

FUERZA AÉREA DEL PERÚ ESCUELA DE OFICIALES



TESIS

SATISFACCIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL EN LOS CADETES DE LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PRESENTADO POR:
CAPITÁN FAP EDDY VITO CASTRO PEÑAFIEL**

**ASESOR:
DOCTORA JACQUELINE FRIDA FUENTES RIVERA QUISPE**

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

LIMA – 2025



ESCUELA DE OFICIALES DE LA FAP
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, Eddy Vito Castro Peñafiel, Oficial egresado de la Carrera Profesional "Ciencias de la Administración Aeroespacial" de la Escuela de Oficiales de la FAP con número de serie O-97906, identificado con DNI 73030548 autor(a) de la Tesis titulada:

“SATISFACCIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL EN LOS CADETES DE LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AEREA DEL PERÚ”, DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

El tema y contenido de este trabajo de investigación de 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, a los 20 días de febrero de 2024.

Eddy Vito Castro Peñafiel
D.N.I. 73030548

Jacqueline Frida Fuentes Rivera Quispe
Asesora del Informe de Tesis
D.N.I.2555686

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo brindado en éstos 5 años de estudio

A los docentes por sus enseñanzas y guía brindada en la elaboración de la investigación.

AGRADECIMIENTO

A la escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, que brindó las facilidades y a todos los que colaboraron para concluir satisfactoriamente este trabajo

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA	I
DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
INDICE DE CONTENIDO	V
LISTA DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: PROBLEMA, OBJETIVOS E HIPÓTESIS	13
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema principal	15
1.2.2 Problema secundario	15
1.3 Objetivo de la investigación	16
1.3.1 Objetivo General	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4 Hipótesis	16
1.4.1 Hipótesis principal	16
1.4.2 Hipótesis secundaria	16
CAPITULO II: MARCO TEORICO	17
2.1 Antecedentes	18
2.2 Bases teóricas científicas	19
2.2.1 Satisfacción	19
2.2.2 Motivación	20
2.2.3 Ciclo motivacional	29
2.2.4 Condición organizacional de la satisfacción y la motivación	30
2.2.5 Formación integral	32
2.2.6 Formación militar	33
2.3 Glosario de términos	41

CAPITULO III: METODOLOGIA	43
3.1Diseño	44
3.2Variables	44
3.3Población y muestra	46
3.4Técnica de obtención de datos	46
3.5Procedimientos	47
3.6Técnica de procedimientos de datos y análisis	47
CAPITULO IV: RESULTADOS	49
CAPITULO V : DISCUSION DE RESULTADOS	52
CAPITULO VI : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	57
ANEXOS	58

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Definición conceptual y operacional de las variables en investigación	45
Tabla 2: Distribución de la muestra por años	46
Tabla 3: Coeficiente Alpha de Cronbach para satisfacción	47
Tabla 4: Prueba de normalidad entre los grupos por años	48
Tabla 5: Niveles de adaptación según la Satisfacción	50
Tabla 6: Distribución normal de Kolmogorov-Smirnov para la satisfacción de los CDA	51
Tabla 7: Tabla de distribución no normal de Shapiro-Wilk para la satisfacción de los CD4	51
Tabla 8: Tabla de comparación según el año entre los CD4 y CDA	51

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue el de comparar la satisfacción entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP. Se utilizó un diseño comparativo. La población de estudio quedó conformada por 106 cadetes, 22 cadetes de cuarto año y 84 cadetes aspirantes. Para medir la satisfacción se utilizó el instrumento de la universidad de Tolima que consta de 45 ítems con 5 alternativas. Los resultados permiten determinar que existe una diferencia entre las variables de estudio.

Palabras claves: Satisfacción, formación integral, cadetes, aspirante, Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

ABSTRACT

Satisfaction among fourth-year cadets and aspiring cadets EOFAP compared. One .The comparative design study population was composed of 106 cadets, 22 cadets and 84 aspirants fourth year cadets was used. To measure satisfaction instrument Tolima University consisting of 45 items with 5 alternatives are used. The results determine that there is a difference between the study variable.

Key words satisfaction , comprehensive training, cadets, aspirante; . Officers School of the Air Force of Peru

INTRODUCCIÓN

El mundo de hoy demanda la formación de personas con la capacidad de desenvolverse de manera fluida y armónica en distintos contextos, con capacidad de tomar decisiones, de trabajar con otros, de comunicar sus ideas, de gestionar su actuar en vista de metas personales, escolares y laborales, entre otras, y todas estas se logran dependiendo del grado de satisfacción o identidad que se tengan con la institución.

El recurso más valioso con el que cuenta la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea (EOFAP) es su personal de cadetes, elemento indispensable para el desarrollo y progreso de la institución, por eso es de mucha importancia la formación de integral de nuestros cadetes al ser ellos los futuros representantes y líderes de la Fuerza Aérea del Perú.

La EOFAP, al representar el génesis de una de las instituciones más prestigiosas de la nación peruana, debe contar con un potencial humano militar competitivo y capaz de llevar a cabo en forma eficaz, los planes y programas tendientes al logro de los objetos propuestos y al cumplimiento de la misión dentro del contexto desarrollo que le compete a la institución.

La EOFAP es la institución de formación de Cadete y Cadete Aspirante, para alcanzar dentro de cinco años la titulación de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú. Los oficiales que egresan de la EOFAP son militares dispuestos, capaces a hacer siempre lo correcto dentro de su vida profesional y este objetivo no se logrará si no se utilizan las estrategias adecuadas para brindarle al personal las oportunidades de desarrollo de sus capacidades y habilidades dentro de un marco de satisfacciones personales y profesionales en beneficio de la persona y de la institución.

En el transcurso de los años que tiene la EOFAP de formar nuevos oficiales, no se le ha dado importancia a como se sienten el personal de cadetes en la EOFAP, describir los niveles de motivación en el personal, he ahí la razón de realizar una investigación con dichos objetivos

El problema planteado se encuentra dentro de la rama de la psicología organizacional la cual estudia el buen desempeño y desenvolvimiento del personal en una institución y la mejora de la productividad. Entre algunos problemas con los que la investigación tiene relación directa se pueden mencionar es el nivel de motivación en el personal de cadetes en la EOFAP. Dentro de las implicaciones científicas se pueden mencionar el estudio realizado con la población, acompañado del instrumento de recolección de datos para el tema de estudio

En el desarrollo del estudio a tratar se ha seguido el diseño aprobado por la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, que considera aspectos preliminares como: portada, dedicatoria, agradecimientos, índice, lista de tablas, resumen e introducción y se distribuyó el análisis por capítulos que a continuación se detalla

En el capítulo I del problema, objetivos e hipótesis, se enuncio y planteo el problema se identificó los objetivos y se planteó la hipótesis los cuales a su vez fueron distribuidos en generales y específicos

En el capítulo II del marco teórico, se desarrolló antecedentes del contexto nacional e internacional, bases teóricas así como el glosario de términos

En el capítulo III abordamos lo referente a la metodología, que abarca lo que corresponde al diseño variables, población, muestra de la investigación, técnicas de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos

Y en el capítulo IV, V y VI lo dedicamos al análisis de los resultados conclusiones y recomendaciones respectivamente

CAPITULO I PROBLEMA, OBJETIVO E HIPÓTESIS

1.1 Planteamiento del Problema

Es primordial, en una realidad socio – formativa como es la nuestra, investigar sobre las variables y factores que condicionan la satisfacción en la formación integral de los cadetes y aspirantes a cadetes de la EOFAP. En la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú existen cinco pilares para la formación de sus futuros oficiales: formación militar, formación académica, formación psicofísica, formación de valores y formación cultural.

La formación académica constituye una base importante dentro de la formación y su resultado se observa en el rendimiento académico de los cadetes; siendo este rendimiento un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado en las aulas. Pero dentro de esta formación existen factores externos influyentes, tales como: la calidad del docente, el ambiente de clase, el programa educativo, variables psicológicas o internas, la actitud hacia la asignatura, la inteligencia, la personalidad, la motivación; que podrían afectar el rendimiento académico.

La Formación Militar, según el manual FAP 50-2, es la preparación integral del Cadete en lo cognoscitivo, afectivo y psicomotriz, sin distinción alguna, que se recibe en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas. Es un proceso permanente orientado a capacitar y afianzar en el Cadete, la disciplina militar, el cumplimiento del deber, la subordinación, el ejercicio del mando y el liderazgo, basados en el conocimiento de las leyes y reglamentos, cualidades y virtudes militares, así como valores de honor, moral, decoro y ética militar.

Conjuntamente con la formación moral y psicofísica, la Formación Militar es base fundamental de la formación integral del Cadete y está orientada a la capacitación y afianzamiento del ejercicio del mando y liderazgo en base a la Doctrina FAP, la ciencia, arte de la guerra y el cumplimiento del deber basado en una férrea disciplina y amor a la Patria como fundamentos de la ética militar, que le permitan formar las competencias de liderazgo castrenses del futuro Oficial FAP.

Este proceso de formación militar es evaluado constantemente en la Escuela de Oficiales, estableciéndose una valoración cualitativa y cuantitativa, que permite el reconocimiento del progreso en la formación militar y consecuentemente su optimización.

Es necesario tomar en consideración que La acción humana suele regirse por incentivos, muchos de los cuales existen a nivel inconsciente. Cada vez que una persona realiza una determinada

actividad lo hace con un fin que, de una forma u otra, le brindará satisfacción. Dicho fin es el incentivo que moviliza el accionar.

El incentivo puede tratarse de la estimulación que se le otorga a un individuo por su buen desempeño en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.) con la intención de que se esfuerce por mantenerlo. Se trata, por lo tanto, de una recompensa.

