



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



TRABAJO ACADÉMICO

**MEJORA DE LA CONVIVENCIA DEL PERSONAL DE TROPA
DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO DEL GRUPO DE
ARTILLERÍA DE CAMPAÑA N°4 CORONEL JOSÉ JOAQUIN**

INCLAN JULIACA, 2024

PRESENTADO POR:

EDGAR CASTILLO MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
GERENCIA Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**

PUNO – PERÚ

2024



EDGAR CASTILLO MAMANI

MEJORA DE LA CONVIVENCIA DEL PERSONAL DE TROPA DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO DEL GRUPO DE ARTILLER

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:419028731

Fecha de entrega

30 dic 2024, 1:22 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 dic 2024, 1:26 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

INFORME PARA REPOSITORIO-EDGAR CASTILLO.pdf

Tamaño de archivo

3.2 MB

60 Páginas

9,497 Palabras

54,781 Caracteres








18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

V°B°

Firmado digitalmente por FERRO
GONZALES, Polan Francisco FAU
20145496170 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.01.2025 04:09:41 -05:00

Universidad
Nacional
del Altiplano



Firmado digitalmente por
CERVANTES ZAVALA, Celia FAU
20145496170 act
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.01.2025 14:59:36 -05:00





DEDICATORIA

Con mucho amor a mi familia, por su paciencia y por estar siempre a mi lado, brindándome el aliento necesario para superar los desafíos y seguir adelante. Este trabajo es un reflejo del compromiso y el esfuerzo de todos aquellos que han estado a mi lado. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento y dedicación.

Edgar Castillo Mamani



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este proyecto de intervención. En primer lugar, al Comandante y a la IPRESS Enfermería GAC N°4 Juliaca, así mismo agradezco a mi asesor, cuyo apoyo y guía han sido cruciales en cada fase del proceso. Especialmente, quiero agradecer a mi esposa y mis hijos, quienes me brindaron su total respaldo. Cada esfuerzo valió la pena, ya que aprendí a llevar a cabo mi trabajo con mejores herramientas, lo que me ha permitido tener una nueva perspectiva sobre la salud.

Edgar Castillo Mamani



ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	9
I. EL PROBLEMA	10
II. JUSTIFICACIÓN.....	12
III. OBJETIVOS.....	14
3.1. OBJETIVOS GENERALES	14
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
4.1. BASES TEÓRICAS	15
4.1.1. Convivencia	15
4.1.2. Habilidades sociales base de una convivencia sana.....	15
4.1.3. Conductas agresivas.....	16
4.1.4. Habilidades sociales y comunicativas:.....	17
4.1.5. Relaciones interpersonales	19
4.1.6. Ejército Peruano	22
4.1.7. Servicio militar voluntario	23
4.1.8. Definición de Términos básicos.....	23
4.2. ANTECEDENTES DE LA INTERVENCIÓN	24
4.2.1. INTERNACIONAL	24
4.2.2. NACIONAL.....	24
4.2.3. LOCAL	25
V. METODOLOGÍA.....	27
5.1. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	27
5.2. POBLACIÓN BENEFICIARIA	27
5.3. ESTRATEGIAS	27
5.4. LÍNEAS DE ACCIÓN	30



5.5. SOSTENIBILIDAD	31
5.6. MATRIZ DE PROGRAMACIÓN	32
VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
VII. CONCLUSIONES	40
VIII. RECOMENDACIONES	41
IX. BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXOS	47

Área: Ciencias de la Salud.

Tema: Gerencia y Gestión de Servicios de Salud.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 29 de noviembre del 2024.



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Nivel de agresividad del personal de tropa del servicio militar voluntario GAC N°4 Coronel José Joaquín Inclan Juliaca, 2024.....	33
TABLA 2: Personal de tropa que asistió a los talleres, mejora de la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario del GAC N°4 Coronel José Joaquín Inclan Juliaca, 2024	35
TABLA 3: Actividades desarrolladas del objetivo específico 1	36
TABLA 4: Actividades desarrolladas del objetivo específico 2	37
TABLA 5: Actividades desarrolladas del objetivo específico 3	38



RESUMEN

La intervención se realizó en el servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca. El presente trabajo de intervención, tiene como objetivo mejorar la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario. Se aplicó la entrevista, el test de agresividad de la Psicóloga. Ana Muñoz que consta de 25 preguntas y talleres, con el propósito de identificar los problemas como son: conductas agresivas, deficiencia en la comunicación del personal y conflictos interpersonales. Resultados de la intervención del nivel de agresividad en el personal de tropa se encontró que el 56% presenta un comportamiento equilibrado, el 25% altos niveles de agresividad, y el 19% de los soldados se consideran no agresivos. Después de implementar las intervenciones, se registró una reducción en el porcentaje de personal clasificado como "Muy Agresiva" del 25% al 20%, y un incremento en los grupos "Equilibrado" y "No Agresivo" del 56% al 60% y del 19% al 20%, respectivamente. La asistencia del personal de tropa fue en un 100% para conductas agresivas, el 88% para las habilidades sociales y comunicativas, un 94% el respeto interpersonal del personal de tropa. La conclusión de la intervención en la convivencia militar ha tenido un impacto significativo por lo que se recomendó a las autoridades del ejército implementar planes y programas que permitan mejorar la convivencia del personal de tropa.

Palabras clave: Mejora, convivencia, personal, servicio militar voluntario.



I. EL PROBLEMA

La convivencia, es la habilidad de las personas para construir relaciones sociales y humanas significativas, basadas en la tolerancia y el respeto (1). Por otra parte, la convivencia militar es un elemento esencial en la doctrina de formación del personal militar, ya que constituye el principal motor del proceso de socialización de los soldados. Este proyecto es crucial para fomentar su mejora y desarrollo adecuado, con el propósito de establecer una convivencia fundamentada en valores como la disciplina, el servicio, el liderazgo, la identidad y la iniciativa. Asimismo, el servicio militar voluntario desempeña un papel vital en la construcción de la identidad personal y la autoestima. Sin embargo, el rigor del entorno y del entrenamiento castrense puede afectar negativamente a estos aspectos (1).

De acuerdo al informe de defensoría del pueblo, da cuenta de los problemas advertidos en la prestación del servicio militar voluntario a partir de la información recogida en distintas fuentes, maltratos en la base militar, afectaciones a la integridad personal, problemas familiares, temor por ser castigados, problemas de alimentación, lo cual se constituye como causas directas del problema central (2).

Así mismo, Morales menciona que el principal problema del servicio militar voluntario (SMV) en Perú es la falta de inclusión social y la discriminación. Aunque el SMV busca ser una política pública inclusiva, en la práctica no responde equitativamente a todos los jóvenes, especialmente en términos de género y procedencia (3).

Huamani (2021) en su tesis “Estrés percibido y agresividad en el personal del Servicio Militar Voluntario de la III División del Ejército Peruano durante el periodo de aislamiento social por COVID-19, halló que, en el rango de soldado y cabos el nivel de agresividad es de mayor porcentaje alcanzando el 33.3 % (4).

En el ejército de la GAC N°4 Juliaca, se realiza la atención en el servicio de psicología al personal militar donde se ha identificado una creciente preocupación por la



inadecuada convivencia entre el personal de tropa. Se identificaron casos de agresiones psicológicas que, además, pueden transformarse en maltratos físicos, obstaculizando así el desarrollo normal de la víctima tanto dentro como fuera del ejército.

Los abusos se dirigen hacia grupos vulnerables y subordinados, como sargentos, cabos y soldados. Estas situaciones generan una exclusión social que mantiene a las víctimas en un estado constante de temor al realizar sus tareas en el ejército, lo que resulta en un bajo rendimiento e incluso en la desertión.

Al ocurrir estas agresiones, se pueden identificar causas como:

- **Falta de valores.** Los valores si bien son parte de la formación militar que se imparte al soldado, su origen radica en el hogar, donde los padres deben fomentar principios como el respeto y la tolerancia.
- **Ausencia de motivación militar.** La motivación inicia y mantiene las conductas orientadas a lograr un objetivo, la ausencia de motivación puede ser por factores individuales (problemas personales), ambientales (falta de entrenamiento) y culturales (diferencias culturales).
- **Conflicto interpersonal.** Es un desacuerdo entre dos o más personas que surge de la percepción de sus intereses valores o necesidades.

El efecto de este problema es:

- Bajo rendimiento, agresión física y psicológica.
- Baja autoestima.
- Malas influencias en el entorno.



II. JUSTIFICACIÓN

Esta intervención (propuesta) se basa en el Manual Conjunto de Reglas de Conducta Operativa de las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa donde señala que los comandantes tienen la responsabilidad directa de garantizar la seguridad de sus fuerzas subordinadas, estando comprometidos a defenderlas y protegerlas (5). Además, en el manual de ética profesional del personal militar de las fuerzas armadas del Perú, bajo la normativa, la Constitución Política del Perú y la Ley N°27815 y la Ley del código de ética de la función pública del 2002, menciona en sus diversos artículos que “la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el objetivo supremo de la sociedad y del Estado” (5).

Asimismo, se usó el manual de habilidades sociales en adolescentes escolares, Ministerio de Salud (MINSA) (6), el manual teórico-práctico de intervenciones en crisis y manejo de conductas agresivas (MINSA) (7), el manual de habilidades sociales para la prevención de conductas violentas y el uso de alcohol y drogas en adolescentes (MINSA) (8), y la guía para desarrollar habilidades de comunicación y mejorar las relaciones interpersonales (9). Estos manuales destacan la importancia de fortalecer las habilidades sociales para mejorar la autoestima, la interacción en la familia y la comunidad, así como la capacitación del personal para llevar a cabo actividades de seguimiento y adherencia.

Mejorar la convivencia entre el personal de tropa es crucial para garantizar un entorno de trabajo eficiente y armonioso. Una convivencia adecuada potencia el rendimiento, reduce el estrés y los conflictos, y contribuye a una mayor satisfacción laboral, aspectos fundamentales para la operatividad y la misión del grupo de artillería de campaña.

Con la implementación de este proyecto, se logró mejorar la convivencia armónica y respetuosa en la tropa del servicio militar voluntario del GAC N°4 Juliaca. El objetivo es que el personal se sienta valorado, integrado y motivado, lo que a su vez contribuirá a su bienestar individual y al fortalecimiento de la unidad de su equipo.

Valorado: Reconocido por sus aportes, habilidades y cualidades individuales.



Integrado: Forme parte de un equipo cohesionado, donde se fomenta el compañerismo y la pertenencia.

Motivado: Estimulado a desarrollar su potencial y contribuir al logro de objetivos comunes.

