



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA**

TUTOR:

Lcda. Yajaira Agostini

AUTORAS:

Henríquez, Edixa C.I. V-8.347.983

Serrano, Elba C.I. V-10.899.180

BARCELONA, SEPTIEMBRE DE 2014



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
NÚCLEO REGIONAL BARCELONA**



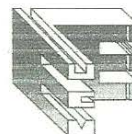
**LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA**

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela para
optar al título de Licenciadas en Educación**

BARCELONA, SEPTIEMBRE DE 2014



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación
Coordinación Académica



DEFENSA DE TRABAJOS DE LICENCIATURA VEREDICTO

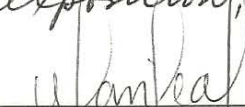
Quienes suscriben, miembros del jurado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1535 de fecha 25/06/14, para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por: SERRANO CONTRERAS, ELBA MARÍA, C.I. 10.899.180, HENRÍQUEZ ÁLVAREZ, EDIXA DEL VALLE, C.I.8.347.983, bajo el título, "LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA", dejan constancia de lo siguiente:

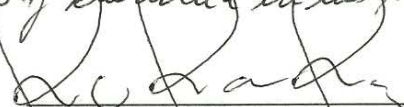
1. Hoy 19-09-14, nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación, para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culminada la Defensa Pública referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las Escuelas de Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como **criterios para otorgar la calificación**: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, **acordamos calificarlo como**:

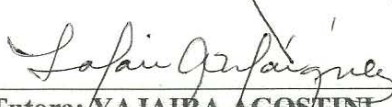
APLAZADO ☐ APROBADO ☒ otorgándole la mención:
SUFICIENTE ☐ DISTINGUIDO ☒ SOBRESALIENTE ☐

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes:

La investigación constituye un aporte significativo para los docentes cumple con toda la metodología. Hubo coherencia en la exposición, pertinencia y claridad en las respuestas.


Prof. MARI LEAL

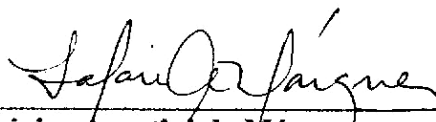

Prof. RODOLFO RON


Tutora: YAJAIRA AGOSTINI

APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesora Yajaira Agostini de Márquez, de la Universidad Central de Venezuela, adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado “La Negociación para el Manejo de la Disciplina en una Institución de Educación Media”, realizado por las ciudadanas Edixa Henríquez, C.I. 8.347.983 y Elba Serrano, C.I. 10.899.180, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En Barcelona a los Veintitrés días del mes de Septiembre de 2014.


Yajaira Agostini de Márquez
C.I. 4.169.769

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
NÚCLEO REGIONAL BARCELONA



**LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN UNA
INSTITUCION DE EDUCACION MEDIA**

TUTOR: Lcda. Yajaira Agostini

AUTORAS: Henríquez, Edixa
Serrano, Elba

RESUMEN

Se realizará una investigación con el propósito de diseñar un módulo instruccional cuyo objetivo fundamental será el desarrollo de estrategias dirigidas a los docentes para proponer la negociación para el manejo de la disciplina de los estudiantes del Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” del Municipio Sotillo del Estado Anzoátegui. A través de un estudio de investigación de campo y nivel descriptivo. A los efectos de este estudio la población estará conformada por cincuenta y un (51) profesores que laboran en la institución, cabe señalar que debido al tamaño de la misma no se seleccionará muestra, ya que la población es de fácil manejo. La investigación estará sustentada en la Teoría Humanista de Carl Rogers, y en la Teoría Cognoscitiva Social de Albert Bandura. Las técnicas e instrumentos a utilizar para recolección de datos fueron: La observación Directa a través de la lista de cotejo y la Encuesta con un cuestionario de preguntas claras y precisas que permiten recoger las opiniones de los encuestados. Para la interpretación y análisis de la información obtenida se utilizará la tabla de distribución de frecuencia. Así mismo, para representar los datos estadísticos se elaboraron gráficos para definir el porcentaje de cada característica específica, de igual manera se refleja el análisis de cada tabla estadística.

Descriptores: Módulo, docentes, negociación, disciplina, estudiantes.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTY AND ADUCATION HUMAN
SCHOOL OF EDUCATIONS
COLLEGE SUPERVISED**



**NEGOTIATING FOR MANAGING DISCIPLINE IN AN
INSTITUTION OF MEDIA EDUCATION**

TUTOR: Lcda. Yajaira Agostini

AUTHORS: Henríquez, Edixa
Serrano, Elba

ABTRACT

An investigation was conducted with the purpose of designing an instructional module whose main objective will be to develop strategies for teachers to propose negotiations to handle discipline of students of the Liceo Nacional "José Tadeo Arreaza Calatrava" Township Sotillo Anzoategui. Through a study of field research and descriptive level. For the purposes of this study population will consist of fifty-one (51) teachers working in the institution, it should be noted that due to the size of the sample was not selected because the population is easy to use. Research is supported by the Humanist Carl Rogers Theory, and Social Cognitive Theory Albert Bandura. The techniques and instruments used for data collection were: Direct observation through the checklist and a questionnaire survey with clear and precise questions to help gather the views of respondents. For the interpretation and analysis of information from the frequency distribution table is used. Also, to represent statistical data graphics were developed to define the percentage of each specific feature, just as the analysis of each data table is reflected.

Descriptors: Module, teachers, bargaining, discipline students.

AGRADECIMIENTO

Ante todo agradezco a Dios todopoderoso por siempre estar presente en todos los momentos de mi vida y en especial en este camino de la enseñanza que hoy se hace posible con este nuevo logro gracias, señor.

A la Universidad Central de Venezuela en especial, los Estudios Universitarios Supervisados y todos los que allí laboran, por permitirnos instruirnos en esa casa de estudios, a todos muchas gracias.

A nuestra tutora la Lcda. Yajaira Agostini de Márquez por su gran apoyo, consejos, enseñanzas que siempre fueron oportunas y bien recibidas, gracias.

A mis padres que siempre nos han enseñando que en la vida hay que prepararse y ser personas honestas contando siempre con su bendición gracias.

A mis hermanos y hermanas siempre pendiente con su apoyo incondicional gracias.

A todas las personas, amigos, amigas y allegados y en especial al Sr. Hernán Gonzáles que siempre estuvieron apoyando en la realización de este trabajo a todos gracias por sus palabras.

Edixa Henríquez.

AGRADECIMIENTO

A Dios, padre creador, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para culminar este trabajo.

A la Universidad Central de Venezuela, Estudios Universitarios Supervisados, y en ella a los distinguidos docentes, quienes con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en las aulas de clases, impregnan a cada uno de los que acudimos a ellas con conocimientos que nos servirán para seguir sus pasos y educar a las siguientes generaciones.

A nuestra tutora, Licenciada Yajaira Agostini, quien con su experiencia como docente ha sido la guía idónea, durante el proceso que ha llevado el realizar esta tesis, nos ha brindado el tiempo necesario, como la información para que este anhelo llegue a ser felizmente culminado.

A mi compañera Edixa, por brindarme su respeto y amistad, en haber compartido solidaridad, dificultades y alegrías, durante todo el proceso de nuestro trabajo de grado y superando obstáculos para alcanzar un objetivo en común.

Al Profesor Oswaldo Rodríguez, compañero y amigo, quien nos brindó su colaboración y ayuda durante todo el proceso de culminación.

Elba Serrano.

DEDICATORIA

Dios padre todopoderoso, por estar siempre presente y guiarme en la culminación de la carrera.

A mi madre, por estar siempre presente y preocupada por sus palabras de aliento.

A mi padre, que siempre ha sido ejemplo de compromiso, humildad y trabajo.

A mis hermanas Tibusay y Betsy, por estar siempre presente dando su apoyo y consejos.

A mis sobrinos, para que con ejemplo de trabajo y estudio logren también sus metas.

Edixa Henríquez.

DEDICATORIA

A mis hijos, Gina, Emily y Héctor Hernando, que son los pilares de mi vida, el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos fueron quienes en los momentos más difíciles me dieron su amor y comprensión para poder superarlos, quiero también dejar a cada uno de ellos una enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poderlo lograr.

A mi esposo, Héctor Omar, quien me brindó su amor, su cariño, su estímulo, comprensión y paciencia para seguir adelante y así poder cumplir otra meta en mi vida.

Elba Serrano.

INDICE GENERAL

	Pp.
Agradecimientos	i
Dedicatorias	iii
Lista de Cuadros	viii
Lista de Gráficos	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	6
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.3.1 Objetivo General	12
1.3.2 Objetivos Específicos	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.2 BASES TEÓRICAS	22
2.2.1 Teoría humanista: Carl Rogers (1999)	23
2.2.2 Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura (1986)	25
2.3 DISCIPLINA	26
2.3.1 Principios Generales de la Disciplina	30
2.3.2 Ámbitos de la Disciplina Escolar	31
2.3.3 La Disciplina como Gestión y Control del Aula	32
2.3.4 La Disciplina como Equilibrio entre Poder y Autoridad.	34
2.3.5 La Disciplina como Proceso Socializador	35
2.4 NEGOCIACIÓN	36
2.4.1 Características del Negociador	38
2.4.2 Clasificación de las Formas de Negociar en los Conflictos	41
2.4.2.1 Negociación Asistida	42
2.4.2.2 Negociación Colaborativa	42
2.4.2.3 Negociación Competitiva	43
2.4.2.4 Negociación Cooperativa	44
2.4.2.5 Negociación de Fuerza	44
2.4.2.6 Negociación Distributiva	46
2.4.2.7 Negociación Integrativa	46
2.4.2.8 Mitos de la Negociación	48
2.4.3 Tipos de Negociadores	52
2.5 ESTRATEGIAS	53
2.6 COMUNICACIÓN	55
	Pp.

