



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSTGRADO

***Propuesta de un programa de capacitación sobre normas legales,
inteligencia emocional para mejorar la percepción de la convivencia
de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza -
Chachapoyas - 2015.***

TESIS

**Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria**

Autores:

BACH. Teresa Juliana Jara Alarcón

Asesor:

DR. Julio César Sevilla Exebio

LAMBAYEQUE - PERÚ-2018

TESIS

Propuesta de un programa de capacitación sobre normas legales, inteligencia emocional para mejorar la percepción de la convivencia de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Chachapoyas – 2015.

Bach. Mat. TERESA JULIANA JARA ALARCÓN
AUTORA

Dr. JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
ASESOR

Presentado para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria

APROBADA POR:

Dr. WALTER ANTONIO CAMPOS UGAZ
PRESIDENTE

Dr. WILSON WALTER LOZANO DIAZ
SECRETARIO

Dra. MARIA ELENA SEGURA SOLANO
VOCAL

DEDICATORIA

*A la memoria de mi hermano **Mitchel**, porque gracias a ti se inició esta investigación fue un proyecto que en vida no te alcanzó terminar y a tu nombre lo continué, porque no me cansaré de decirte que a pesar de no verte físicamente me dejaste tanto para sobrellevar mis días hasta el momento que nos volvamos a reencontrar. Sé que tengo un pedacito de cielo, porque una parte de ti vive conmigo, tu recuerdo sigue y seguirá presente en mi vida.*

*A mis padres **Oscar** y **Teresa**, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.*

*A mi hermana **Jannet**, por siempre haber tenido fe en mí y brindarme en todo momento su apoyo y cariño fraternal.*

*A mi hijo **Jair André**, por ser aquella personita que me roba una sonrisa y me impulsa a ser mejor cada día, eres mi mayor bendición hijo mío.*

*A mis sobrinos **Piero**, **Anita** y **Valentina**, para quienes ofrezco brindarles siempre todo mi apoyo y cariño.*

*A mi tía **Maximina**, a quien quiero como una madre por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento.*

*A **Berly**, que te puedo decir, muchas gracias por tantos bellos momentos en los cuales hemos compartido tantas cosas, solo quiero darte las gracias por todo el apoyo que me brindas para continuar y seguir en mi camino, gracias por estar conmigo y recuerda que eres muy importante para mí.*

Y no me puedo ir sin antes decirles, que sin ustedes a mi lado no lo hubiera logrado, les agradezco a todos ustedes con toda mi alma el haber llegado a mi vida y el compartir momentos agradables y tristes, pero esos momentos son los que nos hacen crecer y valorar a las personas que nos rodean. Los llevo en mi corazón en todo momento.

Juliana

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la vida, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional.

A César y Edín, por demostrarme que podemos ser grandes amigos y compañeros de trabajo a la vez.

Al Dr. Julio Cesar Sevilla Exebio, asesor de la tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización del presente trabajo.

Juliana

RESUMEN

Se observa entre los estudiantes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Chachapoyas, percepciones de las relaciones de convivencia conflictivas y desconocimiento de las normas legales que rigen la vida universitaria en las actitudes y en las relaciones interpersonales entre los alumnos de las escuelas profesionales de Ingeniería Agroindustrial y Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias, viendo ésta problemática, se plantea como objetivo general: Elaborar y proponer un programa de capacitación sobre normas legales, inteligencia emocional para mejorar la percepción de convivencia en los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza. La estrategia de gestión educativa participativa comprende entre otros un plan de acciones para el desarrollo del comportamiento institucional la misma que es la parte operativa de la propuesta que comprende el planteamiento de Talleres de capacitación para promover el conocimiento de la normativa vigente entre ellos el estatuto de la universidad y la ley universitaria, Análisis e Interpretación y aplicación adecuada de la misma, y el desarrollo de la Inteligencia Emocional. Un Programa de Capacitación sobre normas legales e inteligencia emocional, tiene propósitos cognitivos: desarrollar competencias para que se comuniquen, piensen, investiguen las formas de reaccionar utilizando las normas legales, procedimentales: fomentar en los estudiantes técnicas de relaciones humanas, comunicación, integración grupal y autoestima, actitudinales: concienciar en los estudiantes el respeto a las normas, el gusto por convivir respetando el estado de derecho, el gusto por la colaboración. Y los contenidos: cognitivos: análisis y síntesis de las normas legales que rigen la vida universitaria, procedimentales: manejo de las normas legales y de las técnicas de relaciones humanas, actitudinales: Expresión libre de los afectos, sentimientos, actitudes, temores frente a los niveles de dificultad.

Palabras claves: Gestión educativa, normativa vigente, percepción de convivencia, inteligencia emocional.

ABSTRACT

It is observed among the students of the Faculty of Engineering and Agricultural Sciences of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza - Chachapoyas, perceptions of conflictive relations of coexistence and ignorance of the legal norms that govern university life in attitudes and in interpersonal relationships among the students of the professional schools of Agroindustrial Engineering and Agronomy of the Faculty of Agrarian Sciences, seeing this problem, the general objective is to: Prepare and propose a training program on legal norms, emotional intelligence to improve the perception of coexistence in the students of the National University Toribio Rodríguez De Mendoza. The participative educational management strategy includes, among others, a plan of actions for the development of institutional behavior, which is the operative part of the proposal that includes the approach of training workshops to promote knowledge of current regulations, including the status of the university and the university law, Analysis and Interpretation and adequate application of it, and the development of Emotional Intelligence.

Keywords: Educational management, current regulations, perception of coexistence, emotional intelligence.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| ABSTRACT | 6 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO | 10 |
| Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias | 19 |
| 1.2- EVOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA. | 21 |
| 1.4. Metodología de la investigación | 32 |
| 1.9.2. Diseño del estudio | 32 |
| Métodos de investigación | 33 |
| Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 35 |
| Técnicas | 35 |
| Instrumentos | 35 |
| Métodos de análisis de la información | 35 |
| CAPÍTULO II | 37 |
| 2.1. Marco teórico | 37 |
| 2.1.1. Antecedentes del problema | 37 |
| 2.1.2. Base teórica | 40 |
| 2.1.2.4. Inteligencia emocional | 49 |
| CAPÍTULO III: Análisis e interpretación de datos Y DISEÑO DE LA PROPUESTA | 56 |
| 3.1. Análisis e interpretación de datos. Presentamos diversos cuadros que señalan las características del problema | 56 |
| 6.- ¿Cree que esta capacitación ha contribuido afianzar su conocimiento?..... | 83 |
| CONCLUSIONES..... | 84 |
| RECOMENDACIONES | 86 |
| REFERENCIAS | 87 |
| ANEXOS | 89 |

INTRODUCCIÓN

La universidad es la institución educativa del mayor nivel académico, creadora y productora de nuevos conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos al servicio de la sociedad. Según Altuve (2012) la universidad tiene una gran responsabilidad ante la sociedad, como lo es la formación de capital humano y la producción de conocimientos científicos socialmente válidos y capaces de generar soluciones creativas en las múltiples áreas del quehacer social. De lo expresado por Altuve (2012) se desprende que las universidades constituyen el principal camino para el fortalecimiento de las estructuras nacionales de producción científica, esto debido a que en ellas se concentran en gran medida los resultados alcanzados sobre innovación y desarrollo de conocimientos científicos, así como la infraestructura necesaria y el personal calificado para el diseño y ejecución de lineamientos estratégicos a la gestión y desarrollo de las sociedades y del aparato productivo de las mismas. Por lo tanto, es necesario que estos futuros profesionales se formen humanísticamente y tengan un profundo respeto por el marco legal que rigen a las sociedades y, de esta manera lograr los objetivos de paz y de justicia que debe promover un desarrollo sostenible de lo contrario las universidades y la sociedad vivirán en una incertidumbre constante lo que trae como consecuencia que el desarrollo de las mismas se detenga. Por lo tanto, esta investigación se abocará a desarrollar un programa de capacitación sobre normas legales que rigen la vida universitaria con lo cual se pretende mejorar la percepción de la solución de los conflictos estudiantiles.

Se observa entre los estudiantes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Chachapoyas, percepciones de las relaciones de convivencia conflictivas y desconocimiento de las normas legales que rigen la vida universitaria en las actitudes y en las relaciones interpersonales entre los alumnos de las escuelas profesionales de Ingeniería Agroindustrial y Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias, ante la problemática observada se plantea como objetivo general: Elaborar y proponer un programa de capacitación sobre normas legales

e inteligencia emocional para mejorar la percepción de convivencia en los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Y los objetivos específicos:

Señalar las propuestas de los estudiantes para mejorar la percepción de convivencia en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

Diagnosticar el grado de manifestación conflictiva por parte de los alumnos de la “Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza” mediante un cuestionario.

Diseñar una propuesta a partir de los aportes de la teoría.

El objeto de estudio: se basa en la Percepción de la convivencia en los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. El campo de acción: La propuesta de un programa de capacitación sobre normas legales, inteligencia emocional, los métodos utilizados son el Inductivo–Deductivo lo que nos permitió recoger información pertinente de la literatura científica especializada sobre determinados elementos teóricos y conceptos que tiene que ver con la cultura organizacional; el método Analítico–Sintético que fueron empleados en las diferentes conceptualizaciones encontradas, procediendo a descomponerlas, para proponer nuestras propias definiciones.

La Hipótesis a defender es: Si diseñamos la propuesta de un programa de capacitación sobre normas legales, inteligencia emocional, entonces, probablemente, mejorará la percepción de convivencia en los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Los capítulos que comprende el presente trabajo de investigación son tres: El primer capítulo aborda el análisis del objeto de estudio o el planeamiento del estudio; el capítulo II se ocupa de los antecedentes o el marco teórico referencial; el capítulo III da cuenta de los resultados, discusión y propuesta, finalizando con las conclusiones, recomendaciones y anexos.

La Autora

CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1.- Ubicación del objeto de estudio

En el siglo XIII d.C. se desarrolló en la región la cultura Chachapoyas, cuya más importante manifestación es la fortaleza de Kuélap. Si bien existen evidencias de que hubo presencia humana desde 7000 años a.C., el legado más rico y representativo de la zona lo constituyen las construcciones circulares y las paredes decoradas con frisos romboidales y en forma de zigzag. Estos pobladores anteriormente rendían culto a los muertos, prueba de ello son las momias de la Laguna de los Cóndores y los sarcófagos de Karajía que se encuentran enclavados en los acantilados. La leyenda cuenta que los Chachapoyas opusieron una tenaz resistencia frente a la expansión inca, pero finalmente fueron derrotados por Túpac Yupanqui.

Fundación de San Juan de la Frontera de los Chachapoyas

Alvarado y sus compañeros partieron con dirección a la Jalca. Este lugar fue adecuado para la fundación de la ciudad, siguiendo las instrucciones contenidas en la provisión del 28 de julio de 1538, expedida por Don Francisco Pizarro. El 5 de septiembre de 1538, Alonso de Alvarado fundó la ciudad de San Juan de la Frontera de los Chachapoyas. El 27 de agosto de 1544 se gestionó el traslado al lugar que ocupa actualmente esta ciudad cuya topografía es menos accidentada y el clima más benigno y desde entonces se convirtió en lugar muy importante para la región y un punto de ingreso a la selva.

La Provincia de Chachapoyas es una de las siete que conforman el Departamento de Amazonas, en la zona nororiental del Perú, bajo la administración del Gobierno regional de Amazonas. Limita por el norte con las provincias de Luya y Bongara; por el este con el Departamento de San Martín y la Provincia de Rodríguez de Mendoza; por el sur con el Departamento de San Martín; y por el oeste con el Departamento de Cajamarca.

Su extensión Territoriales de 39 249,13 km².

La parte sur del departamento es la más accidentada morfológicamente. Allí se encuentran los relieves andinos más escarpados y con mayores alturas, tal como sucede en las provincias de Luya, Chachapoyas y Bongará. Justamente, Luya es la provincia que porcentualmente presenta más superficie de carácter montañoso (85,55%). Al norte, el accidente morfológico más notable es la Cordillera del Cóndor, cuyas alturas son el límite natural entre la República del Ecuador y la parte noroeste y norte de Amazonas. Esta región, escenario de los dos últimos conflictos armados de Perú con Ecuador, cuenta con abundante vegetación selvática y presenta fuertes pendientes y valles estrechos donde se han detectado notables posibilidades de producción aurífera y petrolera. El valle más importante de Amazonas, por los suelos más fértiles para el cultivo de arroz y frutales, es el de Utcubamba, eje del departamento; nace en las alturas de Chachapoyas, va de sureste a noreste y termina en la confluencia con el Marañón en el límite con el departamento de Cajamarca. Otro valle extenso y profundo es el valle del Marañón, que va de sur a noreste; en la zona de Bagua llega a alcanzar gran amplitud, pero se angosta en su paso hacia al este, al cruzar violentamente la Cordillera Oriental de los Andes. En el territorio de Amazonas predomina la selva (81,5%), pero también hay grandes valles y planicies, principalmente al norte y suroeste del departamento. Al sur, en la región andina, se yerguen los picos más elevados del departamento: los de la parte oriental de la provincia de Chachapoyas, en los distritos de Chilibuén, Quinjalca y Granada, así como los de la provincia de Bongará, como el Tocarpo, Cashul, Chambarán, Yumbam y Añacaja.

Algunos programas sociales también están beneficiando a esta provincia de Chachapoyas, promoviendo el saneamiento ambiental al contar con un sistema de agua y alcantarillado obsoleto, el cual está siendo renovado asimismo se está construyendo veredas y pavimentaciones. Cuentan también con asociaciones de “Vaso de Leche”, gobernación, Clubes deportivos, Rondas urbanas, entre otras. Con relación a los medios de comunicación y transporte; esta provincia cuenta con los adelantos de la ciencia y la tecnología; como el internet y la telefonía fija y móvil. La movilización se da en moto taxis, automóviles, combis, custers (pequeños buses). En el departamento de Amazonas las comidas típicas que se distribuye son a base de productos del lugar, dependiendo de cada provincia:

- **Shipashmute**, se hace a base de maíz tierno (Choclo) con frijol, agregándole culantro cuando este cocinado, para darle mayor sabor.
- **Purtumute**, es el mismo que el shipashmute, a diferencia que se hace con maíz maduro o seco; sus ingredientes son los mismos.
- **Los Tamales**, se hace a base de maíz pelado, molido y con preparado de carne sancochada, debidamente condimentada y que se coloca en su interior; son envueltos en hoja de achira previamente sancochadas y amarradas al centro con fibras de plátano (Chante).
- **Los Juanes**, son famosos por su preparación y sabor. Están elaborados a base de yuca rayada, debidamente aderezado; son rellenos con carne de res, gallina y cerdo. Luego son envueltos en hoja de achira dándoles una forma redonda y amarrándoles con chante.
- **La Cecina**, carne seca de res o de chanco, por su típica preparación es muy agradable.
- **Cuy con Papas**, es muy tradicional con un sabor muy singular por el tipo de preparación, va acompañado con maní y papas sancochadas debidamente preparadas
- **Sancochado**, es un plato de que generalmente se sirve cuando hay grandes festividades, está elaborado a base de carne de gallina, res, chanco, carnero, repollo, yuca, zanahoria, racacha y papas.
- **Panes**, es el mejor pan que tiene el Perú muy apetecido por los visitantes por la diversidad de tipos (cemita, pan de choclo, mollete, pan de letra, etc.) complementando con dulces regionales de diferentes tipos como las “turcas”, “bocadillo”, “Suspiros”, etc.; famosos dentro y fuera del departamento.
- **Bebidas**, entre las bebidas que más se toma y que son típicas del lugar tenemos: La chicha de jora, la chicha de arroz, el guarapo, el aguardiente o cañazo, macerado diversos como del abejado, chuchuhuasi, licor de mora, licor de leche, la mistela, la aloja, entre otros.

La artesanía como actividad complementaria al turismo de la región Amazonas toma cada vez importancia a partir de la creación de la semana turística de Chachapoyas, donde se ha venido promocionando diversos eventos artesanales con participación de diversos artesanos de toda la región. Los pobladores de la región muestran su creatividad y destreza en la fabricación de textiles basada en el telar de cintura denominada en la zona “hillahua o callua”. Esta labor es conservada especialmente entre las mujeres para la confección de prendas y accesorios como mantas, ponchos, chalecos, frazadas y alfombras con diseños tomados de la iconografía de la Chachapoyas. Así mismo se trabaja el tallado de madera en especies como la caoba, cedro e ishpingo para la fabricación de objetos decorativos y utilitarios como muebles y enceres (balcones, puertas, ventanas, sillas y mesas). Entre otros trabajos se encuentra la artesanía a base de semilla, fibras, raíces y cortezas de plantas. Así, por ejemplo, de la semilla de nogal se elabora cofres y lámparas; de la fibra de cabuya se confecciona cestos y bolsos; y de los troncos y raíces de chontas se obtiene maceteros ecológicos ideales para ser utilizados con las plantas de orquídeas. También sobresalen los tejidos a crochet (colchas de lana de ovino, chompas, tapetes y manteles de hilo de algodón), manualidades. En el caso de la cerámica, los artesanos amazonenses utilizan la arcilla natural con la que elaboran vasijas y platos muy cotizados por su originalidad y durabilidad. La cerámica al frío también es trabajada finalmente, a través de ella se realza la incomparable belleza de la flora silvestre de esta región como orquídeas, azucenas y margaritas. Entre otros productos, los artesanos de Chachapoyas ofrecen originales piezas decorativas hechas de arena y piedra de río.

- **La Chumaychada.** - Es “la danza de Chachapoyas”, pues ahí nació y se formó hasta institucionalizarse. La música es probablemente de origen local, pero la coreografía es de procedencia francesa.
- **Los Danzantes de Levanto.** - Visten camisa blanca de anchas y largas mangas, chaleco negro adornado con cintas rojas, pantalón negro y se tocan con una corona de vistosas plumas de pavo real. Son dirigidos por un “pifador”. La danza es obligada en todas las grandes celebraciones del lugar.
- **Danza de los Huanca.** - Cerca de Chachapoyas se encuentra el pueblo de Huancas en donde ha tenido su origen la danza homónima, que se

baila también en varios lugares del departamento durante las faenas agrícolas, etc. Es una especie de rito pagano de acción de gracias.

- **Carnaval de Amazonas.** - Es parecida al huayno y a su compás danzan las parejas formando la pandilla alrededor de las humishas. La pareja que en una fiesta hace caer la humisha tiene el compromiso de armar otra para el año siguiente.
- **El Raymillacta de los Chachapoyas.** - Fiesta grande del pueblo de los chachapoyas. Es el más grande evento folklórico costumbrista del norte y nororiente del Perú, en donde las diferentes comunidades se reúnen para mostrar al mundo turístico lo mejor de su folklore, usos y costumbres.
- **Fiesta Patronal de la Virgen Asunta.** - Es la más tradicional y religiosa, llamada también la “Fiesta de la Mama Asunta”, la cual se celebra la primera quincena de agosto, siendo el 15 el día central. Cada año toma mayor prestigio y trascendencia, es la fiesta de retorno y reencuentro de los “paisanos”
- **Fiesta Patronal del Señor de Gualamita (Lamud).** - Fiesta patronal de gran renombre, se celebra del 12 al 16 de septiembre, aquí se caracteriza las velaciones y las novenas, así también la celebración del HATUN LUYA en honor al señor de Gualamita.
- **Fiesta Patronal de San Nicolás de Tolentino y Virgen Natividad (Rodríguez de Mendoza).** - Patronos de la ciudad de Rodríguez de Mendoza, se desarrolla del 7 al 12 de septiembre esta actividad es muy tradicional, en ella se pone de manifiesto el calor de la gente, sus costumbres y tradiciones.
- **El Voto.** - Costumbre que se practica desde antaño, consiste en la exposición en mesa, de una jarra adornada con cuyes y aves beneficiadas, aderezados con panes especiales (rosca, el toro, huahua), frutas diversas y como adorno trípode de cañas de azúcar entrelazadas. Por costumbre el que recibe “el voto” deberá devolver el próximo año aumentando la cantidad que recibió.
- **Las Velaciones de Niño y Aguinaldo.** - Fiesta costumbrista relacionada a la celebración de la navidad, la cual se lleva a cabo a nivel de casas particulares donde se realizan rezos y otros actos religiosos con la

participación de conjuntos musicales que interpretan bellos villancicos amazonenses, cuyo estilo no se encuentra en ningún lugar del país. Forma parte de esta celebración las “pastorcitas”, que interpretan villancicos de estilo colonial y visten un atuendo especial.

- **Celebración de la Semana Santa.** - Es muy singular su celebración, fundamentalmente en la ciudad de Chachapoyas, ya que en cada iglesia se arman bellos escenarios alusivos al día santo que se celebra.
- **Celebración de las Cruces.** - Actividad que se celebra el 2 de mayo en todos los pueblos de Amazonas, representando la crucifixión de Cristo; se acompañan con vistosos votos y bandas de música. En esta festividad se nombran cada año los devotos para la celebración del año siguiente.
- **Los Carnavales.** - Festividad movable (febrero-marzo) se celebra en todo el departamento con los tradicionales cortes de humishas, coronaciones, desfile de carros alegóricos, agua y multicolores.

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM) fue creada mediante Ley N° 27347 del 18 de septiembre de 2000 e inició sus actividades académicas en junio de 2001, gracias a la Resolución N° 114 de Autorización de Funcionamiento emitida por el CONAFU con fecha 25 de mayo de 2001. Desde su creación, hasta el 8 de diciembre de 2009, la Universidad ha sido administrada y gobernada por 5 comisiones designadas por CONAFU. El 8 de diciembre de 2009 realizó su Ceremonia Académica de Juramentación de las nuevas autoridades elegidas, el CONAFU otorga mediante resolución N° 627-2009 de fecha 27 de noviembre de 2009 la Autorización Definitiva de Funcionamiento de la Universidad con lo que adquiere su autonomía y pasa a integrarse como miembro de la Asamblea Nacional de Rectores con todas las prerrogativas que le otorga la Ley Universitaria. En efecto, el 21 de noviembre de 2009, fecha en que se celebra también el Aniversario de Creación Política del Departamento de Amazonas y a convocatoria de CONAFU, la Asamblea Universitaria eligió a las primeras autoridades de la UNTRM, las mismas que fueron reconocidas mediante Resolución N° 598-2009-CONAFU de fecha 24 de noviembre de 2009, la cual resuelve reconocer como Rector al Docente Principal Vicente M. Castañeda Chávez Ph.D., Dr. Hab. y encargar los vicerrectorados al Docente Principal M.Sc. Miguel Ángel Barrena Gurbillón en calidad de

Vicerrector Académico y a la Docente Asociada Dra. Flor Teresa García Huamán en calidad de Vicerrectora Administrativa. Luego de realizarse el proceso eleccionario, se encargó el Vicerrectorado Académico al Dr. Roberto José Nervi Chacón y el Vicerrectorado Administrativo al Dr. Ever Salomé Lázaro Bazán.

Con la dación de la Nueva Ley Universitaria, Ley N° 30220, la UNTRM fue una de las primeras universidades en iniciar su implementación y adecuación, conformando así su Asamblea Estatutaria, la misma que designó al Comité Electoral a fin de que convoque a elecciones para elegir las nuevas autoridades de la UNTRM. Producto de este proceso resultaron elegidos como autoridades los docentes Jorge Luis Maicelo Quintana Ph.D. como Rector, Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres como Vicerrector Académico y la Dra. María Nelly Luján Espinoza como Vicerrectora de Investigación, los mismos que fueron reconocidos mediante Resolución de Asamblea Universitaria N° 001-2014-UNTRM/AU.

El Campus Universitario de aproximadamente 17 hectáreas y ubicado en el Barrio de Higos Urco de la ciudad de Chachapoyas, cuenta a la fecha con una moderna infraestructura dedicada a las actividades académicas, de investigación y a la administración central. Cuenta, además, con 2 casonas ubicadas en el casco urbano de la ciudad, donde la Universidad inició sus labores de funcionamiento.