Nuestra vida cotidiana suele presentar unos cuantos incentivos, de diferentes magnitudes, que nos impulsan a seguir adelante. Cuando un niño se esfuerza por alcanzar un buen rendimiento escolar no solo busca su propio desarrollo personal e intelectual, sino que también es probable que ansíe la reacción de sus padres o tutores, la satisfacción y el orgullo en sus miradas.

Resulta de gran necesidad la correcta aplicación de la evaluación, ya que permite la retroalimentación, actualización y optimización del proceso; evitando distorsiones y/o errores que pueden influenciar negativamente en la etapa de formación y en el resultado final.

Ante la presente situación nosotros deseamos conocer si los cadetes sienten satisfacción en su proceso de Formación Integral que reciben.

1.2.-Formulación del problema:

1.2.1 Problema principal:

¿Cuál es la diferencia entre los grados de satisfacción en la formación integral entre cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cuál es el grado de satisfacción en la formación integral de los cadetes de cuarto año?

¿Cuál es el grado de satisfacción en la formación integral de los cadetes aspirantes?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Determinar la diferencia entre el grado de satisfacción en la formación integral entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP

1.3.2 Objetivos específicos:

1.-Determinar el grado de satisfacción en la formación integral del personal de cadetes de cuarto año de la EOFAP

2.- Determinar el grado de satisfacción en la formación integral del personal de cadetes aspirantes de la EOFAP

1.4. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis principal:

Existe un interés por determinar la diferencia entre los grados de satisfacción de formación integral entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP

1.4.2 Hipótesis secundarias:

Existe diferencia en el grado de satisfacción en la formación integral entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes del problema

A nivel internacional se encontraron los siguientes estudios relacionados con el tema: Ackerman & French (2004), publicaron en su trabajo de investigación denominado “Investigación de un caso organizacional del Clima y Satisfacción Laboral en una Unidad de Negocios de una empresa del sector entrenamiento. Se concluyó dentro de la empresa investigada que existe un clima favorable, en su mayoría los trabajadores se muestran satisfechos. Antecedentes de estudio sobre satisfacción• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2002). Realizó una encuesta en donde el 89,7% de los entrevistados estaban satisfechos o muy satisfechos con su trabajo.

Por su parte Tsung (2001), en su trabajo de investigación denominado “Exploración de las relaciones entre clima de organización – UNN estudio de los clubes de Leones internacionales en Taiwán. Los resultados de la investigación, sugieren que existe correlación significativa entre cada dimensión del clima de organización y de la identificación organización y de la eficacia de organización a nivel nacional

El estudio realizado por HayMcBear (1993), demostró la relación entre “Clima positivo y los indicadores de Desempeño”, Entre los resultados finales se concluye que hubo una correlación positiva entre las dimensiones del clima y las medidas del desempeño

Según las investigaciones realizadas por Hackman y Oldham (1976) Elaboran su modelo de las características del puesto de la motivación laboral. Este modelo permite predecir la influencia que las características de un puesto tendrán sobre la motivación interna, la satisfacción y la efectividad en el trabajo. Trata de especificar el modo en que las características del puesto de trabajo interactúan con las características de los trabajadores, para determinar cuándo un trabajo enriquecido lleva a resultados positivos y cuándo no. Dado que, como se mostrará en el capítulo III, este modelo ha sido utilizado por algunos investigadores para analizar la satisfacción laboral de los trabajadores de la construcción, a continuación lo desarrollamos brevemente.

A nivel nacional se encontró a :DEL AGUILA (2004) que realizó estudios sobre “Factores socioeconómicos de los PP.FF y socio-individuales en el rendimiento Académico de los alumnos de los primeros ciclos, de la Universidad de Lima .Este trabajo, fue presentado en la Universidad de Lima, y está orientada al estudio de la problemática de la calidad y excelencia académica, sistematiza dichos factores con indicadores directos que permiten desarrollar acciones para mejorar el rendimiento académico, empleó la metodología no experimental y el tipo de investigación fue descriptiva-correlacional, trabajó con una muestra de 400 estudiantes, de los cuales 210 de sexo

masculino y 190 de sexo femenino, los datos del rendimiento académico corresponde al primer ciclo del año 2001 y el trabajo alcanzó los siguientes resultados: El rendimiento académico, está relacionado con los antecedentes familiares (nivel educativo, intereses, logros académicos, nivel socioeconómico, y expectativas de los padres), así como las socio individuales (rasgos de personalidad, capacidad de desempeño y sexo).

Por su parte Torres (1987). Estableció su investigación acerca de la satisfacción laboral, que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y Hospital 2 de Mayo durante su ejercicio profesional. Se llegó a la conclusión que el 65% de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, el 35% experimentan satisfacción

2.2.-Bases teóricas científicas

2.2.1.-SATISFACCIÓN

Bajo el término de la satisfacción se entiende la agradable reacción emocional de felicidad tras haber cumplido un deseo o haber alcanzado una meta. La satisfacción, como toda emoción, le sirve de estímulo al comportamiento del ser humano y juega un papel importante en todo sistema social Podría definirse como la actitud del cadete, ésta está basada en creencias y valores que el personal desarrolla en el cumplimiento de sus actividades diarias

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del grado como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”

Lo que desea un cadete de su grado es:

- Las necesidades
- Los valores
- Rasgos personales

Además de puede establecer 2 tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere Satisfacción general como indicador promedio de lo que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo Satisfacción por facetes como grado de mayor o menor satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo

La satisfacción está relacionada con el clima organizacional

2.2.2 MOTIVACIÓN

Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico, ese impulso a actuar puede provenir del ambiente estímulo externo que puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo, este último aspecto de la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo, la cognición es aquello que las personas conocen de sí mismas y del ambiente que las rodea. el sistema cognitivo de cada persona implica a sus valores personales que están influidos por su ambiente físico y social por su estructura fisiológica, por sus necesidades y experiencias

Teorías de la motivación:

Jerarquía de las necesidades, de Maslow. Establece que la naturaleza humana posee, en orden de predominio, cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que le son inherentes:

a) Básicas.

◆ Fisiológicas: Aquellas que surgen de la naturaleza física, como la necesidad de alimento, reproducción, etc.

◆ De seguridad: La necesidad de no sentirse amenazado por las circunstancias del medio.

◆ Amor o pertenencia: Los deseos de relaciones afectivas con las demás personas.

◆ De estimación: La necesidad de confianza en sí mismo, el deseo de fuerza, logro competencia y la necesidad de estimación ajena, que se manifiesta en forma de reputación, prestigio, reconocimiento, etc.

b) Crecimiento.

◆ Realización personal: El deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de su propia potencialidad.

Cuando las personas han cubierto suficientemente sus cuatro necesidades básicas, es cuando se sienten motivadas por la necesidad de crecimiento.

Teoría de motivación e higiene, de Herzberg. Propone dos niveles de necesidades:

◆ Factores de higiene o mantenimiento. Que son aquellos que evitan la falta de satisfacción pero no motivan, tales como el tipo de administración vigente de la empresa, sus políticas, supervisión, salarios, etc.

- ◆ **Motivadores.** Que incluyen realización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.

2.2.2.1 Equilibrio interno

Este término fue introducido por Cannon(1932), y designa la tendencia general de todo organismo al restablecimiento del equilibrio interno cada vez que éste es alterado. Estos desequilibrios internos, que pueden darse tanto en el plano fisiológico como en el psicológico, reciben el nombre genérico de necesidades.

De esta manera, la vida de un organismo puede definirse como la búsqueda constante de equilibrio entre sus necesidades y su satisfacción. Toda acción tendente a la búsqueda de ese equilibrio es, en sentido lato, una conducta.

2.2.2.2 Estimulo incentivo

La acción humana suele regirse por incentivos, muchos de los cuales existen a nivel inconsciente. Cada vez que una persona realiza una determinada actividad lo hace con un fin que, de una forma u otra, le brindará satisfacción. Dicho fin es el incentivo que moviliza el accionar. El incentivo puede tratarse de la estimulación que se le otorga a un individuo por su buen desempeño en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.) con la intención de que se esfuerce por mantenerlo. Se trata, por lo tanto, de una recompensa.

Nuestra vida cotidiana suele presentar unos cuantos incentivos, de diferentes magnitudes, que nos impulsan a seguir adelante. Cuando un niño se esfuerza por alcanzar un buen rendimiento escolar no solo busca su propio desarrollo personal e intelectual, sino que también es probable que ansíe la reacción de sus padres o tutores, la satisfacción y el orgullo en sus miradas.

2.2.2.2.1 Efectos de los incentivos y estímulos.

El motivo suele designar necesidades o deseos específicos que nos impulsan a obtener cierta meta.

El esfuerzo tiene por objeto alcanzar dos tipos objetivos: los objetivos del individuo y los de la organización. Entre más cercano están uno de otros tanto más será el esfuerzo y lo llevará a premios.

El esfuerzo se finca en la motivación individual, pero es matizado por la sociedad y la organización, está en relación a los objetivos individuales y de la organización y puede conducir a premios o castigos que afectaran los esfuerzos futuros a través de la motivación.

Entre los motivos sociales que estimulan al individuo al desempeño de su trabajo son: el logro, el poder, el reconocimiento. La necesidad del logro es el deseo de destacar, de superar obstáculos de buscar el éxito por sí mismo, el motivo de poder es la necesidad de controlar a los otros o de influir en individuos o en grupos y el reconocimiento que se le del mérito por acciones o una atinada decisión que beneficie a la organización.