2.6.1 Estilos de Comunicación	56
2.7 MÓDULO INSTRUCCIONAL	57
2.7.1 El Diseño Instruccional	58
2.7.2 Modelos de Diseño Instruccional	59
2.7.3 Modelo Instruccional de Elena Dorrego	60
2.7.4 Beneficios del Modelo Instruccional de Elena Dorrego	64
2.8 MARCO LEGAL	65
2.9 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	67
 CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	 71
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	72
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	73
3.3 POBLACIÓN	73
3.4 MUESTRA	74
3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	74
3.5.1 Observación Directa	74
3.5.2 Lista de Cotejo	75
3.5.3 La Encuesta	75
3.5.4 El Cuestionario	75
3.5.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de los Datos	76
3.6 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	76
3.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	77
 CAPÍTULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	 79
4.1 OBSERVACIONES DIRECTAS	80
4.2 LISTA DE COTEJO APLICADA A LOS DOCENTES	80
4.2.1 Análisis General de los Resultados Obtenidos a través de la Lista de cotejo para las observaciones en el aula	82
4.2.2 Procedimiento y Análisis de los Datos Obtenidos a través del Instrumento aplicado a los docentes	84
 CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 118
5.1 CONCLUSIONES	119
5.2 RECOMENDACIONES	121
 CAPITULO VI. LA PROPUESTA	 123
6.1 INTRODUCCIÓN	127
6.2 JUSTIFICACIÓN	128
6.3 OBJETIVOS DEL MODULO INSTRUCCIONAL	129
6.3.1 Objetivo General	129

6.3.1 Objetivos Específicos	Pp. 130
6.4 RELACIÓN ENTRE LAS TEORÍAS PSICOLÓGICAS Y EL MÓDULO	130
6.5 RELACIÓN ENTRE EL MODELO DIDÁCTICO Y EL MODULO DISEÑADO	131
6.6 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MÓDULO INSTRUCCIONAL	132
UNIDAD DIDÁCTICA. MÓDULO INSTRUCCIONAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES BASADO EN LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN LOS ESTUDIANTES	133
PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA	135
MANUAL DEL FACILITADOR	140
MANUAL DEL PARTICIPANTE	166
6.7 Validación de la Unidad Didáctica por parte de Expertos	228
REFERENCIAS	229
ANEXOS	233

LISTA DE CUADROS

Nº		Pp.
1	Operacionalización de las Variables	78
2	Lista de Cotejo aplicado a los docentes	81
3	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Edad	84
4	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Grado de instrucción	86
5	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Años de servicio	87
6	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Señale cuales actividades de actualización ha realizado?	88
7	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Cuáles son las razones por las cuales debe mantener su formación al día?	90
8	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Sus actualizaciones han sido en el área educativa?	92
9	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿considera usted que en la institución los estudiantes presentan un buen comportamiento?	94
10	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué conocimientos posee usted sobre negociación aplicada a la disciplina?	96
11	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Maneja la negociación en el aula como estrategia para controlar la disciplina.	98

	Pp.
12 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la negociación para controlar la disciplina en el aula ofrece beneficios?	100
13 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted la negociación para desarrollar un proceso de comunicación efectivo con los estudiantes?	102
14 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué técnicas de negociación ha implementado usted para realizar un trabajo en armonía con los estudiantes?	104
15 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Posee conocimiento sobre disciplina escolar?	106
16 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Según sus conocimientos qué fomenta la disciplina?	108
17 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la comunicación entre usted y sus estudiantes es efectiva?	110
18 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted que mantiene una buena relación docente- estudiante?	114
19 Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué estrategias implementa para mantener una buena interacción con sus estudiantes?	116

LISTA DE GRÁFICOS

Nº		Pp.
1	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Edad	84
2	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Grado de instrucción	86
3	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Años de servicio	87
4	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Señale cuales actividades de actualización ha realizado?	88
5	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Cuáles son las razones por las cuales debe mantener su formación al día?	90
6	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Sus actualizaciones han sido en el área educativa?	92
7	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿considera usted que en la institución los estudiantes presentan un buen comportamiento?	94
8	Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué conocimientos posee usted sobre negociación aplicada a la disciplina?	96
9	Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Maneja la negociación en el aula como estrategia para controlar la disciplina.	98

	Pp.
10 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la negociación para controlar la disciplina en el aula ofrece beneficios?	100
11 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted la negociación para desarrollar un proceso de comunicación efectivo con los estudiantes?	102
12 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué técnicas de negociación ha implementado usted para realizar un trabajo en armonía con los estudiantes?	104
13 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Posee conocimiento sobre disciplina escolar?	106
14 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Según sus conocimientos qué fomenta la disciplina?	108
15 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la comunicación entre usted y sus estudiantes es efectiva?	110
16 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted que mantiene una buena relación docente- estudiante?	114
17 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué estrategias implementa para mantener una buena interacción con sus estudiantes?	116

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad se ha vuelto más compleja, de tal manera que las interrelaciones entre los semejantes se han caracterizado como infinitas, es decir que comprenden un conjunto de acciones viables y efectivas para el manejo de discrepancias o desacuerdos entre las partes, de modo que la negociación se ha planteado como un aspecto impactante en la vida del ser humano y su proceso, es así como ésta puede abordar situaciones donde interfiera el respeto y la realización de planes, de tal manera, que ésta adquiera un espacio en el plano educativo para abordar situaciones que a través de ella se pueda solucionar.

Por lo tanto, según Martín (2006) "En una institución educativa la disciplina puede ser expresada como un comportamiento en el cual el alumno se rige a las leyes del respeto hacia el profesor, con y para los compañeros del aula." (p.87)

Este autor sostiene que la disciplina es un aspecto que enmarca valores y respeto a las normas, de modo que ésta es parte esencial para los miembros de una comunidad para desarrollar el proceso de convivencia de forma eficiente, en tal sentido, en la escuela el que los estudiantes posean disciplina conlleva a un ambiente de armonía, cooperación e interacción efectiva. De ahí, que se tome en cuenta estrategias para viabilizar tal situación, es decir plantear la negociación como un espacio donde estudiante y docente puedan entablar consideraciones que favorezcan la estancia en la escuela afinando la disciplina escolar como un elemento esencial para el desarrollo efectivo del proceso educativo.

Sin duda alguna, la disciplina escolar es un tema que preocupa a todos, ya que las formas tradicionales de afrontamiento no han dado los resultados esperados. Esto se ve evidenciado en los altos índices de violencia escolar, la discriminación y burlas entre los alumnos, ejemplo de ello es el "bullying", un tipo de violencia, que en estos

días está presente en la mayoría de los establecimientos educacionales. Los efectos que una mala disciplina tiene sobre la convivencia escolar y en los aprendizajes es innegable, sobre todo si se considera que “mejorar la disciplina” es una tarea que se le atribuye solo a los docentes, sobrecargando así su labor, haciéndolos responsables de no saber manejar y mantener el orden dentro del aula.

Es por ello, que es importante visualizar la convivencia como una construcción cotidiana, colectiva y dinámica que permita buscar formas efectivas que disminuyan dicha responsabilidad de los docentes e integran a los estudiantes como sujetos partícipes y co-responsables de los actos disciplinarios. En esta línea, este trabajo de investigación pretende ofrecer a los docentes un módulo instruccional basado en la negociación para el manejo de la disciplina en los estudiantes del Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava”. Este trabajo se fundamenta en la Teoría Humanista de Rogers, C.(1999), quien plantea que el ser humano debe ser cada día mejor persona, en la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura, A.(1980), que aboga por el aprendizaje por observación vicaria, es decir aprender a través del ejemplo.

Para la realización de este trabajo, primero se efectuó un diagnóstico de la situación en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” de acuerdo al comportamiento de los estudiantes y docentes referidos a la disciplina escolar, evidenciándose el poco respeto, el desorden en las clases, la poca comunicación, las conductas desafiantes, entre otras. Luego se observó a los docentes y su relación con los estudiantes, donde se corroboró a través de la observación directa la poca utilización de estrategias, como motivación, comunicación, empatía, intercambio de opiniones, para promover la interrelación respetuosa. Estos hechos incentivaron la realización de este trabajo con la finalidad de contribuir a resolver el problema del deficiente manejo de la disciplina en el aula.

La investigación tiene como propósito proponer estrategias dirigidas a los docentes basadas en la negociación para el manejo de la disciplina en el aula del

Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” lo que permitirá que el ambiente escolar sea de respeto e interacción recíproca proporcionándole a la práctica educativa un cambio en el entorno social que promueva el feedback efectivo entre docentes y estudiantes.

El desarrollo de esta investigación ha sido estructurado en seis capítulos y presentados de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: En este capítulo se plantea, el problema, planteamiento del problema, las interrogantes, la justificación del estudio, así como los objetivos de esta investigación

CAPÍTULO II: Está constituido por el marco teórico, donde se señalan algunas consideraciones teóricas del tema que servirán de soporte a la presente investigación, se detallan las variables en estudio, los antecedentes y las bases teóricas que le dan fundamento a este trabajo.

CAPÍTULO III: Se expone lo referente al marco metodológico, donde se describe el tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de la información.

CAPÍTULO IV: Asignado al análisis e interpretación de los resultados, es decir, se describen los resultados de la investigación.

CAPÍTULO V: Expone las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO VI: Plantea la propuesta, donde se formula una metodología para la enseñanza de un módulo instruccional dirigido a los docentes basado en la negociación para el manejo de la disciplina en los estudiantes del Liceo Nacional

“José Tadeo Arreaza Calatrava”, así mismo se describe la fundamentación, los objetivos y las competencias e indicadores. Seguidamente se abordan las referencias bibliográficas y los anexos relativos a la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el desarrollo integral del ser humano es sumamente importante fortalecer la disciplina, puesto que ésta le permite crecer como persona apegada a normas y reglas establecidas por la sociedad, lo que le puede atribuir la adquisición de madurez y conseguir de una manera exitosa las metas y objetivos que se trace durante su vida. Ejercitar la disciplina en las tareas escolares, prepara a los adolescentes y jóvenes para afrontar los diferentes roles que le corresponderá asumir en el futuro e igualmente elevará el autoconcepto de los mismos. Con respecto a lo anteriormente expuesto Cornejo R. (2003) afirma que:

Disciplina es la capacidad que puede ser desarrollada por cualquier ser humano y que implica, para toda circunstancia u ocasión, la puesta en práctica de una actuación ordenada y perseverante, en orden a obtener un bien o fin determinado. Es decir, para conseguir un objetivo en la vida, cualquiera que se proponga, por más perseverancia o fortaleza que se tenga y que claro ayudará a lograrlo, resulta indispensable tener o disponer de un orden personal que organice para alcanzarlo de un modo más concreto, prolijo y sin fisuras. (p.39)

En este mismo orden de ideas se puede aseverar que la causa que en ocasiones perturba el desempeño escolar tanto de docentes como de los alumnos es sin duda la escasa práctica del reglamento escolar, tal y como refiere el autor antes descrito “disciplina escolar es la obligación que tienen los maestros y los alumnos de seguir un código de conducta conocido por lo general como reglamento escolar”. (p.45) Este reglamento, por ejemplo, define exactamente lo que se espera que sea el modelo

de comportamiento, el uniforme, el cumplimiento de un horario, las normas éticas y las maneras en las que se definen las relaciones al interior del centro de estudios. Dicho reglamento contempla además una normatividad respecto al tipo de sanción que se debe seguir en el caso en que el estudiante incurra en la violación de la norma. En dicho caso, es posible que algunos centros pongan más el énfasis en la sanción que en la norma misma.