Aparte de las cuatro carreras iniciales, la UNTRM actualmente ofrece las siguientes carreras, creadas en Sesión Extraordinaria de Asamblea Universitaria:

- Administración de Empresas
- Administración en Turismo
- Arqueología
- Ciencias de la Comunicación
- Economía y Gestión
- Educación Primaria

- Educación Secundaria (Historia, Geografía y Filosofía - Lengua y Literatura)
- Derecho y Ciencias Políticas
- Enfermería
- Estomatología
- Ingeniería Agrónoma
- Ingeniería Agroindustrial
- Ingeniería en Agronegocios
- Ingeniería Ambiental
- Ingeniería Civil
- Ingeniería de Sistemas
- Ingeniería Zootecnista
- Psicología
- Medicina Humana
- Tecnología Médica (Radiología - Rehabilitación Física).

Misión

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas es una institución de educación superior comprometida con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, para formar profesionales competitivos, capaces de ser agentes de cambio y de desarrollo de la región Amazónica, a través del diseño y aplicación de estrategias coherentes y equilibradas, que incluyen la investigación, proyección social, extensión cultural y organización de centros de producción de bienes y servicios.

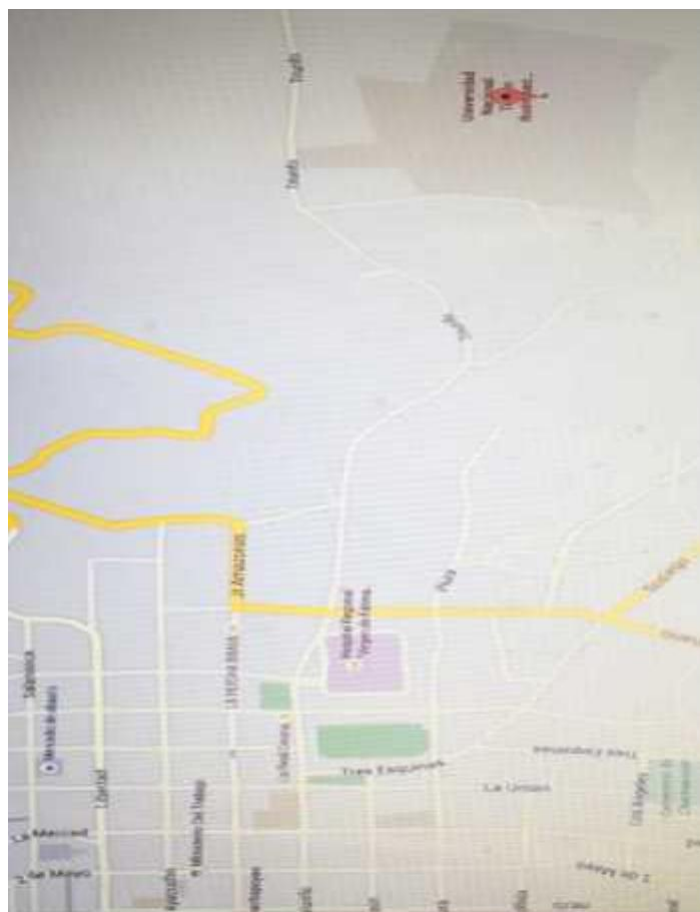
Visión

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas será una institución educativa, líder de la educación superior universitaria de la región Amazonas, que asuma un rol protagónico en el desarrollo integral, promoviendo el uso adecuado y responsable de sus recursos naturales y preservando el medio ambiente como fuente inagotable de vida para el futuro de la humanidad, utilizando los conocimientos y avances que nos brinda la ciencia y la tecnología

moderna, con la finalidad de crear condiciones favorables para el desarrollo armónico e integral de la sociedad.

Las escuelas profesionales de Ingeniería Agroindustrial y Agronomía son parte conformante de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias, (FICA) y está ubicada en la ciudad universitaria de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, la misma que está ubicada en la ciudad de Chachapoyas.

A continuación, se presenta una toma satelital de la ubicación y extensión de la UNTRM.



Además, se presenta una toma satelital del interior de la UNTRM.



Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias

La Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias alberga a las escuelas profesionales de Ingeniería Agroindustrial y Agronomía. La información que se presenta a continuación fue obtenida del prospecto de la UNTRM y de otros documentos proporcionados por la Secretaría de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias (FICA).

A. Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial

Perfil Profesional

La escuela profesional de Ingeniería Agroindustrial, forma profesionales con rigor humanista, científico y tecnológico, con principios éticos de justicia, libertad y autonomía. Fortalece la visión de futuro de la especialidad para planificar, investigar, manejar, conservar, transformar y comercializar los productos agrícolas, pecuarios, hidrobiológicos y forestales y/o sus subproductos; promoviendo la agroindustria con miras exportables, preservando el medio ambiente tendiente al desarrollo sostenible de la región y del país.

Perspectivas ocupacionales

- Plantas agroindustriales
- Plantas de procesamiento
- Empresas alimenticias

- Investigación especializada en agroindustria
- Docencia universitaria y labores de extensión.

Ejercicio Profesional

- Gerencia de plantas agroindustriales aplicando conocimientos de micro y macroeconomía.
- Supervisión de plantas de procesamiento y conservación de productos agroindustriales.
- Diseño y evolución de envases y embalajes.
- Asesoría de consultoría y peritaje de empresas alimenticias, vinculadas al mercado nacional e internacional.
- Promotor de empresas dedicadas a la actividad agroindustrial, aplicando los avances tecnológicos y científicos, haciendo uso de criterios de calidad total y globalización.
- Formulación y evolución de proyectos agroindustriales.
- Diseño de plantas agroindustriales.
- Investigación en el área de la agroindustria, validando las tecnologías ancestrales y foráneas para elevar la calidad de materias susceptibles de desarrollo agroindustrial y utilizando la biotecnología para generar nuevos productos.

B. Escuela Profesional de Agronomía

Perfil Profesional

El ingeniero Agrónomo desarrolla actividades teórico-prácticas en la producción agrícola, orientadas al aprovechamiento sustentable del potencial productivo.

Su formación le permite utilizar los diferentes factores de producción agrícola y la interrelación armónica de ellos en la generación de productos alimenticios útiles para el hombre, contribuyendo, de esta manera, al bienestar de la sociedad.

El conocimiento de la sociedad, la economía y la realidad agrícola, lo capacitan para realizar actividades de planeamiento, dirección, promoción, capacitación e investigación de su área profesional.

Perspectivas ocupacionales

- Docencia universitaria y técnica.
- Ejercicio de actividades agropecuarias pública y privada.
- Actividad profesional independiente.
- Plantas agroindustriales.
- Plantas de procesamiento.
- Empresas alimenticias.

Ejercicio Profesional

- Asesoría, consultoría y peritaje agrario.
- Gestión empresarial en productos agrícolas.
- Creación empresarial en productos agrícolas.
- Diseño, gestión y administración en empresas agrícolas estatales y/o particulares.
- Dirección y promoción de la productividad agrícola.
- Investigación científica y tecnológica.

1.2- EVOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

A nivel internacional la universidad pública específicamente para el caso de América Latina pasa por dos grandes problemas, por un lado está la disminución presupuestaria y por el otro está la formación de estructuras de poder; ambos problemas han ido en detrimento de la calidad académica de las universidades públicas las estructuras de poder a veces por la mala interpretación o desconocimiento de las normas han generado grandes conflictos internos que han hecho que las otrora instituciones elites de la cultura no estén ligadas con el desarrollo de sus sociedades.

A nivel Nacional, en los últimos años hemos observado que la gran mayoría de universidades públicas se enfrentan internamente a muchos conflictos internos, lo cual conlleva muchas veces a la toma de locales dentro del recinto universitario, esto altera el gobierno y gobernabilidad de estas universidades y por tanto la universidad no llega a tener ese cordón umbilical con la sociedad y ser el pilar de desarrollo de la misma debido a que estas acciones desprestigian el nivel académico de estas instituciones otrora elites de la cultura de una sociedad.

Dewey (2015) plantea cómo capacitar a los jóvenes “*para compartir una vida en común*” y cuál sería la forma más eficaz para lograr este objetivo en una sociedad compleja. En ellas –afirma– no es posible que jóvenes y niños aprendan directamente a través de la participación en las actividades de los adultos. Por eso surgen las *instituciones intencionadas*, para adiestrar al joven de tal forma que pueda llegar a ser un miembro adulto capaz de participar en su comunidad, en posesión de todos los recursos y adquisiciones para desenvolverse en una sociedad compleja (Dewey, 2015: 18). La asociación espontánea no ofrece las experiencias que supone apropiarse de las herramientas culturales simbólicas. Por otra parte, Dewey distingue las sociedades estáticas de las progresivas. Alas primeras, para alcanzar su fin les resulta suficiente mantener las costumbres. En las progresivas, se espera que la educación sea capaz de “*ordenar las experiencias del joven para que, en lugar de reproducir los hábitos corrientes, se formen otros hábitos mejores, y, de ese modo, la futura sociedad de los adultos sea una mejora de la suya*” (Dewey, 2015). Una educación para la convivencia democrática y pacífica aspira desarrollar en los estudiantes una disposición, una simpatía y un sentido hacia esta visión de vida, y además, debe entrenarlos para desarrollar en ellos las habilidades que se requieren para la vida en común. Dewey plantea la complejidad que supone desarrollar en el alumno este tipo de creencias y aspiraciones altruistas.

Éstas, al no ser entidades físicas, no pueden insertarse físicamente en los sujetos, lo que plantea la pregunta acerca de cómo comunicar estas creencias y aspiraciones a los estudiantes para que sean asimiladas por ellos. Para Dewey

es la acción del ambiente la que lleva al niño y joven a privilegiar determinadas opciones que le parecen más atractivas. Por esto plantea que las creencias y aspiraciones que forman parte del objetivo de compartir una vida en común, deben ser facilitadas en su desarrollo por un entorno favorable, en el que tales creencias tengan un sentido susceptible de ser experimentado en forma significativa por el educando. Ahora bien, la demanda social por la formación en valores que se le hace a la escuela ha sido asumida de muy distintas maneras.

Posiblemente la más antigua es la instruccional, puesto que la escuela tiende a generalizar aquello que hace tradicionalmente, la entrega de conocimientos de alguien que sabe a otro que no sabe y aprende. Este modelo asume que el conocer y hablar acerca de determinados valores dará lugar a un accionar basado en valores. Al respecto, Dewey sostiene que las actitudes y valores no se pueden inocular, puesto que son propuestas que deben tener sentido para quienes participan en el proceso educativo. No basta conocer el significado de algo para apropiárselo e integrarlo a la propia identidad. En efecto, el “Enfoque experiencial o de inmersión en la construcción de la convivencia” de Kohlberg (2011) propone la creación de escuelas que actúan como “comunidades justas”. Se basa en la creencia que los valores no se aprenden de la misma manera como un conocimiento, sino que las personas se apropian de éstos a través de la construcción de vínculos de sentido a partir de experiencias pertinentes. Por ello, el espacio formativo más importante es el de la convivencia, pues allí se ejercen y experimentan de manera significativa los valores. A su vez, se plantea que la formación de valores tiene sentido en la medida que se expresen en una forma de vivir, abarcando por lo tanto dimensiones cognitivas, afectivas y comportamentales. De esto se desprende que los valores deben ser ejercidos promediando habilidades y competencias a aprender y desarrollar. En los últimos años se han desarrollado enfoques que buscan ofrecer una visión integradora del desarrollo moral, uniendo tanto aspectos cognitivos como socio afectivos que se concretan en actuaciones morales coherentes con ellos, como es el modelo de “construcción de la personalidad moral”. Este modelo considera que es posible hallar algunos criterios universalizables, una ética de mínimos, a partir de la cual se pueda establecer un diálogo, en el que sea posible encontrar soluciones a los diferentes conflictos morales con los que inevitablemente los

seres humanos se van encontrando. Un presupuesto de esta propuesta es la convicción de que la formación moral del educando no debe ser un planteamiento impuesto, ni una aceptación de situaciones establecidas, sino que cada uno debe construir su propia personalidad moral, pero en colaboración con los demás, recogiendo del pasándolo que éste aporta de valioso (Escámez, 2011; Puig y Martínez, 2011). La construcción del sí mismo moral implica la integración de afectos, razonamiento moral e identidad personal. En su crecimiento y desarrollo la escuela debiera proveer de un clima de predictibilidad, confianza, calidez emocional y reciprocidad (Arsenio y Lover, 2005, en Nucci, 2011) que les permita fortalecer la creencia en la “buena voluntad”. Es decir, se debiera consolidar en la escuela una atmósfera positiva, que implica: una disciplina escolar formativa (constructivista, para el desarrollo) que apoya y crea una relación de sentido para que los estudiantes actúen de acuerdo a lo que es moralmente correcto y socialmente apropiado (Deci, 2015 en Nucci, 2011).

Se trata de despertar en los estudiantes una motivación intrínseca de desarrollo de la autonomía moral. Acciones como fomentar actos de auto-regulación consonantes con la determinación autónoma de metas socio morales-personales; o como dar espacios y oportunidades para que los estudiantes decidan para sí lo que es correcto desde sus razones y creación de áreas de elección personal, son algunas de las alternativas que la escuela puede y debe ofrecer. Adela Cortina (2016) propone, en una síntesis sobre la formación moral que “La educación del hombre y el ciudadano ha de tener en cuenta, por tanto, la **dimensión comunitaria** de las personas, **su proyecto personal**, y también su capacidad de universalización, que debe ser **dialógicamente ejercida**, habida cuenta de que muestra saberse responsable de la realidad, sobre todo de la realidad social, aquel que tiene la capacidad de tomar a cualquier otra persona como un fin, y no simplemente como un medio, como un interlocutor con quien construir el mejor mundo posible” (Cortina, 2016) , los programas e intervenciones educativas ponen el foco de su acción en la convivencia como un medio para el logro de los objetivos de aprendizaje en cualquiera de sus dimensiones. Lo cierto es que, a menudo, la convivencia opera como un implícito en la percepción de quienes se proponen introducir procesos de mejora en la escuela. En tanto práctica social o conjunto de prácticas sociales, la educación

consiste en socializar mediante la enseñanza de conocimientos “Nadie se socializa si no conoce y nadie conoce sino socialmente”. Por tanto, “educar para el juicio moral autónomo, para la participación democrática, para el cuidado de sí mismo y el otro, es el resultado más el proceso mismo de su construcción, como educación ética y ciudadana, de una larga historia de la educación como procesos complejos de socialización mediante el conocimiento” (Cullen, 2014:16). En un recorrido histórico respecto de la función de la escuela a la luz de principios de justicia política, Carlos Cullen muestra cómo con el surgimiento de la idea de conocimiento “científico”, fundado en razones argumentables, “comienzan a conformarse como disciplinas racionales, la ética y la política, y, por lo mismo, como lugares relativamente críticos, con relación a las metas morales impuestas o a las meras formas de organización social vigentes” (Op. cit.:18). Sobre las bases del “derecho natural” de cuño moderno, así como sobre las nuevas formas de “contrato social” de origen liberal-social (Rawls, 2014), “la educación comienza a ser reconocida como derecho de todos y como una responsabilidad inalienable del Estado democrático, es decir, legitimado por la voluntad popular”. Comienza, entonces, a hacerse necesario que la educación se ocupe de legitimar nuevas formas de organizar el trabajo social, y nuevos estilos de convivencia y de ejercicio del poder” (Cullen, Op. cit.:19).

Para diversos pensadores, educadores y filósofos de fines del siglo XIX y primera mitad del XX en Europa y América, pertenecientes a la corriente de la “Escuela Nueva” inspirada en Dewey, la escuela debe estar en diálogo permanente con la sociedad, para hacer posible la transformación política, socioeconómica y cultural. Resulta fundamental educar moral y cívicamente a fin de constituir una ciudadanía reflexiva y crítica, en libertad y autonomía (Carrillo, 2011). La Nueva Educación concibe la escuela como un ensayo para el ejercicio de la nueva ciudadanía participativa y comprometida. Asimismo, para que una escuela realmente sea una comunidad participativa, se debe promover el diálogo y la reflexión, favoreciéndolos espacios de creación de las propias normas y definiendo en conjunto los valores y regulaciones de la colectividad (Carrillo, 2011). Frente a la necesidad de la construcción de un ambiente educativo *pertinente y relevante* que eduque para la democracia, y para contar con personas que en contextos futuros sean constructores de una cultura de paz, la

convivencia escolar aparece como el ámbito privilegiado donde debiera focalizarse la acción. Asimismo, una escuela inclusiva no es tal sólo porque recibe alumnos diversos, sino porque la convivencia efectiva –la “escuela vivida”– genera una vivencia de inclusión y de oportunidades para todos. Visto así, la inclusión, la convivencia democrática y cultura de paz, es un medio para mejorar las relaciones humanas, resolver conflictos o prevenir contra la violencia o el fracaso escolar, pero son, sobretodo, un fin primordial de la acción educativa y misión de la escuela. De este modo, una tarea principal de la escuela es generar y sostener una coherencia progresiva entre sus principios, sus propósitos educativos y sus prácticas cotidianas.

No es posible construir una cultura de paz, si se produce el fracaso escolar y la exclusión de ciertos estudiantes que no se ajustan a los marcos académicos y comportamentales que la escuela establece. Asimismo, no es posible enseñar el respeto y la fraternidad, si no se propician modos de actuación en la escuela que favorezcan la manifestación de estos valores. El foco de la intervención para la formación en convivencia y cultura de paz se debe abordar entonces, al interior de los procesos educativos en su conjunto: la organización y participación escolar; los procesos de enseñanza-aprendizaje y el clima y las normas de convivencia. Es decir, debe abarcar el plano programático, sus estructuras y formas de funcionamiento, el desarrollo curricular y los roles e interacciones que se construyen en la escuela.

El convivir de personas en grupos e instituciones es un proceso constructivo continuo, donde ocurren transacciones, negociación de significados (Brunner, 2010), elaboración de soluciones, etc. Este convivir va creando un significado común construido históricamente (Geertz, 2014), de naturalidad y predictibilidad, que genera un sentido de familiaridad, un “así son las cosas y un así se hacen las cosas”, que llega a formar parte de la identidad del grupo y de quienes participan en él. Es así como convivir en una u otra institución, supone convivir en el marco de una identidad de grupo, expresado en formas particulares de relación, lógicas de acción y significados, valoraciones y creencias instaladas. Geertz entiende la cultura como este sentido común construido históricamente. La manera de convivir es cultural y es construida. Sin embargo, es vivida por sus

participantes desde la naturalidad y la familiaridad, de modo que contribuye a generar en ellos una vivencia de predictibilidad y seguridad. Esto no significa que no se den discrepancias. En el convivir pueden y suelen haber disensos y posiciones subversivas. Frente a esto, surge la paradoja de la convivencia escolar que, al mismo tiempo de ser omnipresente, tiende a la invisibilidad. Si convivir de una manera determinada es lo que forma a los actores capaces de valorar y vivir la democracia y la cultura de paz, la propia convivencia escolar efectiva, “vívida”, debiera estar impregnada y ser portadora de esas características. Pero, ¿Qué tan democráticas son las escuelas? ¿Operan los alumnos y alumnas cómo actores relevantes para practicar, valorar, jerarquizar posibilidades, creencias y valores, y decidir responsablemente por sus opciones? Si no lo hacen ¿se pregunta la escuela si se les ha brindado la oportunidad de desarrollar tal responsabilidad y autonomía o supone que no están preparados, y se decide por ellos y se les controla? Si ocurre lo segundo, no es tanto por una especie de conspiración, sino en parte porque la naturalidad del contexto cotidiano de convivencia produce la invisibilización de sus participantes, quienes no son percibidos ni señalados como actores determinantes de lo que allí sucede.

Si la convivencia escolar no contribuye a crear el clima necesario para formar sujetos democráticos que aporten a una cultura de paz, se debiera luchar por cambiarla. Ello conduce al tema del cambio, complejo y no completamente resuelto en el ámbito escolar. Pareciera razonable que la concepción de cambio que se baraje en la escuela incluyera, de manera respetuosa pero también estratégica, una clara comprensión de cómo opera aquello que se desea cambiar, en este caso la naturaleza del cambio hacia una cultura de inclusión, democracia y fraternidad.

Lo que suele ocurrir es que se opta por un paradigma de cambio voluntarista e impositivo. Una primera complejidad para actuar sobre la convivencia es su *invisibilización*. Si se crearan experiencias reflexivas, críticas, que visibilizaran la convivencia, la sacaran de su neutralidad y se la descubriera como principalísima gestora de lo formativo, surge la segunda complejidad: la del uso y familiaridad de las prácticas profesionales en marcha. Estas prácticas operan en el marco

del conocimiento local (Geertz, Op. cit.), la recrean y mantienen, generándose en ellas una cierta inercia. Es necesario, entonces, proponer, enseñar y llevar adelante nuevas prácticas dentro de un nuevo marco. Esto no es fácil porque surge la llamada resistencia al cambio por parte de los profesores. Esta resistencia debe ser entendida desde la comprensión de la forma en que opera el pensamiento profesional. Normalmente los seres humanos operan sobre rutinas construidas. Los profesionales, sin embargo, apoyan su eficacia sobre un tipo de accionar denominado *pensamiento en la acción* (Schön, 2014) que les permite ser más eficientes. De acuerdo a este concepto, no basta visibilizar las dimensiones de la convivencia escolar que afectan o impiden un logro en los aprendizajes, sino que, además, cada actor debe entrar en un proceso reflexivo sobre sus prácticas, que le posibilite visibilizar su lógica (los supuestos, valoraciones, creencias, opciones implícitas en ellas), mirarlas críticamente (en su lógica y sus efectos), para generar nuevas pertinencias semánticas (Ricoeur, 2014), resignificar su sentido, reformular prácticas alternativas, aplicarlas nuevas prácticas y validarlas en la medida que contribuyen al logro de los objetivos de aprendizaje. Esta propuesta de educadores como profesionales reflexivos, resulta imposible si no se da un contexto de colegialidad (Hargreaves, 2013) construido en el lugar de trabajo. A este respecto, es muy interesante conocer los testimonios de los actores implicados en los casos de innovación que se incluyen en este texto. En todas estas experiencias, los protagonistas reportan un proceso de cambio de miradas y prácticas, un punto de inflexión, y también la vivencia del cambio y cómo lo han vivido con relación a sus experiencias anteriores en otros centros educativos. Se da así una circularidad entre la identidad del sistema – la convivencia co-construida – la lógica de las prácticas – y los resultados. También se da otra circularidad en el cambio como pro Los trabajos de Holland y otros, enfocan el desarrollo de identidades y agencia vinculado a prácticas específicas y actividades situadas en un histórico, contingente, socialmente representado; un “mundo” construido culturalmente. Identidad se comprende, así como un concepto que vincula el íntimo mundo personal con las formas y relaciones del espacio cultural colectivo (Holland et al, 2014:57).