2.2.2.3 Necesidad

En un sentido amplio, una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado de salud plena. Las necesidades se diferencian de los deseos en que el hecho de no satisfacerlas produce unos resultados negativos evidentes, como puede ser una disfunción o incluso el fallecimiento del individuo. Pueden ser de carácter fisiológico, como respirar, hidratarse o nutrirse (objetivas); o de carácter psicológico, como la autoestima, el amor o la aceptación (subjetivas). En función de su disponibilidad, se puede distinguir entre necesidades libres y necesidades económicas. Las necesidades libres son aquellas que se cubren sin esfuerzo dada su gran abundancia (la luz solar, el aire, etc.), mientras que las necesidades económicas se satisfacen a partir de una serie de esfuerzos (sembrar, cosechar, construir, etc.). En economía, las necesidades se consideran infinitas e insaciables y abarcan todo aquello que hace falta para vivir en condiciones óptimas. En el marketing y los recursos humanos, una necesidad para una persona es una sensación de carencia unida al deseo de satisfacerla. Por ejemplo, la sed, el hambre y el frío son sensaciones que indican la necesidad de agua, alimento y calor, respectivamente.

Un *deseo* es una necesidad que toma la forma de un producto, marca o empresa. Por ejemplo, si se tiene sed y se siente la necesidad de hidratarse, se *desea* un vaso de agua para satisfacer dicha necesidad. Las necesidades no se crean, Lo que se crea o fomenta es el deseo. El papel del marketing es detectar necesidades, que puedan transformarse en oportunidades de negocio,

producir satisfactores (productos y/o servicios), y despertar el deseo por dichos productos o servicios, es decir convencer al consumidor que la mejor opción para satisfacer dicha necesidad es el satisfactor desarrollado por la empresa

2.2.2.3.1 Características

Son ilimitadas en cuanto a número: Porque a medida que progresa y avanza el mundo van surgiendo nuevas necesidades y por lo tanto el hombre va adquiriendo mayores necesidades.

Son limitadas en capacidad: Cuando el hombre satisface completamente sus necesidades llegando su organismo a un estado de tope que es imposible pasar porque de lo contrario pondríamos en evidente peligro nuestra salud como por ejemplo comer en exceso.

Son concurrentes o excluyentes: Cuando el hombre se le presentan dos o más necesidades al mismo tiempo y como no es posible satisfacerlas en forma simultánea, entonces el hombre prioriza aplacando primero las más urgentes o apremiantes y después las de menor urgencia.

Son complementarias: Cuando la satisfacción de una necesidad implica forzosamente la satisfacción de otras que son indispensables para la primera. Por ejemplo la necesidad de alimentarse implica la necesidad de contar con vajilla, cocina, mesa, sillas, etc.

Son sustituibles: Puesto que hay diversas formas de satisfacer una misma necesidad. Por ejemplo tengo la necesidad de recrearme asistiendo al cine pero como se agotaron las entradas rentare la película y la veré en casa.

Tienden a fijarse: Porque una vez satisfecha una necesidad que antes no teníamos se puede convertir en un hábito o costumbre en nuestra vida venidera. Por ejemplo años atrás el uso del celular no era tan común y ahora es prácticamente imprescindible para todos.

Varían en intensidad: Cuando las mismas necesidades se nos presentan con un mayor apremio o urgencia. Por ejemplo en verano sentimos una mayor necesidad de ir a la playa que en invierno.

2.2.2.4 Comportamiento

El comportamiento humano es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona, los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética.

El comportamiento humano desde los inicios de su historia se ha tratado de estudiar y comprender, esto para tratar de aprovechar sus características en el desarrollo de actividades o mejorarlo para permitirle al mismo vivir de una mejor manera, ya sea observando sus fortalezas, mejorando esos aspectos y tratar de disminuir las debilidades aumentando la atención en los puntos en los que generalmente el ser humano suele fallar.

Muchos consideran el comportamiento humano algo muy complicado, sin embargo no lo es, puesto que desde sus inicios el ser humano ha demostrado su interés de aprender sobre lo que lo rodea y aprovecharlo para su beneficio y comodidad, si bien el ser humano es curioso, también es creativo, al inventar toda una serie de formas para comunicarse, desde el lenguaje por señas, el escrito, incluso el oral, entre otras muchas más cosas que ayudaron a facilitar la vida del ser humano, así como su supervivencia. Otro aspecto importante sobre la forma de ser de las personas es el hecho de la manera en la que éstas aprenden; siendo esto la imitación, este recurso es muy utilizado por el ser humano desde la antigüedad, evidentes ejemplos de esto es el hecho de que mediante la copia o imitación se aprende a hablar o caminar. Algunos de los inventos se basan en la imitación de la naturaleza como lo es el caso de los aviones, imitando la anatomía de las aves o el de helicóptero, siendo muy parecido a las libélulas. El aspecto del comportamiento, en el cual las personas deben poner atención, es el hecho que la imitación está presente y posee mucha relevancia ya que desde la infancia se fomenta el imitar como una manera de aprender, así se aprende a hablar, caminar entre otras cosas; de esta manera muchos prácticamente adoptan la personalidad de otra persona, por lo cual las personas deben tener cuidado en su forma de actuar, ya que aquellos quienes tienden a copiar lo que ven son los infantes que siempre tienen en mente ser como su “héroe” es decir a quien admiran.

En primera instancia, se tiene a los padres o tutores encargados de los infantes como figura, de los cuales, en sus primeros pasos tendrán como ejemplo durante esta etapa. El comportamiento humano de los infantes, es en su mayoría, el reflejo de lo que observa y oye en su entorno, como su

hogar, la escuela o los lugares a los que normalmente concurre, así como de las personas de las que se rodea, padres, hermanos, familia en general, maestros, compañeros, etc.

Cuando el infante empieza a dejar la infancia para convertirse en preadolescente, empezaran cambios físicos y psicológicos, que drásticamente irán en torno a su comportamiento humano, ya que la etapa de cambio, genera la entrada a un nuevo modo de pensar, se viven situaciones muy diferentes que en los primeros años de vida.

El comportamiento de la persona (así como de otros organismos e incluso mecanismos), cae dentro del rango de lo que es visto como lo común, lo inusual, lo aceptable y por fuera de los límites aceptables. En sociología el comportamiento es considerado como vacío de significado, no dirigido a otro sujeto y por lo tanto una acción esencialmente humana. El comportamiento humano no puede confundirse con el comportamiento social que es una acción más desarrollada y que está dirigido a otro sujeto. La aceptación del comportamiento es relativamente evaluada por la norma social y regulada por diferentes medios de control social.

El comportamiento de la gente es estudiado por las disciplinas académicas de la psicología, la sociología, la economía, la antropología, la criminología y sus diferentes ramas.
Relación con su entorno: el hábitat del hombre no adaptación sino transformación.

El animal está vinculado a su entorno. Entorno en el que encuentra satisfacción a sus estímulos y eso le basta. Es verdad que el hombre también busca la satisfacción de sus instintos pero, al mismo tiempo, se hace cargo de mucho más, conoce otras muchas realidades y se interesa por ellas aunque no le sean útiles ni le proporcionen una satisfacción.

Para la ardilla no existe la hormiga que sube por el mismo árbol. Para el hombre no solo existen ambas sino también las lejanas montañas y las estrellas, cosa que desde el punto de vista biológico es totalmente superfluo.

El animal capta y conoce una parte del mundo lo que necesita del mundo, y eso es para él "Todo el mundo". El hombre está abierto a todo el mundo, o mejor, a todo el ser.
Por ejemplo. Si una persona le habla a otra la manera en que reacciona dicha persona es la conducta

Técnicamente, en psicología, el comportamiento se define de dos maneras:

1. Todo lo que un organismo hace frente al medio.
2. Cualquier interacción entre un organismo y su ambiente.

El comportamiento en un ser humano individual (y otros organismos e incluso mecanismos) se engloba dentro de un rango, siendo algunos comportamientos comunes, algunos inusuales. Las teorías explicativas generales sobre el origen de la conducta agresiva/violenta en el ser humano, pueden aplicarse para tratar de entender el comportamiento violento del adolescente en la escuela.

Todos estos acercamientos se agrupan en dos grandes líneas teóricas: las teorías activas o innatistas y teorías reactivas o ambientales. Las teorías activas o innatistas consideran que la agresividad es un componente orgánico o innato del individuo, elemental para su proceso de adaptación; desde esta perspectiva se considera que la agresión tiene una función positiva y que la labor de la educación consiste fundamentalmente en canalizar su expresión hacia conductas socialmente aceptables. Por otro lado, las teorías reactivas o ambientales resaltan el papel del medio ambiente y la importancia de los procesos de aprendizaje en la conducta violenta del ser humano.

Según la teoría ecológica propuesta por Bronfenbrenner (1979, citado por García, 2001) se considera la importancia de factores familiares, escolares y sociales que explican la violencia escolar, de igual forma, coloca de manifiesto cuatro contextos que reflejan la influencia en la conducta, entre los cuales, el sujeto se ve sumergido y obligado a interactuar socialmente con cada uno de ellos.

2.2.2.4.1 Comportamiento en los sistemas sociales

La estructura social es el patrón de relaciones, posiciones y número de personas que conforman la organización social de una población, ya sea un grupo pequeño o toda una sociedad. Las relaciones se dan siempre que las personas se implican en patrones de interacción continuada relativamente estables. Las posiciones (estatus social) consisten en lugares reconocidos en la red de relaciones sociales que llevan aparejadas expectativas de comportamiento, llamadas roles. Normas y reglas son impuestas para garantizar que se viva a la altura de las expectativas del rol social, y se imponen sanciones positivas y negativas para asegurar que se cumplan. Las normas y reglas son la

expresión observable de los valores de un sistema social particular. Los roles, normas y valores deben integrarse en un sistema para que éste sea completamente funcional.

Dentro de la mayoría de los grupos de animales, hay diversas especies cuyo único objetivo, es juntarse o conseguirse parejas con la finalidad de reproducirse, mientras que otros forman agrupaciones relativamente estables. Estas congregaciones suelen ser meramente uniones temporales para conseguir algún propósito en general o agrupaciones permanentes dentro de las cuales se desarrolla todas las actividades, como desplazarse, buscar alimento, reproducirse, entre otras cosas. Las especies gregarias son aquellas en la que los individuos forman agrupaciones inconsistentes dentro de las cuales existe la posibilidad de permanecer o no dependiendo de sus intereses, los cuales a su vez dependen estrictamente de la relación entre costos y beneficios que involucra estar en el grupo. En las especies sociales los individuos se relacionan entre ellos de una forma más precisa y continua, y con frecuencia los grupos están constituidos sobre todo por relativos.