En función de lo antes descrito, es importante parafrasear lo que expone Briones (2011) que la pérdida del respeto por las normas en el aula de clase se le conoce como indisciplina, sin embargo, aun así se tengan diferentes concepciones sobre la disciplina, ésta depende del nivel de relaciones que se establece dentro del ámbito escolar, del interés que el educador puede motivar en el educando y del nivel de comunicación que se establece. Se puede hablar también de disciplina dentro de ambientes de trabajo y en general en cualquier conglomerado humano en donde la norma sea necesaria para garantizar el cumplimiento de unos objetivos.

De acuerdo a los comentarios anteriores y los tópicos tratados, es pertinente exponer que el objetivo de la disciplina escolar es sin duda la salvaguarda del orden, de la seguridad y del trabajo armónico de la educación dentro del aula de clases. En una clase en la cual el educador encuentre difícil mantener el orden y la disciplina, los estudiantes pueden desmotivarse y tensionarse y el clima educativo disminuye su calidad, lo que puede llegar a la falencia en el cumplimiento de los propósitos y metas.

Por lo tanto, es necesaria una educación en donde los estudiantes vean plasmados en sus líderes orden, motivación y afectividad, de tal manera que cada uno de ellos se apropie de esas conductas y la pongan en práctica, para su beneficio y el de la sociedad en la que viven, que sirvan como reserva moral y espiritual de la condición humana, es por ello que se hace necesario fomentar la disciplina en el ámbito educativo, ya que la consolidación de este tópico mejoraría notablemente la

participación del estudiantado en su propia formación y por lo tanto en su rendimiento académico.

De igual forma, la estrategia de la negociación es un medio que permite lograr acuerdos de una manera positiva entre partes que necesitan obtener un beneficio en común; por medio de la misma se pueden concretar acciones que conllevarían a disminuir la poca disciplina de los estudiantes en el aula de clases logrando favorecer el proceso enseñanza aprendizaje, integrar el grupo para mejorar la convivencia en el aula, además del beneficio que producirá para la vida del joven.

De tal manera, que la negociación ha dado lugar al desarrollo de un amplio marco conceptual donde se proponen estrategias, que sería útil analizar para aplicar al ámbito educativo. Implica que las partes asuman control de sus disputas sin la intervención de un tercero. A continuación se presenta una idea sobre negociación, que conduce al entendimiento de cómo este proceso se desarrolla dentro del ser humano en interacción con otros. Fisher, R., Ury W. y Parton B. (2004) señalan que:

La negociación es un medio básico para lograr lo que queremos de otros. Es una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo cuando usted y otra persona comparten algunos intereses en común, pero que también tienen algunos intereses opuestos. (p. 22)

En atención a lo antes mencionado, en el ámbito educativo en principio, por las características de las relaciones continuas, es recomendable implementar el modelo de negociación cooperativa o también denominada “ganar-ganar”, que consiste básicamente en que los negociadores alcancen un acuerdo ventajoso para ambos. Los dos deben sentir que han ganado algo y que el resultado de la negociación debe otorgar beneficios aceptables para ambas partes. Ganar-ganar negociando implica lograr que las partes de una negociación inviertan todas sus habilidades y medios para obtener en conjunto beneficios que no alcanzarían por sí solos.

Así mismo se señala que la disciplina es un comportamiento que debe mantenerse en cualquier lugar donde se maneje el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que a través de ésta los contenidos serán mejor recibidos, por lo tanto es importante incentivar este tipo de conducta, por cuanto le otorga al proceso solo beneficios, lo que se transforma en resultados satisfactorios, por lo que se plantea la estrategia de la negociación, como las que provocará en el alumno y el docente el apego a una disciplina acorde a su tiempo y espacio que le permita desarrollarse integralmente y en armonía con su entorno.

En relación a lo antes descrito, se observó directamente en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava”, que los alumnos mantienen conductas poco aceptable, ya que demuestran estar desmotivados hacia las normas y ausencia de valores (respeto, convivencia, solidaridad), desinterés por el trabajo en equipo, distanciamiento en las actividades sociales, lo cual pudiera ser consecuencia de la no aplicación de estrategias adecuadas por parte del docente, ausencia de motivación escolar hacia el buen comportamiento, lo que podría generar estudiantes con autoestima inadecuada, con comportamientos poco responsables, incumplimientos de normas, entre otras. Por lo antes mencionado, se plantean las siguientes interrogantes en función a la problemática existente:

- 1) ¿Cuál es la situación imperante en el Liceo Bolivariano “José Tadeo Arreaza Calatrava”, de acuerdo al comportamiento de los estudiantes referidos a la disciplina escolar?
- 2) ¿Cuáles son las estrategias que maneja el docente de aula para el manejo de la disciplina escolar?
- 3) ¿Qué beneficios proporciona la negociación en el manejo de la disciplina en el aula?
- 4) ¿Cómo implementar en la institución un módulo instruccional dirigido a los docentes basado en la negociación para el manejo de la disciplina escolar?

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para el fortalecimiento de conductas adecuadas dentro de las aulas se necesita aplicar estrategias innovadoras que propicien la práctica de los mismos en el estudiantado de la educación media venezolana. Son bien conocidas en los centros educativos las consecuencias que acarrea en el rendimiento académico, la falta de compromiso y el facilismo con que se asume el cumplimiento de los deberes escolares; sin embargo, con respecto a las estrategias relacionadas hay poco conocimiento y uso de alternativas efectivas que puedan mejorar esta situación. El personal docente muchas veces se encuentra desprovisto de opciones adecuadas que le permitan plantear en el aula de clases un ambiente armónico donde reine el cumplimiento de normas y un comportamiento acorde con el espacio donde se desenvuelven.

De tal manera, que la disciplina es una premisa necesaria para el normal desarrollo de la clase, pero no debería resultar en un intento de convertir a los jóvenes en robots ni se trata de castigarlos a discreción. El objetivo es lograr que participen armoniosamente en las actividades individuales y colectivas que los llevarán a aprender lo que corresponde a su edad. Las metodologías positivas para enseñar disciplina ayudan a los estudiantes a aprender el auto control y sentirse bien consigo mismos. Más que de administrar prohibiciones, la mejor manera de hacerlo es proponiéndoles las actitudes que se esperan de ellos. Las metodologías mal entendidas, según Rodríguez (2006) “para mejorar el comportamiento infantil, incluyen agresiones físicas o verbales, conducentes a la pérdida de la tranquilidad y la autoestima”. (p.87)

Muchas son las causas de mal comportamiento, entre éstas pueden contarse una inadecuada autoestima, necesidad de afecto, rabia o enojo, ansiedad o simple curiosidad por saber qué pasará si hacen tal o cual travesura. Cuando se sienten ignorados, los niños se comportan mal para llamar la atención, y en esos casos una

reprimenda termina por estimular la indisciplina. Un niño hará lo posible por conseguir la atención aunque sea en la forma de un castigo. Por lo mismo, lo mejor es administrar correctamente la atención que se le da al adolescente, entregándosela especialmente cuando éste actúa de la forma correcta. Si bien ignorar el mal comportamiento no siempre es posible, ya que en determinadas ocasiones el niño puede ponerse en peligro o lastimar a otros compañeros, darle demasiada importancia al mal comportamiento es, como se ha visto, una forma de incentivarlo.

Por lo pronto es necesario reconocer, según Cornejo (2003) que “la disciplina es el conjunto de reglas para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo, es decir, es el valor de la armonía, porque todo guarda su lugar y su proporción”.(p.48) Los seres humanos deben estar en la búsqueda constante de su propia armonía de ser, pensar, y actuar siempre en relación a un buen fin, de tal manera que éste le otorgue resultados satisfactorios, aunque es menester señalar que ésta se da por diferentes factores como lo son el medio ambiente y la presión que sufren los alumnos, por lo que es así como la disciplina e indisciplina son propiedades exclusivas de ellos ya que se supone son hechos que favorecen al educador.

La importancia de esta investigación está encaminada hacia los resultados que arrojaría la negociación como medio alternativo para afianzar la disciplina en los estudiantes, porque a través de la ejecución de esta estrategia, van adquiriendo mayor compromiso y madurez, lo que les permite apropiarse de un aprendizaje útil para la vida, del cual pueden hacer uso en diferentes situaciones y circunstancias. Además de las experiencias efectivas que pueden surgir para ser sistematizadas y luego ser aplicadas por los profesores en las diferentes asignaturas.

De igual manera, esta investigación tiene su importancia porque permite desarrollar nociones acerca de la implementación de la negociación como estrategia para que los estudiantes de educación media sean cumplidores de sus compromisos académicos, y que la disciplina se conceptualice como el valor fundamental en la

vida individual y social. La enseñanza no puede estar desvinculada de la realidad social, económica, política y cultural, la educación abarca todas las dimensiones del ser humano. Estas dimensiones son variadas y deben desarrollarse de un modo integral.

Por lo tanto, esta investigación propone afianzar la disciplina en los estudiantes de la Educación Media Venezolana, por medio de la estrategia de la negociación, desarrollando la cooperación y el trabajo en equipo. Su impulso permitirá mejorar el aprendizaje y por ende elevar el rendimiento académico; lo cual ofrece en beneficios que harán del estudiante un ciudadano responsable y capaz de autodirigirse para mejorar su calidad de vida, porque al asumir un rol protagónico en la solución de sus problemas y diferencias hace que tome conciencia de que es responsable de las consecuencias que acarrearán sus actos y decisiones, por lo tanto se considera que todas estas particularidades de la negociación cooperativa, permiten la formación en valores y específicamente en la responsabilidad.

De igual manera, esta investigación ofrece a la Universidad, así como a sus estudiantes, un cúmulo de información referida a la Negociación como estrategia para ser implementada en el aula para el manejo de la disciplina, aspecto que apoya la convivencia escolar y aulas pacíficas, como aspectos que debe fomentar el docente en su labor diaria, por lo tanto afianza futuras investigaciones y estudios similares.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Proponer un Módulo Instruccional dirigido a los docentes basado en la negociación para el manejo de la disciplina en el aula del Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava”

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación que impera en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” de acuerdo al comportamiento de los estudiantes y referidos a la disciplina escolar
2. Describir las estrategias utilizadas por los docentes para el desarrollo de la disciplina escolar.
3. Determinar los beneficios que proporciona la negociación para el manejo de la disciplina en el aula.
4. Diseñar un módulo instruccional dirigido a los docentes basado en la negociación que permita el manejo de la disciplina escolar

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La revisión de trabajos realizados con anterioridad forman el fundamento de la presente investigación los cuales proyectan el tema desde diferentes puntos de vista, los mismos son expuestos desde la óptica internacional, nacional y regional o local, entre las investigaciones encontradas se tienen:

Zamudio, R. (2011) realizó en la Universidad de Barcelona, España un trabajo de grado denominado: Disciplina escolar: desarrollo y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente del profesorado de educación primaria, el cual tuvo como propósito general determinar el impacto que sobre las esferas cognitivo-actitudinal del profesorado de educación primaria, despliega un programa de formación sobre disciplina escolar, cuyos contenidos la expliquen como instrumento preventivo en el establecimiento de las condiciones óptimas del aula en beneficio del proceso enseñanza-aprendizaje.