Destaca la participación esencialmente situada, esto es la agencia en actividades socio culturalmente producidas, en los llamados mundos figurados, recuperando la noción de actividad de Leontiev, la cual aporta elementos para la comprensión del desarrollo histórico de identidades, conciencia y agencia formadas desde la práctica. (Ibíd.: 41) La agencia humana es la capacidad humana de actuar al interior de su mundo y no sólo conocerlo o construir un significado intersubjetivo del mismo. Esta capacidad es el poder de la gente para actuar propositiva y reflexivamente, en relaciones más o menos complejas con otro, para reiterar y remarcar el mundo en el que vive, las circunstancias desde las cuales puede considerar diferentes cursos de acción posible y deseable, pensados no necesariamente desde el mismo punto de vista. (Inden, 2010: 23 cit. en Ibíd.) Desde esta misma línea de pensamiento, es relevante la comprensión sobre el funcionamiento moral como una forma de acción mediada, así como los elementos que destaca: un agente y un conjunto de herramientas o significados culturales apropiados desde la cultura. Este concepto, desarrollado fundamentalmente por Wertsch (2011) y retomado por Crawford (2011) y Tappan (2016: 1) para el estudio del funcionamiento moral, nos permite situarnos ‘justo en el medio’ en la comprensión sobre la relación o reciprocidad (Rogoff, 2013) entre el individuo y el contexto social, cultural, histórico e institucional en el que vive. Se enfoca el problema del desarrollo moral como desarrollo de habilidades morales, esto es, la posibilidad de la persona para otorgar significado a su experiencia en el contexto inmediato. El concepto de “zona de desarrollo próximo” permite reconocer no solamente los ciclos y procesos de maduración alcanzados sino también los procesos que están actualmente en estado de formación (Crawford, 2011: 113). Así, interesa tanto la construcción activa por parte del sujeto, como el papel de guía y soporte de otros. De lo anterior se desprende de cara a la teoría y práctica de la educación moral, la comprensión de que el desarrollo moral en el contexto social supone asumir una fundamental y universal interdependencia, donde el progreso moral ocurre por la asistencia proactiva de los individuos en actividades que fortalecen su toma de conciencia, afirmando nuestra fundamental interdependencia como seres humanos. (Crawford, 2011: 122-123. 124). Se concibe el desarrollo primariamente como conciencia reflexiva referida a las interacciones sociales presentes, en una trayectoria trazada por las mutuas experiencias de

participación y, en consecuencia, que se mueve en dirección de alcanzar estados más altos de interdependencia. Esto contrastaría con enfoques teóricos, tales como la teoría de estadios, que enfocan la jerarquía de estadios o niveles, cuya trayectoria supone un desempeño progresivo hacia niveles más altos de autosuficiencia y autonomía, que gradualmente se van independizando de los modos inferiores de funcionamiento. Interpretado esto en términos estrictamente liberales, aparece como una progresiva liberación, (“soledad”) del sujeto respecto de sus congéneres. Sin embargo, también puede comprenderse autonomía como la conciencia máxima que acepta la interdependencia como parte del ser, y es capaz de, por procesos empáticos con el otro, reconocer sus necesidades y “cuidarle”, sin que siquiera el otro “sepa” que lo necesita. Si bien parecen enfoques diferentes, el de desarrollo moral y el de desarrollo socio cognitivo, pueden construirse puentes que los hagan complementarios.

Considerar esta aproximación supone, en última instancia, asumir el progreso moral en términos de asistencia proactiva a los individuos en actividades que fortalecen su toma de conciencia, afirmando nuestra fundamental interdependencia como seres humanos (Crawford, 2011: 122-123. 124). La segunda consecuencia relevante de este modelo apunta a destacar la importancia práctica de contribuir al desarrollo de competencias en cuanto a pensar y actuar reflexivamente en el momento presente: una capacidad de vivir en el aquí y el ahora. Esto importa más que el seguimiento de una regla o principio, el profundizar en la capacidad de reflexionar y actuar en situaciones diversas, bajo un enfoque dialógico que favorece además desenvolverse en un contexto de pluralismo moral en el cual se han debilitado las fuentes tradicionales de autoridad. (Ibíd.: 125) En última instancia, este modelo de construcción de significados morales como desde la comprensión del funcionamiento moral como construcción de significados relativos a la acción moral, asume que una moralidad genuina es un tema relativo a ser una persona con responsabilidad moral, esto es, capaz de responder con significados morales ante los desafíos de situaciones presentes. (Ibíd.: 127) La educación entendida de esta manera será, ante todo, responsabilidad hacia un otro legítimo, con rostro. El rostro es presencia no de una imagen o un imperativo categórico, sino de una palabra, de una persona. La ética y la acción educativa no comienzan con una pregunta, sino

como una respuesta a la demanda del otro hombre. Esto es lo que significa responsabilidad para con el otro (Bárcena y Mélich, 2010: 139). En este punto, la perspectiva sociocultural se nutrirá de las filosofías de la compasión, y la responsabilidad por el otro. (OREALC/UNESCO Santiago 2014).

1.3.- MANIFESTACIONES DE LA PROBLEMÁTICA

A nivel local la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas entra en funcionamiento el 25 de mayo del 2001 y a la fecha ha afrontado tres tomas de locales estas fueron enarboladas por los estudiantes y algunos docentes, lo cual ha implicado que la universidad no pueda cumplir con metas académicas económicas y administrativas, esta universidad hasta diciembre del 2009 estuvo administrativamente bajo la competencia del CONAFU quien para solucionar esta situación de toma de locales dictaminaba como medida de solución el cambio de comisiones organizadoras.

Con el transcurrir del tiempo los mismos estudiantes se daban cuenta que el solo cambio de estas comisiones no llegaba a solucionar los problemas internos de nuestra universidad y ellos mismos aceptaban que muchas veces se habían excedido en sus medidas de lucha debido a que existían intereses creados por parte de algunos docentes quienes manipulaban sus posiciones esto sumado al desconocimiento de las normas que rigen el desarrollo de las actividades universitarias tales como ley universitaria, estatuto universitario, ley del procedimiento administrativo general entre otras normas legales. Con la aplicación de una encuesta piloto encontramos los siguientes resultados:

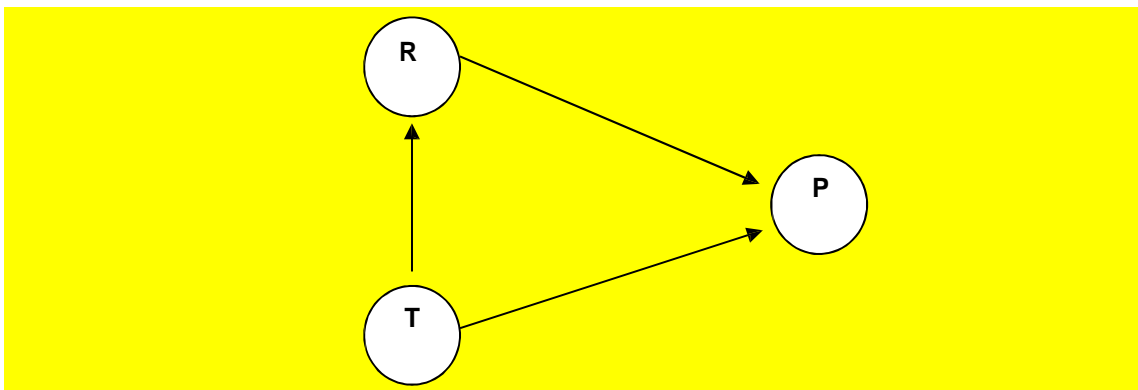
- El 70% de los estudiantes indicaron que desconocen las normas legales que rigen la vida universitaria. El 50% indico que al momento de realizar sus reclamos en las diferentes medidas de lucha en las que han incurrido nunca estuvieron basados en derechos y deberes declarados en las diversas normas legales que regían la vida institucional.

Como podemos observar esos resultados indican desconocimiento de los reglamentos, estatutos, etc.

1.4. Metodología de la investigación

La investigación es de tipo descriptivo propositivo (Propuesta de un programa de capacitación sobre normas legales, inteligencia emocional y tolerancia) a los estudiantes de la muestra.

1.9.2. Diseño del estudio



Leyenda:

Rx : Diagnóstico de la realidad

T : Estudios teóricos o modelos teóricos

P : Propuesta

Cómo muestra se trabajará con Tres escuelas aleatorio

La población está constituida por los alumnos de la Facultad de Ciencias Agrarias escuela profesional de Ingeniería Agroindustrial del sexto ciclo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Chachapoyas. Cuya muestra seleccionada fueron los alumnos de las escuelas profesionales de Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Forestal e Ingeniería Agrónoma.

La población objeto de estudio estuvo conformada de 425 alumnos de los 10 ciclos académicos, de las escuelas en mención, con las características principales se detallan a continuación:

Edad : 16 – 25 años

Población de alumnos : Mixta

Lugar de residencia : Chachapoyas

La muestra de estudio, se obtuvo mediante la fórmula para estimar una proporción y fue de 109 estudiantes de las tres escuelas, considerando un margen de error de 8.1%, un nivel de confianza del 95% y una proporción estimada de 0.5.

La muestra se ha determinado por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2P(1-P)}{(N-1)E^2 + Z^2P(1-P)}$$

$$n = \frac{425 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.081^2)(425 - 1) + 1.96^2(0.5) (0.5)}$$

$$n = 109$$

Dónde:

N=425. Es el tamaño de la población

Z: Es el nivel de confianza. En el estudio se asume un nivel de confianza del 95% (Z=1.96)

P es la proporción de estudio. Como no conocemos esta proporción asumimos que esta proporción es de 0.5

E: es el nivel de precisión. En este estudio se está asumiendo un nivel de precisión del 8.1%.

Reemplazando los datos en la formula se obtiene un tamaño de muestra de 109

La muestra de estudio, se obtuvo mediante la fórmula para estimar una proporción y fue de 109 estudiantes de las tres escuelas, considerando un margen de error de 8.1%, un nivel de confianza del 95% y una proporción estimada de 0.5.

Métodos de investigación

Para la investigación a desarrollar se utilizaron los siguientes métodos:

- **Hipotético- deductivo:** Será utilizado en a razón de su carácter integracional y dialectico de la inducción – deducción al proponer la hipótesis y sub hipótesis como consecuencia de las inferencias del

conjunto de datos empíricos que constituirán la investigación, así como para determinar conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas hipótesis.

- **Métodos empíricos:**

- ✓ **La observación dirigida:** Se utilizó durante la aplicación del estímulo.
- ✓ **La experimentación:** A través de la aplicación del programa de capacitación.

- **Métodos teóricos:**

- ✓ **Hipotético- deductivo:** Utilizado en su carácter integracional y dialéctico de la inducción – deducción para proponer la hipótesis y sub hipótesis como consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos que constituyeron la investigación y a la vez para arribar a las conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas hipótesis.
- ✓ **Análisis y síntesis:** Que permitirán analizar los datos que se obtendrán en la recolección de los resultados, así como las múltiples relaciones de los diferentes aportes teóricos que nos conllevarán a una síntesis de los mismos y de construcción de nuestro marco teórico y conceptual.
- ✓ **Análisis histórico:** Que permitirá estudiar la evolución histórica tendencial del problema en los distintos contextos lo que nos condujo a su planteamiento y enunciado.
- ✓ **Análisis de contenido:** Permitirá ir analizando información sobre el programa de capacitación sobre normas legales, desde una perspectiva estratégica para orientar la mejora de la percepción de convivencia estudiantil, para luego construir un marco teórico fundamentado en la propuesta metodológica que se diseñó y en el aporte pragmático de la misma.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Técnica de la encuesta: Estudio observacional en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente preparado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación.

Instrumentos

Encuesta escrita: Cuestionario

Se utilizará para determinar el conocimiento de normas legales y percepción de la convivencia estudiantil antes de aplicar el programa de capacitación (Anexo 1).

Métodos de análisis de la información

Para el análisis de la información se utilizará el análisis cuantitativo mediante el trabajo estadístico a través del programa SPSS.

Así mismo, se tendrá en cuenta cuadros estadísticos para exponer los datos que se obtendrán al aplicar los instrumentos de recolección, y la posterior aplicación de los siguientes estadígrafos:

Medida de Tendencia Central

Media Aritmética (\bar{x}): Utilizada en la obtención del promedio de los datos de la muestra.

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{n}$$

Donde:

\bar{x} = Promedio o media aritmética

\sum = Sumatoria

f_i = Frecuencia

x_i = Valores obtenidos de cada uno de los datos

n = muestra o número de datos

Medidas de Dispersión

Desviación Estándar (s): Que permitió medir el grado de normalidad de la distribución de datos alrededor de la media aritmética.

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot F_i}{n}}$$

Donde:

S = Desviación estándar

\sum = Sumatoria

f_i = Frecuencia

X_i = Desviaciones con respecto al promedio

\bar{x} = Media aritmética

n = muestra

- **Coefficiente de Variabilidad (CV):** Fue utilizado para establecer la homogeneidad del grupo respecto al promedio alcanzado

$$CV = \frac{S}{\bar{x}} (100\%)$$

Donde:

CV = Coeficiente de variabilidad

S = desviación estándar

\bar{x} = Media aritmética

100% = Valor porcentual constante

Zona de Normalidad: Utilizada con el propósito de conocer el espacio de concentración de la muestra con respecto al promedio

P_{C1} = Punto crítico 1 = $\bar{X} - S$

P_{C2} = Punto crítico 2 = $\bar{X} + S$

ZN = $P_{C1} < > P_{C2}$

CAPÍTULO II

2.1. Marco teórico

2.1.1. Antecedentes del problema

Marlen Jiménez Castro (2016), manifiesta que la exploración de las necesidades psicosociales es satisfecha parcialmente, en la universidad estudiada, se refleja descontento individual y grupal en varios aspectos y escasa organización estudiantil, manifestándose un sentimiento de desesperanza. Para fortalecer el desarrollo integral y el ejercicio de sus derechos, se recomiendan procesos continuos de inclusión para el estudiantado, como protagonistas de su propio desarrollo. De acuerdo con los resultados de la investigación, se concluye que en el proceso de fortalecimiento del programa de Residencias Estudiantiles, el derecho de recibir una educación que satisfaga de forma integral las necesidades de las y los estudiantes universitarios, quienes viven en las residencias estudiantiles de la Sede del Caribe de la Universidad de Costa Rica, se cumple parcialmente mediante los beneficios complementarios que otorga la institución, entre los aspectos positivos se encuentra la infraestructura y la atención en salud física. Sin embargo, se requiere un proceso continuo de acompañamiento en relación con la adaptación a su nueva vida en residencias y en la atención de sus necesidades psicológicas y sociales.

Entre las condiciones de desventaja identificadas, se encuentran los conflictos interpersonales, que se sugieren como un reflejo del descontento producido por la poca efectividad en la atención de las necesidades mencionadas, por lo que se recomienda el planteamiento de propuestas específicas, resultantes de procesos participativos, aspectos que al mejorar surtirán un efecto positivo en sus relaciones interpersonales que de acuerdo con Max-Neef et al (2016), las necesidades del ser humano son interdependientes, por tanto, si ocurre un cambio en algún aspecto tendrá un efecto positivo en otros.

Por otra parte, se evidencia un sentimiento de desesperanza en cuanto a que las y los estudiantes consideran que por parte de la comisión de residencias no son escuchados ni tomados en cuenta en las decisiones que les conciernen, por lo que se refleja una actitud pasiva para expresar sus opiniones a la comisión de

residencias o ante los líderes de cada ala, condición que evidencia exclusión en los procesos concernientes con su bienestar y aunado a esto los conflictos interpersonales, que al sumarse ambas realidades les coloca en una posición de desventaja para lograr organizarse y llevar a cabo acciones conjuntas que les benefician, por lo que se sugiere un análisis y reflexión que promueva la inclusión del grupo de estudiantes residentes como protagonistas de su propio bienestar y desarrollo.

Es evidente que la Universidad de Costa Rica Sede del Caribe, asume una posición de apoyo y fortalecimiento al estudiantado de forma general acorde con los principios filosóficos de la institución, no obstante, las ventajas institucionales son instrumentos que influyen en la satisfacción de las necesidades, el derecho a la educación integral y la calidad de vida, pero requieren ser respaldados por propuestas de atención integral para alcanzar la efectividad esperada como institución promotora de escenarios saludables para sus propios miembros.

Además, es necesaria la preparación en temas de interés acordes con la finalidad del programa institucional de residencias (la promoción y desarrollo de una formación integral, mediante la autorregulación, la adopción de estrategias en pro de la estabilidad emocional, social y académica en un ambiente grato). En este sentido los temas propuestos por el estudiantado residente tienen correspondencia con la finalidad de dicho programa, una atención integral que contempla el autocuidado, la sexualidad, el manejo del estrés, el desarrollo personal y académico y la buena convivencia, aspectos relevantes para mejorar la calidad de vida y procurar la conclusión del proceso académico de manera satisfactoria.

La Universidad tiene la compleja tarea de ir cambiando conforme la sociedad cambia, e igualmente tendrán que ir cambiando las concepciones con respecto a los aspectos que son vitales para concebir seres humanos saludables integralmente, sobre todo si se habla de la formación de personal formador.

Es vital que la universidad como organización al servicio de la vida y con su carácter de autonomía permita el desarrollo no solo del intelecto, sino de los afectos necesarios para apreciar otros factores vitales en la salud.

Las instituciones de educación superior deben propiciar el compromiso ético, genuino, sinérgico con la integralidad de la vida; ese que protesta ante el reduccionismo de las sociedades mercantilistas, que lucha contra la dominación del pensamiento y propicia la acción fundada en la criticidad que asume la salud como esencia de la existencia. La Universidad, como institución implicada con la vida y el bienestar, está comprometida con el fortalecimiento de los entornos cotidianos en los que conviven su personal y estudiantes y, particularmente, abre caminos de sana convivencia y clara comprensión de la complejidad que la nutre como organismo vivo y en constante proceso de transformación.

Además, la Universidad, como gran espacio de convivencia y de aprendizajes compartidos, procura la generación de vínculos saludables entre sus miembros, para que, a partir de este matiz, se coloreen los procesos pedagógicos en los que cada persona sea valorada, escuchada y comprendida.

Hoy más que nunca la Universidad tiene el desafío de generar, en su interior, las condiciones para una convivencia saludable, tanto en el ámbito de las relaciones interpersonales, como de los procesos pedagógicos y de gestión. Este cambio de cultura institucional permea la sociedad en su conjunto, y transforma la cosmovisión y formas de relaciones entre sus integrantes y de estos grupos con su ambiente.

La Universidad está constituida por espacios de vida en los cuales se debe generar la concienciación respecto a la conexión de todas las personas con el todo y, por tanto, fortalecer relaciones pedagógicas en las que se cultive nuestra reverencia y protección con la Madre Tierra. (Ileana Castillo-Cedeño 2017)

2.1.2. Base teórica

Ahora bien, Alzate (2016) afirma que esta naturaleza convivencial del hombre no impide lamentablemente que las relaciones sociales puedan debilitarse, romperse o perturbarse de forma considerable. Esto es, precisamente lo que sucede cuando hablamos de conflicto en las relaciones humanas, ya sean de orden familiar, laboral, escolar o de cualquier otra modalidad. Las tensiones interpersonales no son necesariamente negativas; de hecho, se puede afirmar que son inherentes a la condición humana. Hay, sin embargo, ocasiones en que los desacuerdos y enfrentamientos intragrupales e intergrupales adquieren un matiz violento o destructivo que anula la convivencia y pone en peligro la integridad (psíquica y física) de las personas. De ello, se desprende que los conflictos sociales implican una percepción divergente de intereses. Independientemente de si se trata de conflicto intrapersonal (dentro del individuo), interpersonal (entre individuos), intragrupal (dentro de un pequeño grupo) o intergrupalo (entre grupos), todo conflicto comporta cierto grado de incompatibilidad percibida entre las partes, con respecto a los objetivos o con respecto a los medios utilizados para alcanzarlos. Este autor indica que hay varias formas de responder al conflicto, a saber: dominación, capitulación, retirada, inactividad, negociación e intervención de terceras personas. Por último, conviene tener en cuenta que hay conflictos destructivos (hay un debilitamiento de las partes) y conflictos constructivos (las relaciones mejoran tras confrontar las diferencias existentes).

Fernández (2016, 80-83) señala que la convivencia se conquista cuando se involucran todos los agentes. La comunicación se convierte así en uno de los pilares de la resolución de conflictos. Esta misma autora identifica varios canales de actuación necesarios para abordar los problemas de convivencia:

a) Concienciación. Es tanto como reconocer los problemas existentes y advertir la necesidad de aunar esfuerzos para construir un clima social verdaderamente educativo. La concienciación, que nace de la reflexión, se apoya en el análisis de la situación (recogida de datos, registro de incidentes, etc.) y se proyecta en la creación de un ambiente de convivencia regido por normas compartidas.

b) Aproximación curricular. Equivale a incluir de forma intencionada dentro del Proyecto Curricular y Programaciones de áreas los temas relacionados con el desarrollo personal (individual y social). Como señalan Moreno y Torrego (2016, 17), salvo que se planteen de forma burocrática, los documentos institucionales, esto es, el Proyecto Curricular de Etapa (PCE) y las Programaciones que de él se derivan como el Proyecto Educativo de Centro (PEC) y, en concreto, el Reglamento de Régimen Interno, constituyen un buen espacio de trabajo de las comunidades educativas para prevenir y solucionar los conflictos de convivencia. Asimismo, supone prestar atención a las vertientes manifiesta y oculta del currículum, procurando la armonización de ambas. Es bien conocido que tanto los procesos patentes como los latentes influyen considerablemente en la educación.

c) Atención individualizada. No es suficiente con preocuparse por el grupo de alumnos, se requiere, además, un apoyo individual, más precisamente personal, que lleve a considerar a cada educando en función de su singularidad. En la actualidad, este tipo de atención se centra casi por entero en la dimensión intelectual y en el rendimiento académico, por lo que hay que completarla con el cultivo de la dimensión socio afectiva. Por lo mismo, son cada vez más necesarios en los centros escolares profesionales como los psicopedagogos y los educadores sociales.

d) Participación. Hay que buscar que las personas que constituyen la comunidad educativa tomen parte en distintos acontecimientos enriquecedores del ambiente. La participación no puede reducirse a las actividades del aula. En este sentido, es un hecho comprobado que el intercambio que se produce con motivo de aniversarios, fiestas, graduaciones, etc., entre alumnos, profesores y padres, entre otras personas, resulta muy beneficioso para la convivencia.

e) Organización. El establecimiento de la convivencia es posible cuando se coordinan los medios y las personas. Es necesaria una estructura que vertebre el clima social y que sea suficientemente flexible como para admitir cambios.

Por otro lado, las normas desempeñan un papel fundamental en la creación y consolidación de un ambiente presidido por la convivencia. Tanta es la importancia de las normas que sin ellas no es posible el entendimiento entre los miembros de la comunidad escolar ni se puede llevar a cabo ningún proyecto educativo. A continuación, se ofrece una relación de recomendaciones pedagógicas que permiten hacer un buen uso de las normas (Cidad 2016, 206-207):

- Seleccionar pocas pero necesarias. A medida que los escolares tienen más edad se puede ampliar el número de normas.
- Han de ser claras, razonables, realistas y fáciles de cumplir.
- Compartidas y no impuestas. Es muy positivo que los educandos se impliquen en el establecimiento de normas.
- Secuenciadas según su dificultad. Primero se cumplen las normas más fáciles y paulatinamente se agregan otras de dificultad creciente.
- Controlables y no esquivables. Las normas perderán su eficacia si no hay un procedimiento que verifique su cumplimiento.
- Coherentes con el modelo pedagógico ofrecido. Las normas son para todos, incluidos los profesores.

El mismo Ciudad (2016, 207-209) nos muestra los pasos del proceso de establecimiento de normas y su puesta en práctica en el aula:

- a) La clase se constituye en asamblea.
- b) El profesor hace ver a los alumnos la conveniencia y la necesidad de las normas de convivencia.
- c) El profesor y los alumnos se deciden a redactar las normas que hagan referencia al comportamiento interpersonal y a los hábitos de estudio.
- d) Tras la redacción de las normas se exponen públicamente en nueva asamblea.
- e) La asamblea escucha, analiza, matiza, propone cambios y se formulan las alternativas definitivas que se someten a votación.
- f) Tras acordar la lista de normas se escriben y se colocan en lugar visible para todos.
- g) Es necesario evaluar periódicamente las normas y su cumplimiento.

2.1.2.2. Conflictos y violencia

Podemos decir, siguiendo a Zabalza (2012), que la violencia se presenta cuando alguien, por fuerza, impone a otro hacer algo que no desea. Por su parte, Ortega, Fernández y del Rey (2012) hablan de la violencia en el ámbito educativo, afirmando que existe cuando “una persona/as del centro se ve insultada, físicamente agredida, socialmente excluida o aislada, acosada, amenazada o atemorizada por otro u otros que realizan impunemente sobre la/s víctima/s estos comportamientos y actitudes. Si estos comportamientos (...) se repiten, la víctima se ve envuelta en una situación de indefensión psicológica.”

