° 7
Resultados sobre los Valores que se imparten en la Escuela Militar de Chorrillos



Nota: Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los cadetes de la EMCH.

Como se aprecia en la figura 7, el 78.4% de los cadetes encuestados considera que los valores que se enseñan en la EMCH son los más adecuados para la formación de la ética militar, lo que hace inferir que más de la quinta parte no estaría de acuerdo en que los valores que imparte la EMCH son los más adecuados. Asimismo, el 33.3% de cadetes encuestados considera que los valores que se enseñan en la EMC son demasiados, lo que permite determinar que solo dos tercios de los cadetes de la EMCH considera que los valores que se imparten en la EMCH son los adecuados.

Ética de la Profesión Militar

Los valores son muy importantes para implantar un comportamiento ético en los Oficiales del Ejército, lo cuál ha sido validado por la bibliografía revisada que sustenta que los valores son los que establecen el comportamiento de una sociedad; asimismo, en las entrevistas a los Oficiales de alta graduación, estos coincidieron en que los valores son muy importantes para la implantación de la Ética profesional militar, porque son la base de la sociedad y establecen las normas morales. En ese sentido, es claro que sin valores no podrá haber una Ética profesional militar.

Los Oficiales de alta graduación entrevistados manifestaron que no tienen claro que la EMCH esté forjando valores de manera correcta; toda vez, que existen Oficiales que no demuestran una práctica de valores, lo cual conlleva a no tener un comportamiento ético; asimismo, los valores impartidos en la EMCH son demasiados no pudiendo ser absorbidos de manera precisa, lo cual es consecuencia de la directiva de educación y el currículo de ciencias militares que se imparte a los cadetes, documentos que consideran demasiados valores que deben ser impartidos a los futuros Oficiales. Esto no permitiría definir con claridad cuales valores son fundamentales para la formación ética del futuro Oficial.

La experiencia de visitar el US ARMY el 2003, en donde se encontraban realizando una campaña de tres

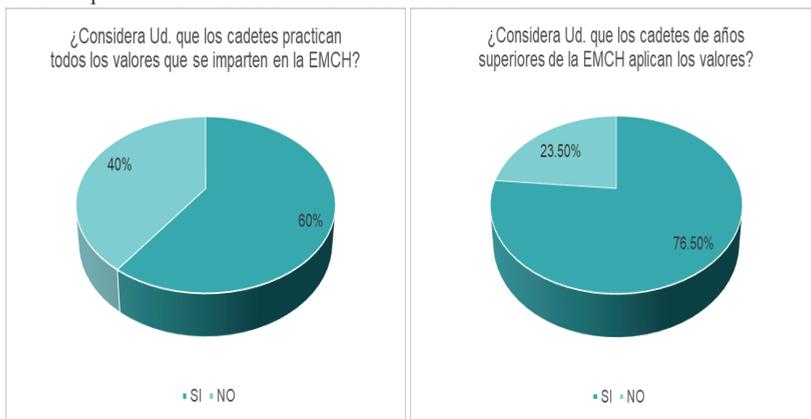
(03) años de implantación de valores a su personal después de la guerra del golfo; lo que permite establecer que los valores deben implantarse por etapas y en grupos seleccionados que no deberían superar los cinco (05) valores. Con base en las entrevistas, se puede inferir que se debe analizar y determinar los valores que deben ser impartidos a los cadetes y reforzados de Oficial para lograr implantar una ética profesional militar digna de un miembro del Ejército del Perú.

Las entrevistas a Oficiales tuvieron como resultado que el 50% de ellos manifestó que los Oficiales del Ejército tienen una marcada ética profesional, mientras que el 50% manifestó lo contrario. Esto permite determinar que según la experiencia de los entrevistados, no todos los Oficiales poseen un comportamiento ético, lo cual es una apreciación de su vida en las diferentes guarniciones, encontrando en sus unidades Oficiales que demuestran ética profesional y otros que no, lo que podría ser consecuencia de una mala base de valores en la familia o una distorsionada educación en valores en la Escuela Militar.