Esto contribuyo al bienestar individual de los miembros de la tropa, fortaleciendo la unidad y el trabajo en equipo, lo que a su vez se verá reflejado en:

- **Reducción de conductas agresivas:** Se espera que el 30% de los militares que actualmente presentan este tipo de comportamientos experimenten una mejora significativa en su manejo emocional y resolución de conflictos.
- **Desarrollo de habilidades sociales y comunicativas:** El 70% de los militares fortalecerán sus habilidades para interactuar de manera efectiva, empática y asertiva, tanto en el ámbito personal como profesional.
- **Promoción del respeto interpersonal:** El 80% de los militares se convertirán en agentes activos en el fomento de una cultura de respeto recíproco, valorando la diversidad y fomentando la inclusión.



III. OBJETIVOS

3.1.OBJETIVOS GENERALES

Mejorar la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán N°4 Juliaca, 2024.

3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Controlar las conductas agresivas del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.
- Fortalecer las habilidades sociales y comunicativas del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.
- Promover el respeto interpersonal del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.



IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. BASES TEÓRICAS

4.1.1. Convivencia

Según la UNESCO la convivencia se refiere a la capacidad para vivir juntos de manera pacífica respetuosa y tolerante, donde las diferencias se valoran y se busca el bien común (10). Así mismo, la convivencia comprende un conjunto de principios básicos que permiten la imposición de valores y principios auténticos en la educación, basados en la convivencia en grupo como armonía. Por lo que su significado es adoptar y adherirse a ciertas reglas de conducta que permitan la libre convivencia de las personas al mismo tiempo que promueven la dignidad de los participantes (11).

Por otro lado, las normas para la gestión de la convivencia se definen en dos formas de clasificar las normas de convivencia, por un lado, las normas tradicionales, es decir, las normas que regulan las relaciones sociales (vestimenta, saludar, trato con las personas...) y, por otro lado, las normas morales, encargadas de regular la conducta que afecta a los derechos y los deberes básicos (derecho a la justicia, a la educación, a la igualdad...)(12).

4.1.2. Habilidades sociales base de una convivencia sana

Según Núñez, las habilidades sociales fundamentales para una convivencia saludable tienen como objetivo educar en la convivencia, lo que implica aprender a vivir en sociedad y relacionarse con los demás, promoviendo así el desarrollo de la dimensión social del individuo (13). Estas interacciones son posibles gracias a las competencias sociales que los soldados adquieren a través de sus intercambios y relaciones con el personal militar.

“El desarrollo de las habilidades sociales forma parte de la competencia social. Se compone de varios elementos que se pueden agrupar en cinco categorías principales:

- Mejorar la comunicación
- Mejorar la empatía y aprender a escuchar



- Mejorar la asertividad
- Potenciar el desarrollo moral y la inteligencia emocional
- Aumentar la autoestima”(14).

Es relevante asignar un lugar diferente para el desarrollo de las habilidades sociales, son fundamentales para que el soldado pueda adaptarse en la vida al medio en el que se desenvuelve, porque luego se convierten en herramientas para desenvolverse como personal militar de la tropa.

4.1.3. Conductas agresivas.

Para Silva et al., la conducta agresiva se define como la inclinación a causar daño, destruir, desafiar o humillar, así como otras acciones que afectan la integridad de una persona, de uno mismo o de un objeto (15).

Según Chagas (16) menciona que “las conductas agresivas son un conjunto de comportamientos que tienen como objetivo dañar o perjudicar a otra persona. Estas conductas pueden manifestarse de diversas maneras, incluyendo la agresión física, la agresión verbal, la agresión emocional y la agresión social.

Existen diversas teorías que intentan explicar las causas de las conductas agresivas. Algunas de las teorías más importantes son:

4.1.3.1. Teoría Biológica:

Esta teoría propone que la agresividad tiene una base biológica. Según esta teoría, la agresividad estaría determinada por factores genéticos, hormonales y neurológicos. Por ejemplo, algunas investigaciones han encontrado que las personas con altos niveles de testosterona son más propensas a la agresión.

4.1.3.2. Teoría Psicológica:

Esta teoría se focaliza en los factores psicológicos que colabora a la agresividad. Según esta teoría, la agresividad puede ser ocasionada por varios factores, como la frustración, el estrés, la ira y la hostilidad.



4.1.3.3. Teoría Social:

La teoría propone que la agresividad es aprendida a través de la interacción social. Según esta teoría, observamos a las personas que nos rodean y aprendemos a imitar su comportamiento agresivo. También recibimos refuerzo positivo o negativo por nuestras acciones agresivas, lo que nos ayuda a aprender qué comportamientos son aceptables y cuáles no.

4.1.3.4. Teoría Ecológica:

Esta teoría propone que la agresividad es causada por la interrelación de factores biológicos, psicológicos y sociales. Según esta teoría, no hay una sola causa de la agresividad, sino que es el resultado de la complicada interacción de múltiples factores.

Es importante destacar que estas teorías no son excluyentes entre sí, sino que se complementan entre sí. Las conductas agresivas son un fenómeno complejo que se debe a la interacción de diversos factores”.

4.1.4. Habilidades sociales y comunicativas:

Según Rosa et al. Mencionan que las habilidades sociales se definen como comportamientos aprendidos que ayudan a la calidad y efectividad de las relaciones interpersonales y por lo tanto las habilidades comunicativas se consideran un proceso que integra capacidades verbales, no verbales, perceptivas y cognitivas (17).

Es decir que “Las habilidades sociales y comunicativas constituyen un conjunto de capacidades que nos facilitan interactuar de manera efectiva y satisfactoria con los demás. Estas habilidades son esenciales para nuestra vida personal, profesional y académica.

Existen diversas teorías que explican el avance y funcionamiento de las habilidades sociales y comunicativas. Algunas de las más importantes son:



4.1.4.1. Teoría del Aprendizaje Social:

- Las habilidades sociales se aprenden a través de la observación, la imitación y el refuerzo.
- Observamos a las personas que nos rodean y aprendemos a imitar su comportamiento.
- Recibimos refuerzo positivo o negativo por nuestras acciones, lo que nos ayuda a aprender qué comportamientos son aceptables y cuáles no.

4.1.4.2. Teoría Cognitiva:

- Se centra en los pensamientos y creencias que tenemos sobre nosotros mismos y sobre los demás.
- Nuestras habilidades sociales están influenciadas por nuestra autoestima, autoconfianza y expectativas.
- Si tenemos una imagen positiva de nosotros mismos y creemos que podemos relacionarnos con los demás de manera efectiva, es más probable que desarrollemos buenas habilidades sociales.

4.1.4.3. Teoría de la Inteligencia Emocional:

- Propone que la inteligencia emocional es la habilidad de reconocer, comprender y gestionar tanto nuestras propias emociones como las de los demás..
- Las personas con un alto nivel de inteligencia emocional tienden a poseer mejores habilidades sociales porque pueden empatizar con los demás, resolver conflictos y comunicarse de manera efectiva.

4.1.4.4. Teoría de la Comunicación:

- Se enfoca en los procesos de comunicación que utilizamos para interactuar con los demás.
- Las habilidades sociales incluyen la capacidad de escuchar de manera activa, expresar nuestros pensamientos y sentimientos de manera clara y concisa, y resolver conflictos de manera efectiva”(18).



4.1.5. Relaciones interpersonales

El proyecto enmarca en el ámbito de la ética social, que estudia las normas y principios que guían la interacción entre las personas en sociedad. En este contexto, las relaciones interpersonales se consideran un elemento clave para la construcción de una sociedad justa y equitativa.

- La ética de las relaciones interpersonales se basa en el respeto mutuo, la tolerancia y la solidaridad.
- Las relaciones interpersonales positivas son primordiales para el logro de objetivos comunes y la resolución de problemas.
- El desarrollo de actitudes propicias para una vinculación exitosa, como la empatía, la comunicación efectiva y la colaboración, es fundamental para construir relaciones interpersonales sólidas.
- Las buenas relaciones interpersonales en el ámbito laboral crean un ambiente más agradable, aumentan la productividad y hacen que las personas se sientan más satisfechas.

Se aportará una valiosa reflexión sobre lo esencial de la ética en las relaciones interpersonales, tanto en el ámbito personal como en el laboral. Ofrece herramientas y estrategias para desarrollar relaciones interpersonales positivas y levantar una sociedad más justa y equitativa (19).

Las relaciones interpersonales comprenden las actitudes y comportamientos humanos que impactan su desarrollo y su vida en sociedad. Involucran diversas interacciones, tanto verbales como no verbales, que facilitan la convivencia. Estas relaciones requieren coordinación y control de acciones y emociones, manifestándose a través del lenguaje corporal, sentimientos y comportamientos que surgen del inconsciente de cada persona. Además, son aspectos íntimos que influyen en el crecimiento personal y en la formación del yo en interacción con otros miembros de la sociedad (20).

Además, las relaciones interpersonales se definen como los principios que rigen las interacciones entre individuos, regulando sus conflictos y estableciendo normas para



la comunicación. Pueden ser agradables o desagradables; sin embargo, las relaciones positivas disminuyen la intimidación y orientan las acciones hacia intereses colectivos (21). Por otro lado, estas relaciones representan las necesidades básicas de los individuos, que surgen dentro del sistema familiar y moldean la personalidad de los subsistemas que lo integran. Dependen de diversos factores, como la personalidad, la percepción del entorno, las funciones neurocognitivas y cognoscitivas, así como las habilidades sociales y comunicativas (22).

Según Rueda (23) menciona que la **ética del encuentro interpersonal** “Es el encuentro entre dos personas es una realidad antropológica y una exigencia ética. La comunicación intersubjetiva tiene una dimensión ética que se basa en tres principios:

1. Descubrimiento y aceptación del otro como un "tú"

Para lograr una convivencia ideal, es esencial que las personas reconozcan en los demás a individuos que poseen deberes y derechos morales equivalentes a los propios. Esto implica evitar las siguientes actitudes:

- Tratar al otro como un "Don Nadie": No reconocer su existencia como persona.
- Convertir al otro en un instrumento: Utilizarlo para fines propios.
- Considerar al otro como un rival: Verlo como un obstáculo en nuestro camino.
- Reducir al otro a un objeto de contemplación: No interactuar con él de manera personal.
- La verdadera aceptación del otro se da en la amistad, donde se desea el bien del otro, se reconoce su igualdad y se comparte la vida con él.