El Método empleado una perspectiva hipotético-deductiva sustentada en un diseño cuasi-experimental contrastaron los efectos del programa de formación en los conocimientos y habilidades del profesorado. La administración de un cuestionario basado en escenarios, permitió recopilar los datos para el pretest y posttest a un muestreo no aleatorio de 51 profesores Los cambios se evidenciaron en: Avances cristalizados (55%): los profesores precisaron el papel de la disciplina en la organización del aula. Para gestionarla de manera efectiva, el enfoque preventivo fue

reconocido como perspectiva fundamental, la cual aceptan como orientación apremiante para intervenir con oportunidad empleando una serie de estrategias pertinentes. Imprecisiones (16%): prevalece mayor preocupación por el aprendizaje. Las deficiencias se hicieron visibles en la selección y valoración de los efectos de las incidencias de indisciplina en el proceso instruccional. Con estos elementos se concluyó que el programa de formación influyó en los conocimientos, actitudes y habilidades del profesorado para explicar y operar la disciplina en clase.

Es de hacer notar la importancia de esta investigación para este trabajo. Por cuanto expresa de manera directa los avances que se pueden obtener con la implementación de programas o instrucciones bien formuladas para el trabajo con disciplina por parte del docente y los estudiantes.

Así mismo Viana, J. (2010) realizó su proyecto de grado titulado, indisciplina en estudiantes de una escuela secundaria de Valladolid, Yucatán, y que tuvo como objetivo principal comprender el fenómeno de la indisciplina que presentan los estudiantes de una escuela secundaria pública vespertina de la ciudad de Valladolid, Yucatán, de esta manera se manejaron objetivos específicos como: conocer la conceptualización de la indisciplina estudiantil más frecuente que presentan los estudiantes y conocer las estrategias consideradas útiles por parte de los actores escolares para el manejo de la indisciplina estudiantil.

En cuanto al aspecto metodológico, se empleó un diseño de estudio de caso, la información se obtuvo a través de la entrevista individual, el cuestionario, revisión documental, notas de campo y revisión de la literatura. Los participantes se eligieron por la relación directa con la disciplina de la escuela y fueron los directivos de la misma, la trabajadora social, los docentes y alumnos.

En relación a las conclusiones se encontró que para los alumnos la indisciplina consiste en las conductas referidas a la falta de respeto al maestro y ausentarse de

clase, los directivos expresan que la indisciplina es la conducta que no se ubica en las normas establecidas, los profesores y personal de apoyo la conceptualizan como falta de respeto, desorden e incumplimiento de las indicaciones del docente.

Es así como se recomendó, el modificar el reglamento de la escuela, ya que contempla lineamientos cuya implementación no ha brindado resultados esperados, así mismo se sugiere trabajar en colectivo entre el personal para atender las situaciones de indisciplina, a través del intercambio de información.

Este trabajo presenta relación directa con la investigación en proceso, por cuanto expresa de manera directa que la indisciplina en el colegio es un problema de todos, hecho que amerita un trabajo en equipo, de modo que ofrece así un accionar colectivo para obtener excelentes resultados, aspecto inherente a este estudio.

De igual manera, Flores, S. (2010) llevó a cabo en la Universidad de Guayana, una investigación titulada “Lineamientos para aplicar procedimiento disciplinario y de resolución de conflictos en la administración de la disciplina escolar, fundamentados en la legislación venezolana”, en este trabajo se abordó como objetivo general: Determinar lineamientos para aplicar procedimiento disciplinario y de resolución de conflictos en la administración de la disciplina escolar, fundamentados en la LOPNNA y la LOE, así mismo se abordaron los aportes conceptuales producidos que sean de utilidad para las instituciones escolares. Como principal conclusión se ha establecido que la administración de la disciplina escolar amerita del establecimiento claro de lineamientos jurídicos conceptuales para aplicar procedimientos disciplinarios escolares y de resolución de conflictos, con el fin de que su aplicación sea comprensible para los miembros de la comunidad educativa.

En referencia al antecedente anterior es importante señalar que el principal aporte de éste es la delimitación con claridad de los lineamientos jurídicos que ameritan para la aplicación de procedimientos disciplinarios en casos y situaciones

específicas, de igual manera forma parte sustancial del basamento teórico que le otorga sustento a esta investigación.

Roso, D. (2008), llevó a cabo una investigación titulada Programa de intervención Psicopedagógica para la promoción, manejo y mejora de la disciplina en el aula a partir del desarrollo personal y social (Aplicado a los alumnos y alumnas del octavo grado de la tanda vespertina de la escuela básica urbana Francisco del Rosario Sánchez del municipio de San Juan de la Maguana año lectivo 2007-2008), realizado en la Universidad Autónoma de Santo Domingo, República Dominicana, el cual tuvo como objetivo general: Propiciar la participación de todos los actores del proceso enseñanza aprendizaje en la planificación y ejecución del programa de intervención para aunados superar la indisciplina.

El aspecto metodológico es descriptivo y narrativo, ya que describe y narra todos los aspectos concernientes a los avances que van logrando los alumnos/as en cuanto a sus manifestaciones disciplinarias. Es de carácter cualitativo; con un enfoque: Investigación –Acción, tomando como muestra representativa de 27 alumnos/as 12 v y 15 h del 2 ciclo de la educación básica, 24 padres/madres y 15 maestros/maestras. Para lo cual se tomó como conclusión que los problemas de indisciplina desde sus orígenes han estado presentes en todas las sociedades, grupos o individuos, han trascendido la frontera de los años y se considera como un problema que hay que enfrentar y solucionar para lograr una mayor convivencia humana. Luego de realizar esta investigación se puede decir que la indisciplina está estrechamente ligada a diversos factores como son: cognitivo, afectivos, conductuales, morales, entre otros.

En atención a lo expuesto en el antecedente anterior es preciso comentar que el mismo es soporte sustancial para éste por cuanto expresa aspectos inherentes a la disciplina que poco se ha abordado, como es el caso que dicha situación afecta el proceso educativo, bien influyen en ello varios aspectos que inducen al estudiante a

ser poco disciplinado, quien en ocasiones busca la aceptación y por su poco apego a las normas es excluido.

Sáenz (2008) realizó en España una investigación titulada Negociación e intervención en crisis: dos experiencias prácticas en la prevención de la violencia en el fútbol base, el objetivo fue adquirir el compromiso de los entrenadores y árbitros pertenecientes a una misma categoría (1ª cadete) en el cumplimiento de unas pautas de conductas en los partidos. Para ello, se llevaron a cabo talleres de manera conjunta con árbitros y entrenadores en los que se pretendía: 1) fomentar una relación cordial y de cooperación entre los entrenadores y los árbitros; 2) adquirir el compromiso para el aumento de las actitudes y conductas deportivas de entrenadores y árbitros durante los partidos de fútbol y disminuir las inapropiadas; 3) conocer las actitudes y conductas que más incomodan al otro colectivo durante los partidos, con el fin de evitarlas; y 4) refrendar por escrito los acuerdos a los que ambos grupos llegaron a la conclusión de los talleres.

En cuanto a la metodología aplicada fue la de estudio de caso, tomando en consideración 27 jugadores como muestra a trabajar, tomándose para ello el instrumento cuestionario a través de la encuesta y la observación directa, para la recolección de información y datos alusivos a la investigación.

Los resultados de este estudio reflejan que la aceptación y la adherencia a la emisión de estas conductas tuvieron un efecto positivo en la mejora del clima entre ambos colectivos y en la mejora de la deportividad en los partidos de fútbol. En el segundo estudio, se identificó un equipo que durante la temporada 2007-2008 mostró repetidamente comportamientos antideportivos. Por ello, con el objetivo de reducir estas conductas problemáticas, se implementó un programa de “intervención en crisis con negociación” de 14 semanas de duración en el que se pretendía: 1) conseguir que el equipo integre la figura de un nuevo preparador físico dentro del cuerpo técnico; 2) implantar o mejorar las normas básicas de comportamiento individual y colectivo

tanto en los entrenamientos como en los partidos; 3) desarrollar un método de trabajo en equipo durante el entrenamiento en el que cada jugador comprendiera y aceptara el papel que desempeña dentro del equipo; y 4) aumentar el repertorio de recursos ante situaciones potencialmente violentas para eliminar las conductas agresivas-violentas mediante la incorporación de rutinas individuales y colectivas de control. Los resultados de este estudio confirman la eficacia de la intervención, no sólo en la disminución de incidentes violentos durante los partidos jugados, sino en una valoración positiva del entrenador, directivos, padres y jugadores.

Es importante referir que este trabajo guarda estrecha relación con la presente investigación, ya que se toma como apoyo para la resolución del conflicto existente la estrategia de la negociación, aspecto que ofrece datos relevantes para este estudio, ya que al concluir manifiesta que la aplicación de la misma demuestra eficiencia, arrojando así excelentes resultados que benefician la situación objeto de estudio

Así mismo, Rojas (2008) Diseño de un Módulo Instruccional para desarrollar en los docentes el de la comunidad en el proceso educativo de la Escuela Nacional Rural " San Bernardino" de Barcelona, Municipio Simón Bolívar, Estado Anzoátegui, la familia y la escuela son instituciones dinámicas en estrecha relación, sin embargo, la tendencia generalizada es tratarlas en forma separada, dejando de lado la estimulación de la familia como espacio de gran poder educativo. A esta realidad no escapa la Escuela " San Bernardino" perteneciente al Núcleo Escolar Rural 371 de Barcelona, donde se observa bajo rendimiento, alto porcentaje de inasistencias, repitencia y un gran índice de deserción, ya que las matrículas van disminuyendo a medida que avanzan los grados, así como también se nota falta de hábitos de aseo, cortesía, disciplina y puntualidad. Al igual que la ausencia de los padres y representantes en la institución; que sólo asisten cuando se les convoca y lo hacen a regañadientes demostrando también en su mayoría, ausencia de hábitos de higiene, falta de presentación personal. Razón por la cual se propuso esta investigación, cuyo objetivo general fue, diseñar un módulo instruccional para

desarrollar en los docentes el rol socializador e integrador de la comunidad en el proceso educativo que facilite la integración familia - escuela - comunidad en la escuela Nacional rural " San Bernardino"

Este estudio según el propósito fue de tipo aplicada. Según el nivel de conocimiento descriptiva. Según la estrategia fue una investigación de campo. En cuanto a la población, estuvo constituida por 5 docentes, 77 Padres y Representantes y 164 alumnos, de los cuales se tomó una muestra del 30%; es decir 50 alumnos. La técnica utilizada para recopilar la información que sirvió de base para el desarrollo de esta investigación fue la Encuesta aplicada a la muestra de la población; cuyos resultados fueron, el 60% de los docentes encuestados no se encuentran capacitados profesionalmente en la labor docente, así como, poseen muy poca experiencia en este medio, además de estar en calidad de interinos; lo que incide notablemente en la integración de la comunidad a la escuela, por la falta de implementación de estrategias integracionistas y socializadoras, tanto en el aula como fuera de ella. De este modo, se propone un plan de acción, a fin de establecer mecanismos de integración escuela comunidad.