Edward Wilson publicó su famoso libro *Socio biología*, en el que defendía la necesidad de aplicar los métodos biológicos al estudio de los comportamientos sociales en todas las especies, incluida la nuestra (Wilson, 1975). Este escrito despertó una gran controversia principalmente por el último capítulo el cual iba dedicado a la especie humana, el autor fue criticado debido a que su capítulo suponía haber promovido una ideología que defendía el racismo, el machismo, las diferencias sociales, el genocidio, la violación, etc. Tras tres décadas de enfrentamiento, la historia ha dictado sentencia: la socio biología ha triunfado. Los socio biólogos han avanzado a pasos agigantados no sólo en la explicación de los comportamientos sociales de muchas especies, sino también descubriendo gran variedad de estrategias y conductas que implican la actuación conjunta de individuos organizados en grupos los cuales no se sospechaba que pudieran existir. Un claro ejemplo se encuentra dentro del comportamiento de los microorganismos debido a que se manifiesta de forma compleja, ya que no solo incluye la cooperación entre individuos, sino también complejas redes de comunicación entre ellos a la hora de realizar actividades como búsqueda de alimento, reproducción.

Las adaptaciones a la vida en grupo; puesto que vivir juntos implica grandes costes, se podría pronosticar que durante la evolución de vida solitaria a vida colonial se van a desarrollar ajustes que faciliten esta transición y que contribuyan a mantenerla. Para ilustrar algunas de esas adaptaciones tenemos que ver a detalle uno de los costes más generalizados que tienen que soportar los individuos que viven en un grupo: un riesgo mayor de transmisión de enfermedades y parásitos. Su resultado se ha demostrado en muchas especies, y no sólo a nivel descriptivo, sino también a nivel experimental

En un estudio realizado por el autor José Luis Tella, de la Estación Biológica de Doñana (Sevilla) se comparó la cantidad y la variedad de parásitos sanguíneos entre parejas de aves próximas, la mayoría del mismo género), una es solitaria y la otra es gregaria. Se obtuvieron resultados que comprobaban que las especies gregarias tenían un mayor riesgo de transmisión de parásitos sanguíneos y estaban sometidas al ataque de una mayor variedad de ellos. Al comparar parejas de especies próximas, se puede sacar la conclusión de que la transición evolutiva desde la vida solitaria a la vida en grupo conlleva un riesgo elevado de infección por parásitos sanguíneos I. (Tella, 2002)

La presión selectiva que ejercen los parásitos sobre sus anfitriones es tan importante que no es raro que el augurio al que nos referíamos antes se haya comprobado en muchas especies. Si en estas especies gregarias o coloniales el riesgo de infección es tan importante que obliga a invertir mucho en mejorar el sistema inmune, ¿qué pasará si las especies sociales que viven en grandes aglomeraciones y en habitáculos cerrados? Ciertamente, viven en las condiciones óptimas para favorecer la transmisión de parásitos, pero también es cierto que en estas sociedades de insectos que evolucionaron hace muchos millones de años, se podría predecir que han debido de desarrollarse características especiales que disminuyan los costes de vivir en esas condiciones de hacinamiento. Es más se ha comprobado que en insectos sociales se produce una relación entre densidad y población y transmisión de parásitos inversa a la de otras especies.

Conducta formal; una conducta humana se considera formal cuando en el comportamiento se cumplen una serie de reglas reconocidas como valiosas en una comunidad o sociedad. En las sociedades occidentales, por ejemplo, se considera formal ser explícito, determinado, preciso, serio, puntual. Esta palabra tiene su base en la aplicación principalmente en la conducta que tienen las personas con respecto a sus valores.

Realización voluntaria; la realización voluntaria es la habilidad para construir la conducta propia en correspondencia con las exigencias de la situación concreta, anticipando los resultados intermedios y finales de la acción y seleccionando los medios adecuados. Los rasgos de los procesos voluntarios contemplan la orientación, ejecución y control.

2.2.2.5 Satisfacción.

Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior

2.2.3 CICLO MOTIVACIONAL

El punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad, esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de inconformidad y el desequilibrio si el comportamiento fue eficaz la necesidad quedara satisfecha retornando a su estado de equilibrio anterior

En ciertas oportunidades la necesidad no es satisfecha pudiendo originar frustración o compensación

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

2.2.4 CONDICIONES ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN Y LA MOTIVACIÓN

El contexto de la organización como condicionante en las teorías expuestas anteriormente se ha enfocado la satisfacción en el trabajo como un proceso por el cual el individuo se encuentra en una posición de desequilibrio en orden a las necesidades que experimenta como persona. Desde la concepción más universalista propia de la psicología esa posición producida por las necesidades, la desmotivación y otros factores activados en una determinada cultura como las expectativas y aspiraciones no serían más que productos sociales fruto del proceso de socialización e interiorización de unos valores producto de un sistema cambiante de relaciones hasta el punto que la noción del individuo no pueda ser entendida sin acudir a ese complemento social que proporciona el entorno que le rodea

Con el desarrollo de las organizaciones, las relaciones entre individuos han ido diversificándose formando estructuras en ocasiones de gran complejidad. Cada vez dependemos más de organizaciones o de centros productivos cuya función es satisfacer necesidades tanto individuales como colectivas. El individuo encuentra en la organización la respuesta a muchas de las aspiraciones personales y profesionales. Esto manifiesta la tendencia de todo individuo a asociarse a otras personas para conseguir unos fines determinados, fruto de esa relación obtiene una serie de ventajas que justifican su acción, ya sean de orden psicológico, económico, social y cultural.

La colaboración entre los individuos está orientada a la consecución de unos objetivos que presiden la actuación de cada uno y que al reunirse dos o más pasan de un interés particular a un interés común. Se crea entonces un conjunto de interdependencias, con identidad propia, que se refleja en las características de un conjunto social organizado. Para que la organización conserve su fuerza laboral ha de revisar además las necesidades, valores y expectativas de cada uno de sus miembros.

Para la consecución de aquellos objetivos se debe realizar una distinción entre las descripciones que realiza la estructura organizativa en relación a las conductas exigidas por ésta y los comportamientos reales de los miembros de la organización, ya que estos deben percibir sus empleos en términos de lo que deberían hacer.

En este tipo de enfoque entran en juego una serie de implicaciones sociológicas que hacen referencia no solo a las expectativas de los individuos, sino a los tipos de interacción social de los miembros en el puesto y que determinan su comportamiento en la organización

Los efectos de la organización en los miembros se convirtieron en tema de estudio entre los investigadores especialmente sensibilizados por la consecución de objetivos de carácter productivo. No hay que olvidar que no se trata de variables independientes, sino de aspectos íntimamente relacionados.

En realidad, el comportamiento humano en la organización está condicionado por las dimensiones estructurales y ambientales, individuales y grupales. De esta forma en casi todas las estructuras sociales el esfuerzo y la motivación humana son la principal fuente de mantenimiento, por ello aunque el enfoque teórico está dedicado a las relaciones, estas incluyen a los seres humanos. Nuestro interés se centra en comprender la acción más que observar el comportamiento de los cadetes y para ello descubrir el significado subjetivo (para los cadetes) y objetivo (para la estructura orgánica) que tienen las acciones dentro de la organización

Para ello queremos determinar cuáles son los factores que mueven a los integrantes de las organizaciones a someterse a una serie de mandatos e instrucciones, como paso previo para ocupar un lugar en la misma. Situándonos más allá del contexto individual, la acción motivacional debe ser analizada en un contexto más universal, fruto de la interacción con los individuos o grupos en la comunidad de trabajo

Ya en los 50 se publicó un estudio sobre las relaciones entre actitudes y rendimiento. Tras hacer una revisión de todos ellos se llegó a la conclusión de la escasa relación entre ambas variables. De esta forma se ha ido abandonando la institución instintiva que las relacionaba, pues habría que analizar la complejidad cognoscitiva del individuo modo en que un sujeto recibe, almacena y utiliza como información) en todo aquello que hace referencia al rendimiento

Por otra parte las relaciones entre variables pueden estar mediatizadas por diferencias personales que modifican a su vez el grado de percepción de ambas. así, algunas explicaciones que hacen referencia al modo con que se afrontan las situaciones que obedecen a distintos niveles de rendimiento, en el caso de cadetes que se encuentren competentes para una tarea su respuesta ante la frustración puede ser aumentar su rendimiento. por el contrario en personas con una baja

autopercepción de su competencia, la respuesta ante la frustración tendera a ser negativa, ya que esta clase de respuestas son más propias de estos sujetos para los que el rendimiento no es una fuente de satisfacción.

2.2.5 FORMACIÓN INTEGRAL:

Gracias a los nuevos conocimientos, avalados por investigaciones, hoy sabemos que educar es más que enseñar habilidades intelectuales: es educar a la persona en su totalidad, estimulando también sus habilidades emocionales, sociales y éticas.

Necesitamos formar estudiantes cultos e inteligentes, pero que además sean respetuosos, responsables, colaboradores y buenos ciudadanos; con valores y con habilidades para vivir esos valores en su vida cotidiana. Y para ello, necesitamos que también los profesionales de la educación y las familias, sean modelos del ejercicio de estas habilidades y sepan estimularlas en niños y jóvenes. El desarrollo personal, social y ético es central para una convivencia armónica, favorece el aprendizaje y es factor clave para la prevención de conductas de riesgo.

Si hablamos del sustantivo «Formación» es porque se busca desarrollar y orientar claramente esas diferentes dimensiones o potencialidades que poseemos. Si a ese sustantivo le añadimos el adjetivo «Integral» es para decir que ese desarrollo abarca la totalidad del ser humano.