De igual manera, los Oficiales entrevistados indicaron que se debe fortalecer en la EMCH, así como en las Escuelas de Armas y Servicios la educación en valores para implantar el comportamiento ético y moral; asimismo, que se debe realizar una mejor evaluación durante el proceso de admisión a la EMCH. En ese sentido, es necesario tomar el problema desde diferentes perspectivas, debiendo realizar una evaluación detallada de valores en los postulantes a la EMCH; otra acción será analizar y seleccionar los cinco (05) valores fundamentales que permitan formar su ética y, finalmente realizar una campaña de valores a nivel nacional en el Ejército que permita influenciar y forjar los valores que no estén bien forjados en los Oficiales jóvenes, a fin de garantizar la implantación del comportamiento ético.

Asimismo, las encuestas a los cadetes de la EMCH tuvo el siguiente resultado:

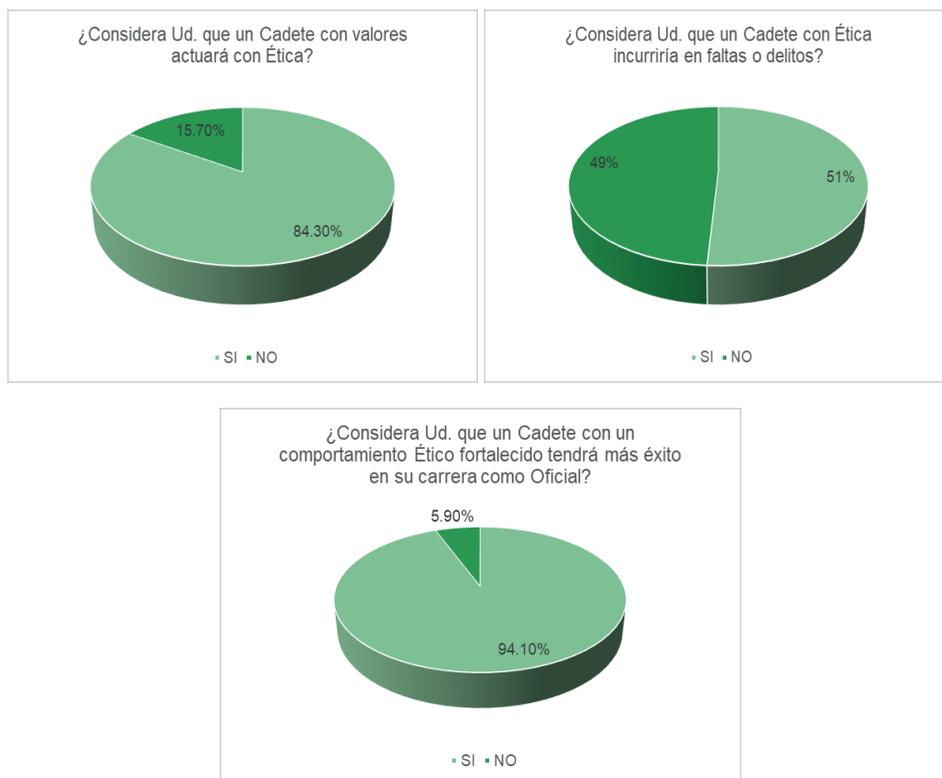
Figura N° 8
 Práctica de Valores por los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos



Nota: Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los cadetes de la EMCH.

Del análisis de la figura 8, se puede apreciar que el 60% de encuestados considera que los cadetes practican todos los valores que se imparten en la EMCH, lo cual permite establecer que existe un alto porcentaje de cadetes que no consideran que se practiquen todos los valores que reciben en la EMCH. Por otro lado, se aprecia que el 76.5% de encuestados considera que los cadetes de años superiores aplican los valores, lo que permite interpretar que existe casi una quinta parte del Batallón de Cadetes que cree que los cadetes de año superior no aplican los valores que les son impartidos en la EMCH. Por lo tanto, se puede deducir que pese a que se les imparte valores a los cadetes de la EMCH, esto no implica que necesariamente los practiquen en su etapa de formación, lo cual podría ser motivado por que mantienen las percepciones que traen de sus hogares y generan alguna distorsión.