2. Manifestación del yo en la comunicación interpersonal

Es necesario que el yo se manifieste en la relación con el otro de manera auténtica. Esto implica evitar las siguientes formas deficientes de manifestación:



Formas deficientes de manifestación

Asumir un papel social: Desempeñar un rol predeterminado en lugar de mostrar nuestra verdadera personalidad.

Convertir al otro en un objeto de transformación: Manipularlo para lograr un objetivo.

El otro debe ser tratado como persona

Cuando se reduce a otro individuo a un objeto, se agreda su esencia. Solo se acepta plenamente a alguien cuando se le reconoce como persona. La persona representa la singular estructura de la existencia humana, que permite afirmar y expresar un "yo".

La relación interpersonal

Nos conectamos con los demás como personas cuando participamos de alguna manera en lo que los define como tales. Las relaciones interpersonales pueden ser cooperativas, compasivas o cognitivas. La amistad es una manifestación común de estas relaciones.

3."Nosotros, palabra viva"

El siglo XX ha sido testigo del surgimiento del espíritu comunitario en la humanidad. La nostridad es una realidad difícil de precisar, pero es algo realmente distinto del "tú" y del "yo". Es una realidad dinámica y relacional que se compone con una apertura a un "tercero". La nostridad se construye a partir de la reciprocidad entre las personas.

Por otro lado, menciona, que las actitudes fundamentales de la convivencia humana, para una convivencia pacífica y justa, se proponen las siguientes actitudes:

- La tolerancia: Es fundamental para respetar la libertad de pensamiento y expresión de las personas, incluso cuando estas ideas difieren de las nuestras.
- El respeto: Implica reconocer la dignidad de cada persona y valorar sus ideas, creencias y costumbres.



- El pluralismo: Acepta la diversidad de ideas y valores como una riqueza social, en lugar de verla como una amenaza.
- El diálogo: Es la herramienta fundamental para el entendimiento mutuo y la resolución de conflictos de manera pacífica.
- El servicio a los demás: Es una forma de contribuir al bien común y de construir una sociedad más justa y solidaria.
- La solidaridad: Se basa en el reconocimiento de la igualdad fundamental de todos los seres humanos y en la búsqueda del bien común.
- La amistad: Es una relación de afecto y confianza que enriquece la vida personal y contribuye a la construcción de una sociedad más humana.

Actitudes opuestas a la convivencia:

- El egoísmo: Prioriza los intereses propios por encima del bien común.
- El odio: Genera división, violencia y conflictos.
- La intolerancia: Impide el diálogo y la comprensión entre personas con diferentes ideas.

El hombre ideal para la convivencia:

- Es abierto al mundo y a los demás.
- Es receptivo a las diferentes ideas e intereses.
- Es realista y positivo.
- Es autónomo y crítico.
- Es comprometido con la sociedad y con el medio ambiente.
- Confía en el valor y las posibilidades del ser humano”.

4.1.6. Ejército Peruano

El Ejército Peruano tiene como función la preparación, organización, mantenimiento y equipamiento del componente terrestre de las Fuerzas Armadas. Además, participa en la implementación de la Política de Defensa Nacional, contribuyendo así a asegurar de manera continua la integridad territorial y la soberanía del país. (24).



4.1.7. Servicio militar voluntario

La Ley N° 29248, en su artículo 1, establece que su objetivo es "regular el servicio militar voluntario, incluyendo su organización, alcances, modalidades y procedimientos, así como su relación con la movilización, en conformidad con la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales a los que el país está suscrito (25).

En el contexto militar es intrínsecamente complejo, debido a su estructura jerárquica rígida, a sus valores y normas éticas, es particularidad de las tareas que efectúan los militares. Este ámbito se distingue por un conjunto de comportamientos, reglas y valores organizados en torno a objetivos establecidos por la sociedad. Además, más allá de ser un simple contexto, el ámbito militar puede ser visto como una cultura en la que conviven diversas subculturas dentro de las distintas ramas militares, como la armada, la FFAA, el ejército y la PNP. Estas instituciones conforman una cultura formal en la que se intercambian significados, ideas y símbolos, destacando la vida en común, la jerarquía, el control y la disciplina (26).

4.1.8. Definición de Términos básicos

Autoestima. Es el aprecio que otorgamos a nuestra propia existencia. Un nivel saludable de autoestima nos permite amarnos, valorarnos y respetarnos tal como somos, lo cual también depende del apoyo que recibimos de la familia, la sociedad y la educación (27).

Bullyng: Es un fenómeno de agresividad injustificada que puede manifestarse con diferentes niveles de gravedad, pero siempre implica violencia, ya que altera el orden normal de las relaciones sociales (28).

Control: Se define como la verificación de que todo se realice conforme al plan establecido, las instrucciones publicadas y los principios fijados. Su objetivo es identificar debilidades y errores para corregirlos y prevenir que se repitan (29).

Disciplina: Es la severidad que se aplica en un determinado contexto, así como el nivel de justicia en la imposición de las sanciones (29).

Instrucción militar: Se refiere a los cadetes que reciben formación para desempeñar sus funciones con excelencia. Esta instrucción abarca la enseñanza de



diversos conocimientos y doctrinas, que incluyen desde el uso de armas hasta estrategias militares, así como la capacitación y preparación física necesaria en el ámbito militar (29).

Tropa: Conjunto de soldados (especialmente, los de los ejércitos de Tierra y Aire) (29).

Relación interpersonal: Se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales entre los miembros de una institución, así como entre ellos y sus directivos, incluyendo la presencia y el grado de conflictos (29).

4.2. ANTECEDENTES DE LA INTERVENCIÓN

4.2.1. INTERNACIONAL

En 2018, se realizó un estudio descriptivo de diseño no experimental transversal en Quito, Ecuador, que abarcó a 175 miembros de la Fuerza Aérea Ecuatoriana (FAE). Utilizando una muestra censal, el estudio evaluó los niveles de ansiedad y depresión en los integrantes de la Comandancia General de la FAE. Los resultados mostraron que el 23.43% de los participantes eran mujeres y el 76.57% hombres. En términos de ansiedad, el 53.1% presentó niveles bajos, el 28.6% no mostró ansiedad y el 18.3% experimentó niveles altos. Al desglosar por sexo, el 51.5% de los hombres y el 58.5% de las mujeres reportaron niveles bajos de ansiedad, mientras que el 18.7% de los hombres y el 17.1% de las mujeres experimentaron niveles altos, y el 29.9% de los hombres y el 24.4% de las mujeres no presentaron ansiedad. En cuanto a la depresión, el 46.27% de los hombres y el 29.27% de las mujeres mostraron niveles leves, el 17.91% de los hombres y el 36.59% de las mujeres tuvieron depresión moderada, y el 2.24% de los hombres y el 9.76% de las mujeres experimentaron depresión severa. El estudio concluyó que la mayoría del personal militar, es decir, 8 de cada 10, presenta bajos niveles de ansiedad y depresión (30).

4.2.2. NACIONAL

En su informe de investigación, Urcia y Muñoz (2022) se propusieron determinar la relación entre agresividad y ansiedad en el personal del Servicio Militar Voluntario en la ciudad de Iquitos durante 2021. El estudio, de enfoque cuantitativo, utilizó el método



hipotético-deductivo. La población consistió en 75 personas, y se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando una muestra de 47 individuos. Se emplearon técnicas psicométricas y encuestas, utilizando como instrumentos la Escala de Autovaloración de la Ansiedad ZUNG-EAA y el Cuestionario de Agresión (AQ). El análisis de datos se realizó con el software SPSS v23. Los resultados indicaron que la mayoría del personal mostró un nivel medio de agresividad, con un 34% en nivel bajo y un 8.5% en nivel alto. En cuanto a la ansiedad, el 91.5% no presentó ansiedad significativa, mientras que el 8.5% mostró un nivel de ansiedad mínima a moderada. Se concluyó que existe una relación significativa entre agresividad y ansiedad en el personal del Servicio Militar Voluntario de Iquitos (31).

Así mismo, Casós (2016) llevó a cabo un estudio para analizar la relación entre agresividad y estilos de afrontamiento en soldados del Servicio Militar Voluntario. La investigación se realizó con una muestra de 133 soldados masculinos de la 32ª Brigada de Infantería en Trujillo, con edades entre 18 y 23 años. El estudio, de tipo descriptivo correlacional, utilizó el Test de Agresión de Buss y Perry y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos. Los resultados mostraron que la mayoría de los soldados presentan niveles medios de agresión física (45.9%), verbal (48.1%), hostilidad (43.6%) e ira (49.6%). Las estrategias de afrontamiento más comunes fueron evitación cognitiva y aceptación-resignación (16.5%), mientras que la solución de problemas fue la menos utilizada (7.5%). Se observó que las estrategias de análisis lógico, reevaluación cognitiva, búsqueda de guía, solución de problemas y búsqueda de recompensa no correlacionaron significativamente con la agresividad. En contraste, la evitación cognitiva, la aceptación-resignación y la descarga emocional mostraron una correlación inversa significativa con la agresividad (32).

4.2.3. LOCAL

En un trabajo de investigación realizado por Hanco et al. (2021) Este estudio examinó la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral dentro de los hoteles del departamento de Puno. La investigación busca analizar cómo estas relaciones afectan el desempeño y, por ende, el logro de los objetivos organizacionales. Utilizando un enfoque cuantitativo, exploratorio y descriptivo, se encuestó a 84



empleados de una muestra de 16 hoteles de tres estrellas seleccionados de una población total de 40. Los datos se recolectaron mediante encuestas y cuestionarios, y se analizaron usando Excel y SPSS. Los resultados indican que las relaciones interpersonales en estos hoteles son valoradas positivamente y que el desempeño laboral de los colaboradores también es considerado bueno según las escalas utilizadas (33) .

En 2016, se llevó a cabo en Puno, Perú, un estudio descriptivo relacional con un diseño no experimental transversal. La población analizada incluyó a 738 soldados, de los cuales se seleccionó una muestra de 188. El estudio investigó la relación entre habilidades sociales y agresividad en los soldados del Cuartel Manco Cápac en Puno. Los resultados revelaron un promedio de agresividad del 45.2% y un bajo nivel de habilidades sociales del 74.5%, indicando una correlación significativa entre ambas variables. Además, se encontró que factores como la autoexpresión en situaciones sociales, la defensa de derechos, la expresión de enfado, la capacidad de decir "no", el corte de interacciones, la realización de peticiones y la iniciación de interacciones con el sexo opuesto también están relacionados con la agresividad en estos soldados, con un nivel de significancia $p < 0.05$ (34).

V. METODOLOGÍA

5.1. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

La intervención se llevó a cabo en el grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán, Juliaca, específicamente en las instalaciones de la base y durante las actividades diarias del personal de tropa. En el distrito de Juliaca de la provincia de San Román, Región Puno.