Por otro lado, el término conflicto debe entenderse como elemento connatural e inherente a las relaciones de las personas y los grupos, unido a la convivencia humana (Salinas, Posada & Isaza, 2012; Uranga, 1997). El educador tiene la oportunidad de reconvertir el conflicto, regularlo de forma creativa y positiva a través de la mediación y la negociación; creando un clima de tolerancia en el aula, y entendiendo la diversidad como instrumento de enriquecimiento (Narejo & Salazar, 2012).

Por otra parte, según un Informe del Ministerio de Educación y Cultura (Cerezo, 2011), algunas de las conductas más frecuentes entre los escolares son: alborotar fuera del aula, falta de respeto entre compañeros, alborotar en clase, agresiones morales (insultos, amenazas, descalificaciones), agresión física, falta de respeto hacia los profesores y absentismo escolar.

Ante esto el profesorado manifiesta un malestar generalizado, malestar que parece haberse agudizado en los últimos años, siguiendo a Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández (2013), los indicadores a tener en cuenta son: escasez de recursos en la enseñanza, inflexibilidad de la organización, multiplicidad de papeles del profesorado, violencia en la escuela, falta de apoyo social y la burocracia. Navarro (2012) y Guerrero y Vicente (2011) hablan de las nuevas exigencias sociales, la imagen del profesor.

El conflicto ocurre cuando dos o más valores, perspectivas u opiniones son contradictorias por naturaleza o no pueden ser reconciliadas. Esto a nivel de las universidades públicas se acrecienta aún más cuando las partes en conflicto vulneran el cuerpo de normas que rigen la vida universitaria tales como ley universitaria, estatutos entre otros. Lo cual genera que el seguimiento de objetivos sea incompatible por diferentes personas o grupos.

De otra forma se puede definir a un conflicto como “Una incompatibilidad entre conductas, percepciones, objetivos y/o afectos entre individuos y grupos, que definen estas metas como mutuamente incompatibles. Puede existir o no una expresión agresiva de esta incompatibilidad social. Dos o más partes perciben que en todo o en parte tienen intereses divergentes y así lo expresan”.

El conflicto incluye:

- Aquel que existe dentro de nosotros o nosotras cuando no vivimos de acuerdo a nuestros valores;
- Cuando nuestros valores y perspectivas son amenazados;
- Procesos de cambio social violentos o no-violentos;
- Relaciones interpersonales;
- Posiciones diferentes en grupos que tratan de trabajar juntos;
- Inhabilidad de llegar a un entendido entre dos partes que están debatiendo un asunto;
- Grupos que tratan de imponer su criterio sobre otro u otros.

En un contexto en el que "los individuos dotados de responsabilidades y poderes similares, pero adscritos a departamentos diferentes, tienen que vivir y organizarse conjuntamente", puede aparecer el conflicto entre los jefes de departamento. La presencia de un objetivo común a la organización puede dar una visión unitaria, por lo menos para quienes desempeñan cargos de autoridad; sin embargo, una organización consta de funciones y departamentos creados alrededor de los requerimientos de especialización, y cada uno puede desarrollar una visión distinta de sus objetivos y de su posición dentro del marco global de la organización. Tales intenciones pueden circunscribirse a esferas internas y externas de la organización. La creciente especialización puede llevar a que

algunos departamentos crezcan y se fortalezcan de modo tal que tiendan a interferir con los objetivos de otros y en consecuencia llevar al surgimiento de tensiones entre los jefes de los distintos departamentos que ven amenazada su autonomía por la influencia que pueda tener el jefe de otra dependencia.

Los conflictos subordinados–jefe afectan a los primeros cuando tienen relaciones tensas con el segundo. En apariencia, la comunicación subordinada–jefe puede parecer fluida, pero la tensión frecuente origina pequeños conflictos, cuya repetición genera desmotivación y acritud. "Se trata de un tipo de conflicto en el que predomina la actitud de víctima, puesto que el subordinado se siente víctima del jefe".

Los conflictos de mando radican en una mala apreciación de los límites que no hay que romper: área de competencia, límite del propio poder (campo de control), límite de las fuerzas y debilidades de cada uno. "Las relaciones de mando son ciertamente las que provocan más tensión en los responsables, cuando éstos tienen que realizar la prueba cotidiana de su autoridad y de su tenacidad a riesgo de provocar conflictos. (...) El jefe que quiera tener el mejor sistema de reducción de conflictos ha de ser una persona siempre presente, siempre disponible, ha de saber escuchar y ha de estar dispuesto a formar (e informar) permanentemente a sus subordinados". Por otra parte, los conflictos entre los subordinados y su jefe provocan tensión, pérdida de tiempo y una consecuente ineficacia. Un modo sencillo de contrarrestar este tipo de conflictos consiste en que: a) Los subordinados expresen abiertamente sus temores (y que lo hagan porque encuentren un ambiente propicio para ello), incomprensiones, ideales y manifestaciones de sus propias capacidades; b) Generar un ambiente tolerante al error, un ambiente confiable que evite que los subordinados se sientan intimidados a la hora de actuar. (Chalvin y Eyssette, 2012)

Las actitudes, compromiso y personalidad de los miembros de una organización eventualmente pueden relacionarse con la posición que ocupen dentro de la jerarquía de la compañía. Suele ocurrir que quienes se encuentran en la escala inferior tienen dificultad para identificarse con los objetivos propuestos por la alta administración. "Las personas, puesto que ocupan distintos niveles dentro de la

organización, pueden percibir de manera diferente aquello que es conveniente y su percepción por las nociones sobre la posición y la realidad de la vida de la organización". A menudo, este tipo de personas que reaccionan en contra de las políticas de la empresa, tienden a ver a la organización como un medio útil, principalmente económico, que hace posible el logro de metas relacionadas con la vida privada (fuera de la organización). El conflicto, en este caso, tiende a verse tipificado a través de las múltiples visiones que se entretajan. La gerencia puede ver a estos individuos "reactivos" como antítesis del modelo deseado de "hombre (o mujer) de organización", en contraposición a las posturas del o los empleados. (Bryans & Cronin, 2013).

Un elemento involucrado en el proceso perceptual es el conductual, en el sentido de que la percepción es capaz de generar conductas, dependiendo de cómo el individuo perciba una situación manifestará una determinada conducta, ya sea si la persona percibe la situación como potencialmente peligrosa o no.

A través del proceso perceptivo somos capaces de transformar o alterar la realidad agregando información que no viene con el estímulo. Al ver un perro, por ejemplo, no estamos percibiendo únicamente al animal, si no que agregamos otros componentes como, digamos, todos nuestros recuerdos en el que de alguna manera participó algún perro; si en el pasado fuimos mordidos por algún perro posiblemente el acto de percibir al perro actual tenga asociado miedo. En consecuencia, el acto de percibir al perro tiene un componente emocional que forma parte de nuestra percepción, pero que no está involucrado en el estímulo en sí mismo.

La incertidumbre es un caso particular dentro del proceso perceptual que se presenta cuando nos enfrentamos a una situación cuyo significado no es claro, y que en consecuencia nos crea duda e inseguridad; no podemos decir cómo nos puede afectar, si es peligroso, neutral o benigno. La incertidumbre tiene efectos importantes sobre el individuo, que en general son negativos, porque entre otras cosas lo desorganiza y lo trastorna, pues al no conocer cómo es la potencial conexión entre el objeto o la situación con nosotros no podemos generar un elemento conductual o cognitivo de relevancia.

La percepción es un elemento determinante porque, aunque la meta de la organización sea una, cada grupo en la organización tiene una percepción de lo que es la meta; incluso se puede dar el caso que cada grupo que conforma la organización tenga una idea distinta del fin de la organización y en consecuencia, se tendrá una idea distorsionada del propósito de ese grupo y de su importancia, dentro de la organización.

El porqué de la diferencia de percepción está determinado por aspectos como los intereses personales, inadecuada labor de integración inter grupal, desigualdad en la repartición de los recursos, ambición por el poder, diferencia entre las metas personales y/o grupales, etc.

El efecto del conflicto en la organización es muy variado, puede establecer una saludable situación de exigencia por un mejor indicador de evaluación para lograr un trato adecuado a la hora de asignar los recursos; o por el contrario puede ser una barrera infranqueable para el logro de las metas. El conflicto en la organización es inevitable y no siempre es contraproducente, aunque los administradores procuren erradicar todo tipo de conflicto.

En un conflicto existe choque de intereses, valores, acciones o direcciones. Y cuando estas partes que se enfrentan en este choque de valores o intereses no han logrado por ellas mismas encontrar un acuerdo, acuden ante un tercero que decida por ellas tradicionalmente en un estado de derecho, a través de una sentencia respaldada por una legislación.

2.1.2.3. Conflictos a nivel de las universidades

Chávez Mazeira (2013) manifiesta en un ensayo que, si la universidad pública no cambia, no se corrige, desaparecerá. Esta desaparición obviamente no será producto de la casualidad; sino de una serie de eventos y circunstancias que inexorablemente se han ido presentando.

Estamos ante una universidad que a pesar de albergar a “una elite del conocimiento”, no supo prepararse para el futuro.

En su ensayo, el filósofo Juan Abugattás habla de una serie de desfases de la universidad peruana: primero, la masificación de la educación superior que nos lleva al gran desfase universidad-sociedad, razón por la cual esta institución ha dejado de ser funcional para la sociedad actual. Lamentablemente la universidad tal como se encuentra no está en condiciones de satisfacer las demandas de nuestra sociedad.

Contra lo que comúnmente se cree, buena parte de las universidades nacionales han sido gobernadas no por una mayoría democrática de profesores y estudiantes que decidían mediante elecciones, sino por el arreglo bajo la mesa entre diferentes minorías para repartirse la pobreza universitaria. Y en caso de que tal arreglo no pudiera concretarse, por el control de la minoría con mejor capacidad de movilización para imponer, por las buenas o por las malas, su criterio al conjunto. Este fenómeno en la ciencia política se llama “dictadura de asamblea”. La careta democrática del sistema no le quita su esencia autoritaria: decide la arbitrariedad del más fuerte por la vía de los hechos. Los resultados están sobre la mesa: es el gobierno de la mediocridad, el radicalismo y la corrupción.

El análisis de los procesos de cambio que experimenta la universidad pública como escenario particular de la violencia política se desarrollará a partir de las siguientes tendencias:

- el crecimiento de la población estudiantil,
- la privatización de la educación superior,
- la evolución en los gastos y en la legislación del gobierno con respecto a la Universidad,
- los cambios en la composición interna y el perfil del estudiante de la universidad pública.

Manejamos como hipótesis general que la masificación del reclutamiento universitario y la caída de la inversión del Estado, fueron dos tendencias contradictorias que desde fuera condicionaron a las universidades públicas, y en más de un caso crearon escenarios que jugaron a favor de la expansión de la violencia política. Pero también existieron procesos que fueron alimentados

desde su interior, como la radicalización ideológica de diversos sectores universitarios (estudiantes, docentes, trabajadores), la burocratización o el corporativismo gremial, y que fueron determinantes para acelerar o retraer los procesos de expansión de la violencia. (Sandoval Pablo, 2012).

A fines de los sesenta, la ruptura del Partido Comunista-Bandera Roja ocasiona el surgimiento de diversos grupos maoístas, entre ellos el PCP-Sendero Luminoso. Precisamente, con la renuncia de Luis Alberto Sánchez al rectorado de San Marcos (1969), se generarían las condiciones para que los grupos de izquierda disputaran su hegemonía en la universidad. En San Marcos, la corriente política que logra mayor presencia sería el maoísmo, agrupados en los setentas alrededor de los diversos FER de estudiantes. A mediados de los sesenta, en La Universidad La Cantuta se consolidaría la presencia de la Juventud del PC- Bandera Roja, la cual impulsa la constitución del Movimiento Estudiantil Cantuteño (MOVEC). Con la división de Bandera Roja, su lugar es ocupado por el Partido Comunista Patria Roja. En la Universidad de Huamanga y del Centro, el radicalismo de los grupos de izquierda disputará por el control de los gremios universitarios, alcanzando el marxismo-leninismo de los “manuales” una gran difusión, incluso en los planes de estudio de dichas universidades. (Degregori, 2011)

2.1.2.4. Inteligencia emocional

Goleman (2014) afirma que por experiencia es posible percibir que los seres humanos tenemos dos mentes: una que piensa y otra que siente, y estas dos formas fundamentales de conocimiento interactúan para construir nuestra vida mental. De esas dos mentes, una es racional, el ser humano es más consciente de ella, es más despierta, pensativa, reflexiva. Por su parte, la otra es una mente más impulsiva y más poderosa, aunque por eso puede llegar a ser ilógica, es emocional.

Precisamente, esta distinción llevó a utilizar la denominación inteligencia emocional para designar a la capacidad de sentir, comprender y explicar las emociones y ser consciente del poder que tienen como fuente de energía,

información, conexión e influencia en los seres humanos (Instituto Costarricense de Electricidad, 2015).

El término inteligencia emocional fue utilizado por primera vez en 1990 por Peter Salovey y John Mayer, quienes la definieron como la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción. La inteligencia emocional se concreta en un amplio número de habilidades y rasgos de personalidad: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control de nuestro carácter, independencia, capacidad de adaptación, simpatía, capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, habilidades sociales, persistencia, cordialidad, amabilidad y respeto.

Habilidades de la inteligencia emocional

Las habilidades o competencias emocionales de acuerdo a lo planteado por Goleman (2014) son 5: la autoconciencia, la autorregulación o control emocional, la motivación, la empatía y las destrezas sociales o manejo de relaciones.

A. Autoconciencia

El término conciencia se usa para distinguir, entre las funciones mentales, las características que se refieren tanto al llamado 'estado de conciencia' como para designar los procesos internos del hombre de los que es posible adquirir conciencia, y es en este último sentido que se utiliza el término autoconciencia.

La autoconciencia no es una función tan simple y directa como pudiera parecer a primera vista, y menos respecto a nuestras emociones. Si digo, por ejemplo, que estoy enojado/a, quizá lo esté, pero puede que también esté equivocado/a. Puede que en realidad tenga miedo, esté celoso/a, o que sienta las dos cosas.

Un ejemplo de la autoconciencia nos señala que para poder controlar nuestra irritabilidad debemos ser conscientes de cuál es el o los agentes desencadenantes, y cuál es el proceso por el que surge tan poderosa emoción; sólo entonces podremos aprender a aplacarla y a utilizarla de forma apropiada. Para evitar el desaliento y motivarnos, debemos ser conscientes de la razón por

la que permitimos que ciertos hechos o las afirmaciones negativas sobre nosotros afecten nuestro ánimo. Para ayudar a otros a ayudarse a sí mismos, debemos ser conscientes de nuestra implicación emocional en la relación.

La clave de la autoconciencia está en saber sintonizar con la abundante información - sensaciones, sentimientos, valoraciones, intenciones y acciones - de que disponemos sobre nosotros mismos. Esta información nos ayuda a comprender cómo respondemos, nos comportamos, comunicamos y funcionamos en diversas situaciones. Al procesamiento de toda esta información es a lo que llamamos autoconciencia.

Un alto grado de autoconciencia puede ayudarnos en todas las áreas de la vida, y especialmente en ella enseñanza, el estudio y el aprendizaje. Junto con los sentimientos o las emociones aparecen manifestaciones físicas como transpirar, respirar con dificultad, la tensión o la fatiga. Y también hay manifestaciones cognitivas (p. ej: de emociones angustiantes), como una falta de concentración, conducta motriz o física desacelerada, congelación o abarrotamiento y bloqueo de los procesos del pensamiento, tales como el olvido o la confusión. Una herramienta clave de la autoconciencia es la toma de conciencia del propio cuerpo y de sus señales de excitación.

Si una persona tiene poca autoconciencia o conocimiento de sí mismo/a, ignorará sus propias debilidades y carecerá de la seguridad que brinda el tener una evaluación correcta de las propias fuerzas.

Las personas que tienen autoconciencia también pueden ser capaces de energizar a los demás, de comprometerse y confiar en quienes desarrollan una tarea con ellos.

B. Control emocional

La segunda habilidad práctica de la Inteligencia Emocional es el control de los estados anímicos.

Forma parte de la sabiduría universal el hecho de que los sentimientos alteran el pensamiento: cuando estamos 'ciegos de rabia', 'enfurecidos como un toro de lidia' o 'locamente enamorados', el propio lenguaje indica que la razón y el pensamiento, en tales situaciones, no tienen la más mínima oportunidad de éxito.

Las emociones básicas vinculadas al hambre, la sed, el miedo, la ira, la sexualidad y el cuidado de los niños, forman parte de nuestro equipamiento básico emocional. Están arraigadas biológicamente en nuestra naturaleza y forman parte de nosotros, tanto si queremos como si no. En cambio, el modo en que manejamos este tipo de formas de comportamiento innatas está en nuestras manos: poseemos la libertad de sopesar las diferentes posibilidades de actuación y de decidir de acuerdo con nuestros propios motivos y criterios.

Por control emocional no entendemos ahogar o reprimir las emociones, sino regular, controlar o eventualmente modificar estados anímicos y sentimientos -o su manifestación inmediata- cuando éstos son inconvenientes en una situación dada.

Un aspecto importante del autocontrol lo constituye la habilidad de moderar la propia reacción emocional a una situación, ya sea esa reacción negativa o positiva (por ejemplo: no sería conveniente expresar excesiva alegría ante otras personas, colegas o amigos, que están pasando en ese momento por situaciones problemáticas o desagradables).

No podemos elegir nuestras emociones. No se puede simplemente desconectar o evitar. Pero está en nuestro poder conducir nuestras reacciones emocionales y completar o sustituir el programa de conducta congénito primario, por ejemplo, el deseo o la lucha, por formas de comportamiento aprendidas y civilizadas como el flirteo, la crítica, la discusión o la ironía. Lo que hagamos con nuestras emociones, el hecho de manejarlas en forma inteligente, depende de nuestro nivel de Inteligencia Emocional.

C. Motivación

La tercera habilidad intra-personal de la Inteligencia Emocional es la motivación. Por razones prácticas se considera a la motivación formando parte del primer grupo (habilidades intra-personales, juntas con la autoconciencia y el control emocional) pero en términos de exactitud, como se acaba de decir, puede ser vista en sus dos aspectos: una habilidad interna y una habilidad externa o de relación. La definición más simple del término Motivar es dar causa o motivo para una cosa. La base de toda motivación, es, pues, el deseo.

Las emociones son una fuente de motivación emocional. Desde un punto de vista técnico, la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico. En el contexto de la Inteligencia Emocional significa usar nuestro sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento.

D. Empatía

¿Reconoce usted los sentimientos de las demás personas? ¿Comprende por qué los demás se sienten así? Esta es la habilidad de 'sentir con los demás', de experimentar las emociones de los otros como si fuesen propias.

Cuando desarrollamos la empatía (la cuarta de las habilidades prácticas de la Inteligencia Emocional) las emociones de los demás resuenan en nosotros. Sentimos cuáles son los sentimientos del otro, cuán fuertes son y qué cosas los provocan. Esto es difícil para algunas personas, pero en cambio, para otras, es tan sencillo que pueden leer los sentimientos tal como si se tratase de un libro.

La empatía involucra nuestras propias emociones, y por eso entendemos cabalmente los sentimientos de los demás, porque los sentimos en nuestros corazones además de comprenderlos con nuestras mentes. Pero, además, y fundamentalmente, la empatía incluye la comprensión de las perspectivas, pensamientos, deseos y creencias ajenos.

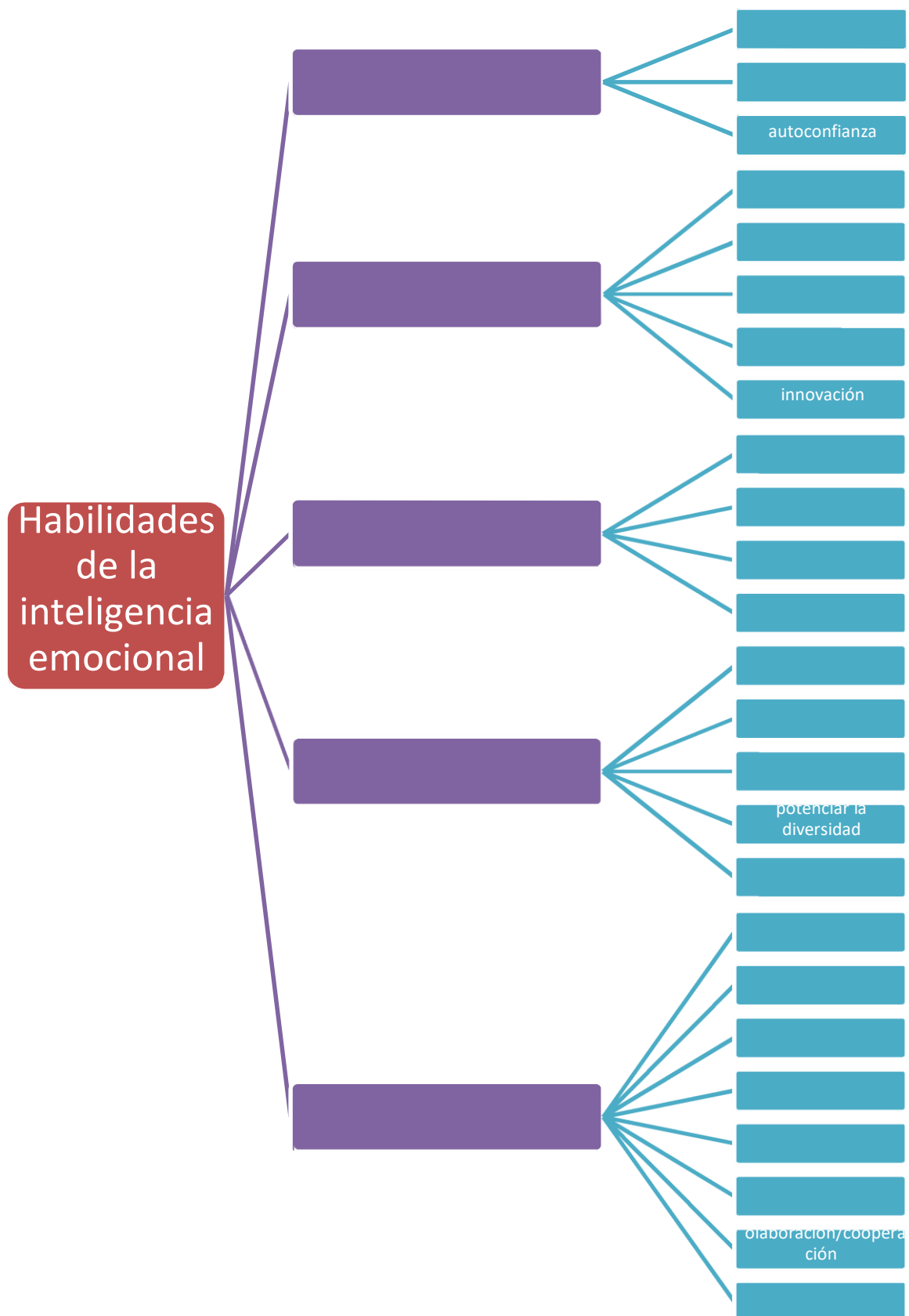
Las personas que tienen empatía están mucho más adaptadas a las sutiles señales sociales que indican lo que otros necesitan o quieren. Esto los hace mejores en profesiones tales como la enseñanza, las ventas y la administración.

E. Manejo de las relaciones

Uno de los principales expertos mundiales en relaciones públicas, Henry Rogers (2011), sostiene: 'Desarrollar sus potenciales en las relaciones será más importante para su carrera que todo el conocimiento académico que adquiera en la facultad, más importante en la determinación de su futuro como licenciado en arte, en ciencias, doctor en ciencias económicas, en leyes o incluso en filosofía. Permítame que se lo presente en forma de máxima: en la medida en que se relacione sensible y adecuadamente (y sí, incluso cautivadoramente) con las personas y los hechos que enfrente, tanto en su trabajo como en la vida personal, tendrá éxito".