Figura N° 9
Importancia de los Valores en la EMCH y en el futuro profesional del Oficial



Nota: Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los cadetes de la EMCH.

Del análisis de la figura 9, se puede apreciar que el 84.3% de encuestados considera que un cadete que tenga valores actuará con ética; asimismo, el 51% de encuestados considera que un cadete pese a que tenga ética puede incurrir en faltas, probablemente debido a la exigencia que se mantiene en la EMCH en cuanto a la disciplina. Por otro lado, se aprecia que el 94.1% de cadetes encuestados, considera que un cadete con un comportamiento ético fortalecido tendrá más éxito en su carrera profesional como Oficial del Ejército que aquel que no tenga un buen comportamiento ético. Esto último permite establecer que los cadetes tienen claro que el comportamiento ético es uno de los elementos principales que podrán determinar que tengan éxito en su carrera profesional.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Los valores son muy importantes para implantar la Ética profesional militar en los Oficiales del Ejército, toda vez que las fuerzas armadas y en especial el Ejército del Perú, son instituciones consideradas como tutelares de la patria; en ese sentido, los valores son un elemento básico e imprescindible para el personal militar que en todo momento debe demostrar un comportamiento ético ante la sociedad; por lo tanto, su importancia es relevante y gravitante para asegurar un comportamiento ético del personal militar.

Los Oficiales del Ejército del Perú de alta graduación (Generales y Coroneles), no priorizan al Patriotismo como un valor de gran importancia, demostrando una percepción diferente de lo demás Oficiales del Ejército de diferentes graduaciones (Desde el grado de Subteniente/Alférez, hasta el grado de Teniente Coronel), lo cual estaría evidenciando que no existe una priorización o jerarquización de valores, dejando esta priorización al criterio y percepción de cada Oficial.

En los cuerpos de tropa (unidades militares desplegadas en los diferentes cuarteles militares), existen Oficiales que pese a su graduación y experiencia no permiten que se oriente una buena formación de valores a los Oficiales más jóvenes (recién egresados de la EMCH), generando distorsiones en los Oficiales recién incorporados las filas del Ejército, siendo responsabilidad de los Comandantes de cada unidad de tropa corregir esta situación, a fin de que los Oficiales más antiguos sean imagen y guía para los Oficiales más jóvenes.

La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, no ha definido con precisión los valores que deben ser transmitidos a los cadetes durante su etapa de formación y, los valores que imparte actualmente son demasiados para poder ser procesados, fijados y practicados por los integrantes del Batallón de cadetes; en consecuencia, es difícil su internalización por parte de las cadetes de esta casa de estudios. Esto se viene dando, pese a que en la EMCH se dar el inicio de inculcar los valores básicos y relevantes para la formación militar y que oriente el comportamiento ético del futuro Oficial del Ejército del Perú.

Los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos tienen claro que los valores vienen de casa; por lo tanto, no todos los cadetes que ingresan a la EMCH lo hacen con la misma percepción de valores, ya que cada uno procede de hogares diferentes, de entornos diferentes y sus interrelaciones sociales de sus hogares, colegios y entorno (barrio) son diferentes. Asimismo, los cadetes consideran que los valores que se imparten en la EMCH son adecuados para su formación; por lo tanto, es necesario que la EMCH realice esfuerzos para que los postulantes que ingresen tengan una buena formación básica de valores en su hogar.

Los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos consideran que un cadete con valores tendrá un comportamiento ético y tendrá más éxito en su carrera profesional como Oficial. Ello hace notar que los cadetes relacionan el buen comportamiento ético y el proceder dentro de las normas de la sociedad y del Ejército, las mismas que se basan en valores. Con este resultado se concluye que los cadetes asocian que un Oficial ético y formado en valores será un excelente Oficial y por lo tanto, tendrá una carrera exitosa.