5.2. POBLACIÓN BENEFICIARIA

La población intervenida tenía entre 18 y 24 años de edad y estaba compuesta por 80 miembros de tropa del grupo de artillería, incluyendo sargentos, cabos y soldados.

Los criterios de exclusión son militares que estén con permiso y no acepten participar en la intervención del proyecto.

5.3. ESTRATEGIAS

Esta metodología se basó en la participación del personal militar de tropa (soldados, cabos, sargentos) que abarca el reconocimiento. Estos soldados demostraron fortalezas, intereses y habilidades para incorporar su potencial en las decisiones de su persona, transformando así sus patrones violentos de interacción en patrones más adaptativos y saludables.

Estrategia N° 1.

Se programó talleres, en las que se abordó: definición y tipos de conductas agresivas; Agresión física, verbal, emocional y social, además se enfatizó en los siguientes aspectos:

- **Causas de las conductas agresivas:** Factores individuales, familiares, sociales y ambientales.
- **Consecuencias de las conductas agresivas:** Para la víctima, el agresor y los espectadores.
- **Habilidades para prevenir las conductas agresivas:** Comunicación asertiva, resolución de conflictos, empatía y manejo de emociones.



- **Estrategias para abordar las conductas agresivas:** Intervención individual y grupal.

Metodología:

- Exposiciones dialogadas: Con preguntas y respuestas para estimular la participación del personal militar.
- Dinámicas grupales: Juegos de roles, debates, análisis de casos, etc.
- Técnicas de aprendizaje experiencial: Simulaciones, ejercicios de dramatización, etc.
- Recursos audiovisuales: Videos, presentaciones multimedia, etc.

Estrategia N° 2.

Se programó talleres de habilidades sociales y comunicativas según cronograma detallado con las actividades, materiales y recursos necesarios.

Durante la charla:

- **Se creó un ambiente positivo y acogedor:** Se dio la bienvenida a los participantes, presentes y explicar los objetivos de la sesión. Se fomentó el respeto mutuo y la participación activa.
- **Se utilizó un lenguaje claro y sencillo:** Se adaptó el lenguaje al nivel de comprensión del público objetivo.
- **Se incorporó ejemplos y casos reales:** Los ejemplos ayudan a ilustrar los conceptos y hacer la información más relatable.
- **Se fomentó la participación activa:** Se utilizó preguntas, dinámicas, juegos de rol y otras actividades para involucrar a los participantes en el aprendizaje.
- **Se brindó retroalimentación constructiva:** Ofreciendo comentarios positivos y sugerencias para ayudar a los participantes a mejorar sus habilidades.

Estrategia N° 3.

Se programaron talleres para fomentar el conocimiento y la comprensión del concepto de respeto interpersonal, considerando:



- Desarrollar habilidades para la comunicación asertiva y el manejo de conflictos.
- Promover la empatía y la tolerancia hacia la diversidad.
- Incentivar la práctica del respeto en las relaciones cotidianas.
- Promover la participación activa de los asistentes mediante preguntas, debates y dinámicas grupales.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los participantes.
- Crear un ambiente seguro y respetuoso donde todos se sientan cómodos para expresarse.
- Se utilizó técnicas de aprendizaje experiencial como juegos de roles, simulaciones y dramatizaciones.

5.4.LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo General	Objetivos Específicos	Estrategias	Actividades
Fomentar la mejora de la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.	Controlar las conductas agresivas del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.	Programar talleres y charlas en técnicas de relajación	<p>Act. 1.1. Taller de manejo de conductas agresivas que permitirá bajar la intensidad los niveles de agresividad</p> <p>Tarea 1.1.1. Elaboración de materiales para el taller</p> <p>Tarea 1.1.2. Dos sesiones programadas y ejecutados</p> <p>Tarea 1.1.3. Registro de participantes</p>
personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.	Fortalecer las habilidades sociales y comunicativas del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.	Desarrollar charlas y talleres de habilidades sociales y comunicativas	<p>Act. 2.1. Talleres de habilidades sociales y comunicativas</p> <p>Tarea 2.1.1. Elaboración de material para charla</p> <p>Tarea 2.1.2. Dos encuentros de convocatoria.</p> <p>Tarea 2.1.3. Registro de participantes</p>
artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024	Promover el respeto interpersonal del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024.	Programar charlas y talleres sobre el respeto interpersonal	<p>Act. 3.1. Taller sobre respeto interpersonal</p> <p>Tarea 3.1.1. Elaboración de material para charla</p> <p>Tarea 3.1.2. Dos encuentros de convocatoria.</p> <p>Trabajo 3.1.3. Registro de participantes</p>



5.5.SOSTENIBILIDAD

Para asegurar la sostenibilidad de este trabajo, sea evaluado varios factores que aseguren su continuidad y su efectividad a largo plazo, entre ellas tenemos:

Primero, es esencial asegurar que el personal de tropa reciba formación continua en habilidades sociales y comunicativas, así como en técnicas para controlar conductas agresivas. Esto incluye talleres, seminarios y programas de desarrollo personal.

Además, es crucial obtener el respaldo y compromiso del responsable de Salud Mental del Servicio de Enfermería de la GAC N°4 y las autoridades militares para garantizar e implementar un sistema de evaluación y seguimiento continuo. Esto puede incluir encuestas, entrevistas y análisis de datos para evaluar el progreso hacia los objetivos específicos.

Establecer alianzas con profesionales en psicología es una estrategia clave. Estos profesionales pueden ayudar a desarrollar y mejorar continuamente las estrategias y actividades. Además, crear y mantener una convivencia tranquila que valore y promueva el respeto interpersonal, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de conflictos es igualmente importante.

5.6. MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Responsable	Año: 2024															
				Mes 01				Mes 02				Mes 03							
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Fomentar la mejora de la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024	Controlar las conductas agresivas del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024	Act. 1.1. Taller de manejo de conductas agresivas que permitirá bajar la intensidad de los niveles de agresividad	Ejecutante																
		Tarea 1.1.1. Elaboración de materiales para el taller	Ejecutante																
		Tarea 1.1.2. Dos sesiones programadas	Ejecutante																
		Tarea 1.1.3. Registro de participantes	Ejecutante																
		Act. 2.1. Taller de habilidades sociales y comunicativas	Ejecutante																
		Tarea 2.1.1. Elaboración de material para charla	Ejecutante																
		Tarea 2.1.2. Dos encuentros de convocatoria.	Ejecutante																
		Tarea 2.1.3. Registro de participantes	Ejecutante																
		Act. 3.1. Taller sobre respeto interpersonal.	Ejecutante																
		Tarea 3.1.1. Elaboración dematerial para charla	Ejecutante																
Tarea 3.1.2. Dos encuentros de convocatoria.	Ejecutante																		
Tarea 3.1.3. Registro de participantes	Ejecutante																		

VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1: Nivel de agresividad del personal de tropa del servicio militar voluntario GAC N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024

Categorías de nivel de agresividad	PRE TEST		POST TEST	
	N°	%	N°	%
Muy agresiva	20	25	16	20
Equilibrado	45	56	48	60
No agresivo	15	19	16	20
Total	80	100	80	100

Fuente: Cuestionario aplicado a personal de tropa

En la tabla 1, se observa que el 56 % del personal de tropa poseen categorías equilibradas en el nivel de agresividad, seguido de un 25% de categoría muy agresivo y el 19% categoría no agresiva. Como se puede observar al aplicar el post test hubo una disminución en el número de personas consideradas muy agresivas después del test, pasando del 25% al 20%, el número de personas consideradas equilibradas aumentó después del test, pasando del 56% al 60% y hubo un ligero aumento en el número de personas consideradas no agresivas, pasando del 19% al 20%.

El trabajo académico tuvo como objetivo mejorar la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 coronel José Joaquín Inclán N° 4 Juliaca, 2024. Los resultados revelan que, aunque una parte del personal de tropa muestra altos niveles de agresividad (25% al 20%). Esto sugiere que las intervenciones o medidas implementadas han sido efectivas en reducir la agresividad extrema en el personal, la mayoría del personal presenta un comportamiento equilibrado en (56% al 60%). Este incremento indica una mejora en la capacidad del personal para manejar sus impulsos agresivos de manera moderada, lo que es un signo positivo de autocontrol y disciplina. Sin embargo, (19% al 20%) de los soldados que se consideran "no agresivos", aunque el cambio es pequeño, es significativo ya que muestra una tendencia hacia un comportamiento menos agresivo en una parte del personal.

Los resultados indican una mejora general en el nivel de agresividad del personal de tropa después del test. La disminución en el grupo "Muy Agresiva" y el aumento en los grupos "Equilibrado" y "No Agresivo" sugieren que las intervenciones o medidas implementadas fueron efectivas en reducir la agresividad y promover un comportamiento



más equilibrado y no agresivo. Estos hallazgos resaltan la importancia de las estrategias de manejo de la agresividad y su impacto positivo en el bienestar psicológico y la convivencia del personal militar.

En este contexto, se refuerza la afirmación de la UNESCO sobre la convivencia, que implica vivir juntos de manera pacífica, respetuosa y tolerante, valorando las diferencias y persiguiendo el bien común. Asimismo, se fundamenta en principios que promueven valores auténticos en la educación y favorecen la armonía en el grupo (10).

Aunque la ausencia de proyectos de intervención similares enfocados en la convivencia dificulta realizar comparaciones directas, es fundamental entender la convivencia en el ámbito militar. En este sentido, se respalda lo señalado por Silva (2021) respecto a la conducta agresiva, definida como la tendencia a dañar o humillar a personas u objetos. Esta conducta puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo agresiones físicas, verbales, emocionales y sociales, siempre con el objetivo de perjudicar a otros (15).

A nivel nacional, este resultado concuerda con lo reportado por Urcia y Muñoz (2022) Iquitos, en esta investigación encontró una agresividad en la cual indicaron que la mayoría del personal mostró un nivel medio de agresividad, con un 34% en nivel bajo y un 8,5% en nivel alto. Por otro lado, Casós (2016) Trujillo encontró similares resultados indicando que la mayoría de los soldados presentan niveles medios de agresión física (45.9%), verbal (48.1%), hostilidad (43.6%) e ira (49.6%).

Así mismo a nivel local, Flores y Mamani (2016) encontraron un promedio de agresividad del 45.2%. Además, identificaron que aspectos como la autoexpresión en situaciones sociales, la defensa de los propios derechos, la expresión de enfado, la capacidad de decir "no", el corte de interacciones, la realización de peticiones e iniciar interacciones con el sexo opuesto están relacionados con la agresividad en estos soldados.