No hay formación sin orientación; siempre se forma para algo, con un fin, con una intencionalidad, con un propósito. En educación no hay asepsia, no hay neutralidad; por eso se «forma», se da forma, de cara a una cultura, a una sociedad, en un determinado contexto. Podríamos formar para que nuestros estudiantes simplemente se adapten y se amolden al modelo social predominante, pero el compromiso que asumimos desde la Pedagogía Ignaciana es el de formar para no re-producir el «status-quo», sino para ayudar a nuestros estudiantes a ser hombres y mujeres plenamente auténticos, capaces de mirar la realidad de una manera lúcida y de comprometerse en su transformación: que piensen por ellos mismos, que sean críticos, que actúen en coherencia con sus valores y principios. En otras palabras, queremos formar, ante todo, personas competentes, capaces de discernir los signos de los tiempos de una forma reflexiva, crítica y comprometida.

Queremos formar integralmente pensando más en el ser de la persona que en su tener o saber para poder. Nuestra formación no es mera capacitación para acceder a un título académico, y adquirir

prestigio o «status» por ser egresado de una institución de renombre. Si se trata de ser, desde la visión ignaciana, es buscando ser con los demás y para los demás, a fin de servir mejor.

El desarrollo de esta Formación Integral se da a través de todo lo que intencionalmente educa en razón de nuestra propuesta: el conjunto de valores, principios, criterios, planes de estudios, programas, metodologías, actividades extracurriculares y estilo de gestión que orientan toda la tarea que se realiza en una institución educativa.

La integralidad de la propuesta también implica la articulación, es decir, que los procesos educativos estén vinculados con el propósito que se ha definido como el horizonte de la acción educativa; en otras palabras, que desde una opción educativa todas las acciones de la Institución giren en torno a lo que se busca. Ya no podrá haber tareas o funciones educativas dependiendo única y exclusivamente de una persona y en cuyo “terreno” nadie se puede “meter”, sino que definitivamente todos tendremos que ver con todo y todos seremos corresponsables de este mismo propósito.

La Formación Integral sirve, entonces, para orientar procesos que busquen lograr, fundamentalmente, la realización plena del hombre y de la mujer, desde lo que a cada uno de ellos les corresponde y es propio de su vocación personal. También, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del entorno social, puesto que ningún ser humano se forma para sí mismo y para mejorar él mismo, sino que lo hace en un contexto socio-cultural determinado con el objeto igualmente de mejorarlo.

2.2.6. FORMACIÓN MILITAR:

La Formación Militar es la preparación integral del Cadete o Alumno, en lo cognoscitivo, afectivo y psico-motriz sin distinción alguna, que se recibe en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas. La Formación Militar, es el proceso permanente orientado a capacitar y afianzar en el Cadete o Alumno, la disciplina militar, el cumplimiento del deber, la subordinación, el ejercicio del mando y el liderazgo, basados en el conocimiento de las leyes y reglamentos, cualidades y virtudes militares, así como valores de honor, moral, decoro y ética militar. (Artículo 59.- Reglamento Interno de los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas)

Conjuntamente con la formación moral y psicofísica, es la base fundamental de la formación integral del Cadete. Esta formación militar está orientada a la capacitación y afianzamiento del ejercicio del mando y liderazgo en base a la Doctrina FAP, la ciencia, arte de la guerra y el cumplimiento del deber

basado en una férrea disciplina y amor a la Patria como fundamentos de la ética militar, que le permitan formar las competencias de liderazgo castrenses del futuro Oficial FAP.

Esta formación es constante y está basada en el modelo y conducta ejemplar del superior jerárquico; abarca los ámbitos personal, familiar, promocional, institucional y nacional, rigiéndose por principios morales que orientan la formación integral del Cadete como futuro Oficial FAP, siendo estos los siguientes:

2.2.6.1 Honor

El honor es un concepto con diversas valencias, según se tome en una acepción subjetiva (lo que uno siente como su propio honor) o en su acepción social, como elemento que entra en juego en las relaciones sociales en muchas civilizaciones.

Implica la aceptación personal y la construcción en el imaginario social, e incluso en la superestructura jurídica, de una cualidad moral vinculada al deber, a la virtud, al mérito, al heroísmo; que trasciende al ámbito familiar, de la descendencia (la *sangre* y la *casta*) y de la conducta sexual (especialmente a la de las mujeres dependientes); que se refleja en la opinión, la fama o la gloria y en diferentes ceremonias de reconocimiento público; y que produce recompensas materiales o dignidades, como cargos, empleos, rentas, patrimonios, herencias, etc.

Específicamente cumplió esa función durante un gran periodo de la historia de la civilización occidental, con conceptos precedentes en la Antigüedad clásica grecorromana y en los pueblos germánicos, llegando a una alta codificación desde la conformación del feudalismo de Europa Occidental en la Edad Media. Continuó operante en las sociedades de Antiguo Régimen (la Edad Moderna en Francia, España, etc.) mientras la nobleza siguió siendo clase dominante en la sociedad estamental. El concepto pervivió en formaciones sociales históricas que se convierten en sociedades de clase o burguesas (Inglaterra) durante la Edad Contemporánea; pero su función es ya otra, exagerando sus extremos más románticos (por ejemplo, el duelo, que tiene su edad de oro en el siglo XIX).

2.2.6.2 Disciplina:

La definición de disciplina en su forma más simple es la coordinación de actitudes, con las cuales se instruye para desarrollar habilidades, o para seguir un determinado código de conducta u

"orden". Un ejemplo es la enseñanza de una materia, ciencia o técnica, especialmente la que se enseña en un centro (Docente - asignatura).

A menudo, el término "disciplina" puede tener una connotación negativa. Esto se debe a que la ejecución forzosa de la orden —es decir, la garantía de que las instrucciones se lleven a cabo— puede ser regulada a través de una sanción. También puede significar **autodisciplina**, en el sentido de "hacerse discípulo de uno mismo", es decir, responder actitudinalmente y en conducta a comprensiones e ideales más altos.

La disciplina significa instruir a una persona o animal a tener un determinado código de conducta u orden. En el campo del desarrollo del niño, la disciplina se refiere a los métodos de formación del carácter y de la enseñanza de auto-control y de un comportamiento aceptable, por ejemplo, enseñar a un niño a lavarse sus manos antes de las comidas. Aquí, lavarse las manos antes de las comidas es un patrón particular de comportamiento, y el niño está siendo disciplinado para adoptar ese patrón. Para la disciplina también da lugar a la palabra disciplinador, lo que denota una persona que impone orden.

Sin embargo, por lo general el término "disciplina" tiene una connotación negativa. Esto se debe a la necesidad de mantener el orden - es decir, que las instrucciones de garantizarlo se lleven a cabo. El orden es a menudo regulado a través del castigo.

Ser disciplinado es entonces, sujeto al contexto, ya sea una virtud (la capacidad de seguir instrucciones en forma correcta) o un eufemismo para el castigo (que también puede ser denominado como "procedimiento disciplinario"). Como sustantivo concreto, la disciplina se refiere a un instrumento de castigo, por ejemplo, en la mortificación de la carne (ver también: flagelación). Este instrumento también se puede aplicar a uno mismo, por ejemplo, en penitencia por no ser lo suficientemente disciplinados.

Una disciplina académica se refiere a un cuerpo de conocimiento que se está dando a - o ha recibido - un discípulo. Entonces, el término puede denotar una "esfera de los conocimientos" en la cual la persona decidió especializarse. En un instituto de enseñanza superior, el término disciplina es a menudo sinónimo de facultad

2.2.6.2.1 La disciplina militar:

La disciplina militar se refiere a la regulación de los comportamientos de los miembros de cualquier militar, que implica reglas que rigen la orientación de los objetivos y el comportamiento dentro y fuera de la institución, incluyendo la socialización de los procesos que ocurren en entrenamiento militar Disciplina Militar

Las reglas de disciplina son más firmes o más laxos en función de la cultura dominante de los militares del país o la institución. Ya en el momento del ejército romano, la disciplina se aplica a través de la justicia militar, pero con recopilaciones más amplias de leyes, como la del Codex Theodosianus, que contenía las disposiciones relativas a la disciplina militar.

La disciplina ha sido una de las palabras no bien entendidas, pues se la considera como una limitación a la libertad, un código de prohibiciones innecesarias y una adhesión a exigencias supuestamente arbitrarias; se entiende como el juzgamiento de las acciones realizadas por el personal militar, juzgamiento que es considerado muy riguroso y especialmente estricto, pero que jamás vulnera los principales y primarios derechos constitucionales y humanos del militar como persona, como ser humano.

En la práctica normalmente, se tiende a confundir a la disciplina con su exteriorización y/o con los medios para satisfacer la obediencia, la subordinación, el respeto al superior, etc., son las manifestaciones de ese cuerpo legal.

Rosario Ortega y Rosario Del Rey (2007) señalan que lo que se entiende como disciplina (desde una versión constructivista-consensualista) se refiere a un sistema de normas que una organización se proporciona a sí mismo. Las cuales se han creado de forma democrática y se han revisado críticamente por todos los miembros de la comunidad. Al disciplinar se instruye a una persona a tener determinado código de conducta u orden. Por otro lado Ortega y Del Rey cuestionan la disciplina dentro de la escuela, ya que es muy distinto porque no llega a ser democrática, a los alumnos no los hacen partícipes en la elaboración de estas. Lo cual genera que los estudiantes no las reconozcan como obligaciones propias o responsabilidades que tienen que asumir. En el caso de los niños la disciplina ayuda a formar el carácter y a enseñarle el auto-control y comportamientos aceptables.

2.2.6.3 Responsabilidad

La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Una vez que pasa al plano ético (puesto en práctica), se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral para ayudarte en un futuro.

Una persona se caracteriza por su responsabilidad porque tiene la virtud no sólo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan las citadas decisiones y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento.