Recomendaciones

La EMCH debe ser el punto de inicio que asegure que los futuros Oficiales se gradúen teniendo internalizados los valores que define el Ejército, los mismos que deberán ser impregnados y exigidos durante toda la etapa de formación; por lo tanto, debe reajustar su diseño educativo a una formación de valores claros y posibles de inculcar en el cadete.

El Ejército debe analizar y definir los cinco (05) valores esenciales para implantar una Ética profesional Militar en los Oficiales, debiendo llevar a cabo una campaña para su implantación a nivel nacional por un lapso mínimo de tres (03) años, desde el alto mando hasta el último soldado, a fin de que todos tengan una percepción clara sobre los principales valores institucionales.

Los Comandantes de Unidad deben ser seleccionados teniendo como primer precepto los valores y su comportamiento ético; asimismo, ellos deben ser la guía para la designación de puestos de importancia y los procesos de ascenso, a fin de sean guías y ejemplo a sus subordinados y permitan la implantación de la Ética Profesional Militar en el Ejército.

La EMCH debe determinar los principales valores que debe inculcar a los cadetes, alineado a lo dispuesto por el Comando del Ejército y a las campañas que este realice.

Los procesos de admisión deben incluir pruebas que permitan medir la base moral de los postulantes basado en sus valores y en su actual comportamiento ético.

El comportamiento ético debe continuar siendo la base y fortaleza de la formación de los cadetes de la EMCH, a fin de que todas las generaciones visualicen la importancia de los valores y la ética en su éxito profesional.

Referencias

- Aisenson, D., Aisenson, G., Batlle, S., Legaspi, L., Polastri, G., y Valenzuela, V. (2007). *Concepciones sobre el estudio y el trabajo, apoyo social percibido y actividades de tiempo libre en jóvenes que finalizan la escuela media*. Anuario de investigaciones. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139943007.pdf>
- Arroyo, J. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 9(1), 87–103. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>
- Basharat, J., Iqra, A., Muhmmad, A., Adnan ul, H. y Ume R.. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 554-571. <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/08954851C54A1F45F087BA27E413FD98/S1833367218000500a.pdf/inclusive-leadership-and-innovative-work-behavior-the-role-of-psychological-empowerment.pdf>
- Bertaux, D. y Thompson, P. (1993). Between Generations: Family models, myths and memories. *International Year Book of Oral History and Life Stories*. Oxford University Press. <https://content.ub.hu-berlin.de/monographs/toc/ethnologie/BV008893444.pdf>
- Castro, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de Psicología/Annals of Psychology* 22.1. 89-97. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/26611/25841>
- Chávez, E. y Chávez, E. (2019). *Práctica de valores y comportamiento de los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2019*. <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f1f7a0c8-2ce7-40d7-94c6-06506d1c0ca7/content>
- Chinchay, E., Flores, I. y Cuaresma, J. (2020). Ética militar en la evaluación para designar puestos de responsabilidad: Jefaturas de Unidad del Ejército del Perú, tesis de la maestría en Ciencias Militares de la ESGE – Escuela de Posgrado. <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/20.500.14141/457>
- Cornish, P. (2003). Clausewitz y la Ética de las Fuerzas Armadas: 5 proposiciones. Clausewitz and the Ethics of Armed Force: Five Propositions, *Revista de Ética Militar*, 2, 213-226. https://www.researchgate.net/publication/241463649_Clausewitz_and_the_Ethics_of_Armed_Force_Five_Propositions
- Cortina, A., Gray, J., María, J., Martín, J., Trías, E. y Vargas Llosa, M. (2002). *La Educación y los Valores*. Fundación ARGENTARIA. Biblioteca Nueva. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=400103>
- Cuervo, H. (2021). *Inclusión de la ética aplicada en el componente curricular del programa profesional de ciencias militares*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40105/HolmanCuervo2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Delbón, A. (2008). *La educación en valores en el ámbito militar*. Artículo publicado en el Colegio Militar de la Nación Argentina
https://www.colegiomilitar.mil.ar/mediu/pdf/ReDiU_0618_art1-La%20educaci%C3%B3n%20en%20valores%20en%20el%20ambito%20militar.pdf
- Escobar, G., Arredondo, J. y Albarrán, M. (2016). *Ética y Valores volumen 2*. 3ra edición. Editorial Patria.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YxIhDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%C3%A9tica+y+valores&ots=MqqXTKNAAdM&sig=MU43XThukNUh5TPSK2-JU0fCX4#v=onepage&q=%C3%A9tica%20y%20valores&f=false>
- Escobedo, R. (2022). *Ética organizacional: desafíos ante el contexto global*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31837>
- Fang, Y-C., Chen J-Y., Wang, M-J., & Chen C-Y. (2019). The Impact of Inclusive Leadership on Employees' Innovative Behaviors: The Mediation of Psychological Capital. *Front. Psychol*, 10(1803), 1-11.
<http://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01803>
- García-Guiu, C. (2013). La ética en la organización militar y en operaciones. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 3(2), 1-18.
https://www.ieee.es/en/Galerias/fichero/docs_opinion/2013/DIEEE029-2013_EicaOrganizacionMilitarDefensa_C.Garcia_Guiu.pdf
- Hanson, K. (2017). The role of the leader in shaping the ethical culture of the corporation. *Corporate Stewardship. Santa Clara university*, 56-71.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003) *Metodología de la Investigación* (3a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Investigación Científica* (6a ed.). McGraw Hill.
- Ibarra, G. (2007). *Ética y valores profesionales*. Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, (49), 43-50.
<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/622>
- Kluckhohn, C. (1951). *Valores y orientaciones de valor en la teoría de la acción: una exploración en definición y clasificación* (T. Parsons y E. Shils, Eds) Harvard University Press.
- Marín, R. (1976). La educación en Función a los Valores. *Revista de Educación Pedagógica*, 34(132).
<https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2018/05/2-La-Educaci%C3%B3n-en-Funci%C3%B3n-de-los-Valores.pdf>
- Martínez, C. (2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*.
<https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>.
- Molinier, J. (2018). ¿Qué es la Ética militar?. *bie3: Boletín IEEE*, (11), 615-643.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715644>
- Molinier, J. (2020). *La Ética Militar y su Importancia para el Militar Profesional*. Programa de doctorado en Seguridad Internacional. UNED.
http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-SegInt-Jamoliner/MOLINER_GONZALEZ_JUAN_ANTONIO_Tesis.pdf
- Norena-Chavez, D., Céliz, J. y Guevara, R. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50.
<https://doi.org/10.21830/19006586.732>