Así mismo, Lozano, O. (2007), presentó su trabajo de grado en Bolivia, titulado: estrategias de convivencia como elemento para mejorar la disciplina en el aula, el cual se elaboró con el fin de mejorar la disciplina en el aula a través de estrategias de convivencia, por la cual es necesario que aprendan a convivir a partir del conocimiento personal, de la construcción de acuerdos mínimos y el respeto por las diferencias entre unos a otros, contribuyendo al desarrollo amplio y profundo en los valores.

Por lo tanto, el objetivo central de este trabajo fue: Aplicar estrategias de convivencia que contribuyan a mejorar la disciplina en el aula en los niños y niñas del tercer año del primer ciclo del nivel primario de la U. E. "Mons. Ricardo Beni Moro". De los objetivos específicos: Diagnosticar los comportamientos y conductas de indisciplina que presentan los alumnos/as del primer ciclo nivel primario ,Desarrollar

estrategias de convivencia dirigidas a mejorar la disciplina para los niños/as , Aplicar estrategias de convivencia dirigidas a mejorar la disciplina en los niños/as.

En cuanto a la metodología, el tipo de investigación es el explicativo o causal. El diseño de la investigación es la pre experimental con pre prueba y post prueba. La población comprende a todos los alumnos del primer ciclo nivel primario y la muestra a 41 alumnos/as del tercer año de primaria. De los métodos teóricos utilizados son la inducción-deducción, análisis y síntesis, estadísticos, así como en el empírico se consideró la observación, encuesta y entrevista y los instrumentos utilizados la guía de observación, guía de entrevista y cuestionario.

De las conclusiones se tiene que con el desarrollo y aplicación de las estrategias de convivencia se contribuyó en la formación de los valores como la tolerancia, respeto, convivencia, diálogo y comunicación entre unos y otros, creando así un espacio de libertad y la construcción colectiva de un ambiente más humano, buscando la unidad en la diversidad. Dentro las recomendaciones que se plantean es que resulta muy necesario generar estrategias de convivencia que permitan a todos los docentes de aula, acceder al perfeccionamiento en el tema de la disciplina y la resolución de conflictos. De esta manera crear espacios de reflexión en la que participen toda la comunidad educativa.

2.2 BASES TEÓRICAS

La investigación está sustentada en las siguientes teorías de aprendizajes, las cuales le ofrecen el soporte documental que afianza el estudio exponiendo de manera directa aspectos que le son relevantes para darle solidez a la misma y viabilizar de esta forma su comprensión, tomando en consideración para ello la teoría de Carl Rogers y Albert Bandura.

2.2.1 Teoría Humanista: Carl Rogers (1999)

Carl Rogers (1999) participa en el movimiento revolucionario de la psicología aportando diversas ideas provenientes de su misma actividad, primero en la asesoría y la psicoterapia y luego directamente en la educación. Sus aportes más significativos son las innovaciones en técnicas de asesoría, teoría de la personalidad, filosofía de la ciencia, investigación en psicoterapia, grupos de encuentro, enseñanza centrada en el estudiante.

El punto básico de su enfoque es que está centrada en la personalidad o el cliente, como se llama en psicoterapia, y esto significa que la persona que requiere ayuda no es un ser dependiente sino una persona responsable, capaz de tomar decisiones que consciente o inconscientemente van a regular o controlar los pensamientos, sentimientos o comportamientos propios o de otros individuos.

Para Rogers (1999) ese potencial y sus recursos representados en el deseo de aprender, de descubrir, de aplicar conocimiento y experiencias que se liberan y afloran al exterior en ciertas circunstancias: la creación de un cierto tipo de relación entre el facilitador y el educando, permite a este descubrir en sí mismo su capacidad de utilizar esa relación para su propia maduración mediante la producción del cambio y el desarrollo individual.

Esa relación será mucho más productiva en la promoción del crecimiento personal y en la liberación de la capacidad del individuo para comprender y gobernar su vida, mientras más favorable sea el clima psicológico en que se desarrolle y para ello Rogers (1999) considera importante la presencia de tres condiciones:

- Autenticidad: mientras más se manifiesta el facilitador tal como es mayor es la probabilidad de que la otra persona busque su propia autenticidad, que cambie y crezca de manera constructiva.

.- Aceptación: aprecio o estimación por el individuo como ser, como valores propios independientemente de su condición, conducta o sentimiento aun cuando en ocasiones parezcan contradictoria.

.- Comprensión Empática: de los sentimientos y pensamientos del educando sin evaluar, ni juzgarlo, facilitara la posibilidad de que explore con libertad dentro de sus viviendas más profundas tanto a nivel consciente como inconsciente.

Carl Rogers también sustenta que la educación está centrada en el alumno y la insistencia en la individualización y personificación del aprendizaje, lo cual han sido algunos de los mensajes de Rogers, que más han influido en la práctica docente de todos los niveles educativos.

Los principios más característicos de Rogers (1999) son:

El aprendizaje que implica un cambio en la organización de las propias ideas en la percepción que la persona tiene en sí misma, es amenazador y tiende a ser rechazado.

Cuando es débil la intimidación al ego, la experiencia puede percibirse en forma diferenciada y puede desarrollarse el aprendizaje.

El aprendizaje se facilita cuando el estudiante participa de manera responsable en el proceso de aprendizaje.

La mayor parte del aprendizaje significativo se logra mediante la práctica.

El aprendizaje auto iniciado que implica la totalidad de la persona e incluye no solamente el intelecto sino también los sentimientos, es el más duradero y penetrante.

La independencia, la creatividad y la autoconfianza se facilitan cuando se aceptan como básicas la autocrítica y la autoevaluación, y se considera de importancia secuencia la evaluación hecha a otros.

El aprendizaje socializante más útil en el mundo moderno es el aprendizaje del proceso de aprender, una apertura continua para la experiencia y la incorporación en nosotros mismos, del proceso de cambio.

De acuerdo a los planteamientos referidos por Roger, es importante referir que los mismos, son aspectos de marcada relevancia, ya que son elementos que al ser considerados permiten en el ser humano la transformación desde sí mismo, de modo que su proceso de aprender sea un conjunto de interacciones con su interior y exterior conjugando pensamiento, emoción y acción, lo que implicará ese cambio con conciencia para ser un ser humano reflexivo apto para integrarse a la sociedad y ser agente desarrollador de nuevas situaciones que promuevan una vida plena.

2.2.2. Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura (1986)

La teoría social del aprendizaje, que se centra en los conceptos de refuerzo y observación. Sostiene que los humanos adquieren destrezas y conductas de modo operante e instrumental y que entre la observación y la imitación intervienen factores cognitivos que ayudan al sujeto a decidir si lo observado se imita o no. En los niños, afirma Bandura, la observación e imitación se da a través de modelos que pueden ser los padres, educadores, amigos y hasta los héroes de la televisión.

En la teoría cognoscitiva social, el aprendizaje es con mucho una actividad de procesamiento de la información en la que los datos acerca de la estructura de la conducta y de los acontecimientos de entorno se transforman en representaciones simbólicas que sirven como lineamientos para la acción (Bandura, 1986).

El aprendizaje ocurre en acto, consistente en aprender de las consecuencias de las propias acciones, o en modo vicario, por la observación del desempeño de modelos. Bandura refuerza su interés por el aprendizaje observacional, a través del cual ha demostrado que los seres humanos adquieren conductas nuevas sin un reforzado obvio y hasta cuando carecen de la oportunidad para aplicar el conocimiento.

El único requisito para el aprendizaje puede ser que la persona observe a otro individuo, o modelo, llevar a cabo una determinada conducta. El comportamiento no se desarrolla exclusivamente a través de lo que aprende el individuo directamente por medio del acondicionamiento operante y clásico, sino que también a través de lo que aprende indirectamente (vicariamente) mediante la observación y la representación simbólica de otras personas y situaciones.

En atención a lo antes expuesto, se considera la teoría de Bandura, como aprendizaje vicario, observacional, imitación, modelado o aprendizaje cognitivo social, este aprendizaje está basado en una situación social en la que al menos participan dos personas: el modelo, que realiza una conducta determinada y el sujeto que realiza la observación de dicha conducta; esta observación determina el aprendizaje, a diferencia del aprendizaje por conocimiento, el aprendizaje social el que aprende no recibe refuerzo, sino que este recae en todo caso en el modelo; aquí el que aprende lo hace por imitación de la conducta que recibe el refuerzo.

2.3 DISCIPLINA

Es muy interesante la expansión semántica de disciplina, partiendo de *discere*, que significa aprender (recuérdese el doblete *docente* - *discente*; el primero es el que enseña, el segundo el que aprende), se formaron discípulo, disciplina (la disciplina y las disciplinas), disciplinado, indisciplinado, díscolo, disciplinario. Es decir que ideando fórmulas para que el alumno aprendiese, que de eso se trataba al fin y al

cabo, se fue desarrollando y ampliando el concepto de disciplina. En la actualidad el significado más usual de disciplina, según Fernández, I y otros. (2002) es el de "conjunto de reglas para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo".

Viene del latín *disco*, *discere*, *didici* (reduplicado). Y no tiene supino (tendría que haber sido *didictum*); no lo tiene porque no le hace falta. El uso transitivo del verbo quedó arrinconado, para potenciarse cada vez más los usos intransitivo e instrumental (*discere armis* = entrenarse en las armas). La raíz es *sc-*, la misma de *scio*, *scire*, saber, de donde deriva *scientia* = ciencia. Lo que está claro es que significa aprender y que su derivado *disciplina* (su forma arcaica era *discipulina*) es el esfuerzo que hace el *discípulus* por aprender. De ahí pasó a denominar por una parte el conjunto de condiciones ambientales externas para que la actividad de aprender se pudiera desarrollar, y por otra las actuaciones concretas para forzar el aprendizaje. En ambos casos se está hablando de presión externa o de esfuerzo propio. Es oportuno recordar que el verbo *studere*, del que proceden estudiar y estudiante están exactamente en la misma línea de esfuerzo (*ver web*). Quizá la diferencia más notable entre ambos es que siendo en origen el sujeto tanto del estudio como de la disciplina el propio estudiante, la disciplina ha acabado siendo algo que le viene impuesto desde fuera.