Una vida plena y exitosa se construye gradualmente a partir de una serie de interacciones cotidianas con otros seres humanos, en las que algunos intercambios son vitales y otros triviales; sin embargo, ninguno deja de tener consecuencias. De hecho, el índice del éxito profesional y personal estará determinado, casi infaliblemente, por la forma más o menos eficaz en que maneje dichas interacciones.

Los demás son muy importantes. En definitiva, sea cual sea el aspecto bajo el que lo miremos, siempre que lo hagamos sanamente, no hay nada en el mundo que sea tan importante como las personas.



CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.1. Análisis e interpretación de datos. Presentamos diversos cuadros que señalan las características del problema

Tabla N° 01

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su percepción acerca del ambiente y clima de la universidad y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|--|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Muy bueno | 2 | 3.1% | - | - | 1 | 7.7% | 3 | 2.8% |
| Bueno | 10 | 15.6% | 1 | 3.1% | 2 | 15.4% | 13 | 11.9% |
| Normal | 24 | 37.5% | 13 | 40.6% | 6 | 46.2% | 43 | 39.4% |
| A veces malo, ya que hay algún conflicto entre estudiantes | 19 | 29.7% | 12 | 37.5% | 3 | 23.1% | 34 | 31.2% |
| Muy malo, ya que hay muchos conflictos entre estudiantes | 9 | 14.1% | 6 | 18.8% | 1 | 7.7% | 16 | 14.7% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta para medir la percepción de la convivencia.

Percepción acerca del ambiente y clima de la universidad y la escuela profesional, en Agronomía consideran normal, en un 37.5 %. Un 37.5% A veces malo, ya que hay algún conflicto entre estudiantes en Agroindustrias y, en Forestales un 46.2% Normal. Lo que implica que el conflicto se percibe a partir de la percepción.

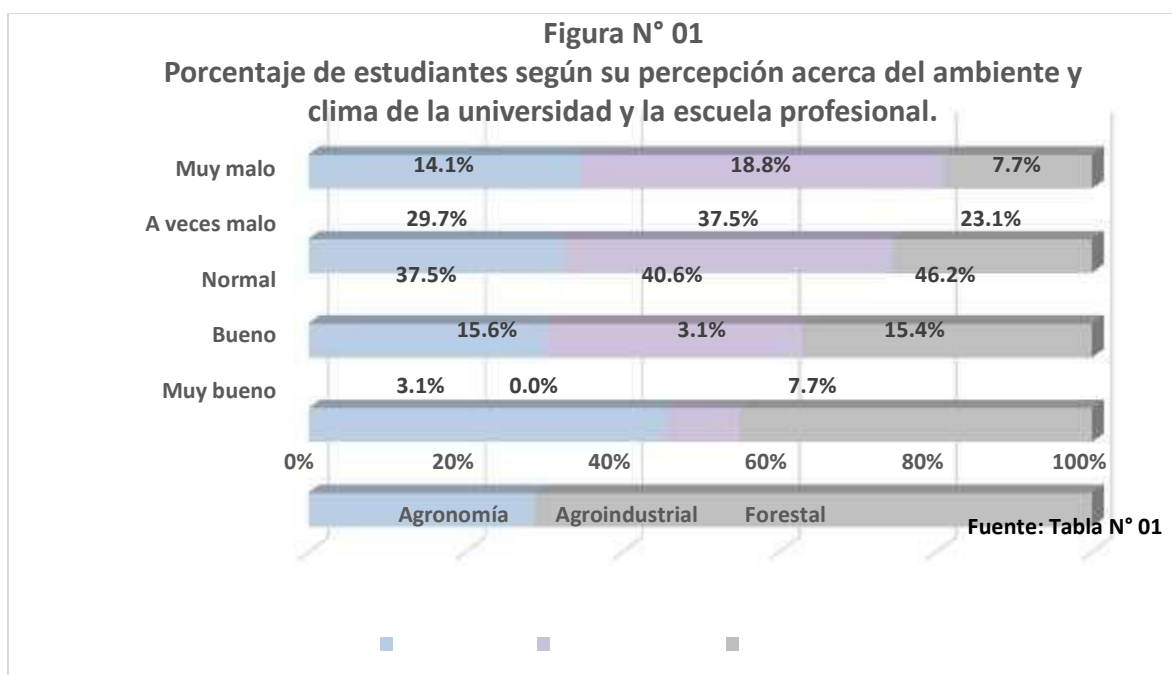


Tabla N° 02

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su percepción acerca de los conflictos que se generan al no respetarse el marco legal vigente y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Totalmente de acuerdo | 23 | 35.9% | 5 | 15.6% | 4 | 30.8% | 32 | 29.4% |
| Parcialmente de acuerdo | 25 | 39.1% | 10 | 31.3% | 2 | 15.4% | 37 | 33.9% |
| En desacuerdo | 13 | 20.3% | 10 | 31.3% | 3 | 23.1% | 26 | 23.9% |
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 4.7% | 7 | 21.9% | 4 | 30.8% | 14 | 12.8% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

La Percepción de los estudiantes, acerca de los conflictos que se generan, demuestra que existe una opinión embalsada, y que debe ser escuchada por las autoridades, una de las primeras críticas se refiere el no respetarse el marco legal vigente, respuestas de acuerdo a la escuela profesional en la que estudian, en Agronomía, parcialmente de acuerdo 39.1% y totalmente de acuerdo 35.9 %. En Agroindustrias el 31.3 % en desacuerdo y el 31.3 % parcialmente de acuerdo. Y en forestales el 30.8 % totalmente de acuerdo y el 30.8 % totalmente en desacuerdo.

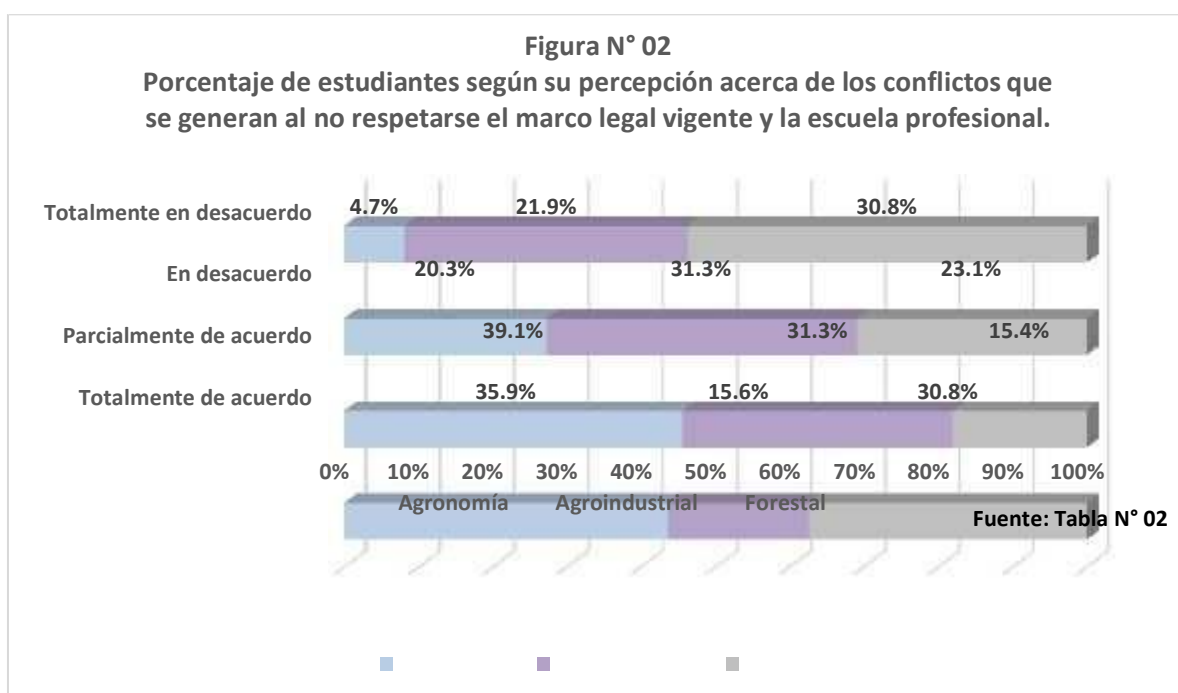


Tabla N° 03

**Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su percepción acerca de la intensidad de análisis de la ley universitaria y la escuela profesional.
Chachapoyas – 2015**

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|---------------|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Totalmente | - | - | 2 | 6.3% | 2 | 15.4% | 4 | 3.7% |
| Parcialmente | 24 | 37.5% | 14 | 43.8% | 2 | 15.4% | 40 | 36.7% |
| Casi nada | 21 | 32.8% | 9 | 28.1% | 6 | 46.2% | 36 | 33.0% |
| No la conozco | 19 | 29.7% | 7 | 21.9% | 3 | 23.1% | 29 | 26.6% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Percepción de los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, acerca de la intensidad de análisis de la ley universitaria, según escuela profesional, en Agronomía el 37.5% parcialmente de acuerdo, y el 32.8% casi nada de acuerdo, en Agroindustrial el 43.8% Parcialmente de acuerdo, y en Forestales el 46.2 % casi nada de acuerdo. Lo que implica un compromiso con relación a la función universitaria

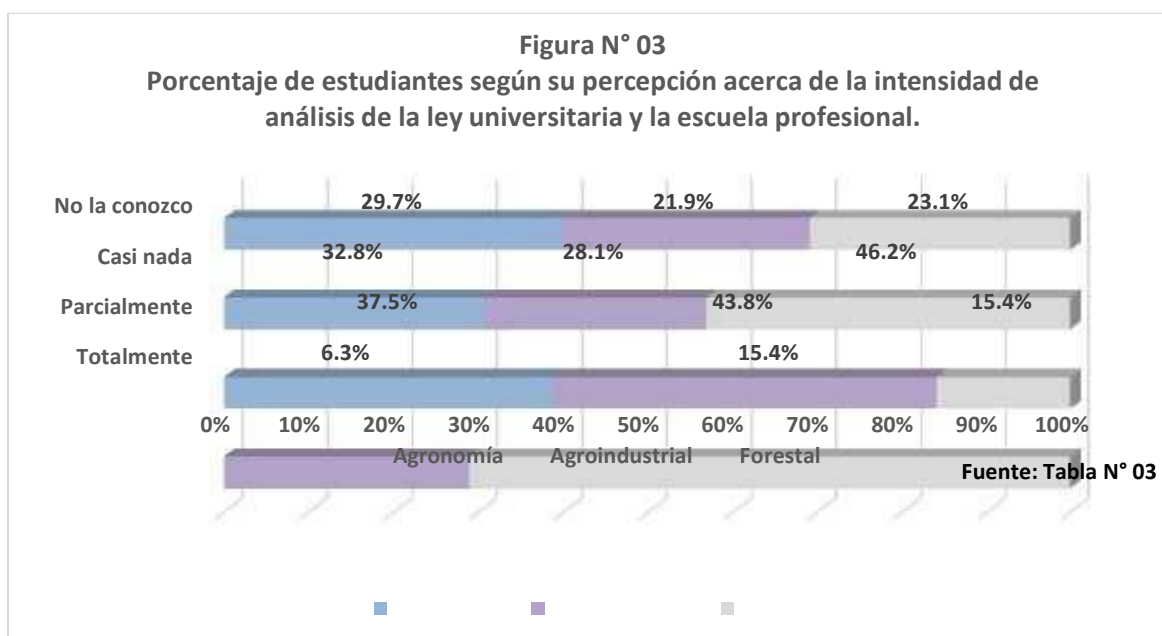


Tabla N° 04

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su conocimiento de los derechos y deberes de la comunidad universitaria y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Chachapoyas – 2019 | | | | | | | | |
|---|-----------|---------------------|----------------|--------|----------|--------|-------|--------|
| | | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | |
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| Respuesta | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Todos | 1 | 1.6% | 1 | 3.1% | 2 | 15.4% | 4 | 3.7% |
| Casi todos | 16 | 25.0% | 12 | 37.5% | 1 | 7.7% | 29 | 26.6% |
| Algunos | 39 | 60.9% | 13 | 40.6% | 6 | 46.2% | 58 | 53.2% |
| Ninguno | 8 | 12.5% | 6 | 18.8% | 4 | 30.8% | 18 | 16.5% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |
| Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia. | | | | | | | | |

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su conocimiento de los derechos y deberes de la comunidad universitaria, según la escuela profesional de Agronomía, el 60.9% manifiesta que algunos, en Agroindustrias el 40.6% manifiesta que algunos, y en Forestales el 46.2 % dicen que algunos.

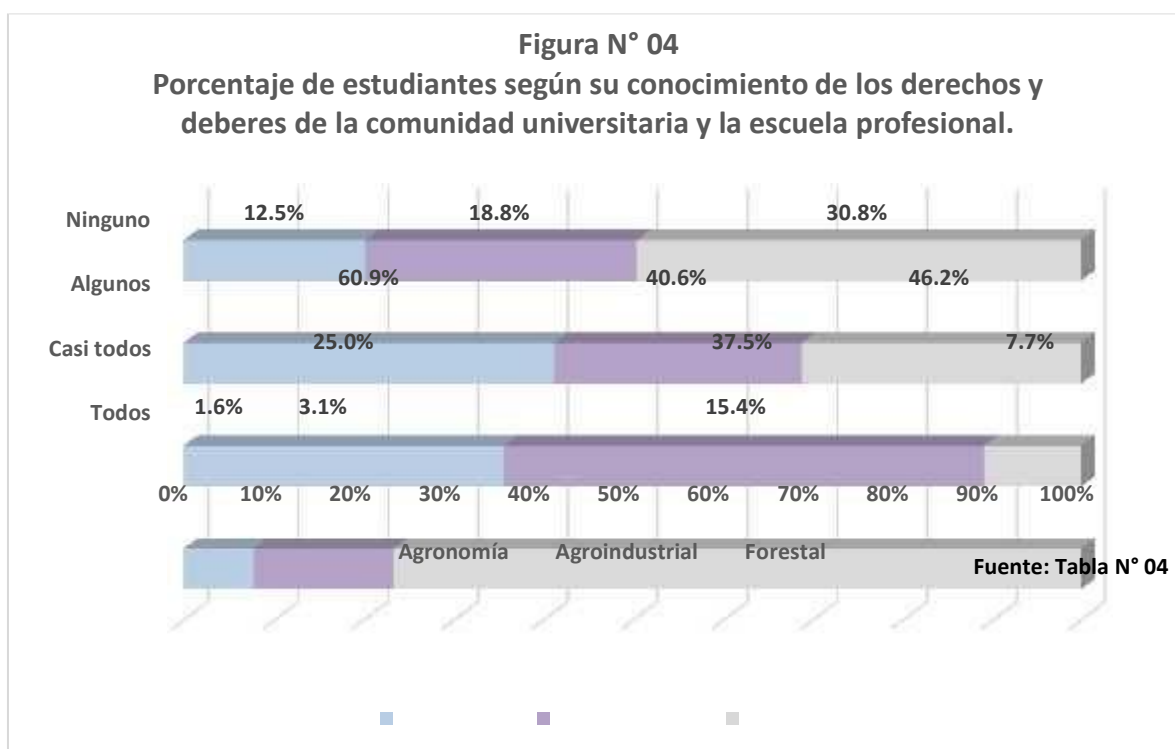


Tabla N° 05

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su sentir cuando acude a la universidad y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|---|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| Respuesta | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Estás contento por estar con tus compañeros | 3 | 4.7% | 1 | 3.1% | 1 | 7.7% | 5 | 4.6% |
| Estás contento porque cada día aprendes cosas nuevas que crees interesantes | 25 | 39.1% | 3 | 9.4% | 5 | 38.5% | 33 | 30.3% |
| Estás contento porque te lo pasas bien a lo largo del día | 9 | 14.1% | 6 | 18.8% | - | - | 15 | 13.8% |
| No te apetece venir por no ver los conflictos internos | 9 | 14.1% | 3 | 9.4% | 3 | 23.1% | 15 | 13.8% |
| Tienes miedo porque hay compañeros que vulneran tus derechos | 6 | 9.4% | 10 | 31.3% | 1 | 7.7% | 17 | 15.6% |
| Tienes miedo a alguna represalia por parte de algún miembro de la comunidad universitaria | 12 | 18.8% | 9 | 28.1% | 3 | 23.1% | 24 | 22.0% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su sentir cuando acude a la universidad, según la escuela profesional. El 39.1 % de Agronomía, estás contento porque cada día aprendes cosas nuevas que crees interesantes; el 31.3 % de Agroindustria Tienes miedo porque hay compañeros que vulneran sus derechos; y el 38.5 % de Agroindustria, están contentos porque cada día aprendes cosas nuevas que creen interesantes. Estas respuestas rompen con los esquemas de un estudiante no comprometido con el proceso de enseñanza aprendizaje

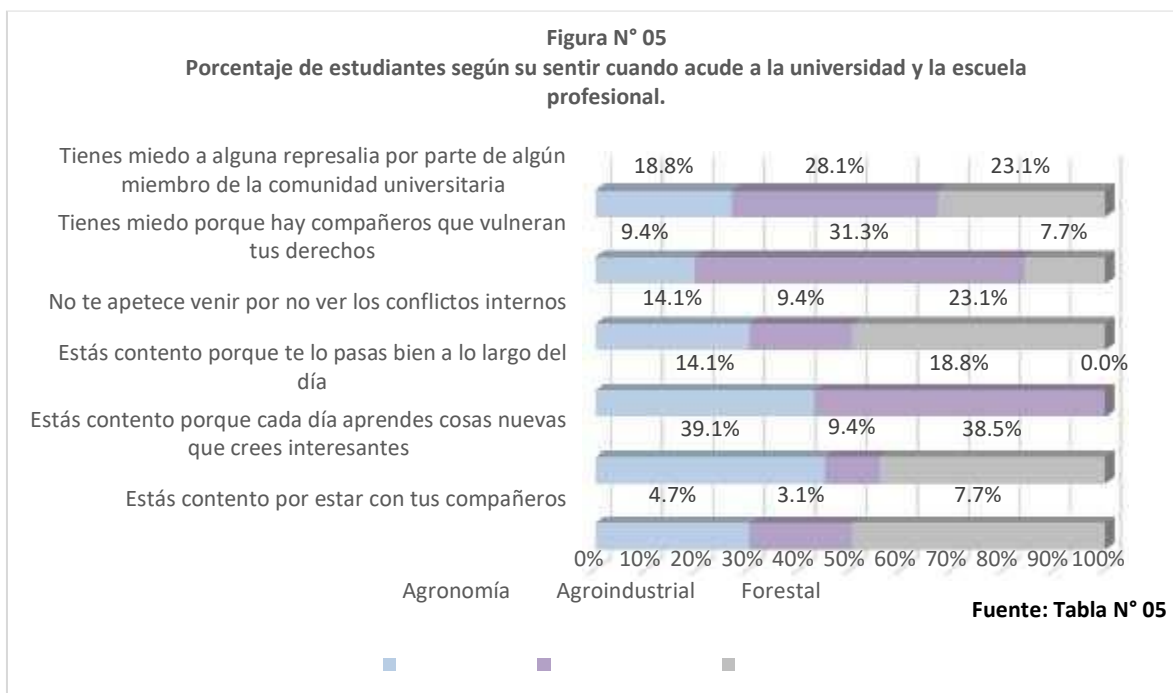


Tabla N° 06

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su percepción de la relación con sus pares en la universidad y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|---|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Muy cordiales y agradables | 7 | 10.9% | - | - | 1 | 7.7% | 8 | 7.3% |
| Normales | 26 | 40.6% | 10 | 31.3% | 3 | 23.1% | 39 | 35.8% |
| División entre los que comparten mis ideas y los que no las comparten | 9 | 14.1% | 11 | 34.4% | 3 | 23.1% | 23 | 21.1% |
| Hay grupos pero sin relación entre ellos | 10 | 15.6% | 7 | 21.9% | 6 | 46.2% | 23 | 21.1% |
| Hay grupos con enfrentamientos entre ellos | 12 | 18.8% | 4 | 12.5% | - | - | 16 | 14.7% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su percepción de la relación con sus pares en la universidad y la escuela profesional de Agronomía, el 46.6% consideran que son normales, en Agroindustrias el 34.4 % consideran que hay división entre los que comparten mis ideas y los que no las comparten, y en Forestal el 46.2 % consideran que hay grupos pero sin relación entre ellos. Proceso que es natural, donde el conflicto nos ayuda a comprender las contradicciones

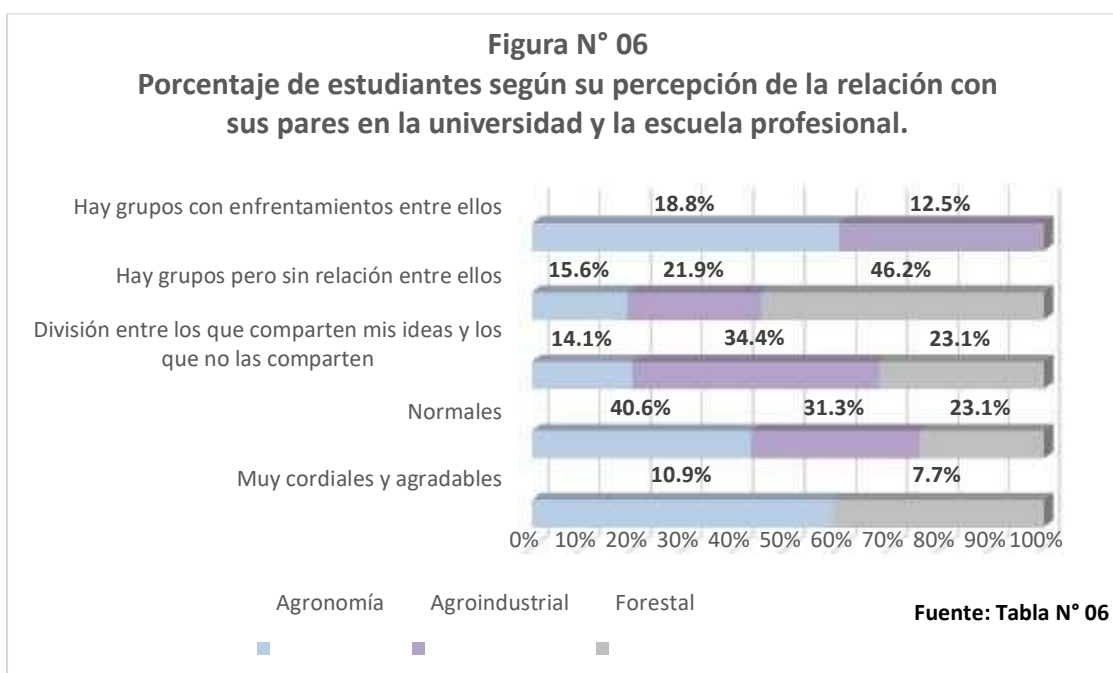


Tabla N° 07

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas clasificados de acuerdo a la existencia de los conflictos que existen entre sus compañeros y la escuela profesional. Chachapoyas - 2015

| | profesional. Chachapoyas - 2015 | | | | | | | |
|---------------------|---------------------------------|--------|----------------|--------|----------|--------|-------|--------|
| | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| Respuesta | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Nunca | 8 | 12.5% | 8 | 25.0% | 3 | 23.1% | 19 | 17.4% |
| A veces | 28 | 43.8% | 5 | 15.6% | 2 | 15.4% | 35 | 32.1% |
| Con frecuencia | 16 | 25.0% | 7 | 21.9% | 1 | 7.7% | 24 | 22.0% |
| Casi todos los días | 12 | 18.8% | 12 | 37.5% | 7 | 53.8% | 31 | 28.4% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas clasificados de acuerdo a la existencia de los conflictos que existen entre sus compañeros y la escuela profesional, en Agronomía el 43.8 % manifiestan que a veces, y en Agroindustria el 37.5 % dicen que casi todos los días, en Forestal el 53.8 % así todos los días.