- Ordóñez, D. (2016). La ética militar en el contexto jurídico español. *Revista Española de Derecho Militar*, (106), 25-66. <https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/r/e/redem106.pdf>
- Peces-Barba, G. (1987). *Los Valores Superiores. Anuario de Filosofía del Derecho*. ANU-F-1987-10037300388. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-F-1987-10037300388
- Podestá, M. (2012) *La Cultura Organizacional Militar: Una aproximación a sus fundamentos y a su complejidad. ESFFAA – revista visión conjunta*. <http://cefadigital.edu.ar/bitstream/1847939/61/1/VC%206-2012%20PODESTA.pdf>
- Romero, F. (1945). *Filosofía Latinoamericana Siglo XX: Los Valores*. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Hombre/04/06.pdf>
- Sánchez, D. (2017). *La ética y la moral en el profesional de REGES*. Universidad metropolitana de educación, ciencia y tecnología - Panamá. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/723/Dalis%20Sanchez.pdf?sequence=3&isAlloved=y>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma – Departamento de Investigación.
- Shabir, M. et al. (2014). La contribución de la falta de civismo en el lugar de trabajo y el capital psicológico hacia el estrés laboral. *Hum. Recurso Semental*, 4(2). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01803/full>
- Thompson, P. y Bertaux, D. (2005). *Entre Generaciones: Modelos de familia, mitos y memorias*. Routledge editorial.
- Velásquez, L. y Jaime, A. (2019). *Etica Organizacional*. Fundación Universidad de América. <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7472>