Tabla 2: Personal de tropa que asistió a los talleres, mejora de la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario del GAC N°4 Coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024

Talleres	N°	%
Conductas agresivas	80	100
Habilidades sociales y comunicativas	70	88
Respeto interpersonal	75	94

Fuente: Registro de asistencia

Los resultados de la tabla 2 muestran la asistencia del personal de tropa a distintos talleres. El 100% del personal asistió al taller sobre conductas agresivas, en el taller de habilidades sociales y comunicativas, el 88% de los participantes asistió y en el taller sobre respeto interpersonal tuvo una participación del 94%.

Los resultados de la tabla revelan un alto nivel de interés y compromiso del personal de tropa en asistir a talleres que abordan temas clave para su desarrollo. La asistencia total (100%) al taller sobre conductas agresivas indica una conciencia significativa sobre la importancia de manejar la agresividad, lo que sugiere una voluntad de mejorar el ambiente interpersonal dentro del entorno militar.

Por otro lado, el 88% de participación en el taller de habilidades sociales y comunicativas refleja una fuerte motivación por parte de los soldados para adquirir herramientas que les permitan interactuar de manera efectiva y construir relaciones saludables. La alta asistencia (94%) al taller de respeto interpersonal también destaca la relevancia que el personal otorga a mantener relaciones basadas en el respeto, un aspecto fundamental en la dinámica de trabajo en equipo.

En conjunto, estos resultados sugieren que el personal de tropa reconoce la necesidad de mejorar en áreas que son esenciales para la convivencia y el bienestar en el ámbito militar, lo que podría contribuir a una cultura organizacional más positiva y efectiva.



A continuación, se presentan las actividades realizadas en unas fichas elaboradas, donde se detalla el nombre asignado a cada actividad, su tipo, los destinatarios, el objetivo que se busca, el momento del curso en que se llevará a cabo y una breve descripción de su desarrollo.

Tabla 3: Actividades desarrolladas del objetivo específico 1

Actividad 1. Taller: Conductas agresivas: Agresión física, verbal, emocional y social.
Tipo de actividad: Preventivo y formativa(35)
Dirigido a: Personal de tropa
Finalidad de la actividad: Controlar las conductas agresivas del personal de tropa del servicio militar voluntario.
Fecha y lugar: junio, 2024
Descripción de la actividad: El ejecutante del taller es Lic. Edgar Castillo Mamani responsable del proyecto. Se desarrollaron los días martes de 8:00 a 12:00 horas. Se realizaron en 2 sesiones, cada uno consto de presentación de contenidos teóricos y de ejercicios prácticos fundamentados en conductas agresivas: Agresión física, verbal, emocional y social. En dichas sesiones se trabajaron los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none">➤ Causas de las conductas agresivas: Factores individuales, familiares, sociales y ambientales.➤ Consecuencias de las conductas agresivas: Para la víctima, el agresor y los espectadores.➤ Habilidades para prevenir las conductas agresivas: Comunicación asertiva, resolución de conflictos, empatía y manejo de emociones.➤ Estrategias para abordar las conductas agresivas: Intervención individual y grupal. Durante la primera parte de cada sesión, una psicóloga, impartió una conferencia en las que se abordaron diferentes temas: Cómo hacer para



controlar las conductas agresivas, técnicas básicas para saber actuar en una situación conflictiva, actuaciones para casos en caso que se detecten agresiones.

En la segunda parte de cada sesión, se llevó a cabo una mesa redonda en la que el personal de tropa compartió sus opiniones y propuestas para mejorar, reducir y controlar la agresividad.

Este taller tiene como objetivo permitir que el personal de tropa interesado o motivado participe en diversas actividades militares. La propuesta nace de la creencia de que la combinación de actividades militares con actividades deportivas, recreativas o culturales resulta más efectiva que si se realizan de manera independiente.

Tabla 4: Actividades desarrolladas del objetivo específico 2

Actividad 2. Taller: Habilidades sociales y comunicativas
Tipo de actividad: Formativa y de reflexión (35)
Dirigido a: Personal de tropa
Finalidad de la actividad: Fortalecer las habilidades sociales y comunicativas del personal de tropa del servicio militar voluntario.
Fecha y lugar: julio, 2024
Descripción de la actividad: El ejecutante del taller es el Lic. Edgar Castillo Mamani responsable del proyecto. Se desarrollaron los días martes de 8:00 a 12:00 horas. Este taller es importante para que el personal de tropa realice habilidades sociales entre ellos y favoreció a la convivencia de estos con los de la tropa, así mismo con todo el personal del ejército. Antes de comenzar estas sesiones se coordinó con sus superiores del personal de tropa para explicarles el desarrollo de las mismas y los objetivos que se pretende conseguir. Se desarrollaron 2 sesiones al personal de tropa uno por semana con metodología



activa, intentado que la participación sea alta, escuchando con interés los criterios de cada personal de tropa y reforzando los grupos de las intervenciones de los mismos. Durante las sesiones se analizaron experiencias en el grupo, vividas en el ejército, compañeros, temas de interés, como la violencia “en el ejército y fuera de él”, racismo actividades que realizaron durante su tiempo de ocio (deporte, drogas, etc.). Así mismo se **creó un ambiente positivo y acogedor**: Se explicó los objetivos de la sesión. Se fomentará el respeto mutuo y la participación activa; **se utilizó un lenguaje claro y sencillo**: Se adaptará el lenguaje al nivel de comprensión del público objetivo; **se incorporó ejemplos y casos reales**: Los ejemplos ayudan a ilustrar los conceptos y hacer la información más delatable; **Se fomentó la participación activa**: Se utilizó preguntas, dinámicas, juegos de rol y otras actividades para involucrar a los participantes en el aprendizaje; **Se brindó retroalimentación constructiva**: Ofreciendo comentarios positivos y sugerencias para ayudar a los participantes a mejorar sus habilidades.

Tabla 5: Actividades desarrolladas del objetivo específico 3

Actividad 3. Taller: Conocimiento y la comprensión del concepto de respeto interpersonal.
Tipo de actividad: Formativa y participación (35)
Dirigido a: Personal de tropa
Finalidad de la actividad: Promover el respeto interpersonal del personal de tropa del servicio militar voluntario.
Fecha y lugar: agosto, 2024
Descripción de la actividad: El ejecutante del taller es el Lic. Edgar Castillo Mamani responsable del proyecto. Se desarrollaron los días martes de 8:00 a 12:00 horas. Esta actividad consistió en explicar el respeto son cualidades fundamentales que influyen en la relación de un individuo con los demás. Estos valores ayudan a ajustar el comportamiento a nivel familiar, social y laboral. Es fundamental tratar a las



personas con respeto, ya que todos merecemos un trato amable. Además, se destacó la importancia de evitar el uso de apodosos o insultos hacia los demás.

En dichas sesiones se trabajaron los siguientes contenidos:

- Desarrolló habilidades para la comunicación asertiva y el manejo de conflictos.
- Se promovió la empatía y la tolerancia hacia la diversidad.
- Se incentivó la práctica del respeto en las relaciones cotidianas.
- Se Promovió la participación activa de los asistentes mediante preguntas, debates y dinámicas grupales.
- Se fomentó el trabajo en equipo y la colaboración entre los participantes.
- Se creó un ambiente seguro y respetuoso donde todos se sientan cómodos para expresarse.
- Se utilizó técnicas de aprendizaje experiencial como juegos de roles, simulaciones y dramatizaciones.

Término: Para finalizar las sesiones se realizaron algunas preguntas del tema desarrollado, luego se le agradeció su asistencia al personal de tropa.



VII. CONCLUSIONES

PRIMERA: En referencia a la agresividad se encontró que una parte del personal de tropa muestra altos niveles de agresividad (25%), la mayoría (56%) presenta un comportamiento equilibrado y el 19% de los soldados se consideran no agresivos. Tras la implementación de las intervenciones, se observó una disminución en el porcentaje de personal considerado "Muy Agresiva" del 25% al 20%, y un aumento en los grupos "Equilibrado" y "No Agresivo" del 56% al 60% y del 19% al 20%, respectivamente.

SEGUNDA: Los resultados del estudio muestran un alto nivel de interés y compromiso del personal de tropa en asistir a talleres que abordan temas clave para su desarrollo. La asistencia total (100%) al taller sobre conductas agresivas indica una conciencia significativa sobre la importancia de manejar la agresividad, lo que sugiere una voluntad de mejorar el ambiente interpersonal dentro del entorno militar.

TERCERA: El 88% de participación en el taller de habilidades sociales y comunicativas refleja una fuerte motivación por parte de los soldados para adquirir herramientas que les permitan interactuar de manera efectiva y construir relaciones saludables.

CUARTA: La alta asistencia (94%) al taller de respeto interpersonal también destaca la relevancia que el personal otorga a mantener relaciones basadas en el respeto, un aspecto fundamental en la dinámica de trabajo en equipo.



VIII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Comandante responsable de la GAC N°4 Juliaca, dar a conocer sobre los resultados del proyecto de intervención, con el fin de tomar acciones y decisiones que mejoren la convivencia y fortalezcan al personal de tropa.

SEGUNDA: Al jefe de la IPRESS de Enfermería GAC N°4 Juliaca continuar con las intervenciones actuales: Dado que las medidas implementadas han demostrado ser efectivas en reducir la agresividad extrema y promover comportamientos equilibrados en la convivencia del personal de tropa.

TERCERA: Al responsable del servicio de Psicología a promover la salud mental para el personal de tropa, de la misma manera continuar con el monitoreo y evaluación constante, esto permitirá identificar áreas de mejora y asegurar que las estrategias sigan siendo efectivas.

CUARTA: Involucrar y capacitar a líderes y oficiales en técnicas de manejo de la agresividad y resolución de conflictos. Su rol es crucial para modelar comportamientos positivos y apoyar a los soldados en el manejo de sus impulsos agresivos.

QUINTA: Se sugiere emplear este estudio como fundamento para futuros trabajos de intervención que exploren más a fondo la temática abordada.