2.2.6.4 Honradez

Es la rectitud de ánimo y la integridad en el obrar. Quien es honrado se muestra como una persona recta y justa, que se guía por aquello considerado como correcto y adecuado a nivel social. Por ejemplo: “Mi abuelo me enseñó que la honradez es lo más importante a la hora de los negocios”, “El gerente fue despedido por faltar a su honradez”, “Encontré un maletín con dinero y documentos importantes en un taxi e hice todo lo posible por contactar con su dueño: mi honradez no me permitió dudar ni por un segundo”.

2.2.6.5 Lealtad

La lealtad es una devoción de un sujeto o ciudadano con un estado, gobernante, comunidad, persona, causa o a sí mismo. No existe acuerdo entre los filósofos sobre a qué cosas o ideas se puede ser leal. Algunos sostienen que se puede ser leal a un espectro muy amplio de cosas, mientras que otros argumentan que solo se puede ser leal a otra persona y que ello es una relación estrictamente interpersonal.

La lealtad es un valor que básicamente consiste en nunca darle la espalda a determinada persona o grupo social que están unidos por lazos de amistad o por alguna relación social, es decir, el cumplimiento de honor y gratitud, la lealtad está más apegada a la relación en grupo.

La lealtad es un cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor. Es una virtud consistente en el cumplimiento de lo que exigen las normas de fidelidad, honor y gratitud. Adhesión y afecto por alguien o por alguna cosa.

2.2.6.6 Honestidad

Es el valor de decir la verdad, ser decente, recatado, razonable, justo y honrado. Desde un punto de vista filosófico es una cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo como se piensa y se siente. Se refiere a la cualidad con la cual se designa a aquella persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra. Quien obra con honradez se caracterizará por la rectitud de ánimo, integridad con la cual procede en todo en lo que actúa, respetando por sobre todas las cosas las normas que se consideran como correctas y adecuadas en la comunidad en la cual vive.

En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo exterior, los hechos y las personas; en otros sentidos la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.

Honestidad y honradez, términos originariamente distintos, se han aproximado con el lapso del tiempo y la influencia del idioma inglés; de tal modo que se está produciendo una suerte de refundición de ambos para aludir a la definición de honradez, siendo ésta sólo una de las acepciones del vocablo "honestidad".

2.2.6.7 Justicia

Es la concepción que cada época y civilización tiene acerca del sentido de sus normas jurídicas. Es un valor determinado como bien común por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes. Es el conjunto de pautas y criterios que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

Igualmente la justicia ha sido entendida como virtud humana, puede ser definida como el arte de hacer lo justo, y de «dar a cada uno lo suyo» básicamente esto nos dice que la justicia es la virtud de cumplir y respetar el derecho, es el exigir sus derechos, es otorgar los derechos a un individuo.

Para diversos autores la justicia no consiste en dar o repartir cosas a la humanidad sino el saber decidir a quien le pertenece esa cosa por derecho. La Justicia es ética, equidad y honradez. Es la voluntad constante de dar a cada uno lo que es suyo. Es aquel sentimiento de rectitud que gobierna la conducta y hace acatar debidamente todos los derechos de los demás

Todas las virtudes están comprendidas en la justicia. En definitiva, la verdadera justicia es el arte de dar lo justo o hacer dar lo justo a un individuo, basándose en los principios del arte del derecho, sin tener ningún tipo de discriminación o preferencia hacia ninguna persona; de lo contrario se estaría dando una justicia falsa, y ello no sería «dar a cada uno lo suyo», sino «dar a él lo que le toque», dependiendo de su clase social o raza, etc.

2.2.6.8 Vocación de servicio

El concepto de vocación, que proviene del vocablo latino *vocatio*, refiere a la tendencia de una persona hacia un oficio, una actividad o un cierto estado. Servicio, por su parte, alude en su sentido más amplio al acto y la consecuencia de servir: estar a disposición de alguien, ser útil para algo.

La idea de vocación de servicio, de este modo, se vincula a la predisposición de un individuo para satisfacer las necesidades de otro. Quienes tienen vocación de servicio, por lo tanto, se inclinan a brindar colaboración o ayuda.

Puede relacionarse la vocación de servicio con la solidaridad y el accionar desinteresado. Al brindar un servicio solidario, la persona recibe una recompensa que se puede calificar como interna o espiritual: la satisfacción de hacer aquello que se cree correcto. No se busca, en cambio, satisfacer un interés material u obtener otro tipo de rédito.

El egoísmo, la comodidad y la pereza son cuestiones que quedan de lado cuando un ser humano pone en práctica su vocación de servicio. Supongamos que una mujer decide pasar su tiempo libre preparando comida y sirviéndola a los vecinos carenciados de su barrio. Esta persona podría destinar ese tiempo a dormir, mirar la televisión o irse de compras, pero prefiere inclinarse a su vocación de servicio para mejorar la vida de los demás.

2.2.6.9 Servicio

Con origen en el término latino *servitium*, la palabra servicio define a la actividad y consecuencia de servir (un verbo que se emplea para dar nombre a la condición de alguien que está a disposición de otro para hacer lo que éste exige u ordena).

Esta noción brinda además la posibilidad de nombrar al ofrecimiento de una celebración religiosa, a un equipo de sirvientes que se desempeña en un hogar, al dinero que se abona cada año por el ganado y a la prestación humana que permite cubrir necesidades sociales y que no guardan relación con la elaboración de bienes materiales.

Entre las particularidades intrínsecas a un servicio que permiten diferenciar a éste frente a un producto se pueden citar la intangibilidad (un servicio no puede ser visto, sentido, oído ni escuchado antes de adquirirlo), la heterogeneidad (dos o más servicios pueden resultar parecidos pero nunca serán idénticos ni iguales), la perecibilidad (un servicio no puede ser almacenado), la inseparabilidad (la producción y el consumo se desarrollan de forma parcial o completamente paralelos) y la ausencia de propiedad (quienes contratan un servicio consiguen el derecho a recibir una prestación, uso, acceso o arriendo de una cosa, pero no se vuelven propietarios de él).

En este sentido sería necesario establecer que existen multitud de tipos de servicio dentro de lo que es el citado sector económico. No obstante, entre los más significativos se encuentran los llamados servicios públicos y los servicios privados.

El primer tipo es aquel que se caracteriza porque engloba a una serie de actividades que son realizadas por profesionales que se encuentran trabajando para lo que es la Administración Pública de una ciudad, región o país. Conjunto de acciones que tienen como objetivo satisfacer necesidades básicas y fundamentales del ciudadano como pueden ser la educación, la sanidad o el transporte.

El segundo tipo de servicios citado, el privado, sin embargo se caracteriza porque define a las actuaciones que son realizadas por profesionales que dependen de empresas e industrias particulares y privadas. En este caso concreto, por tanto, el ciudadano más que como tal ejerce como cliente o consumidor de aquellas.

Partiendo de todo ello podríamos establecer una diferenciación tal como la siguiente entre las dos clases de servicios citados. Así, por ejemplo, la asistencia sanitaria que se recibe en un hospital dependiente de la administración de la ciudad es un servicio público mientras que la contratación de un servicio de catering en una empresa es un servicio privado.

2.3 Glosario de términos

Cognición

Se define como la facultad de un ser vivo para procesar información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido y características subjetivas que permiten valorar la información

Disciplina Militar

Es uno de los pilares fundamentales de la vida militar, es la exacta observancia de las normas y reglamentos establecidos para los miembros de la Fuerza Armada y el acatamiento integral de las órdenes y disposiciones por todos y cada uno de sus miembros.

Dominio Cognoscitivo

Órdenes, disposiciones, misiones o tareas auto impuestas o impuestas por la Institución.

Formación Integral

Podemos definir la Formación Integral como el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y socio-política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad. Es decir, vemos el ser humano como uno y a la vez pluridimensional, bien diverso como el cuerpo humano y a la vez plenamente integrado y articulado en una unidad.

Formación Militar

Es el proceso de preparación integral que sigue todo Cadete y/o Cadete Aspirante en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas

Identidad

Conjunto de rasgos o características de una persona o cosa que permiten distinguirlas de otras en un conjunto

Moral

Disciplina analógica que enseña las reglas que debe regirse para hacer el bien y evitar el mal. La moral está conformada por un conjunto de valores que se denominan valores morales, y que entre los principales se encuentran: la verdad, la justicia, la honestidad, el valor, el honor, la virtud y la lealtad.

Percepción

Es el primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos

Propensión

Termino que deriva de propenso, se refiere a una tendencia o inclinación hacia alguna cosa

Responsabilidad

Se expresa en el espontáneo propósito de cumplir adecuadamente con las responsabilidades del servicio militar.

Valor

Aquella cualidad del espíritu que le hace resistir a la tentación natural de abandonar lo que se está haciendo frente al peligro; el valor no significa carecer de miedo, al contrario es haber logrado vencerlo.