De tal manera, que el problema es que se han aflojado muchísimo las dos fuentes de presión para forzar el aprendizaje. El estudio es la obstinación del sujeto por conseguir algo (no es precisamente este el retrato robot del "estudiante"); y la disciplina son las condiciones externas y la presión ambiental para que el estudiante efectivamente estudie. Desde el momento en que la escuela ha sustituido la disciplina (es decir el cultivo de las condiciones más idóneas para que los discípulos aprendan) por un sistema disciplinario cuyo objetivo no son ya las condiciones de aprendizaje, sino pura y simplemente las de convivencia (y a veces de supervivencia) en la escuela, es que se observa desnaturalizado seriamente las cosas. El haber substituido (de esto hace ya dos reformas) el aprendizaje por la escolarización, es decir el hacer

por el estar, ha cambiado profundamente las cosas. Esto no se ha producido por inercia.

Es por ello, que la Disciplina es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. De modo que, de acuerdo con García Correa, A. (2008), se exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona. La principal necesidad para adquirir este valor es la Autoexigencia; El que se sabe exigir a sí mismo se hace comprensivo con los demás y aprende a Trabajar y a darle sentido a todo lo que hace. La disciplina es indispensable para optar con persistencia por el mejor de los caminos; es decir, por el que va dictando una conciencia bien formada que sabe reconocer los deberes propios y se pone en marcha para actuar.

Este valor es fundamental y básico para poder desarrollar muchas otras virtudes, sin la disciplina es prácticamente imposible tener fortaleza y templanza ante las adversidades que se presentan día a día.

Tomando en consideración lo anterior, se infiere que la disciplina es el valor de la armonía, porque todo guarda su lugar y su proporción. Los seres humanos deben tender a su propia armonía de ser, pensando, y actuando siempre en relación a un buen fin. Para conquistar este valor hay que empezar por aprovechar la necesidad de orden en las casas y para ello hay que tenerles un lugar a cada cosa y mantenérselo por medio de la disciplina, poner siempre allí esas cosas. También hay que practicar el orden en el hablar, en el vestir y en las pertenencias.

La disciplina en la educación: "Hay varias formas de disciplina pero por lo general la disciplina es un comportamiento humano, el cual es un comportamiento como una cierta libertad que se rige a ciertas leyes o reglas en cierta forma." (Cubero, 2004)

Si se toma en cuenta lo antes expresado en los textos, se tiene como resumen que la disciplina en el curso, es la forma por la cual el estudiante en cierta forma

"entrega" respeto al profesor y los compañeros, aunque más se da el caso hacia el profesor ya que la disciplina la hace el curso entero y por lo tanto se entiende que la indisciplina es la falta de disciplina por la cual se lleva a la violación de la regla de oro que es dar respeto y atención al educador en la institución.

De tal manera, que la disciplina según Badía, M. (2003) se da por diferentes factores como lo son el medio ambiente y la presión que sufren los educandos y es así como la disciplina e indisciplina son propiedades exclusivas de los estudiantes ya que se supone que las mismas, son un hecho que "favorece" al educador. Una persona puede carecer de disciplina cuando se encuentra bajo una cierta forma de libertinaje; se toma en cuenta que la libertad de un individuo acaba cuando comienza la del otro y es por eso que tanto el educador y el educado se merecen respeto y por eso es que hay a veces indisciplina porque el educador sofoca la libertad del educando o hay casos en que el educando abusa de su libertad ocasionando una violación a la libertad del educador.

Por lo tanto el educador como el educando se merecen respeto, que en este caso pasaría a ser disciplina, de modo como refiere Mateo (2006) "La disciplina es la entrega de lealtad a ciertas condiciones impuestas por algo o alguien, la indisciplina es la deslealtad o irrespeto a esas condiciones". (p.35)

De acuerdo a Giuseppe Nérici (1969) citado por Stenhouse, L. y otros (1974), la dirección del aula consiste en conducir el conjunto de actividades referentes a su disciplina, a lo largo de la clase, para que hay un mejor aprovechamiento del tiempo y un trabajo integrado, hacia la obtención de un mayor y mejor aprendizaje.

La disciplina, se puede definir entonces como el establecimiento de normas y límites para realizar un trabajo eficiente en el aula, que debe ser abordado desde el enfoque multicausal, es decir, se parte de la visión de que la disciplina no es responsabilidad de un solo actor, aspecto o variable, por lo tanto, se debe analizar la diversidad de aspectos o factores que le afectan.

2.3.1 Principios Generales de la Disciplina

Si bien cada alumno es diferente, la mayoría necesita reglas y expectativas claras y consistentes acerca de su conducta. A continuación se enumeran algunos principios generales acerca de la disciplina, según Balta (2012):

La disciplina debe comenzar tan pronto como el niño empieza a moverse, es decir, cuando intenta levantarse o gatea.

Los niños pequeños dependen de que sus padres les proporcionen un ambiente seguro.

La disciplina debe estar enfocada en la edad y debe promover las conductas apropiadas para la edad.

Trate de reconocer y elogiar a su hijo o al alumno cuando hace las cosas bien.

Sea un buen modelo de conducta para su hijo alumno.

Después de la disciplina, abrace a su hijo. Asegúrese de que entienda que lo que a usted le molesta es la conducta, no el niño.

Recuerde siempre que el castigo físico no es necesario ni apropiado.

Las recompensas por una buena conducta deben ser inmediatas.

No debe dejar para después lo que le prometió, bien sea premio o castigo.

Una vez planteado los elementos abordados por el autor anterior, vale comentar que tales principios son los parámetros generales bajo los cuales se ampara el desarrollo de una disciplina de calidad, aunado a esto las recompensas, así como elogios que recibe quien ejecuta la acción disciplinaria, con esto cabe mencionar que

toda disciplina conlleva a la aceptación por parte del otro como alguien que merece respeto por su comportamiento.

2.3.2 Ámbitos de la Disciplina Escolar

Hay varias formas de disciplina pero por lo general la disciplina es un comportamiento humano, en una institución educativa la disciplina puede ser expresada, como plantea Martín (2006), como un comportamiento en el cual el alumno se rige a las leyes del respeto hacia el profesor y con y para los compañeros del aula.

Tomando en consideración lo planteado por el autor anterior, la disciplina es meramente acatamiento de reglas en un espacio determinado, que tiene como premisa el respeto al otro como una manera de convivir y estar en consonancia con el entorno que le rodea.

De tal manera, que si se toma en cuenta lo antes expresado en los textos se tiene, como resumen que la disciplina en el curso es la forma por la cual el estudiante en cierta forma "entrega" respeto al profesor y los compañeros, aunque más se da el caso hacia el profesor, ya que la disciplina la hace el curso entero y por lo tanto se tiene que la indisciplina es la falta de disciplina por la cual se lleva a la violación de la regla de oro que es dar respeto y atención al educador en la institución.

En tal sentido, la disciplina se da por diferentes factores como lo son el medio ambiente y la presión que sufren los educados y es así como la disciplina e indisciplina son propiedades exclusivas de los educados ya que se supone que la disciplina y la indisciplina es un hecho que "favorece" al educador.

Ahora bien, una persona puede carecer de disciplina cuando se encuentra bajo una cierta forma de libertinaje; por lo tanto se toma en cuenta que la libertad de uno acaba cuando comienza la del otro y es por eso que tanto el educador y el educado se merecen respeto y por eso es que hay a veces indisciplina porque a veces el educador

sofoca la libertad del educando o hay casos en que el educando abusa de su libertad ocasionando una violación a la libertad del educador.

Por lo tanto el educador como el educando se merecen respeto, que en este caso pasaría a ser disciplina, a esto vale cotejar que no solo encierra el respeto del alumno hacia el profesor o viceversa, es el respeto al entorno y a las demás personas con quienes convive.

Por lo tanto, parafraseando a Ponce, M. (2009) la indisciplina en el aula parece ser la mayor causante del efecto contrario a toda lógica que, además de los malos resultados académicos, trae consigo otras consecuencias como el estrés, la pérdida de la vocación docente, depresión, entre otros, de modo que la disciplina es la entrega de lealtad a ciertas condiciones impuestas por algo o alguien, la indisciplina es la deslealtad o irrespeto a esas condiciones.

En conclusión para que haya disciplina en una institución educativa, que en este caso es el ámbito a estudiar, (el aula de un curso) tanto el educador como el educando deben respetar la libertad del otro y por lo tanto entre los dos debe haber un mutuo respeto que les proporcione la sana convivencia, de modo que no sea interrumpido el proceso educativo.

2.3.3 La Disciplina como Gestión y Control del Aula

Desde este planteamiento el profesor es considerado como un gestor del clima escolar y un organizador del trabajo. Es necesario conocer el funcionamiento del grupo, sus interrelaciones, su clima y su orientación. “Los alumnos son muy observadores y si ven que el profesor no sabe dirigir sus exigencias de una manera estable y consecuente, se hace el que no ve las cosas, adula a los alumnos, busca popularidad, entonces, ese es el fin de toda disciplina”. (Kruspkaia, citado por Plaza del Río, 1996, p. 21)

El adulto debe favorecer y vehicular la comunicación dentro del grupo y al mismo tiempo atender las reclamaciones individuales sin merma en su ocupación de la globalidad. Por supuesto que dicha gestión no debe ser entendida como un conjunto de normas que, una vez instaladas, se sobreponen al trabajo de los alumnos. El profesor debe integrar las conductas de los alumnos con las tareas realizadas bajo ciertas condiciones metodológicas, como son el facilitar la comunicación, el crear un clima propicio para el trabajo... Es lo que Fontana (1989, citado por Plaza del Río, 1996, p. 20) llama el “classroom control” o capacidad de regular las variables que intervienen en el aula, es decir, control en sentido estricto, utilizando para ello los conocimientos de carácter psicológico que ayudan a conocer y comprender la conducta de los alumnos, el origen de esa conducta así como las diferentes metodologías que el profesor debe usar para la consecución de sus objetivos.

En la misma línea plantea que cuando usa la palabra control se refiero simplemente al proceso de dirigir una clase organizada y eficaz que ofrezca oportunidades adecuadas para el desarrollo de las aptitudes de cada alumno.