IX. BIBLIOGRAFÍA

1. Carreño M, Rozo García H. Estrategias para desarrollar la convivencia y la paz desde la educación. *Academia y Virtualidad*. 2020 Oct 22;13(2):35–56.
2. Defensoría del pueblo. Defensoría del pueblo. 2013 [cited 2024 Aug 26]. Propuesta para el fortalecimiento del servicio militar voluntario 2013. Available from: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe-007-2013-servicio-militar.pdf>
3. Morales Tinta S. A propósito del servicio militar voluntario peruano: Una revisión de los últimos debates que abordan el ejercicio constitucional en el Perú contemporáneo. *VIOLENCIA POLÍTICA Y ESTADO / N° 19*. 2022;85–107.
4. Huamani Chucuya DA. Estrés percibido y agresividad en el personal del Servicio Militar Voluntario de la III División del Ejército Peruano durante el periodo de aislamiento social por COVID-19 [Internet]. [Huancayo]: Universidad Continental; 2021 [cited 2024 Aug 26]. Available from: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11052/3/IV_FHU_501_TE_Huamani_Chucuya_2021.pdf
5. Ministerio de Defensa. Ministerio de Defensa. 2020. Manual conjunto de reglas de conducta operativa de las fuerzas armadas.
6. Ministerio de Salud. Dirección General de Promoción de la Salud Ministerio de Salud. 2005 [cited 2024 Dec 4]. Manual de habilidades sociales en adolescentes escolares. Available from: https://bvs.minsa.gob.pe/local/promocion/170_adolec.pdf
7. Odette Terol L. Manual teórico-práctico de intervenciones en crisis y manejo de conductas agresivas. 2009.
8. Ministerio de Salud. Sub Programa Nacional de Salud Mental y el Departamento de Salud Mental Comunitaria del Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado Hideyo Noguchi.” 2000 [cited 2024 Dec 4]. Manual de habilidades sociales para la prevención de conductas violentas y el uso de alcohol y drogas en adolescentes. Available from:



- https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391386/Manual_de_habilidades_sociales_para_la_preveni%C3%B3n_de_conductas_violentas_y_uso_de_alcohol_y_drogas_en_adolescentes20191017-26355-1si11ek.pdf?v=1571312657
9. Estudiantil V. Universidad Nacional de Costa Rica. 2020. Guía para desarrollar habilidades de comunicación y mejorar las relaciones interpersonales.
 10. Ministerio de educación. UNESCO. 2019 [cited 2024 Aug 26]. Política Nacional de Convivencia Escolar. Available from: <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/2939/politica-nacional-convivencia-escolar>
 11. Ortega Ruiz R. IDEA-La Mancha. 2007. p. 50–4 La convivencia: un regalo de la cultura a la escuela.
 12. Rodríguez de la Torre N.: Una propuesta para la enseñanza de normas y valores de convivencia en Educación Infantil [Internet]. Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social; 2014 [cited 2024 Aug 26]. Available from: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/7274>
 13. Beretta D, Laredo F. NUÑEZ, Pedro: (2013) La Política en la escuela: Jóvenes, Justicia y derecho en el espacio escolar. Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación. 2015 Dec 29;(10).
 14. Sánchez Castillo DE, Castillo Cuesta S. Habilidades Sociales. Primera. Altamar, editor. 2016.
 15. Silva Fernández CS, Barchelot Aceros LJ, Galván Patrignani GD. La Caracterización de la conducta agresiva y de variables psicosociales en una muestra de adolescentes de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana. Psicogente. 2021 Jul 7;24(46):1–22.
 16. Chagas Dorrey RC. La teoría de la agresividad en Donald W. Winnicott. Perfiles educativos [Internet]. 2012 [cited 2024 Aug 26]; Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000400018



17. Rosa G, Navarro-Segura L, López P. El Aprendizaje de las Habilidades Sociales en la Universidad: Análisis de una Experiencia Formativa en los Grados de Educación Social y Trabajo Social. *Formación universitaria*. 2014;7(4):25–38.
18. Flores Mamani E, Garcia Tejada ML, Calsina Ponce WC, Yapuchura Sayco A. Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. *Universidad Nacional del Altiplano- Puno*. 2016;7.
19. Flores Morales JA, Huamani LN. Valores interpersonales y pensamiento crítico en estudiantes de una universidad de Lima, 2020. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 2021 Apr 1;5(18):447–61.
20. Quintero Sierra Y. Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores en el grado noveno de la IEDR Diego Gómez de Mena (Tabio – Cundinamarca). . [Bogotá]: Universidad Externado de Colombia. ; 2018.
21. Moreno Perea SI. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*. 2018;9(1):13–33.
22. Zambrano Villalba C, Sánchez Medina R. Relaciones interpersonales y violencia en el sistema familiar en confinamiento por COVID 19 en América Latina: revisión sistemática. *Eleuthera*. 2022 Jan 1;24(1):216–35.
23. Laura Rueda. Relaciones interpersonales y ética social [Internet]. [Chile]: Universidad de Chile; 2007 [cited 2024 Aug 26]. Available from: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/128452>
24. Ministerio de Defensa P. Ministerio de Defensa. 2005 [cited 2024 Aug 26]. Libro Blanco de la Defensa Nacional. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/mindef/informes-publicaciones/334409-libro-blanco-de-la-defensa-nacional>
25. Congreso de la República. Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, emitida por el Congreso de la República [Internet]. Lima; 2008 [cited 2024 Aug 26].



- Available from: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/271743-29248>
26. Loayza O. Psicología militar: Conceptualización e investigaciones contemporáneas. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. 2015;8.
 27. Tixe Cajas DA. La Autoestima en adolescentes víctimas del fenómeno de Bullying [Internet]. [Ecuador]: Universidad Central del Ecuador; 2012 [cited 2024 Aug 26]. Available from: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2785523>
 28. Ortega R, Del Rey R, Joaquín; A., Mora- Merchan. Violencia entre escolares conceptos y etiquetas verbales que definen el fenómeno del maltrato entre iguales. *Universidad de Zaragoza- Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 2001;94–113.
 29. Real Academia Española. RAE - ASALE. 2014. *Diccionario de la lengua española*.
 30. Aldaz Cadena GG. Niveles de ansiedad y depresión en los miembros de la Comandancia General de la Fuerza Aérea Ecuatoriana en el periodo enero-abril del 2018 [Internet]. [Quito]: Universidad Central del Ecuador; 2018 [cited 2024 Aug 26]. Available from: <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/a33c97ba-4932-425d-b608-59c61a321587>
 31. Urcia Saboya AG, Muñoz Souza S. Agresividad y ansiedad en el personal que realiza servicio militar voluntario de la ciudad de Iquitos, año 2021 [Internet]. [San Juan bautista - Perú]: Universidad Científica del Perú; 2022 [cited 2024 Aug 26]. Available from: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2152/AGNIESKA%20GIOMARA%20URCIA%20SABOYA%20Y%20SARVIA%20MU%20C3%2091OZ%20SOUZA%20%E2%80%93%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 32. Casós Cumpa CL. Estrategias de afrontamiento y agresividad en soldados del servicio militar voluntario de Trujillo [Internet]. [Trujillo]: Universidad



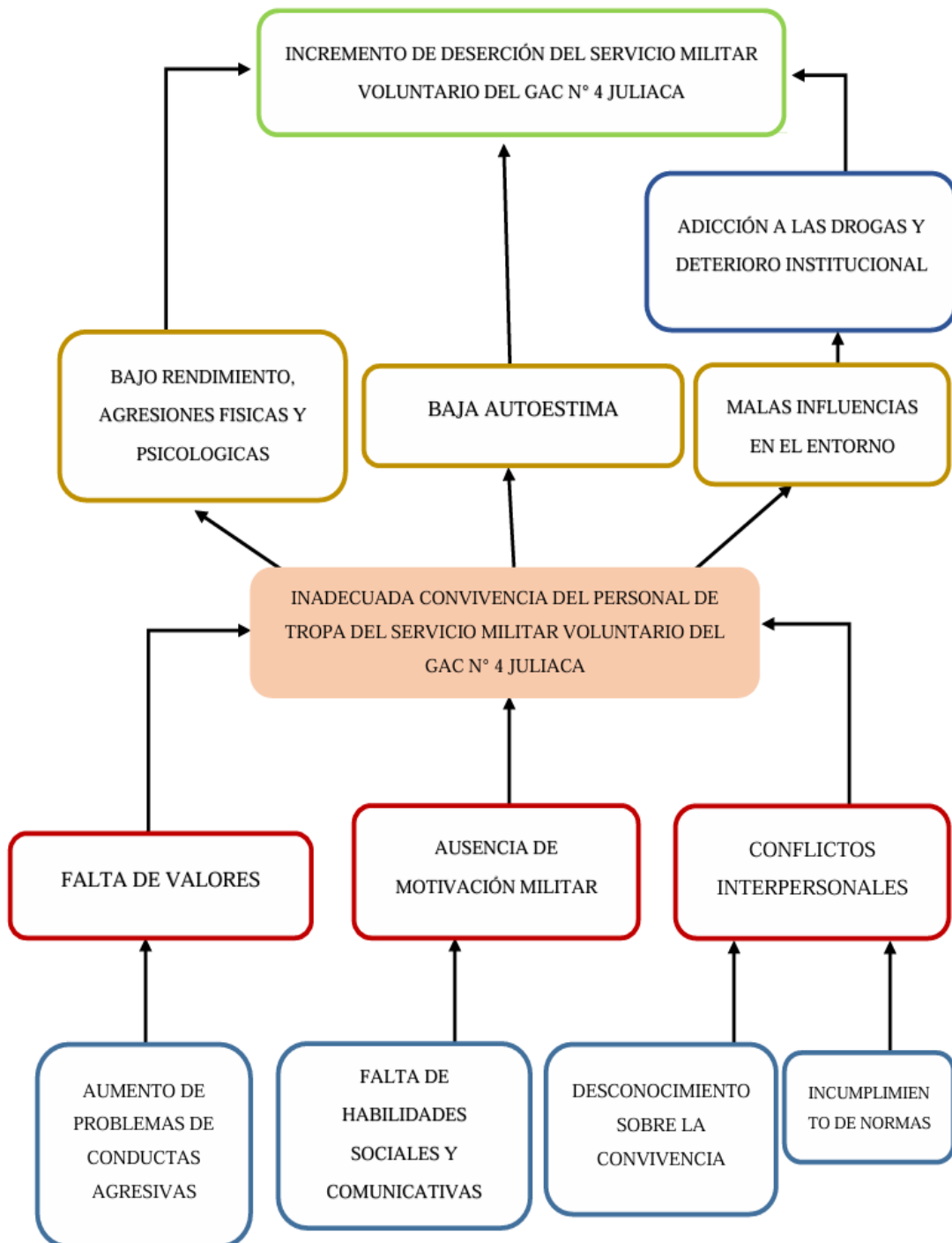
- César Vallejo; 2016 [cited 2024 Aug 26]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20703>
33. Hanco Gómez MS, Carpio Maraza A, Laura Castillo ZJ, Flores Mamani E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 2021 Sep 15;12(3):186–94.
 34. Flores Gonzales YF, Mamani Suaquita LE. Habilidades sociales y agresividad en personal de tropa del cuartel general Manco Cápac de la ciudad de Puno – 2015 [Internet]. [Juliaca]: Universidad Peruana Unión; 2016 [cited 2024 Aug 26]. Available from: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/569>
 35. Servicio Nacional del Aprendizaje. SENA. [cited 2024 Dec 4]. Centro de Gestión administrativa, Gestión del talento Humano. Available from: file:///C:/Users/Asus/Downloads/tipos-modalidades-y-niveles-de-capacitacion_compress.pdf