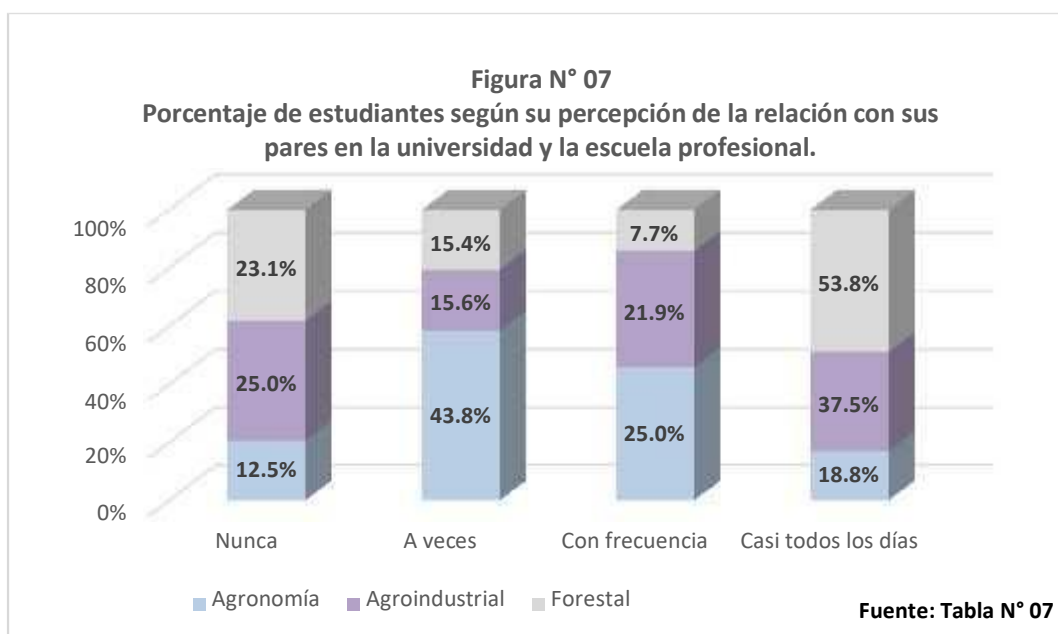


Tabla N° 08

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según la forma en se presentan los conflictos entre sus compañeros y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|--|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Agravio verbal a través de insultos | 27 | 42.2% | 8 | 25.0% | 1 | 7.7% | 36 | 33.0% |
| Daño físico (empujones, patadas) | 6 | 9.4% | 8 | 25.0% | 1 | 7.7% | 15 | 13.8% |
| Rechazarlo y aislarlo, no dejándole participar en las actividades universitarias | 16 | 25.0% | 9 | 28.1% | 6 | 46.2% | 31 | 28.4% |
| Amenazas, chantajes, obligarle a hacer cosas contra su voluntad tales como una toma de local | 15 | 23.4% | 7 | 21.9% | 5 | 38.5% | 27 | 24.8% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según la forma en se presentan los conflictos entre sus compañeros y la escuela profesional de Agronomía el 42.2% mediante el agravio verbal a través de insultos, en Agroindustrial el 28.1 %, rechazarlo y aislarlo, no dejándole participar en las actividades universitarias, y en Forestal el 46.2 % rechazarlo y aislarlo, no dejándole participar en las actividades universitarias

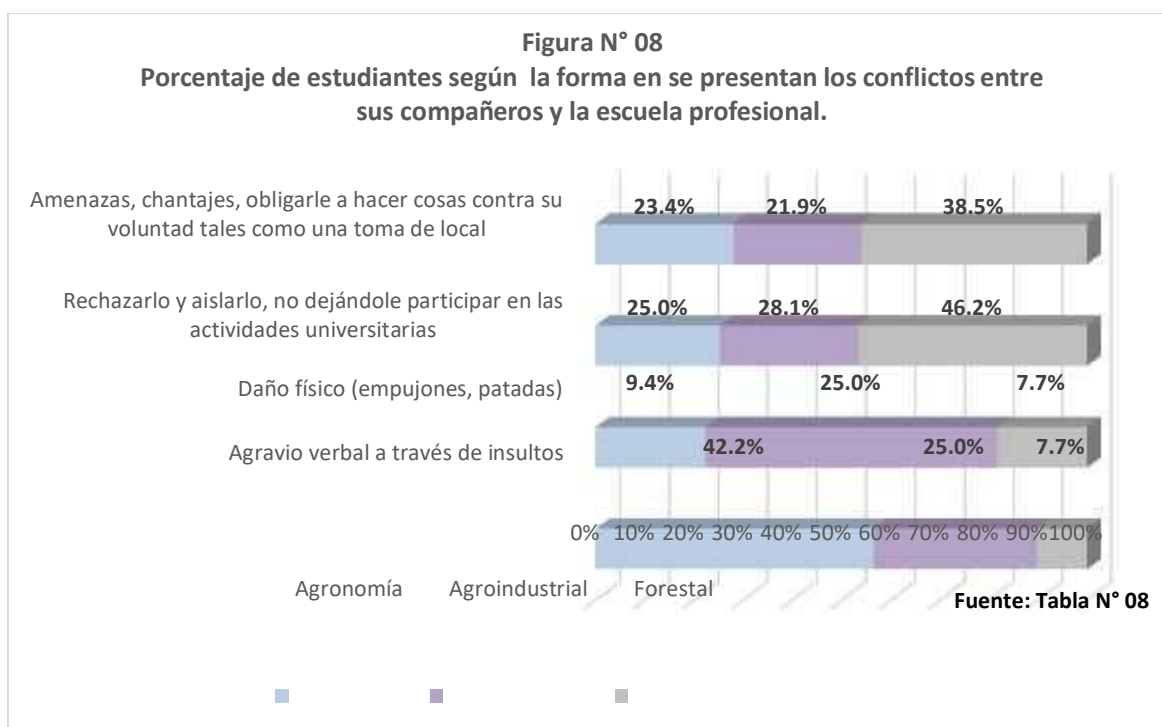


Tabla N° 09

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según el lugar donde se presentan los conflictos entre sus compañeros y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| | 2013 | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|----------------|--------|----------|--------|-------|--------|
| | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| Respuesta | n | % | n | % | n | % | n | % |
| En los recesos | 9 | 14.1% | 7 | 21.9% | 1 | 7.7% | 17 | 15.6% |
| Durante la salida y entrada al recinto universitario | 9 | 14.1% | 3 | 9.4% | 1 | 7.7% | 13 | 11.9% |
| El aula | 13 | 20.3% | 9 | 28.1% | 1 | 7.7% | 23 | 21.1% |
| En ambientes aislados | 13 | 20.3% | 6 | 18.8% | 5 | 38.5% | 24 | 22.0% |
| En cualquier lugar | 20 | 31.3% | 7 | 21.9% | 5 | 38.5% | 32 | 29.4% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según el lugar donde se presentan los conflictos entre sus compañeros y la escuela profesional de Agronomía el 31.3. % manifiesta en cualquier lugar, los de Agroindustrial un 28.1 % en el aula, y los de Forestal un 38.5 % en ambientes aislados y un 38.5 % en cualquier lugar.

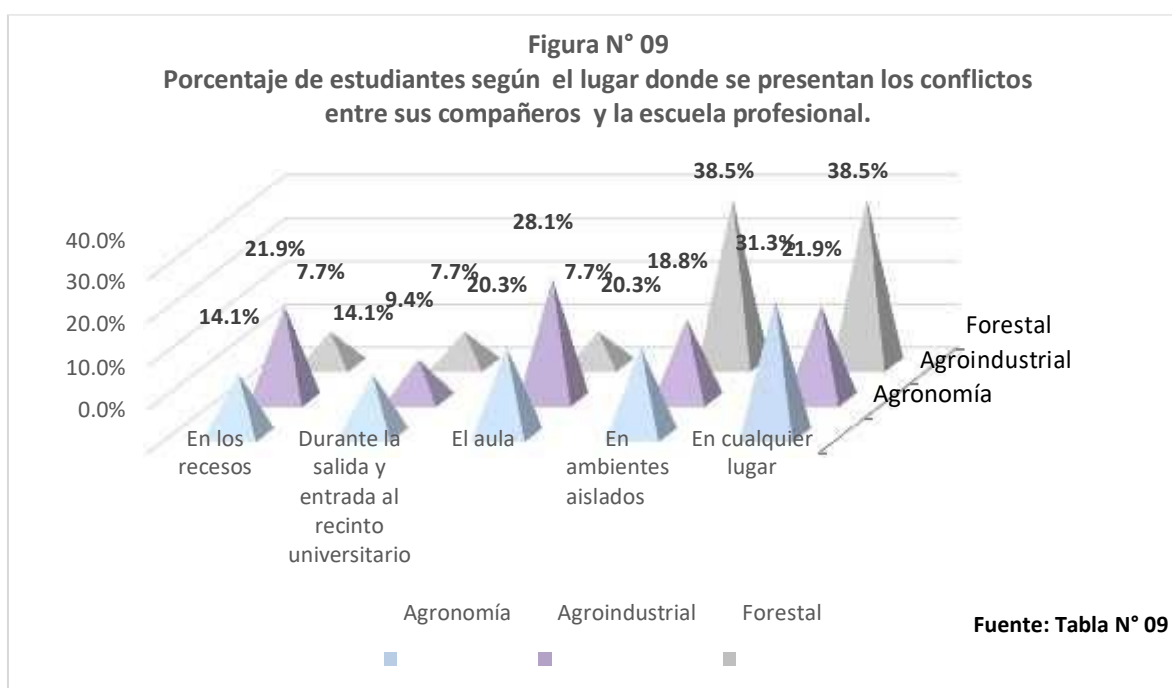


Tabla N° 10

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según el nivel de acuerdo que significa los conflictos estudiantiles en la universidad y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Totalmente de acuerdo | 18 | 28.1% | 4 | 12.5% | 3 | 23.1% | 25 | 22.9% |
| Parcialmente de acuerdo | 19 | 29.7% | 14 | 43.8% | 4 | 30.8% | 37 | 33.9% |
| Es relativamente importante | 15 | 23.4% | 12 | 37.5% | 2 | 15.4% | 29 | 26.6% |
| No es un problema importante | 12 | 18.8% | 2 | 6.3% | 4 | 30.8% | 18 | 16.5% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según el nivel de acuerdo que significa los conflictos estudiantiles en la universidad y la escuela profesional de Agronomía un 28.1 % totalmente de acuerdo, los de Agroindustrias un 43.8 % parcialmente de acuerdo y, los de Forestal un 30.8 % parcialmente de acuerdo y un 30.8 % no es un problema importante

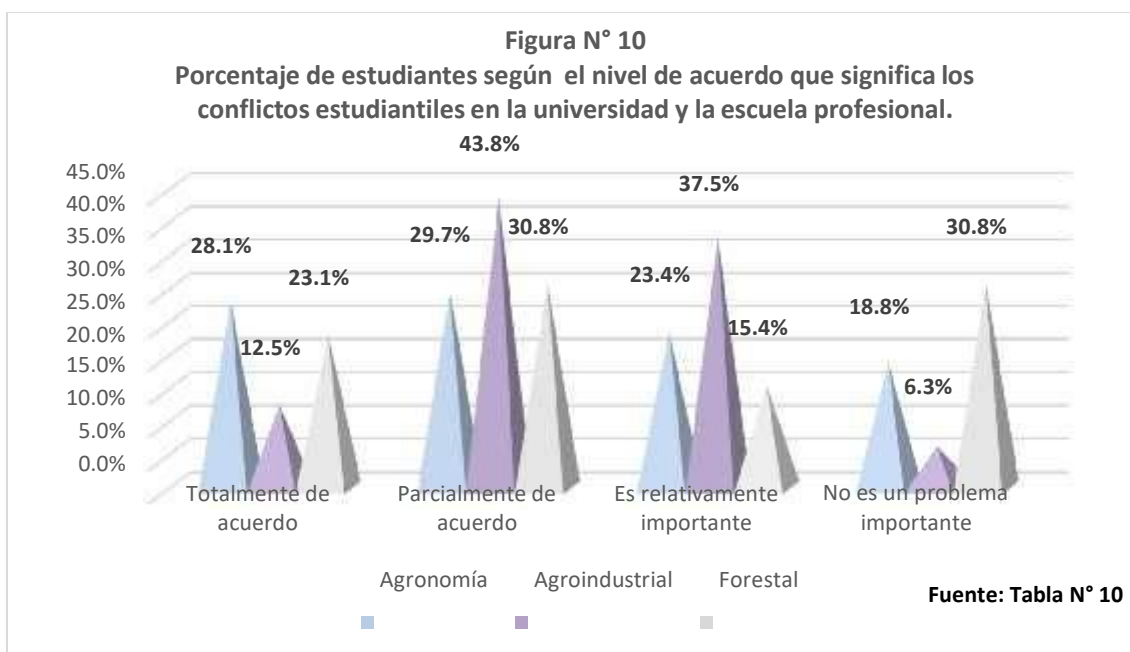


Tabla N° 11

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su referencia de haber sufrido algún acto vulneración de derechos en la universidad y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|---|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Nunca se meten conmigo, ni me rechazan ni me tratan mal | 22 | 34.4% | 9 | 28.1% | 5 | 38.5% | 36 | 33.0% |
| Algunas veces | 38 | 59.4% | 11 | 34.4% | 7 | 53.8% | 56 | 51.4% |
| Muchas veces | 4 | 6.3% | 12 | 37.5% | 1 | 7.7% | 17 | 15.6% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su referencia de haber sufrido algún acto vulneración de derechos en la universidad y la escuela profesional de Agronomía en un 59.4 % algunas veces, en Agroindustrial el 37.5 % muchas veces y el 34.4% algunas veces, y los de Forestal el 53.8 % algunas veces.

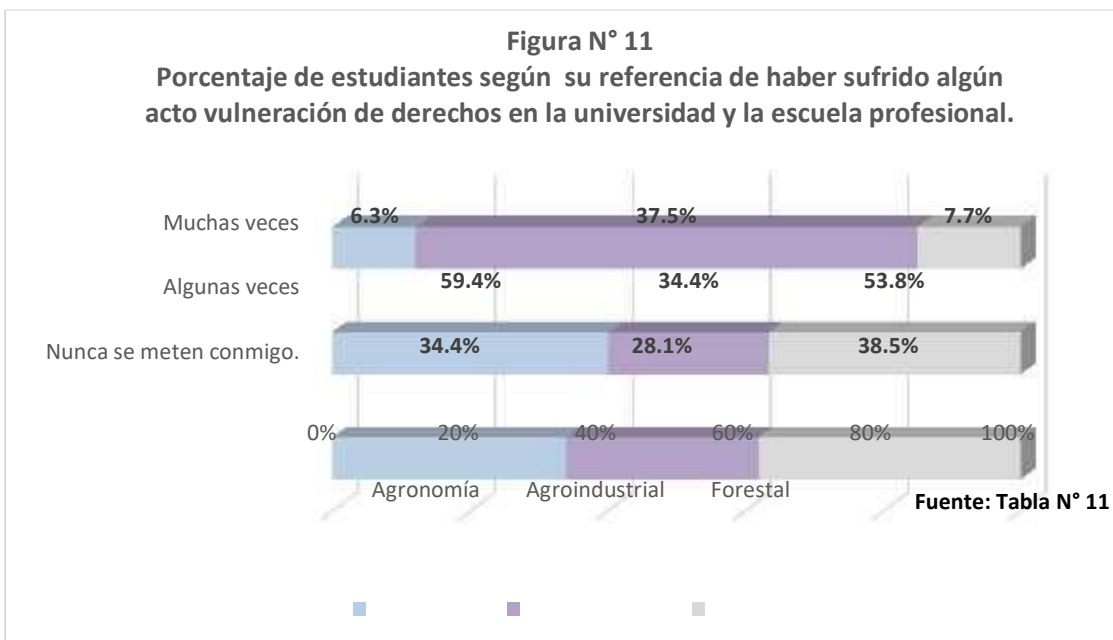


Tabla N° 12

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en referencia a ver la posibilidad de presentar alguna queja para que se respeten sus derechos y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|---|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Si he visto la posibilidad | 20 | 31.3% | 8 | 25.0% | 4 | 30.8% | 32 | 29.4% |
| Si he visto la posibilidad, pero no confió en la forma como se administra la justicia | 14 | 21.9% | 11 | 34.4% | 3 | 23.1% | 28 | 25.7% |
| Lo estoy pensando | 10 | 15.6% | 9 | 28.1% | 3 | 23.1% | 22 | 20.2% |
| No he visto la posibilidad | 20 | 31.3% | 4 | 12.5% | 3 | 23.1% | 27 | 24.8% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en referencia a ver la posibilidad de presentar alguna queja para que se respeten sus derechos y la escuela profesional de Agronomía el 31.3% dicen que si ha visto la posibilidad u el 313% no ha visto la posibilidad, en Agroindustrial el 28.1 % lo está pensando, y en Forestal el 30.8 % si ha visto la posibilidad.

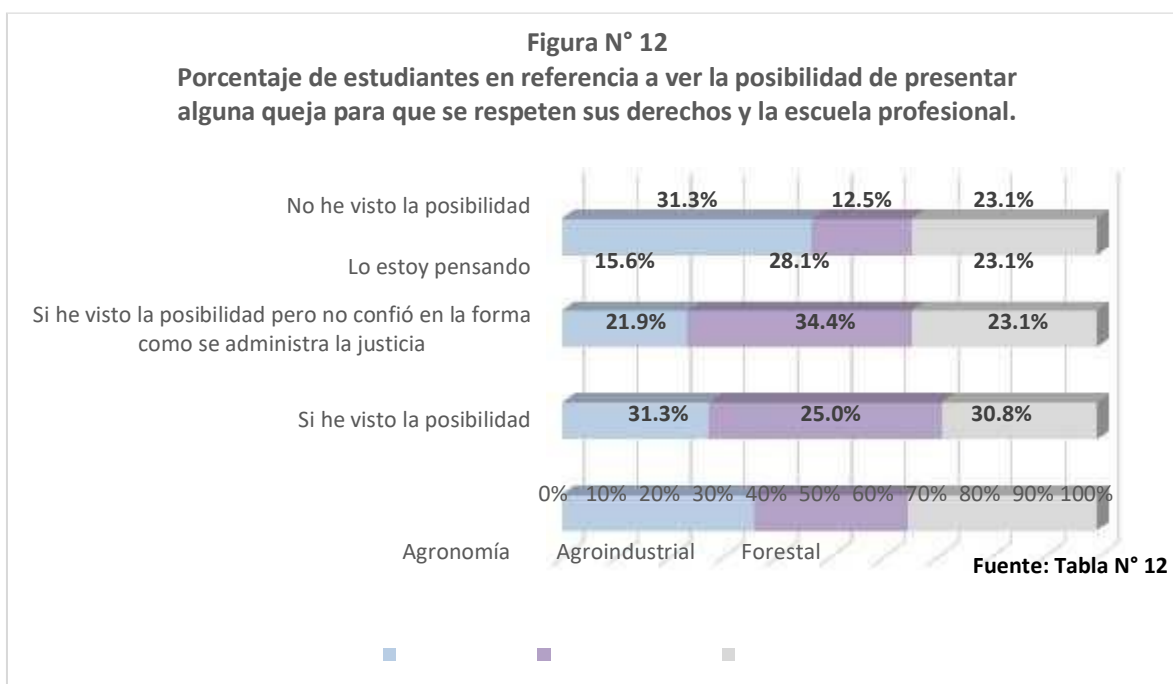


Tabla N° 13

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según la instancia donde presentaría su reclamo y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|---|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| A la fiscalía | 8 | 12.5% | 6 | 18.8% | 2 | 15.4% | 16 | 14.7% |
| Al rectorado | 9 | 14.1% | 6 | 18.8% | 2 | 15.4% | 17 | 15.6% |
| Al consejo de facultad | 23 | 35.9% | 11 | 34.4% | 3 | 23.1% | 37 | 33.9% |
| A la defensoría del pueblo | 3 | 4.7% | 5 | 15.6% | 3 | 23.1% | 11 | 10.1% |
| A mi familia | 8 | 12.5% | 1 | 3.1% | 1 | 7.7% | 10 | 9.2% |
| A mis amigos | 2 | 3.1% | - | - | 2 | 15.4% | 4 | 3.7% |
| A los representantes de los estudiantes ante los órganos de gobierno de mi facultad | 3 | 4.7% | 1 | 3.1% | - | - | 4 | 3.7% |
| Director de escuela | 5 | 7.8% | 2 | 6.3% | - | - | 7 | 6.4% |
| A ninguno, por miedo | 3 | 4.7% | 0 | 0.0% | - | - | 3 | 2.8% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según la instancia donde presentaría su reclamo y la escuela profesional de Agronomía el 35.9 % al Consejo de Facultad, el 34.4% de Agroindustrial al Consejo de Facultad, los estudiantes e Forestal el 23. 1% al Consejo de Facultad y el 23.1 % a la defensoría del pueblo.

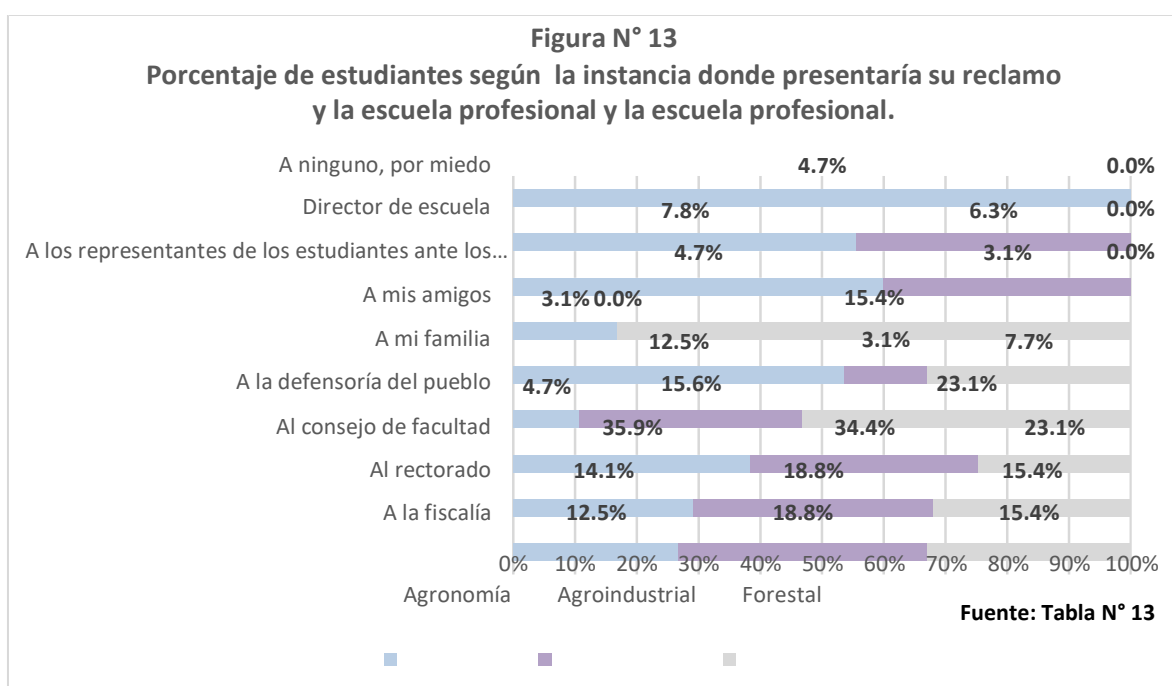


Tabla N° 14

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su nivel de participación de algún hecho violento suscitado al interior de tu universidad y la escuela profesional. Chachapoyas - 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Nunca | 18 | 28.1% | 4 | 12.5% | 4 | 30.8% | 26 | 23.9% |
| Alguna vez | 24 | 37.5% | 8 | 25.0% | 3 | 23.1% | 35 | 32.1% |
| Con cierta frecuencia | 6 | 9.4% | 9 | 28.1% | 1 | 7.7% | 16 | 14.7% |
| Casi siempre | 16 | 25.0% | 11 | 34.4% | 5 | 38.5% | 32 | 29.4% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según su nivel de participación de algún hecho violento suscitado al interior de tu universidad y la escuela profesional de Agronomía el 37.5 % alguna vez, los estudiantes de Agroindustrial el 34.4 % casi siempre, y los de Forestal el 38.5% casi siempre.