Es decir la disciplina, Freinet, (1970, citado por Plaza del Río, 1996) añade:

La verdadera disciplina no se instituye desde afuera, según una regla preestablecida, con su cortejo de prohibiciones y sanciones. Es la consecuencia natural de una buena organización del trabajo cooperativo y del clima moral de la clase. La experiencia nos ha demostrado que cuando la clase está bien organizada, cuando todos los niños tienen individualmente o en grupo, un trabajo interesante que se inscribe en el marco de la vida escolar, logramos una armonía casi ideal. No hay desorden sino cuando hay una falla en la organización del trabajo, cuando el niño no está ligado a la clase por una actividad que responda a sus deseos y sus posibilidades. (p. 52)

Las investigaciones de Kounin (Discipline and Group Management in Classrooms,1970) de las que dan testimonio los trabajos de Brophy (1983,1986) y Doyle (1986) confirman y refuerzan la idea de que la disciplina, o el orden necesario para el aprendizaje escolar es una función de la organización proyectada por el profesor. Estrela (2005) nos recuerda incluso las técnicas de organización para el

“classroom management” u organización de la clase que presenta Kounin. La relación de dichas técnicas con la disciplina en el aula es evidente. Algunas de ellas son por ejemplo la atención simultánea que se supone que el profesor debe prestar a dos situaciones distintas, o el ritmo de la clase y la destreza para transitar de una tarea a otra, la capacidad para mantener al grupo ocupado, etc.

2.3.4 La Disciplina como Equilibrio entre Poder y Autoridad.

El control que se ejerce sobre el alumno se asienta en una relación asimétrica en la que el profesor es jerárquicamente superior. De ahí se desprende que la disciplina depende de cuatro elementos que son los que otorgarán al profesor el poder de control de los alumnos y de la clase, en este apartado Ponce (2009) refiere:

Su propia personalidad y capacidad de influir en los demás.

Su capacidad para ordenar.

El ideario del centro y la autoridad que se deriva de su propio cargo.

El dominio de la materia que imparte.

En este línea, Foucault (1988) entiende que la disciplina es inherente a las estructuras de poder, en Vigilar y castigar afirma que “La disciplina es un tipo de poder, una modalidad para ejercerlo, que implica todo un conjunto de instrumentos, de técnicas, de procedimientos, de niveles de aplicación, de metas...” (p. 46). Para Foucault el éxito del poder disciplinario se debe al uso de algunos instrumentos útiles como la sanción normalizadora y su combinación en un procedimiento que le es específico: el examen. Cohen y Manion (1977, citados por Plaza del Río, 1996, p. 25) presentan en su definición ideas de poder, control y autoridad claramente definidas, “La disciplina consiste en el control del alumno mediante una mezcla equilibrada del poder personal, emanado naturalmente del individuo, y de destrezas específicas, así como de la autoridad que se deriva del estatus del maestro y de las

normas vigentes en el colegio y en la clase”.

2.3.5 La Disciplina como Proceso Socializador

Gómez Masdeval (1990, citada por Plaza del Río, 1996, p. 26) defiende que la autoridad proporciona al alumno sentimiento de seguridad y aumenta el grado de madurez: “La disciplina es necesaria para ejercitar al niño en la represión de sus demandas excesivas, para ayudarlo a dejar atrás otros sistemas de comportamientos inmaduros y para canalizar sus energías por vías aceptables”.

Así entendida supondrá la implantación de ciertas normas siempre de común acuerdo y respetando en todo momento al alumno con el fin de respetar a sus compañeros, al profesor y al material. Corneloup (1991, citado por Plaza del Río, 1996, p. 26) considera que la disciplina es: “Un conjunto de obligaciones que regulan la vida dentro de determinados colectivos. Son unas normas, formas de funcionar en la vida escolar que permiten que un profesor haga vivir a sus alumnos armónica y efectivamente”.

Para Hargreaves (1977, citado por Plaza del Río, 1996, p. 26) la disciplina llega a ser un concepto interpersonal: “La disciplina se relaciona con un conjunto de reglas o normas y específicas fórmulas aceptables de comportamiento en clase impuestas por los profesores a los alumnos o acordadas entre ambos. Representa una forma de contrato social”. Acentuando su valor relacional Fullan y Hargreaves (1992) la describen como el conjunto de creencias y de expectativas que se manifiestan en el modo de actuar de la institución escolar, con referencia particular a cómo se relacionan las personas.

Bajo este planteamiento se posiciona el carácter interactivo de la disciplina: el grupo y cada una de las aulas son conjuntos de personas cuyas actitudes y acciones

afectan, en mayor o menor medida al resto de los miembros. Es lo que se conoce como “dinámica de clase”.

La disciplina se considera un medio para lograr fines más ambiciosos: la socialización y la formación de la personalidad del individuo. En este sentido ha dejado de considerarse un problema individual convirtiéndose en un problema social, ya que el comportamiento de cualquier persona repercute en el funcionamiento del grupo al que pertenece (Luca de Tena y Rodríguez, 1999).

Sin embargo podremos observar términos como “represión de demandas y restricción” en Gómez Masdeval (1990), “imposición, normas y control” en Hargreaves (1977) y “obligaciones y normas” en Corneloup (1991). Todo ello hace pensar más en una dirección de imposición que en un proceso socializador en sí. En todo caso parece más importante el peso que se le da en estas definiciones al mecanicismo, instrumentalidad y/o procedimiento que a la finalidad. Observamos mayor interés en actuar una vez producidos los hechos, que en la de haberlos prevenido antes de su aparición. Finalmente queremos apuntar la tendencia al cambio social que propone Bruce, citado por Gotzens, (1986) cuando concibe la disciplina como superación de la antinomia institución - individuo y como medio para el cambio social.

2.4 NEGOCIACIÓN

La negociación es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de conducta, buscan ventajas individuales y/o colectivas, procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos. Se contempla generalmente como una forma de resolución alternativa de conflictos o situaciones que impliquen acción multilateral. (Gómez, 2010)

Dada esta definición, se puede ver que la negociación sucede en casi todas las áreas de la vida. En el área de la abogacía, un negociador experto sirve como defensor de una de las partes y procura generalmente obtener los resultados más favorables posibles a la misma. En este proceso el negociador procura determinar el resultado mínimo que la otra parte (o las partes) quiere aceptar, ajustando entonces sus solicitudes consecuentemente. Una negociación "acertada" en esta área se produce cuando el negociador puede obtener todos o la mayoría de los resultados que su parte desea, pero sin conducir a la parte contraria a interrumpir permanentemente las negociaciones.

De tal manera, que la negociación tradicional se denomina en ocasiones ganar-perder debido al estilo de dureza de los negociadores que persiguen conseguir tanto como puedan para su parte. En los años 70, los practicantes y los investigadores comenzaron a desarrollar el enfoque de ganar-ganar en la negociación de forma que las dos partes quedaran satisfechas al haber obtenido beneficios. Ello resulta positivo al evitar posibles futuros conflictos. Quizás el más conocido fue articulado en el libro *Getting to YES* (obtenga el sí) de Roger Fisher, William Ury y Bruce Patton, de Harvard. Este enfoque, llamado Negociación de Principled, también se llama a veces de obtención de mutuos beneficios. El enfoque de ganancias mutuas se ha aplicado con eficacia en situaciones medioambientales así como en las relaciones de trabajo en las que las partes (p.ej. gerencia y un sindicato) enmarcan la negociación como vía de solución de problemas.

Tomando en consideración lo antes expuesto es importante comentar que, la negociación se puede definir como la relación que establecen dos o más personas en relación con un asunto determinado con vista a acercar posiciones y poder llegar a un acuerdo que sea beneficioso para todos ellos y ésta se inicia cuando hay diferencias en las posiciones que mantienen las partes.

Así mismo, es importante referenciar que para iniciar una negociación tiene que haber además interés por parte de los afectados en tratar de alcanzar un acuerdo,

es decir sólo con que una de las partes no tuviera esta voluntad de entendimiento no habría negociación, de modo que una regla que debe presidir cualquier negociación y que facilita enormemente el poder llegar a un acuerdo es el respeto a la otra parte, por lo tanto no se le debe considerar como un enemigo al que hay que vencer. Muy al contrario, hay que verlo como un colaborador con el que se va a intentar trabajar estrechamente con vista a superar las diferencias existentes y llegar a un acuerdo aceptable.

Por consiguiente, hay que tener muy claro que cuando se negocia uno no se enfrenta con personas sino que se enfrenta con problemas. Hay que buscar un acuerdo que satisfaga las necesidades de todos los implicados. No obstante, frecuentemente no se respeta esta regla fundamental y la negociación se convierte en una lucha encarnizada en la que cada parte trata de imponer su voluntad, buscando obtener el máximo beneficio a costa del oponente. En este caso las posibilidades de acuerdo se reducen significativamente y en caso de alcanzarse se corren ciertos riesgos. En definitiva, hay que tratar de encontrar una solución equitativa que tenga en cuenta los puntos de vista e intereses de todos los intervinientes. De este modo todos ellos considerarán el acuerdo como algo propio y no como una solución que ha venido impuesta. Además, todos saldrán satisfechos de la negociación, con intención de cumplir lo pactado y con interés en mantener esta relación profesional que ha resultado tan beneficiosa.

2.4.1 Características del Negociador

Son muchas las características que definen al buen negociador y que lo diferencian del "negociador agresivo" o del mero "vendedor-charlatán". Entre ellas se pueden señalar, según García (2012), las siguientes:

Le gusta negociar: la negociación no le asusta, todo lo contrario, la contempla como un desafío, se siente cómodo. Tampoco le asustan las negociaciones complicadas, pueden incluso hasta motivarle más.

Entusiasta: aborda la negociación con ganas, con ilusión. Aplica todo su entusiasmo y energía en tratar de alcanzar un buen acuerdo.

Gran comunicador: sabe presentar con claridad su oferta, consigue captar el interés de la otra parte. Se expresa con convicción.

Persuasivo: sabe convencer, utiliza con cada interlocutor aquellos argumentos que sean más apropiados, los que más le puedan interesar.

Muy observador: capta el estado de ánimo de la otra parte, cuáles son realmente sus necesidades, qué es lo que espera alcanzar. Detecta su estilo de negociación, sabe "leer" el lenguaje no verbal.

Psicólogo: capta los rasgos principales de la personalidad del interlocutor así como sus intenciones (si es honesto, riguroso, cumplidor, si es de fiar, si tiene intención real de cerrar un acuerdo, etc.).

Sociable: una cualidad fundamental de un buen negociador es su facilidad para entablar relaciones personales, su habilidad para romper el hielo, para crear una atmósfera de confianza. Tiene una conversación interesante, animada, variada, oportuna.