CAPITULO III : METODOLOGIA

3.1 Diseño de la investigación:

La presente investigación tiene un diseño de tipo descriptivo-comparativo (Sánchez y Reyes, 1996) porque el estudio tiene el objetivo de determinar el grado de satisfacción que tengan los cadetes de pertenecer a ésta institución y ser partícipe sin manipular las variables o exponer a estímulos a los cadetes

Es transversal porque el experimento se realizara en un solo examen con el objetivo de obtener el grado de satisfacción que tengan los cadetes. El tipo es descriptivo-correlacional, porque se refiere al nivel de rendimiento con el grado de satisfacción

3.2 Variables:

3.2.1. Identificación de las variables de estudio:

- Variable “1”: Formación integral
- Variable “2”: Satisfacción

3.2.2 Definición operacional

Variable (1) Formación integral, proceso mediante el cual se determinarán las maneras en las que se formulará un tipo de formación hacia un personal para cumplir con un objetivo determinado. Según los resultados obtenidos de la encuesta se establecerán procesos de formación integral que conlleven a la consecución de objetivos planteados para lograr la misión

Variable (2) Satisfacción, se entiende la agradable reacción emocional de felicidad tras haber cumplido un deseo o haber alcanzado una meta. La satisfacción, como toda emoción, le sirve de estímulo al comportamiento del ser humano y juega un papel importante en todo sistema social Será estudiado mediante una encuesta en la que se indicará el grado de satisfacción que tengan con respecto a la formación que llevan en diferentes ámbitos

Tabla 1

Definición conceptual, operacional y dimensiones de las variables en investigación

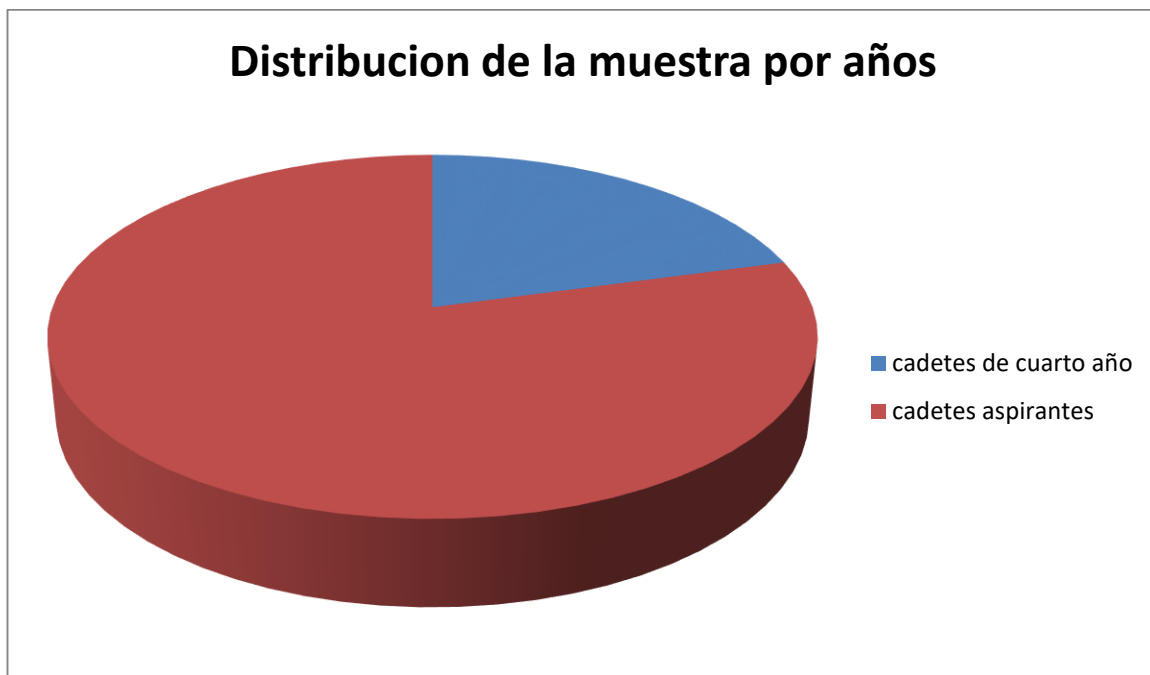
Variables:	Formación integral	Satisfacción
Definición conceptual	Proceso mediante el cual se determinarán las maneras en las que se formulará un tipo de formación hacia un personal para cumplir con un objetivo determinado.	Satisfacción se entiende la agradable reacción emocional de felicidad tras haber cumplido un deseo o haber alcanzado una meta. La satisfacción, como toda emoción, le sirve de estímulo al comportamiento del ser humano y juega un papel importante en todo sistema social
Definición operacional	Según los resultados obtenidos de la encuesta se establecerán procesos de formación integral que conlleven a la consecución de objetivos planteados para lograr la misión	Será estudiado mediante una encuesta en la que se indicará el grado de satisfacción que tengan con respecto a la formación que llevan en diferentes ámbitos
Dimensiones	La Formación integral es parte fundamental en el desarrollo del cadete y esta se divide en 5 dimensiones que son: académico, psicofísico, las cuales son tomadas para el presente estudio.	Para su evaluación del nivel de satisfacción en la formación del cadete se desarrollaría en las dimensiones afectivas, cognitiva para el presente estudio.

3.3 Población y muestra:

La población de la investigación en estudio está conformado por 22 cadetes de cuarto año y 84 cadetes aspirantes que hacen un total de 106 cadetes la totalidad de la población por ser un grupo pequeño conformó a ser la muestra de estudio

Tabla 2
Distribución de la muestra por años

Cadetes	Numero	Porcentaje
Cadetes de Cuarto año	22	39.85 %
Cadetes aspirantes	84	60.15%
TOTAL	106	100%



3.4 Técnicas de obtención de datos

Para medir la variable satisfacción en los cadetes de utilizó el instrumento de la universidad de Tolima que consta de 45 ítems con 5 alternativas

Validez y confiabilidad:

Se realizó un análisis de ítem mediante la correlación ítem –test para validar el instrumento como se observa en la tabla

3.5 Procedimientos

Los resultados de normalidad para los puntajes de la variable de estudio, se utilizará al estadístico Shapiro-Wilk con la muestra de los cadetes de 4to año por ser un número de 22 y se utilizará al estadístico Kolmogorov-Smirnov con los cadetes aspirantes por ser un número de 84. Todos los análisis estadísticos se realizaron con un nivel de significancia de $p < 5e$

La prueba para determinar la confiabilidad fue el Alpha de Cronbach, mediante la cual se obtuvo un coeficiente por encima de 0.70 para satisfacción, tal como se muestra en la Tabla 2, lo cual indica que el instrumento es confiable.

Tabla 3

Coefficiente Alpha de Cronbach para satisfacción

Variable	Alpha
Satisfacción	0.945 ***

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

3.6 Técnicas de procesamiento de datos y análisis

- Registro manual.- Se aplicará para digitar la información de las diferentes fuentes sobre las variables en estudio.
- Proceso computarizado con SPSS.- Para digitar, procesar y analizar datos y determinar indicadores promedios, coeficientes de asociación y de causalidad, entre las variables en estudio.

Se aplicarán las siguientes técnicas de análisis:

- Estadística descriptiva.- para comunicar de manera organizada la información obtenida, a través de medidas de tendencia central y medidas de dispersión, gráficas de barras y de pastel, y cuadros de porcentajes.
- Estadística inferencial.- a fin de establecer la validez de la hipótesis, a través de las pruebas estadísticas pertinentes, para a partir de lo cual desarrollar la discusión y determinar las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Tabla 4
Prueba de normalidad entre los grupos por años

año	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUM cda	,072	84	,200*	,985	84	,422
A cd4	,165	22	,124	,907	22	,041

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

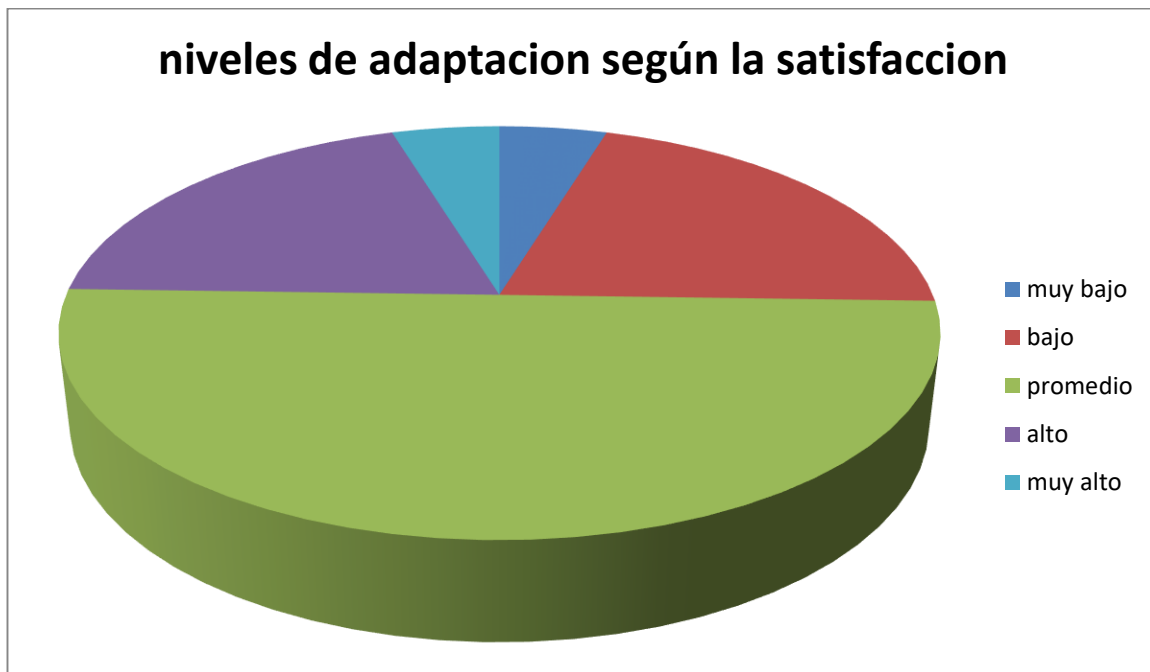
a. Corrección de la significación de Lilliefors

CAPITULO IV: RESULTADOS

Según la tabla 4 podemos observar que un 50 % de la muestra en estudio muestra un nivel promedio de adaptación, un 20.8% un nivel bajo de adaptación, un 19,8% presenta un nivel alto de adaptación, y un 4,7 % se encuentra en el nivel muy bajo y muy alto

Tabla 5
Niveles de adaptación según la Satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
MUY BAJO	5	4,7
BAJO	22	20,8
PROMEDIO	53	50,0
ALTO	21	19,8
MUY ALTO	5	4,7
Total	106	100,0



En la tabla 5, se muestran los resultados de normalidad para los puntajes de la variable de estudio, se utilizó al estadístico Shapiro-Wilk con la muestra de los cadetes de 4to año por ser un numero de 22 y se utilizó al estadístico Kolmogorov-Smirnov con los cadetes aspirantes por ser un numero de 84, con la cual se verificó que los datos tienen una distribución no normal, por ello, para las comparaciones se utilizó la prueba de Mann-Whitney

Tabla 6

Distribución normal de Kolmogorov-Smirnov para la satisfacción de los CDA

Grado	Estadístico	gl	Sig
CDA	.072	84	.200

Tabla 7

Tabla de distribución no normal de Shapiro-Wilk para la satisfacción de los CD4

Grado	Estadístico	gl	Sig
CD4	.907	22	.041

Al analizar la variable de satisfacción , la tabla muestra que el valor de significancia asintota no supera el 0.05 ,por lo tanto se acepta la hipótesis general que plantea que existe diferencia entre la satisfacción que muestran los cadetes aspirantes y cadetes de cuarto año

Tabla 8

Tabla de comparación según el año entre los CD4 y CDA

U de Mann-Whitney	z	sig
528	-3,330	,001

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio tuvo como propósitos identificar primeramente la diferencia entre la satisfacción de los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes para lo cual se utilizó un test de 45 ítems con 5 alternativas. Tales resultados están expuestos en el capítulo IV de este trabajo.