ANEXOS

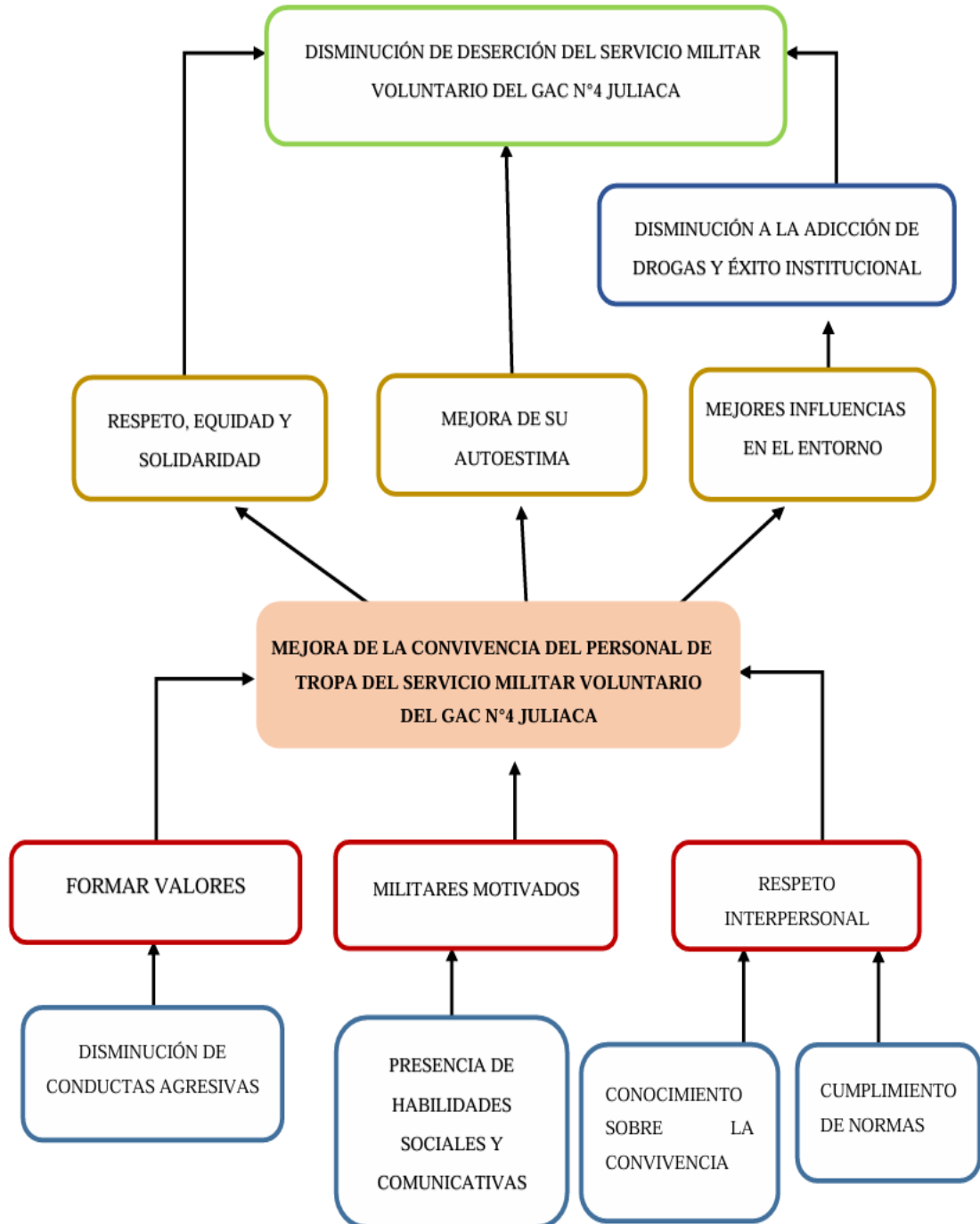
ANEXO N° 01

Árbol de problemas



ANEXO N°02

Árbol de objetivos



ANEXO N° 03

Marco lógico

	OBJETIVO	INDICADOR	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FINAL	Contribuir a la disminución de la deserción del servicio militar voluntario del GAC N°4 Juliaca, 2024	% reducción de la deserción militar de los soldados	30% en 3 meses	Informe mensual de deserción militar	Estado debe garantizar a los militares una permanencia en el ejército que no se vea afectada por ninguna causa o factor de deserción
PROPÓSITO	Fomentar la mejora de la convivencia del personal de tropa del servicio militar voluntario del grupo de artillería de campaña N°4 coronel José Joaquín Inclán Juliaca, 2024	% del personal que conoce sobre la convivencia entre militares	75% en 3 meses	Informe de aplicación de cuestionario sobre convivencia	La convivencia entre el personal militar es una construcción colectiva y cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por oficiales y personal de tropa.
COMPONENTES	<p>C 1: Controlar las conductas agresivas.</p> <p>C 2: Fortalecer las habilidades sociales y comunicativas.</p> <p>C 3: Promover el respeto interpersonal</p>	<p>% de militares con control de conductas agresivas</p> <p>% de militares con habilidades sociales y comunicativas</p> <p>% de militares que promueven el respeto interpersonal</p>	<p>30 % en 3 meses</p> <p>70% en 3 meses</p> <p>80% en 3 meses</p>	<p>Aplicación de cuestionario</p>	<p>La comunidad militar interesada en las buenas conductas sin agresión.</p> <p>Militares de la tropa involucrados en su conocimiento sobre el respeto interpersonal.</p>
ACTIVIDADES	<p>Act. 1.1. Taller de manejo de conductas agresivas que permitió controlar los niveles de agresividad</p> <p>Act. 1.1.1. Técnicas de relajación</p> <p>Act. 2.1. Talleres en habilidades sociales y comunicación efectiva.</p> <p>Act.2.1.1. Técnica de escucha activa</p> <p>Act. 3.1. Talleres sobre diversidad e inclusión</p> <p>Act. 3.1.1. Sensibilización de diferentes culturas</p> <p>Act. 3.1.2. Promoción de la igualdad</p>	<p>% de asistencia taller sobre técnicas de relajación</p> <p>% de asistencia al taller de escucha activa</p> <p>% de asistentes a taller Sensibilización de diferentes culturas y promoción de igualdad</p>	<p>80% en 3 mes</p> <p>80% en 3 meses</p> <p>80% en 3 meses</p>	<p>Registro de asistencia</p> <p>Registro de asistencia</p> <p>Registro de asistencia</p>	<p>El GAC N°4 muestra interés y compromiso para la ejecución del proyecto, brindando las facilidades para el desarrollo de charlas, talleres y las actividades.</p>

ANEXO N°04

Presupuesto

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/)	Cantidad	Costos parciales
Act. 1.1. Taller de manejo de conductas agresivas que permitirá controlar los niveles de agresividad				
Tarea 1.1.1. Elaboración de materiales para el taller	Coordinación	S/ 75.00	2	S/ 150.00
Tarea 1.1.2. Dos sesiones programadas	Coordinación			
Tarea 1.1.3. Registro de participantes	Registro	s/ 5.00	70	S/15.00
Act. 2.1. Charlas de habilidades sociales y comunicativas				
Tarea 2.1.1. Elaboración de material para charla	Coordinación	S/ 75.00	2	S/ 150.00
Tarea 2.1.2. Dos encuentros de convocatoria.	Coordinación			
Tarea 2.1.3. Registro de participantes	Registro	s/ 5.00	70	S/15.00
Act. 3.1. Charlas sobre respeto interpersonal				
Tarea 3.1.1. Elaboración de material para charla	Coordinación	S/ 75.00	2	S/ 150.00
Tarea 3.1.2. Dos encuentros de convocatoria.	Coordinación			
Trabajo 3.1.3. Registro de participantes	Registro	s/ 5.00	70	S/15.00
IMPREVISTOS	GLOBAL	750.00	1	S/ 750.00
COSTO TOTAL				S/ 1,245.00



ANEXO N° 05

TEST DE AGRESIVIDAD DE LA PSICOLOGA ANA MUÑOZ

Batería:	Grado:	Edad:
		Fecha:

A continuación, se presenta una serie de preguntas relativas a su situación personal, lee cuidadosamente las preguntas y marca con un aspa (X) al costado de la posición que consideres verdadera.

	SI	TAL VEZ	NO
1. ¿Alguna vez te has visto envuelto en una pelea?			
2. En una guerra, ¿te gustaría ser piloto de combate?			
3. Si desearas algo muchísimo, ¿harías cualquier cosa por lograrlo?			
4. ¿Pierdes los nervios con frecuencia?			
5. ¿Te quejarías de un perro que estuviera siempre ladrando?			
6. ¿Practicas deportes de contacto?			
7. En una guerra, ¿matarías al enemigo?			
8. ¿Tienes una fuerte voluntad de ganar?			
9. ¿Eres mal perdedor?			
10. ¿Le harías un reproche a alguien usando un lenguaje mal sonante en un lugar público?			
11. ¿Tratas siempre de salirte con la tuya?			
12. ¿Crees que el ataque es la mejor forma de defensa?			
13. ¿Te gusta ver el boxeo?			
14. ¿Has engañado o hecho trampas alguna vez?			
15. ¿Te has visto envuelto en discusiones o enfrentamientos mientras conduces?			
16. Si una persona te jugara una mala pasada, ¿tratarías de devolvérsela por tu cuenta?			
17. ¿Crees que el comportamiento agresivo es necesario a veces para lograr algo?			
18. ¿Te negarías a obedecer una orden si piensas que no es razonable?			
19. ¿Lucharías si te atacara un atracador?			
20. ¿Te gustan las películas de acción?			
21. ¿Utilizas un lenguaje mal sonante con frecuencia?			
22. ¿Alguna vez has intimidado a una persona más débil que tú?			
23. ¿Piensas que eres implacable?			
24. ¿Harías un arresto ciudadano?			
25. ¿Te enfrentarías a un ladrón?			