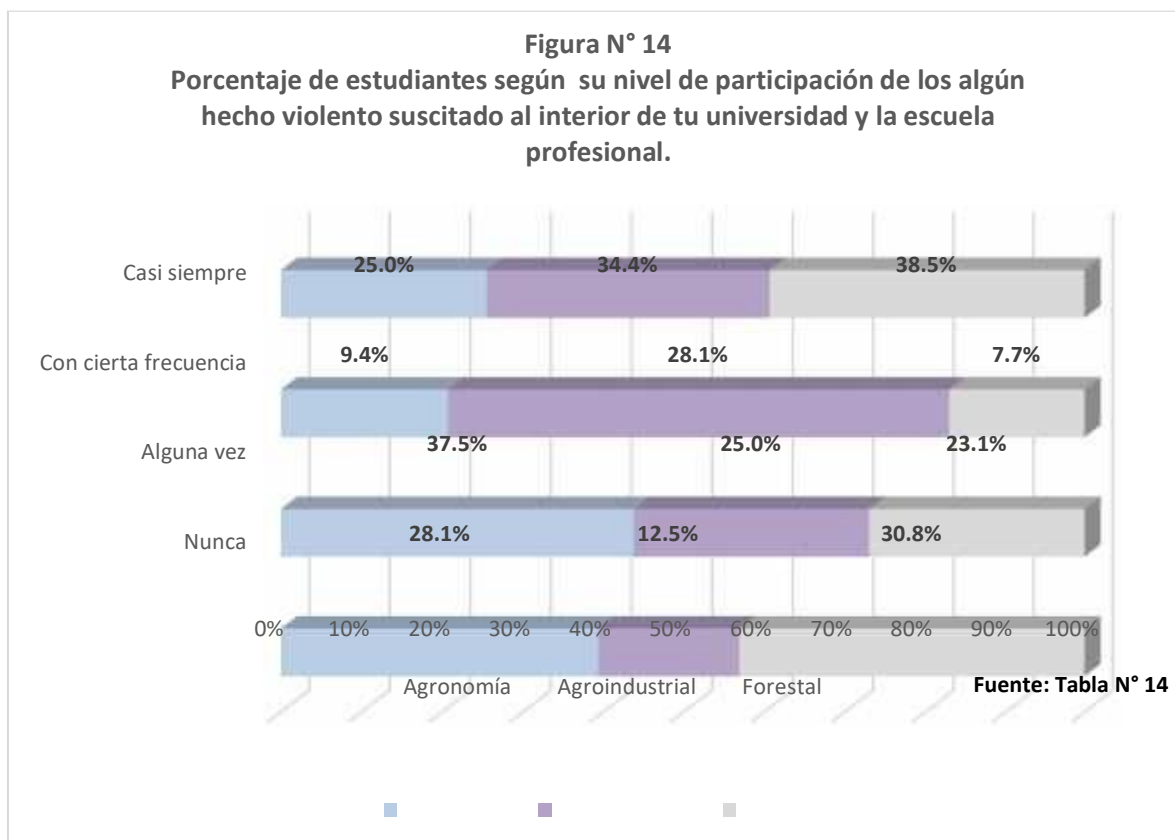


Tabla N° 15

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según el motivo de su participación de algún hecho violento suscitado al interior de tu universidad y la escuela profesional. Chachapoyas – 2015

| Respuesta | ESCUELA PROFESIONAL | | | | | | | |
|--|---------------------|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| | Agronomía | | Agroindustrial | | Forestal | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Nunca lo he hecho | 22 | 34.4% | 4 | 12.5% | 3 | 23.1% | 29 | 26.6% |
| Porque no respetaban mis derechos | 10 | 15.6% | 5 | 15.6% | - | - | 15 | 13.8% |
| Porque a mí me trataron con actos violentistas | 5 | 7.8% | 5 | 15.6% | - | - | 10 | 9.2% |
| Porque las personas que nos dirigen son: inmigrantes | 5 | 7.8% | 2 | 6.3% | 2 | 15.4% | 9 | 8.3% |
| Porque no hay principio de autoridad | 12 | 18.8% | 7 | 21.9% | 1 | 7.7% | 20 | 18.3% |
| Por sentirme incluido en el grupo que no estaba de acuerdo con algunos actos supuestamente irregulares | 10 | 15.6% | 9 | 28.1% | 7 | 53.8% | 26 | 23.9% |
| Total | 64 | 100.0% | 32 | 100.0% | 13 | 100.0% | 109 | 100.0% |

Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia.

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según el motivo de su participación de algún hecho violento suscitado al interior de tu universidad y la escuela profesional de Agronomía el 34.4% nunca lo ha hecho, los de Agroindustrial en un 28.1% por sentirse incluido en el grupo que no estaba de acuerdo con algunos actos supuestamente irregulares , y los de Forestal en un 53.8 % por sentirse incluido en el grupo que no estaba de acuerdo con algunos actos supuestamente irregulares.

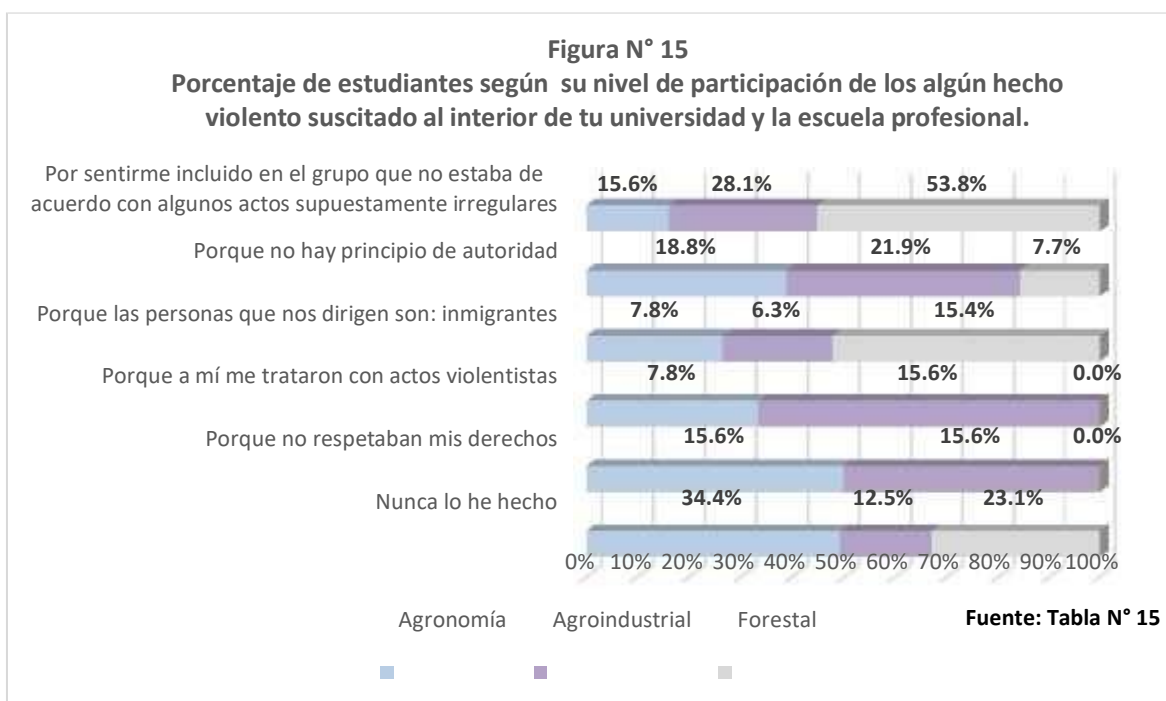


Tabla N° 16

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según lo que se podría hacer en tu universidad para que hubiera una relación de amistad y compañerismo entre todos los estudiantes. Chachapoyas - 2015

| Opción | Respuesta (por orden de prioridad del entrevistado) | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|---|---|---|--|
| | fomentar actividades recreativas y de tiempo libre | crear talleres sobre análisis de las normas legales que rigen la vida universitaria | fomentar cursos de capacitación sobre relaciones humanas | valorar y reconocer la validez de formas de ser distintas | que en la universidad se respete las normas | que cambiara la actitud del profesorado | poner unas normas de convivencia consensuadas por todos | que hubiera más personas en al aula que nos ayudaran a aprender | que las familias participaran más en el centro |
| 1ra. Opción | 16 | 14 | 12 | 6 | 14 | 7 | 4 | 15 | 21 |
| 2da. Opción | 18 | 17 | 8 | 16 | 5 | 8 | 10 | 16 | 11 |
| 3ra. Opción | 8 | 13 | 24 | 11 | 23 | 7 | 15 | 3 | 5 |
| 4ta. Opción | 7 | 9 | 14 | 24 | 13 | 24 | 6 | 9 | 3 |
| 5ta. Opción | 15 | 13 | 6 | 5 | 13 | 9 | 7 | 7 | 34 |
| 6ta. Opción | 15 | 12 | 12 | 21 | 15 | 15 | 12 | 5 | 2 |
| 7ma. Opción | 12 | 14 | 15 | 8 | 5 | 13 | 25 | 10 | 7 |
| 8va. Opción | 6 | 10 | 12 | 12 | 10 | 12 | 17 | 25 | 5 |
| 9na. Opción | 13 | 8 | 5 | 6 | 11 | 14 | 12 | 19 | 21 |
| Fuente: Encuesta pre test para medir la percepción de la convivencia. | | | | | | | | | |

Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según lo que se podría hacer en tu universidad para que hubiera una relación de amistad y compañerismo entre todos los estudiantes, Estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según lo que se podría hacer en tu universidad para que hubiera una relación de amistad y compañerismo entre todos los estudiantes fomentar cursos de capacitación sobre relaciones humanas , valorar y reconocer la validez de formas de ser distintas , que cambiara la actitud del profesorado , poner normas de convivencia consensuadas por todos ,fomentar actividades recreativas y de tiempo libre.

3.2. PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES, INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE CONVIVENCIA EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

PROGRAMA. Partimos de la definición de Programa, según G. Churchill, (326), en pedagogía es un plan sistemático de los temas a tratar en una rama de la enseñanza, o *las etapas que se deben superar en un entrenamiento*, asumimos este último en nuestro trabajo

Los esfuerzos por mejorar la convivencia se basan en una racionalidad instrumental que entiende a la convivencia como un medio para lograr aprendizaje de normas, buenos aprendizajes. No obstante, lo anterior, también es cierto que mejorar la convivencia es un fin en sí mismo. Las instituciones educativas debiese ser un espacio donde construyan aprendizajes de normas, delo académico y socioemocionales y aprendan a convivir de manera democrática, convirtiéndose en los protagonistas de sociedades más justas y participativas (UNESCO, 2013). Así, la educación social, emocional, ética y académica es parte del derecho humano a la educación que se debe garantizar a todos los estudiantes. Además, a participar se aprende, y este es uno de los elementos que forman parte de la educación para la ciudadanía, que se reconoce actualmente, junto con los logros en los aprendizajes académicos, como uno de los objetivos finales de los sistemas educativos. Por ello, para poder comprender cómo es la convivencia en un establecimiento, o bien por qué se presentan determinados problemas de convivencia, cabe analizar las particularidades en relación a los siguientes aspectos.

Estilos de gestión y organización.

Elementos pedagógicos curriculares y su gestión.

Maneras en que se cautela y preserva el funcionamiento institucional.

Sistema normativo de la institución educativa.

La concepción y gestión de los conflictos (Cecila Baz 2008).

Desde nuestra propuesta nos centraremos primero en el: Sistema normativo de la institución educativa.

Fundamentos

Fundamento Pedagógico

Hoy en día la convivencia se ha considerado como la solución a casi todos los problemas organizacionales, pero el hecho que se haya convertido en un tema de moda tiene sus riesgos, ya que puede utilizarse según conveniencias personales, puesto que es un generador de energía y motivación. Ha de ser entusiasta y estar motivado para poder transmitirlo. Nuestra propuesta de modelo se basa en la Teoría normativa de Parson, que ve al trabajador como un individuo pleno y capaz de desarrollarse, pueda elevarle sus necesidades y valores y aumentarle la conciencia de lo que es importante; siempre y cuando aprenda a cumplir las normas y esto debe llevarlos a incrementar su madurez y motivación

Fundamento Epistemológico

La convivencia se ejerce en todo ámbito de la vida diaria, desde nuestros hogares, lugares de trabajo, amigos y hasta con uno mismo, es comprendido como la capacidad y habilidad de establecer relaciones, mejorándose con la ayuda de los conceptos de inteligencia emocional; se lo asimila dentro de un contexto de autoridad y subordinación.

Las inteligencias y capacidades de los miembros de un equipo deben ser estas en uso, deben ser tratadas de manera tal que se desarrollen, para que de ésta manera cada miembro del equipo pueda notar que cumple un papel necesario; y así además, incrementar su nivel de entusiasmo y eficiencia. Es así que el buen funcionamiento de un equipo se debe a tres aspectos: llevar a cabo las tareas para las cuales ha sido creado, conservar y fortalecer la unidad del equipo y desarrollar las potencialidades de los miembros del equipo.

Fundamento Filosófico

Los grandes líderes son grandes maestros. Ellos logran los objetivos de la organización, a través de la persona a las que enseñan, se forman como, así

como líderes, no seguidores. En la convivencia se poseen valores e ideas claras, basadas en la creatividad, el conocimiento y la experiencia; ellos son capaces de atribuir los valores, las ideas, el conocimiento y la experiencia para dar lección a los miembros del equipo, tienen la habilidad de sintetizar y crear enseñanza como uno de sus principales roles, utilizan toda oportunidad, para aprender y para enseñar, tienen gran habilidad para desarrollar personas y hacen de ellos una actividad. Esta es la importancia y el fundamento filosófico de nuestro modelo pedagógico de optimizar la gestión institucional mediante talleres de liderazgo gerencial motivador.

Características de la capacitación

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores (Fletcher, 2000).

La capacitación también se podría definirse como un proceso continuo por medio del cual los recursos humanos de una empresa pueden adquirir y perfeccionar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para desempeñar eficazmente sus puestos de trabajo. Es una poderosa herramienta de desarrollo que debe comprender la responsabilidad de administrar la formación y el desarrollo personal de sus trabajadores quienes aseguran el aumento de la productividad de la empresa.

En la actualidad, el tema de la capacitación cobra mayor interés en virtud de que el nivel de personal con escolaridad media y superior ha disminuido notablemente. Existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que las organizaciones establezcan programas periódicos de educación, brindando las herramientas necesarias para que se realice el trabajo con mayor eficacia.

La capacitación es una actividad planeada cuyo cimiento radica en las necesidades reales de una empresa y se orienta hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. En virtud de ello, para que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesario el aporte de la capacitación que permite la obtención de personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado, es decir, para una empresa la capacitación es la función educativa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

El programa de capacitación tiene como base la inteligencia emocional, la que se define como un conjunto de habilidades entre las que se destacan el autocontrol, el entusiasmo y la capacidad para motivarse, está determinada por un conjunto de habilidades o capacidades humanas tales como la perseverancia, la capacidad de persistir ante las frustraciones, de controlar los impulsos, de postergar las gratificaciones, de mantener el sentido del humor y no perder la capacidad de reflexión (aun en situaciones de ansiedad), de tener empatía, de ser optimista, de mantener la esperanza, además de motivar a las personas ayudándolas a mostrar lo mejor de sí mismas.

MODELO TEÓRICO. Según Goleman (1997) las emociones son importantes para el ejercicio de la razón. Según el autor; “tenemos dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencia racional y la inteligencia emocional, y nuestro funcionamiento en la vida está determinado por ambos”. El uso o no de las habilidades cognitivas depende, en gran parte del estado emocional, de la ansiedad o de los sentimientos. Todas las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución ha inculcado. Alzate (2016) afirma que esta naturaleza convivencial del hombre no impide lamentablemente que las relaciones sociales puedan debilitarse, romperse o perturbarse de forma considerable. Hay, sin embargo, ocasiones en que los desacuerdos y enfrentamientos intragrupales e intergrupales adquieren un matiz violento o destructivo que anula la convivencia y pone en peligro la integridad (psíquica y física) de las personas. De ello, se desprende que los conflictos sociales implican una percepción divergente de intereses.

Independientemente de si se trata de conflicto intrapersonal (dentro del individuo), interpersonal (entre individuos), intragrupal (dentro de un pequeño grupo) o intergrupalo (entre grupos), todo conflicto comporta cierto grado de incompatibilidad percibida entre las partes, con respecto a los objetivos o con respecto a los medios utilizados para alcanzarlos. Fernández (2016, 80-83) señala que la convivencia se conquista cuando se involucran todos los agentes. La comunicación se convierte así en uno de los pilares de la resolución de conflictos. Esta misma autora identifica varios canales de actuación necesarios para abordar los problemas de convivencia:

- a) **Concienciación.** Es tanto como reconocer los problemas existentes y advertir la necesidad de aunar esfuerzos para construir un clima social verdaderamente educativo.
- b) **Aproximación curricular.** Equivale a incluir de forma intencionada dentro del Proyecto Curricular y Programaciones de áreas los temas relacionados con el desarrollo personal (individual y social). Como señalan Moreno y Torrego (2016, 17), salvo que se planteen de forma burocrática, los documentos institucionales, esto es, el Proyecto Curricular de Etapa (PCE) y las Programaciones que de él se derivan como el Proyecto Educativo de Centro (PEC) y, en concreto, el Reglamento de Régimen Interno, constituyen un buen espacio de trabajo de las comunidades educativas para prevenir y solucionar los conflictos de convivencia.
- c) **Atención individualizada.** No es suficiente con preocuparse por el grupo de alumnos, se requiere, además, un apoyo individual, más precisamente personal, que lleve a considerar a cada educando en función de su singularidad. En la actualidad, este tipo de atención se centra casi por entero en la dimensión intelectual y en el rendimiento académico, por lo que hay que completarla con el cultivo de la dimensión socio afectiva.
- d) **Participación.** Hay que buscar que las personas que constituyen la comunidad educativa tomen parte en distintos acontecimientos enriquecedores del ambiente. La participación no puede reducirse a las actividades del aula.
- e) **Organización.** El establecimiento de la convivencia es posible cuando se coordinan los medios y las personas. Es necesaria una estructura que

vertebre el clima social y que sea suficientemente flexible como para admitir cambios

PROPÓSITOS:

- a) Cognitivos: Desarrollar competencias en los estudiantes para que se comuniquen, piensen, investiguen las formas de reaccionar utilizando las normas legales, inteligencia emocional y la tolerancia.
- b) Procedimentales: Fomentar en los estudiantes diálogos cortos y técnicas de relaciones humanas, comunicación, integración grupal y autoestima.
- c) Actitudinales: Concienciar en los estudiantes el respeto a las normas, el gusto por convivir respetando el estado de derecho, el gusto por la colaboración y expresión respetuosa frente a los diferentes puntos de vista, roles, espacios que llevan a cabo los estudiantes que integran la comunidad universitaria estudiantil.

CONTENIDOS:

- a) Cognitivos: Análisis y síntesis de las normas legales que rigen la vida universitaria, Análisis y síntesis de las propuestas del manejo de la inteligencia emocional para un mejor desempeño profesional y humano.
- b) Procedimentales: Manejo de las normas legales y de las técnicas de relaciones humanas para el mejoramiento de la comunicación, integración y autoestima entre estudiantes.
- c) Actitudinales: Expresión libre de los afectos, sentimientos, actitudes, temores frente a los niveles de dificultad durante el diario vivir de la convivencia en la institución.

ESTRATEGIAS

- a) Formar grupos de ínter aprendizaje
- b) Proyección de documentales, videos, películas de situaciones que explican el buen manejo de normas legales y las relaciones humanas para alcanzar niveles óptimos de integración y comunicación entre los estudiantes.

ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN POR TALLERES

TEMA: COMUNICACIÓN ASERTIVA E IDENTIDAD

| MODULO I | DURACIÓN | SESIÓN | CONTENIDOS | OBJETIVO GENERAL | RECURSOS |
|------------------------------------|----------|--------|---|---|---|
| COMUNICACIÓN ASERTIVA E IDENTIDAD. | 3 h | 01 | La comunicación Por qué no nos podemos comunicar. Se puede lograr una mejor comunicación. La práctica del saber escuchar. Lenguaje corporal. La comunicación franca. Conversaciones que triunfan. | Aplicar ejercicios de comunicación asertiva para elevar los niveles de confianza, conocimiento y dialogo entre los estudiantes de la universidad. | HUMANO Ponentes Estudiantes MATERIALES. Auditorio de la casa del maestro. Presupuesto del investigador Equipos audio visuales. Técnicos Material de consulta separatas. Documentación psicológica y pedagógica |
| | 3h | 02 | Autoestima. Elementos que intervienen en la construcción de la autoestima. | Estimular la valía personal mediante el reconocimiento de sus cualidades y aceptación de sí mismos. | HUMANO Ponentes Estudiantes MATERIALES. |

| MODULO I | DURACIÓN | SESIÓN | CONTENIDOS | OBJETIVO GENERAL | RECURSOS |
|-----------------|-----------------|---------------|---|-------------------------|--|
| | | | <p>La auto imagen.</p> <p>La autovaloración.</p> <p>Dimensiones de la autoestima.</p> <p>La autoestima y la capacidad para aceptar y comprender al otro.</p> <p>La identidad.</p> | | <p>Auditorio de la casa del maestro.</p> <p>Presupuesto del investigador</p> <p>Equipos audio visuales.</p> <p>Técnicos</p> <p>Material de consulta separatas.</p> <p>Documentación psicológica y pedagógica</p> |

ORGANIGRAMA DE LA CAPACITACIÓN POR TALLERES

TEMA: INTELIGENCIA EMOCIONAL y MANEJO DE CONFLICTOS

| MODULO II | DURACIÓN | SESIÓN | CONTENIDOS | OBJETIVO GENERAL | RECURSOS |
|--|----------|--------|---|---|--|
| INTELIGENCIA EMOCIONAL y MANEJO DE CONFLICTOS | 6 h | 01 | <p>Teorías sobre el desarrollo de la inteligencia.</p> <p>Inteligencia Emocional - Inteligencias múltiples.</p> <p>Como planificar la convivencia basada en el reconocimiento de las Inteligencias múltiples que posee un ser humano.</p> <p>Técnicas de creatividad en la toma de decisiones grupales.</p> | Identificar las principales teorías y el manejo de la inteligencia emocional en nuestro diario vivir. | <p>HUMANO</p> <p>Ponentes</p> <p>Estudiantes</p> <p>MATERIALES.</p> <p>Auditorio de la casa del maestro.</p> <p>Presupuesto del investigador.</p> <p>Equipos audio visuales.</p> <p>Técnicos</p> <p>Material de consulta separatas. Documentación psicológica y pedagógica</p> |
| | 6h | 02 | <p>Conflicto.</p> <p>Por qué se dan los conflictos.</p> <p>Como enfrentar Las diferencias de un grupo de estudiantes.</p> | Desarrollar estrategias para resolver los conflictos | <p>HUMANO</p> <p>Ponentes</p> <p>Estudiantes</p> <p>MATERIALES.</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | <p>Formas de solucionar los conflictos.</p> <p>La mediación</p> <p>El arbitraje.</p> <p>Conciliación</p> <p>Técnicas de reflexión.</p> <p>Técnicas de integración.</p> | | <p>Auditorio de la casa del maestro.</p> <p>Presupuesto del investigador</p> <p>Equipos audio visuales.</p> <p>Técnicos</p> <p>Material de consulta separatas. Documentación psicológica y pedagógica</p> |
|--|--|--|--|--|---|

ORGANIGRAMA DE LA CAPACITACIÓN POR TALLERES

TEMA: NORMAS LEGALES

| MODULO III | DURACIÓN | SESIÓN | CONTENIDOS | OBJETIVO GENERAL | RECURSOS |
|---------------------------|----------|--------|---|--|--|
| NORMAS LEGALES | 4 h | 01 | Las normas legales: Las leyes. Jerarquía de normas. Jurisprudencia. | Identifica las principales teorías que rigen el enunciado de las normas. | HUMANO Ponentes Estudiantes MATERIALES. Auditorio de la casa del maestro. Presupuesto del investigador Equipos audio visuales. Técnicos Material de consulta separatas. Documentación psicológica y pedagógica |
| | 6h | 02 | Análisis de la ley universitaria | Interpreta y analiza cada uno de los artículos de la ley universitaria. | |
| | 6h | 03 | Análisis del estatuto de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas | Interpreta y analiza cada uno de los artículos de estatuto de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas | |
| | 6h | 04 | Análisis de la ley del procedimiento administrativo general. | Interpreta y analiza cada uno de los artículos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas | |

EVALUACIÓN. - Culminado el proceso se aplicará una encuesta de evaluación de la capacitación estudiantil denominada: **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE CONVIVENCIA EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

1.- ¿Cite algunas características que observó en sus compañeros durante el proceso del seminario taller?