La muestra fue seleccionada dentro del personal de cadetes, que convinieron en participar voluntariamente en el estudio. De los 106 encuestados, 22 fueron cadetes de cuarto año y 84 cadetes aspirantes

Obteniéndose como resultados después de la prueba de normalidad para los puntajes de la variable de estudio, en la cual se utilizó al estadístico Shapiro-Wilk con la muestra de los cadetes de 4to año por ser un número de 22 y se utilizó al estadístico Kolmogorov-Smirnov con los cadetes aspirantes por ser un número de 84, con la cual se verificó que los datos tienen una distribución no normal, por ello, para las comparaciones se utilizó la prueba de Mann-Whitney cuyo resultado comprobó la teoría de que existe una diferencia de satisfacción en la formación entre los CD4 y CDA. Se confirma el estudio en el cual según Gutiérrez Martínez de la Universidad Peruana de los Andes, sostiene en su estudio sobre “Motivación, desempeño y satisfacción laboral...”, que en la universidad existe una diferencia entre el grado de satisfacción con el personal durante su primer año con el personal que finaliza su carrera

Con respecto al clima laboral observamos en general que más del 70% del personal docente y administrativo refieren que la Facultad de Medicina de la UNAP, es un lugar grato para trabajar, que les gusta su trabajo, que no lo cambiarían por otro, que tienen Jefes probos, compañeros solidarios y se sienten satisfechos (Valor de $p < 0,000$).

En resumen, la relación encontrada entre satisfacción y desempeño en un centro, es que tanto la satisfacción es gradualmente diferente con respecto al año de estudio que se está cursando.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1.1 El test de la universidad de Tolima cuenta con apropiados niveles de confiabilidad, obtenidos después de la eliminación de 2 de los 56 ítems de los que disponía inicialmente.
- 2.1 La satisfacción se relaciona de manera directa y significativa con la formación integral entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP
- 3.1 Los niveles de satisfacción analizadas se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría.
- 4.1 Según los resultados obtenidos se comprobó que existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción de los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes
- 5.1 Se determina que se tendrá que solicitar diversas técnicas y estudios respecto a la formación integral para igualar el nivel de satisfacción de los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes

RECOMENDACIONES

- 1.1 Si bien el nivel de satisfacción es el promedio sugiere que a pesar de la estructura rígida del régimen es posible lograr climas diferenciados. Por ello sería recomendable realizar trabajos
- 2.1 Para mejorar el nivel de satisfacción en el factor formación integral, se sugiere desarrollar dinámicas, con el fin de sensibilizar acerca de las formas positivas de relación y desarrollar estrategias diferenciadas para cada grupo
- 3.1 Se sugiere complementar esta investigación con un estudio cualitativo para confirmar las causas de los hallazgos resultados de la presente investigación.
- 4.1 Analizar las causas de la diferencia en la satisfacción entre los cadetes aspirantes y cadetes de cuarto año
- 5.1 Implementar los resultados entre las diferencias de satisfacción de los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes en el presente estudio para el desarrollo de la formación integral de los cadetes.

REFERENCIAS

- Ackerman y French (2004): Investigación de un caso organizacional del clima y satisfacción
- Bronfenbrenner (1979) Teoría ecológica
- Cannon (1932) Equilibrio interno
- Del aguila (2004): factores socioeconómicos de los pp ff y socio individuales en el rendimiento académico de los alumnos de los primeros ciclos de la universidad de lima
- García (2001) citando a Bronfenbrenner
- Hackman y Oldham (1976): modelo de motivación laboral
- Haymcbear (1993); clima positivo y los indicadores de desempeño
- Maslow Abraham (1970): motivación y personalidad
- Ortega Rosario (2007) La disciplina
- Robbins (1987): comportamiento organizacional d.f edit Prentice hall
- Rocher g,(1996): introducción a la sociología general Barcelona editorial Herder
- Torres (1987): estudio sobre la satisfacción laboral en el hospital Rebagliati y hospital 2 de mayo
- Sánchez y Reyes (1996) diseño de investigación descriptivo-comparativo
- Tsung (2001): exploración de las relaciones entre clima de organización
- Wilson Edward (1975) Socio biología
- Tella Jose Luis (2002) Estación Biológica de Doñana

ANEXOS

ANEXO No. 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Satisfacción por la formación integral en los cadetes
de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea de Perú

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES	MÉTODO
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre los grados de satisfacción en la formación integral entre cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Cuál es el grado de satisfacción en la formación integral de los cadetes de cuarto año?</p> <p>¿Cuál es el grado de satisfacción en la formación integral de los cadetes aspirantes?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la diferencia entre el grado de satisfacción en la formación integral entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1.-Determinar el grado de satisfacción en la formación integral del personal de cadetes de cuarto año de la EOFAP</p> <p>2.- Determinar el grado de satisfacción en la formación integral del personal de cadetes</p>	<p>HIPOTESIS PRICIPAL</p> <p>Existe un interés por determinar la diferencia entre los grados de satisfacción de formación integral entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP</p> <p>HIPOTESIS SECUNDARIAS</p> <p>Existe diferencia en el grado de satisfacción en la formación integral entre los cadetes de cuarto año y cadetes aspirantes de la EOFAP</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1</p> <p>SATISFACCION POR LA FORMACIÓN INTEGRAL</p> <p style="text-align: center;">DEFINICION CONCEPTUAL</p> <p>Satisfacción se entiende la agradable reacción emocional de felicidad tras haber cumplido un deseo o haber alcanzado una meta. La satisfacción, como toda emoción, le sirve de estímulo al comportamiento del ser humano y juega un papel importante en todo sistema social</p> <p style="text-align: center;">DEFINICION OPERACIONAL</p> <p>Será estudiado mediante una encuesta en la que se indicará el grado de satisfacción que tengan con respecto a su formación</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Es de tipo descriptivo-comparativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION:</p> <p>Es no experimental</p> <p>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo ,inductivo y deductivo</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>Integrada por todos los cadetes de EOFAP de la cual se extraerá una muestra aleatoria en base a la siguiente formula estadística para poblaciones conocidas</p> $n' = \frac{S^2}{V^2}$ <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Se utilizaran las siguientes técnicas La encuesta y análisis documental Los instrumentos serán el cuestionario y la guía de análisis documental respectivamente</p>

ANEXO N°2 : CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE CADETES

Edad:.....

Género: M F

Año de estudio:.....

Especialidad:..... Fecha:.....

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer tu grado de satisfacción con la formación, a fin de tomar las decisiones pertinentes para mejorarlos., por lo que tu opinión es muy importante y será tomada en cuenta. Los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y tu opinión se mantendrá anónima. Los datos generales que solicitamos al inicio del cuestionario son sólo para el análisis más completo de los resultados lee cuidadosamente cada uno de los apartados y responde a los enunciados señalando la opción que mejor refleja tu grado de satisfacción. Tienes 5 opciones de respuesta y sólo puedes marcar una por cada opción

Enseñanza:

¿Qué tan satisfecho estás con la enseñanza que te han brindado tus profesores de acuerdo con los siguientes aspectos?	Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
El dominio que tienen los profesores sobre la materia					
Las estrategias de enseñanza utilizadas en las clases (exposiciones,					
Los recursos didácticos que se utilizan en las clases (acetatos,					
Las estrategias de evaluación que utilizan los profesores (trabajos,					
La asesoría académica que he recibido de mis profesores cuando lo					

Habilidades de aprendizaje:

¿Qué tan satisfecho estas con las habilidades básicas de aprendizaje que se te han proporcionado al estudiar en la EOFAP?	Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Escritura (buena ortografía y redacción)					
Lectura (comprender información escrita)					
Comunicación verbal (explicar un tema, usar vocabulario técnico)					
Comunicación asertiva (escuchar mejor a los demás)					
Habilidades de computación					
Habilidades de investigación					
Organización de tiempo (puntualidad, responsabilidad en la entrega)					
Trabajo individual					
Trabajo de equipo					
Tolerancia (respetar diferentes filosofías y culturas)					

Evaluación final

Grado de satisfacción que tienes de acuerdo a los siguientes aspectos de tu educación universitaria.	Muy	Satisfecho	Poco	Insatisfecho	Muy
Especialidad elegida					
Área de desempeño					
La institución					
Mi experiencia como estudiante en EOFAP					

Contesta sí o no a los siguientes planteamientos.	S	N
Me inscribiría de nuevo en esta institución		
Recomendaría la institución a mis amigos, familiares o conocidos		
Me siento parte de la EOFAP		