ANEXO N° 06

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DE LA CONVIVENCIA DEL PERSONAL DE TROPA DEL SERVICIO MILITAR
VOLUNTARIO DEL GRUPO DE ARTILLERÍA DE CAMPAÑA N° 4 CORONEL JOSÉ JOAQUÍN INCLAN JULIACA, 2024

NOMBRE DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN: Conductas agresivas, habilidades sociales y comunicativas, respeto interpersonal.
EJECUTANTE: Edgar Castillo Mamani

OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN: Preventiva: Es aquella orientada a prevenir los cambios que se producen en el personal y **Formativa:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

FECHA: junio 2024 **LUGAR:** IPRESS Enfermería de la GAC N° 4
DIRIGIDO A: Personal de Tropa

TEMA / ACTIVIDAD	OBJETIVOS	TÉCNICA DE ENSEÑANZA	MATERIALES	RESPONSABLE	BIBLIOGRAFIA
Actividad 1	Que el personal de tropa del servicio militar voluntario interesado o motivado empiece a controlar las conductas agresivas.	Expositiva, devolutiva y participativo.	Lap top, proyector electrónico de diapositivas, lápiz, hojas.	Pac. Edgar Castillo Mamani, responsable de proyecto	Teoría de la agresividad. Chagas Domest, Manual teórico-práctico de intervenciones de crisis y manejo de conductas agresivas (MINSAA).
Actividad 2	Que el personal de tropa del servicio militar voluntario fortalezca las habilidades sociales y comunicativas.	Expositiva, devolutiva y participativo.	Lap top, proyector electrónico de diapositivas, lápiz, hojas.	Pac. Edgar Castillo Mamani, responsable de proyecto	Habilidades sociales. (MINSAA) y Sánchez Castillo.
Actividad 3	Que el personal de tropa del servicio militar voluntario promueva el respeto interpersonal	Expositiva, devolutiva y participativo.	Lap top, proyector electrónico de diapositivas, lápiz, hojas.	Pac. Edgar Castillo Mamani, responsable de proyecto	Guía para desarrollar habilidades de comunicación y mejorar las relaciones interpersonales. Estudiantil, Vida y Relaciones interpersonales. Laura Rueda.



ANEXO N°07

Registro de asistencia a taller de Conductas agresivas

24-03-23

REGISTRO DE PARTICIPANTES

CAPACITACIÓN EN TEMA: TALLER DE MANEJO DE CONDUCTAS AGRESIVAS.
FECHA: 11 JUNIO 2024
RESPONSABLE: PSICOLOGO - EDGAR CASTILLO MAMANI

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI.	BATERIA	FIRMA
1	Mamani Ticona Percy Ronaldo	76875551	G.A.C N°8	<i>[Signature]</i>
2	Peralta Vargas Franchesco	71691957	BING 4	<i>[Signature]</i>
3	Banegas Mamani Renato Gispin	74057562	G.A.C N°8	<i>[Signature]</i>
4	Rojas Sucoapaca Ober Junior	71054510	BING 4	<i>[Signature]</i>
5	Negra Quispe Alexander	71527711	BING 4	<i>[Signature]</i>
6	Quispe Sanchez Kevin Jefferson		BING 4	<i>[Signature]</i>
7	Limachi Aquise Roy Anderson	74962055	BING 4	<i>[Signature]</i>
8	Jhon Choqueapaza Bejar	60212363	BING 4	<i>[Signature]</i>
9	Naupari Rodas Angiela Ezequiel	77423112	BING 4	<i>[Signature]</i>
10	Ccollata Caligaya Cesar Michael	73643318	G.A.C N°8	<i>[Signature]</i>
11	Huayhua Jallurana Elvis	7717476	BING N°4	<i>[Signature]</i>
12	Quispe Taco Juan Nestor	75365924	BING N°4	<i>[Signature]</i>
13	Oviedo Solalique Brandon	76187382	BING N°4	<i>[Signature]</i>
14	Chambi Condori Wanda Miguel	72880176	GAC N°4	<i>[Signature]</i>
15	Morales Ccama Froylan Virsilio	73773706	BING 4	<i>[Signature]</i>
16	RAMOS SUHARI WILFREDO	74421405	BING-4	<i>[Signature]</i>
17	BARICO JOVE EGY ROBBIEL	76657905	G.A.C. N°4	<i>[Signature]</i>
18	Cauna Mamani Johel Junior	76126602	ALFA	<i>[Signature]</i>
19	Huamán Nuñez Wilian	76906756	SERVICIOS	<i>[Signature]</i>
20	Roque Cahuapaza Paul	73611548	ALFA	<i>[Signature]</i>
21	Calaña Mamani Alex	75784612	CHARLY	<i>[Signature]</i>
22	Cluso Raúl CHAMPI ABADO	74957133	BANDA	<i>[Signature]</i>
23	Mullisaca Quispe Edilson	76778334	Bravo	<i>[Signature]</i>
24	Ccallo Luna Elvis León	74357237	ALFA	<i>[Signature]</i>



ANEXO N°08

Registro de asistencia a taller de Habilidades sociales y comunicativas

REGISTRO DE PARTICIPANTES

CAPACITACIÓN EN TEMA: TALLER HABILIDADES SOCIALES Y COMUNICATIVAS

FECHA: 09 JULIO 2024

RESPONSABLE: Psicólogo EDGAR CASTILLO MAMANI

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI.	BATERIA	FIRMA
01	ZAPATA MAMANI DERLY JOSE	72326675	BRavo	
	Huancapaya molleapaya Jossin Elard	71991694	BRavo	
	Guipo Yllanes Wellington Bruce	75238299	BING 4	
	Condori Pallohuanca Mauricio Jean	72496988	B.I.N. 5-4	
	Cutimbo Pacheco Carlos Manuel	48424556	Comando	
	Luis ANGEL RAFAEL TIMOTEO SANCHEZ	76568371	COMANDO	
	HUGO ULISES MEDINA COSI		COMANDO	
	Arizgolla pachauri Fernando Jose	75212280	Bi.NG.4	
	TIE MONTE SERGIO	76729119	DI.N.34	
	Mamani Eutiro Jhon Paul	62223685	BING N° 04	
	MACHACA MACHACA ELISBAN	76947296	BING N° 04	
	CHAMBI APAZA EDWEN	71568692	BING N° 4.	
	Janapa Villalta Alexander Jhordan	74660948	BING N° 4	
	Machaca Carlosviza Jhael Anthony	75803978	GAC 4	
	Maquera Anquise Luis Adrián	75900975	GACB Bravo	
	Rivera Astulle Juan Elvis	71933223	GACB comando	
	Cayo Rojas Christian Eologio	71864569	ALFA - GACN°8	
	Delinacho Jordan Kenji / Lacutipa	72880750	GACB	
	León Cuylo Juan Carlos	76882405	GACB Bravo	
	MOYA RAMIREZ ROSSMEN SOLEN	73425623	ALFA	
	Taipza Palomino Osvaldo	71392570	Banda	
	MAMANI ECARITA, Anibal	75895727	BRavo	
	Salcedo Fidel Armando	79028285	Servicios	
	Luana Ccallo Roy	77388501	Servicios	

ANEXO N°09

Registro de asistencia a taller de Respeto interpersonal

REGISTRO DE PARTICIPANTES

CAPACITACIÓN EN TEMA: TALLER RESPETO INTER PERSONAL
FECHA: 27 AGOSTO 2024
RESPONSABLE: Psicólogo, EDGAR CASTILLO MAMANI

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI.	BATERIA	FIRMA
01	Chambi Mamani Wilian	75525646	Bravo	
02	vargas chuquijsa Yoel solano	73430621	comando	
03	Apaza Camasita Henry Omar	73309780	Bravo	
04	Lombardo Coaguila Paolo Michael	77472392	AIFA	
05	Sanchez Masco Kevin Deivid	75439151	Bravo	
06	caceres Caceres Edwin Rivaldo	76414687	Bravo	
07	Azero Mamani Jhonatan Javier	75385794	Bravo	
08	Apaza Solis Jimmy Milward	75662329	Servicios	
09	Pocco Cochana Jhoel Nelson	77680850	SERVICIOS	
10	Achahui Quispe Richar	78550964	Bravo	
11	HUANHUARUQUE ZIPÉ DAVID	73414701	COMANDO	
12	Condori Camasita Moises Manuel	72783066	Orzo	
13	Apaza Mestas Luis Alexander	73525592	Bravo	
14	Bustillos Quispe Pedro ZO Carl	75493049	AIFA	
15	Roque Zapana Haldimer Michael	75850010	Bravo	
16	Pampa Anacayo Simion	75957355	SERVICIOS	
17	Womca Nomos Andy Jhoel	72851320	DLFA	
18	Cosi Cornejo Luis Gabriel	75185999	Charlie	
19	Collata Machaca Edwin	74662710	Bing	
20	TURPO MENDOZA Julio Cesar	71698079	Bing	
21	Cañazaca Enriquez Brayan	72463734	Bing	
22	Chambi Peco Barzo	74705031	BANDA	
23	Nina Condori Alan Mark	75136671	Bravo	
24	SACA HUANCA FRANKLIN	74324979	CHARLI	

ANEXO N°10

Evidencias fotográficas de los talleres



Test y taller de manejo de conductas agresivas realizado al personal de tropa.



Taller de habilidades sociales y comunicativas



Taller sobre respeto interpersonal



Termino de taller



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo EDGAR CASTILLO MAMANI
identificado con DNI 40022690 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
GERENCIA Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" MEJORA DE LA CONVIVENCIA DEL PERSONAL DE TROPA DEZ
SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO DEL GRUPO DE ARTILLERÍA DE
CAMPAÑA Nº 4 CORONEL JOSÉ JOAQUÍN INCLAN JUÁRCA, 2024 "

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

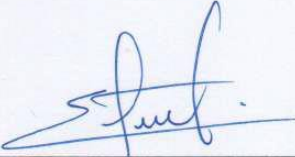
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de Diciembre del 2024



FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo EDGAR CASTILLO MAMANI
identificado con DNI 40022690 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
GENENCIA Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SAUD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"MEJORA DE LA CONVIVENCIA DEL PERSONAL DE TROPA DEL
SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO DEL GRUPO DE ARTILLERIA DE
CAMPAÑA N°4 CORONEL JOSÉ JOAQUÍN INCLAN JULIACA, 2024"

Es un tema original.

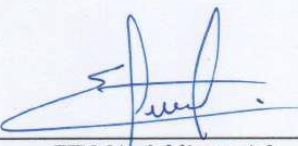
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 18 de Diciembre del 2024



FIRMA (obligatoria)



Huella