2.- ¿Señale 4 aspectos que han mejorado en su relación interpersonal al recibir esta capacitación?

3.- ¿En qué grado ha contribuido esta capacitación para mejorar las relaciones interpersonales del grupo estudiantil?

4.- ¿Señale el compromiso que se hace para mejorar las relaciones humanas con sus compañeros estudiantes?

5.- ¿Que temática fue de mayor impacto para su crecimiento personal?

6.- ¿Cree que esta capacitación ha contribuido afianzar su conocimiento ¿

CONCLUSIONES

Un Programa de Capacitación sobre normas legales, inteligencia emocional, tiene propósitos cognitivos: desarrollar competencias para que se comuniquen, piensen, investiguen las formas de reaccionar utilizando las normas legales, procedimentales: fomentar en los estudiantes técnicas de relaciones humanas, comunicación, integración grupal y autoestima , actitudinales: concienciar en los estudiantes el respeto a las normas, el gusto por convivir respetando el estado de derecho, el gusto por la colaboración. Y los contenidos: cognitivos: análisis y síntesis de las normas legales que rigen la vida universitaria, procedimentales: manejo de las normas legales y de las técnicas de relaciones humanas, actitudinales: Expresión libre de los afectos, sentimientos, actitudes, temores frente a los niveles de dificultad.

La percepción de los estudiantes, acerca del ambiente y clima de la universidad es ambiguo, acerca de los conflictos que se generan se manifiestan de acuerdo ,acerca de la intensidad de análisis de la ley universitaria , casi nadie está de acuerdo , su conocimiento de los derechos y deberes de la comunidad universitaria , manifiesta que algunos los conocen , están contento porque cada día aprendes cosas nuevas que crees interesantes; Tienes miedo porque hay compañeros que vulneran sus derechos ; según su percepción de la relación con sus pares en la universidad y la escuela profesional consideran que son normales, existiendo u amplio grupo que no las comparten, consideran lo que se podría hacer por la universidad , señalan que debe generarse una relación de amistad y compañerismo entre todos los estudiantes, fomentar cursos de capacitación sobre relaciones humanas , valorar y reconocer la validez de formas de ser distintas y distintos , que debe cambiar la actitud del profesorado , se debe diseñar normas de convivencia consensuadas para todos ,y fomentar actividades recreativas y de tiempo libre.

El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores de acuerdo a las ideas de Fletcher , y de Goleman desarrollar las habilidades entre las que se destacan el autocontrol, el entusiasmo y la capacidad para motivarse , a partir de las capacidades como la perseverancia, la capacidad de persistir ante las frustraciones, de controlar los impulsos, de postergar las gratificaciones, de mantener el sentido del humor y no perder la capacidad de reflexión (aun en situaciones de ansiedad), de tener empatía, de ser optimista, de mantener la esperanza.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar investigaciones sobre el tema propuesto, en diversas universidades con el objeto de conocer cuáles son las particularidades del problema en las diversas instituciones educativas.
2. Se sugiere implementar dentro de la institución proyectos, programas, capacitaciones docentes, con programas relacionados a Normas Legales, Inteligencia Emocional, donde se aborde dichos temas para mejorar la convivencia.
3. El diseño podría ser utilizado en otras instituciones que tienen semejante problemas.
4. Se recomienda la emisión de la propuesta con el objeto de aplicarla en varios periodos en la Universidad de Chachapoyas.

REFERENCIA APA

- Abugattás, J. (2015). *Elementos sobre un debate para la universidad*. Lima: Departamento de Filosofía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Altuve, E. (2012). *Módulo instruccional para el diseño de línea de investigación*. Caracas: Complejo Antonio José de Sucre.
- Álvarez, G. (2012). La percepción de la organización: clave para la comprensión del comportamiento del individuo en la organización. *Revista Interamericana de Psicología ocupacional* (11), 1-2.
- Alzate, R. (2014). *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Ayala Villegas, S. (2016). *Programas de capacitación*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/humanad.htm>
- Bryans, P., & Cronin, T. (2015). *Teoría de la Organización*. Bogotá: Norma S.A.
- Cerezo, F. (2011). *La violencia en las aulas: análisis y propuestas de intervención*. Madrid: Pirámide.
- Chalvin, D., & Eyssette, F. (2012). *Cómo resolver los pequeños conflictos en el trabajo*. Barcelona: Deusto.
- Chávez Mazeira, L. (201). *La universidad pública en el Perú*. Lima: Instituto de Ética y Desarrollo (inédito).
- Cidad, E. (2016). *Modificación de conducta en el aula e integración escolar*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED.
- Fernández, I. (2014). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos*. Madrid: Narcea.
- Gibson, J. e. (2010). *Organizaciones, conducta, estructura, proceso*. México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2012). *Estrés y trabajo*. México: Trillas.
- Jares, X. (2013). *Pedagogía de la convivencia*. Barcelona: Editorial GRAÓ.

- Lynch, N. (2010). *Los últimos de la clase, aliados, adversarios y enemigos de la reforma educativa*. Lima: Oficina de Coordinación Universitaria/ Ministerio de Educación (inédito).
- Manassero, M. A., Vásquez, A., Ferrer, V. A., Fornés, J., & Fernández, M. C. (2013). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Palma: UIB.
- Marías, J. (2016). *Persona*. Madrid: Alianza Editorial.
- Max-Neef et al (2016) Los nuevos conceptos de la administración y de los problemas de los hombre. Madrid: Alianza Editorial
- Narejo, N., & Salazar, M. (2012). Vías para abordar los conflictos en el aula. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5 (4), Recuperado de <http://www.aufop.org/publica/reifp/articulo.asp?pid=211&docid=1014>.
- Nava Condarco, C. (2016). *Estrategia y conflicto*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales3/ger/estraconflicto.htm>
- Ortega, R., Fernández, I., & Del Rey, R. (2012). *Abordar la violencia en las escuelas: Un informe de España*. Obtenido de <http://www.gold.ac.uk/connect/sreportsspain.html>
- Real Academia Española. (2015). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/>
- Salinas, M. L., Posada, D. M., & Isaza, L. S. (2012). A propósito del conflicto escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5 (4), Recuperado de <http://www.aufop.org/publica/reifp/articulo.asp?pid=211&docid=873>.
- Sandoval, P. (2012). *Modernización, democracia y violencia*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (inédito).
- Uranga, M. (2014). *Experiencias de mediación escolar en Gernika*. Recuperado el 28 de febrero de 2015, de <http://www.edualter.org/material/euskadi/mediacion.htm>
- Zabalza, M. A. (2012). Situación de la convivencia escolar en España: Políticas de intervención. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* (44), pp. 139-174.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Carrera profesional: _____ Edad: _____ Varón () Mujer ()

Por favor, señale con una "x" las opciones elegidas

1. ¿Cómo es el ambiente y clima de tu universidad?

- a) Muy bueno ()
- b) Bueno ()
- c) Normal ()
- d) A veces malo, ya que hay algún conflicto entre estudiantes ()
- e) Muy malo, ya que hay muchos conflictos entre estudiantes ()

2. Estos conflictos usted cree que se generan al no respetarse el marco legal vigente

- a) Totalmente de acuerdo. ()
- b) Parcialmente de acuerdo. ()
- c) En desacuerdo. ()
- d) Totalmente en desacuerdo. ()

3. Ha analizado la ley universitaria, estatuto de la universidad y la ley del procedimiento general administrativo.

- a) Totalmente ()
- b) Parcialmente ()
- c) casi nada ()
- d) no la conozco ()

4. Conoce todos los derechos y deberes que lo asisten como miembro de la comunidad universitaria.

- a) todos ()
- b) casi todos ()
- c) algunos ()
- d) ninguno ()

5. Cada mañana cuando acudes a la universidad

- a) Estás contento por estar con tus compañeros ()
- b) Estás contento porque cada día aprendes cosas nuevas que crees interesantes ()
- c) Estás contento porque te lo pasas bien a lo largo del día ()
- d) No te apetece venir por no ver los conflictos internos ()
- e) Tienes miedo porque hay compañeros que vulneran tus derechos ()
- f) Tienes miedo a alguna represalia por parte de algún miembro de la comunidad universitaria. ()

6. ¿Cómo son las relaciones entre tus pares dentro de la universidad?

- a) Muy cordiales y agradables ()
- b) Normales ()
- c) División entre los que comparten mis ideas y los que no las comparten ()
- d) Hay grupos pero sin relación entre ellos ()
- e) Hay grupos con enfrentamientos entre ellos ()

7. ¿Existen conflictos de relación entre tus pares?

- a) Nunca ()
- b) A veces ()
- c) Con frecuencia ()
- d) Casi todos los días ()

8. Este conflicto Cómo se manifiesta hacia los estudiantes

- a) agravio verbal a través de insultos ()
- b) Daño físico (empujones, patadas) ()

- c) Rechazarlo y aislarlo, no dejándole participar en las actividades universitarias ()
- d) Amenazas, chantajes, obligarle a hacer cosas contra su voluntad tales como una toma de local ()

9. ¿Dónde se producen estas relaciones conflictivas?

- a) En los recesos ()
- b) Durante la salida y entrada al recinto universitario ()
- c) El aula ()
- d) En ambientes aislados ()
- e) En cualquier lugar ()

10. Consideras que los conflictos estudiantiles es el principal problema que enfrentan las universidades públicas.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Es relativamente importante ()
- d) No es un problema importante ()

11. ¿Has sufrido tú e alguna ocasión la vulneración de tus derechos como estudiante universitario?

- a) Nunca se meten conmigo, ni me rechazan ni me tratan mal ()
- b) Algunas veces ()
- c) Muchas veces ()

12. ¿Has visto la posibilidad de establecer una queja para lograr que se respeten tus derechos?

- a) Si he visto la posibilidad ()
- b) Si he visto la posibilidad pero no confió en la forma como se administra la justicia ()
- c) Lo estoy pensando ()
- d) No he visto la posibilidad ()

13. Si has respondido afirmativamente la pregunta anterior ¿A qué instancia administrativa canalizarías tu reclamación?

- a) A la fiscalía. ()
- b) Al rectorado ()
- c) Al consejo de facultad ()
- d) A la defensoría del pueblo. ()
- e) A mi familia ()
- f) A mis amigos ()
- g) A los representantes de los estudiantes ante los órganos de gobierno de mi facultad
- h) director de escuela ()
- h) A ninguno, por miedo ()

14. ¿Has participado en algún hecho violento suscitado al interior de tu universidad tales como protestas, paros y/o toma de locales?

- a) Nunca ()
- b) Alguna vez ()
- c) Con cierta frecuencia ()
- d) Casi siempre ()

15. Si has tenido participación en un hecho violento, agresivo y ofensivo en tu institución ¿Por qué lo has hecho?

- a) Nunca lo he hecho ()
- b) Porque no respetaban mis derechos ()
- c) Porque a mí me trataron con actos violentistas ()
- d) Porque las personas que nos dirigen son: inmigrantes ()
- e) Porque no hay principio de autoridad ()
- h) Por sentirme incluido en el grupo que no estaba de acuerdo con algunos actos supuestamente irregulares. ()

16. ¿Qué se podría hacer en tu universidad para que hubiera una relación de amistad y compañerismo entre todos los estudiantes?

Valora las actividades siguientes por orden de preferencia (1, la preferente en primer lugar y 9 la última)

- a) fomentar actividades recreativas y de tiempo libre ____
- b) crear talleres sobre análisis de las normas legales que rigen la vida universitaria ____
- c) fomentar cursos de capacitación sobre relaciones humanas ____
- d) valorar y reconocer la validez de formas de ser distintas ____
- e) que en la universidad se respete las normas
- f) que cambiara la actitud del profesorado ____
- g) poner unas normas de convivencia consensuadas por todos ____
- h) que hubiera más personas en el aula que nos ayudaran a aprender

- i) que las familias participaran más en el centro ____

Muchas gracias

**SOLICITA: APOYO PARA REVISIÓN Y ANÁLISIS DE
INSTRUMENTOS DE CUESTIONARIO
DE ENCUESTA.**

SEÑOR: WILVER RODRIGUEZ LOPEZ

DISTINGUIDO DOCTOR:


Yo, TERESA JULIANA JARA ALARCÓN, identificado con DNI N° 41261922, aspirante al grado de Magister de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, de Lambayeque, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando el trabajo de investigación titulado "**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015.**" y siendo el cuestionario una de las herramientas aplicar como instrumento de recojo de información sobre las variables en estudio, en tal sentido y destacando su experiencia profesional en este campo, es que recurro a su honorable persona para solicitarle su valiosa colaboración consistente en la revisión y análisis de los items propuestos en el cuestionario anexo cuyo objetivo es proponer un Programa de Capacitación sobre Normas Legales e Inteligencia Emocional, a fin de mejorar la Convivencia de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- 2015.

Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la elaboración final del instrumento de investigación, agradeciéndole de antemano su colaboración.

Esperando su debida atención a la presente, me despido de Ud. agradeciendo por su aporte.

Chota, 10 de agosto de 2018.



**Lic. Mat. TERESA JULIANA JARA
ALARCÓN
INVESTIGADOR**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS”

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|-----|-------|
| Casos | Válidos | 109 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 109 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,412 | 15 |

La validación del instrumento se realizó con una muestra de 109 estudiantes y con 15 preguntas del cuestionario, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.412.

Estadísticos total-elemento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento- total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|-----|---|--|--|---|
| p1 | 39,19 | 36,398 | 0,220 | 0,377 |
| p2 | 40,42 | 38,080 | 0,068 | 0,410 |
| p3 | 39,80 | 37,607 | 0,148 | 0,394 |
| p4 | 39,80 | 37,922 | 0,160 | 0,394 |
| p5 | 38,91 | 31,732 | 0,293 | 0,335 |
| p6 | 39,62 | 33,922 | 0,323 | 0,342 |
| p7 | 40,01 | 35,102 | 0,287 | 0,358 |
| p8 | 40,17 | 38,738 | -0,014 | 0,432 |
| p9 | 39,25 | 41,688 | -0,205 | 0,494 |
| p10 | 40,26 | 38,582 | 0,026 | 0,419 |
| p11 | 40,80 | 37,737 | 0,209 | 0,388 |
| p12 | 40,22 | 39,136 | -0,037 | 0,437 |
| p13 | 39,05 | 34,952 | 0,022 | 0,456 |
| p14 | 40,13 | 33,928 | 0,349 | 0,338 |
| p15 | 39,11 | 28,303 | 0,365 | 0,291 |

En la tabla anterior podemos observar que el coeficiente Alfa de Crombach si se eliminara la pregunta del cuestionario es un valor muy parecido al Coeficiente Global Alfa de Crombach, de 0.412, lo cual nos indica que las preguntas si se relacionan en el instrumento.

PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES ○ INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015.

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES: Rodriguez López Wilver DNI: 17636159
DIRECCION DOMICILIARIA: ANDRES PAZURI N° 614 LAMBAYEQUE
CELULAR: 926500860 TELÉFONO: _____ EMAIL: Wrolo2001@yahoo.com
ESTUDIOS REALIZADOS E INSTITUCIONES SUPERIORES:
A. BACHILLERATO: CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
B. LICENCIATURA: LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
C. MAESTRÍA: EN ESTADÍSTICA
D. DOCTORADO: EN ESTADÍSTICA
E. OTROS ESTUDIOS: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ESTADÍSTICA EN INVESTIGACIÓN
INSTITUCION (ES) DE TRABAJO: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO - LAMBAYEQUE

Lambayeque, 20 de Setiembre 2018.

Wilver Rodriguez
FIRMA
DNI: 17636159

**SOLICITA: APOYO PARA REVISIÓN Y ANÁLISIS DE
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

SEÑOR: BECERRA CELIZ EDIN

DISTINGUIDO DOCTOR:

Yo, TERESA JULIANA JARA ALARCÓN, identificado con DNI N° 41261922, aspirante al grado de Magister de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, de Lambayeque, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando el trabajo de investigación titulado "**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015.**" y siendo el cuestionario una de las herramientas aplicar como instrumento de recojo de información sobre las variables en estudio, en tal sentido y destacando su experiencia profesional en este campo, es que recurro a su honorable persona para solicitarle su valiosa colaboración consistente en la revisión y análisis de los ítems propuestos en el cuestionario anexo cuyo objetivo es proponer un Programa de Capacitación sobre Normas Legales e Inteligencia Emocional, a fin de mejorar la Convivencia de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- 2015.

Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la investigación, agradeciéndole de antemano su colaboración.

Esperando su debida atención a la presente, me despido de Ud. agradeciendo por su aporte.

Chota, 10 de agosto de 2018.



**Lic. Mat. TERESA JULIANA JARA
ALARCÓN
INVESTIGADOR**

PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES • INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015.

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES: Becerra Celiz Edin DNI: 40775577
DIRECCION DOMICILIARIA:
CELULAR: 963500799, TELÉFONO:, EMAIL: escorpio1k@hotmail.com
ESTUDIOS REALIZADOS E INSTITUCIONES SUPERIORES:
A. BACHILLERATO: Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"
B. LICENCIATURA: Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"
C. MAESTRÍA: Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"
D. DOCTORADO: Universidad "César Vallejo"
E. OTROS ESTUDIOS:
.....
INSTITUCION (ES) DE TRABAJO:
.....

Lambayeque, 13 de Setiembre 2018.


FIRMA
DNI: 40775577

FICHA DE EVALUACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Becerra Veliz Edin

Título y/o grado: PH. D. () Doctor: (☒) Magister: ()

Universidad que obtuvo el post grado: Universidad Cesar Vallejo

Nombre del Proyecto de Tesis Validado: "PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES ☐ INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015".

Ubicación: Ciudad Universitaria de Higo Surco – Chachapoyas

Autor: Bach. Teresa Juliana Jara Alarcón.

Fecha de Validación:

| INDICADORES | D | A | B | E |
|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| El instrumento de medición cumple con el diseño adecuado | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| El instrumento de la recolección de datos tiene relación con el título de la investigación | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| El instrumento de la recolección de datos se relaciona con las variables de estudio | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Los ítems presentan congruencia | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| La redacción de las preguntas tiene coherencia | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Del instrumento de medición son entendibles las alternativas de respuestas | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que respondan y de esta manera obtener los datos requeridos | | | X | |
|--|--|--|---|--|

| LEYENDA | |
|---------|------------|
| D | Deficiente |
| A | Aceptable |
| B | Bueno |
| E | Excelente |

En Chiclayo, a los 13 días del mes de septiembre del 2018


 Firma

**SOLICITA: APOYO PARA REVISIÓN Y ANÁLISIS DE
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

SEÑORA: JULISSA DEL CARMEN ORREGO ZAPO

DISTINGUIDA DOCTORA:


Yo, TERESA JULIANA JARA ALARCÓN, identificado con DNI N° 41261922, aspirante al grado de Magister de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, de Lambayeque, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando el trabajo de investigación titulado "**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015.**" y siendo el cuestionario una de las herramientas aplicar como instrumento de recojo de información sobre las variables en estudio, en tal sentido y destacando su experiencia profesional en este campo, es que recurro a su honorable persona para solicitarle su valiosa colaboración consistente en la revisión y análisis de los ítems propuestos en el cuestionario anexo cuyo objetivo es proponer un Programa de Capacitación sobre Normas Legales e Inteligencia Emocional, a fin de mejorar la Convivencia de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- 2015.

Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la investigación, agradeciéndole de antemano su colaboración.

Esperando su debida atención a la presente, me despido de Ud. agradeciendo por su aporte.

Chota, 1 de setiembre de 2018.



**Lic. Mat. TERESA JULIANA JARA
ALARCÓN
INVESTIGADOR**

PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES • INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015.

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES: Orrego Zapo, Vilma del Carmen DNI: 43825486
DIRECCION DOMICILIARIA: Av. Antenor Orrego # 943 -
CELULAR: 935787556 TELÉFONO: EMAIL:
ESTUDIOS REALIZADOS E INSTITUCIONES SUPERIORES:
A. BACHILLERATO: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
B. LICENCIATURA: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
C. MAESTRÍA: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
D. DOCTORADO: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
E. OTROS ESTUDIOS:
INSTITUCION (ES) DE TRABAJO: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Universidad Nacional Autónoma de Choto

Lambayeque, 10 de setiembre de 2018.

FIRMA

DNI:

FICHA DE EVALUACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Juliana del Carmen Diego Zúñiga

Título y/o grado: PH. D. () Doctor: (☒) Magister: ()

Universidad que obtuvo el post grado: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Nombre del Proyecto de Tesis Validado: "PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES ○ INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – CHACHAPOYAS – 2015".

Ubicación: Ciudad Universitaria de Higo Surco – Chachapoyas

Autor: Bach. Teresa Juliana Jara Alarcón.

Fecha de Validación:

| INDICADORES | D | A | B | E |
|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| El instrumento de medición cumple con el diseño adecuado | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| El instrumento de la recolección de datos tiene relación con el título de la investigación | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| El instrumento de la recolección de datos se relaciona con las variables de estudio | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Los ítems presentan congruencia | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| La redacción de las preguntas tiene coherencia | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Del instrumento de medición son entendibles las alternativas de respuestas | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que respondan y de esta manera obtener los datos requeridos | | | X | |
|--|--|--|---|--|

| LEYENDA | |
|---------|------------|
| D | Deficiente |
| A | Aceptable |
| B | Bueno |
| E | Excelente |

En Chiclayo, a los 10 días del mes de Septiembre del 2018


Firma

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN ESTUDIANTIL
DENOMINADA: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
SOBRE NORMAS LEGALES PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE
CONVIVENCIA EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

1.- ¿Cite algunas características que observó en sus compañeros durante el proceso del seminario taller?

2.- ¿Señale 4 aspectos que han mejorado en su relación interpersonal al recibir esta capacitación?

3.- ¿En qué grado ha contribuido esta capacitación para mejorar las relaciones interpersonales del grupo estudiantil?

4.- ¿Señale el compromiso que se hace para mejorar las relaciones humanas con sus compañeros estudiantes?

5.- ¿Que temática fue de mayor impacto para su crecimiento personal?

6.- ¿Cree que esta capacitación ha contribuido a evitar los posibles conflictos entre sus compañeros?

7.- ¿Cómo evalúa el proceso de la capacitación?

Buen nivel ()

Mediano nivel ()

Poco nivel ()

Fotografía N°01



Fotografía N°02



Fotografía N°03



Fotografía N°04



Fotografía N°05



Fotografía N°06



Fotografía N°07



Fotografía N°08



Fotografía N°09



Fotografía N°10



Fotografía N°11



Fotografía N°12



Fotografía N°13



Fotografía N°14



Fotografía N°15



Fotografía N°16



Fotografía N°17



Fotografía N°18