Respetuoso: muestra deferencia hacia su interlocutor, comprende su posición y considera lógico que luche por sus intereses. Su meta es llegar a un acuerdo justo, beneficioso para todos.

Honesto: negocia de buena fe, no busca engañar a la otra parte, cumple lo acordado.

Profesional: es una persona capacitada, con gran formación. Prepara con esmero cualquier nueva negociación, no deja nada al azar.

Detesta la improvisación, la falta de rigor y de seriedad. Conoce con precisión las características de su oferta, cómo compara con la de los competidores, cómo puede satisfacer las necesidades de la otra parte.

Es meticuloso, recaba toda la información disponible, ensaya con minuciosidad sus presentaciones, define con precisión su estrategia, sus objetivos. Le da mucha importancia a los pequeños detalles.

Firme, sólido: tiene las ideas muy claras (sabe lo que busca, hasta donde puede ceder, cuáles son los aspectos irrenunciables, etc.). El buen negociador es suave en las formas pero firme en sus ideas (aunque sin llegar a ser inflexible).

En la negociación no se puede ser blando (se podría pagar muy caro). Esto no implica que haya que ser duro, agresivo o arrogante; lo que si es fundamental es tener las ideas muy claras y el coraje de luchar por ellas.

Autoconfianza: el buen negociador se siente seguro de su posición, no se deja impresionar por la otra parte, no se siente intimidado por el estilo agresivo del oponente. Sabe mantener la calma en situaciones de tensión.

Ágil: capta inmediatamente los puntos de acuerdo y de desacuerdo. Reacciona con rapidez, encuentra soluciones, toma decisiones sobre la marcha, sabe ajustar su posición en función de la nueva información que recibe y de la marcha de la negociación. No deja escapar una oportunidad.

Resolutivo: busca resultados en el corto plazo, aunque sin precipitarse (sabe que cada negociación lleva su propio tiempo y que hay que respetarlo). Sabe cuales son sus objetivos y se dirige hacia ellos. Los obstáculos están para superarlos, no desiste sin plantear batalla.

Acepta el riesgo: sabe tomar decisiones con el posible riesgo que conllevan, pero sin ser imprudente (distingue aquellas decisiones más trascendentales que exigen

un tiempo de reflexión y que conviene consultar con los niveles superiores de la organización).

Paciente: sabe esperar, las operaciones llevan un ritmo que conviene respetar. Uno no debe precipitarse intentando cerrar un acuerdo por miedo a perderlo.

Creativo: encuentra la manera de superar los obstáculos, "inventa" soluciones novedosas, detecta nuevas áreas de colaboración.

Una vez expuestas las características del Negociador, es importante referir que éstas describen a un negociador que busca la mayor productividad para la organización, pues bien, en el plano educativo el docente tiene la función de desarrollar un ambiente propicio para el aprendizaje, de modo que bien puede valerse de tales características y desempeñarse como un negociador del proceso educativo, para lo cual amerita tranzarse con sus pares y alumnos, con quienes establecerá interrelación durante un período de tiempo al cual debe sacarle provecho y entablar condiciones favorables para su desarrollo, en este sentido, un docente en un ambiente donde no se esté presentando la disciplina por parte de los educandos bien puede negociar con ellos y valerse de tal herramienta para conciliar ese espacio agradable y oportuno para el aprendizaje.

2.4.2 Clasificación de las Formas de Negociar en los Conflictos

Son estilos de negociación específicos que, al tener características propias, se diferencian entre sí. Pueden citarse, como ejemplos, los siguientes: a) Ganar a toda costa (H. Cohen); b) Ganar-Perder; c) Negociar sin ceder (R. Fisher y W. Ury); d) Negociación eficaz (D. Seltz y A. Modica); e) Modelo de las ocho fases (G. Kennedy; J. Benson y J. McMillan); f) Ganar-ganar (F. Jandt y P. Gillette); g) Negociación efectiva (Huthwaite Research Group); h) Negociar para satisfacción mutua (H. Cohen); i) Modelo cooperativo (G. Nierenberg); j) Negociación sistémica (M. Schilling). La enumeración precedente no agota la totalidad de los modelos existentes en materia de negociación, ni los autores que los describen necesariamente

los recomiendan. En algunos casos así lo hacen; en otros, en cambio, se limitan a conceptualizarlos y desarrollarlos.

2.4.2.1 Negociación Asistida

Según Sánchez (2011), es una de las tantas definiciones de la mediación como sistema alternativo para la resolución de disputas en el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por sí mismas, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como favorecedor y conductor de la comunicación.

En este sentido, se necesitaría de ese tercero para lograr una situación de armonía, siempre y cuando ese tercero sea netamente imparcial y maneje la situación buscando el lado positivo para ambas partes, solo así se considera que habrá una asistencia o apoyo para la resolución del conflicto por manejar, de modo que en el espacio escolar bien puede adoptar este papel el orientador de la escuela por poseer la formación en redireccionar alternativas de solución.

2.4.2.2 Negociación Colaborativa

Es aquella, según Sánchez (2011), en la que se contrapone la negociación basada en posiciones a otra basada en intereses. Se divide en distintas etapas: 1) Se procura pasar de las posiciones de las partes a los intereses reales de las mismas. Una vez que emergen los intereses, se procura generar opciones. Entre los métodos para lograrlo se destaca el torbellino de ideas. El objetivo es generar posibilidades de solución sobre la base de los intereses y no de las posiciones; 2) Encontrar standards o criterios objetivos a fin de delimitar el campo de negociación. Buscar la mejor alternativa al acuerdo negociado (MAAN), lo cual importa un límite subjetivo que obliga a cada participante a reflexionar sobre qué va a hacer en el supuesto de levantarse de la mesa de negociación; 3) Ampliado el campo de la negociación y establecidos los límites objetivos y subjetivos se trata de generar propuestas para lograr un acuerdo. Si no hay acuerdo cada parte recurrirá a su mejor alternativa. Si el

acuerdo se logra lo que cada parte obtiene debe estar por encima de esa alternativa para que la negociación sea ventajosa.

En atención a los argumentos antes expuestos, es relevante cotejar que la negociación colaborativa, es considerada la de mayor aceptación puesto que propone un equilibrio entre las partes, es decir donde cada quien expone su punto de vista, de manera que en el ámbito educativo este tipo de negociación es aceptable, ya que una de las tareas del docente es procurar que el educando sea participativo y exponga sus puntos de vista en determinadas situaciones.

2.4.2.3 Negociación Competitiva

Es aquella, según Sánchez (2011), en la cual el negociador trata de ganar a cualquier precio. Es, en general, el papel que desempeña el abogado que trata de obtener el máximo de satisfacción para su cliente. En este esquema, si una parte gana, la otra necesariamente pierde. El principio que la orienta es el de obtener la máxima ganancia o satisfacción posible para uno cualquiera sea el sacrificio o costo que ello pueda significar para la otra parte que interviene en la negociación. Es una estrategia basada en la defensa de la propia posición. Las demandas iniciales del negociador exceden ampliamente incluso su mejor expectativa real para resolver la disputa. Es un proceso más simple que el correspondiente a una negociación colaboradora y por eso se recurre a él cuando ésta no es posible por falta de tiempo o de voluntad de una o ambas partes. En general, este tipo de negociación tiende a provocar una escalada del conflicto antes que su resolución. Por otro lado, es un proceso que conduce a una ira cuyas consecuencias pueden ser mucho peores que los beneficios obtenidos por una pequeña transacción.

Al tomar en consideración los tópicos abordados por el autor anterior, vale comentar que este tipo de negociación no es prudente en el ámbito escolar, puesto que propicia el conflicto, ya que una de las partes desea con vehemencia ganar al precio que sea, es decir un comportamiento de esta índole en el plano educativo no beneficia

el proceso, sino que lo entorpece, por lo que es importante tener claros los objetivos a tratar en la obtención de disciplina en el aula de clase.

2.4.2.4 Negociación Cooperativa

Según plantea Sánchez (2011), en este tipo de negociación se tratan de identificar los reales intereses de las partes, conciliando los comunes. Si todo conflicto involucra por lo menos a dos partes la solución no puede surgir “a expensas de...” Ambos participantes buscan una solución lo más satisfactoria posible para cada uno de ellos, en primer lugar, explorando juntos las preocupaciones y aspiraciones de cada uno para que el conflicto se resuelva por la simple mejora de la comunicación o, de lo contrario, identificando y creando modos para que sus intereses puedan satisfacerse con el menor costo posible para la otra, o eventualmente sin ningún costo. Para ello es indispensable tener en cuenta la diferencia existente entre posición e interés.

El planteamiento antes expuesto sobre la negociación cooperativa, sostiene que debe considerarse tanto los intereses como las posiciones en las diferencias encontradas, lo que presenta ante el docente un tipo de negociación delicada, ya que al tratar de equilibrar posición con intereses se encontrará difícil obtener resultados satisfactorios, de modo que para plantearse este tipo de negociación tendrán que tener claros los objetivos, por lo tanto hay que ser cuidadoso para no entorpecer más la situación y que la conducta del estudiante se escape de las manos y se convierta en un desorden al no acatar las normas del aula.

2.4.2.5 Negociación de Fuerza

Este tipo de negociación según Sánchez (2011), se basa en el poder, entendido éste como un fenómeno que se presenta en la mente de los sujetos que participan de una negociación. Se ha considerado al poder como un aspecto que puede incidir en el resultado del proceso negociador. Para Crozier y Friedberg (1990, citados por Andrade, 2010) el poder es la “...Posibilidad de ciertos individuos o grupos para

influir sobre otros individuos o grupos...", el "...Conjunto de medios materiales e inmateriales que A moviliza en su relación con B para obtener que los términos de intercambio sean favorables a su proyecto...". Para Weber es la capacidad de un individuo de hacer que otra persona realice una determinada acción, a la que no habría accedido de no mediar la influencia del primero..."

Las fuentes del poder son múltiples, de acuerdo a Crozier y Friedberg (1990, citados por Andrade, 2010): según su origen, pueden ser: a) Institucionales: la ley y la jerarquía, las que distribuyen el poder entre las personas. b) La fuerza, la capacidad de coacción, la presión y la coerción. Los grupos dotados de poder por la ley o por la acción, como los sindicatos. c) El influjo personal, que puede ser multiforme, se puede tratar de un influjo psicológico ("carisma"), de un influjo funcional (competencia, experiencia), así como puede surgir de la capacidad de inducción de un individuo o de un grupo, para demostrar y persuadir. d) El poder remunerativo, es decir, las personas realizan determinadas actividades por dinero, por ejemplo, un trabajador que construye un mueble para su cliente, porque éste le pagará un determinado precio.

Son características del poder: a) El principal determinante del poder es la personalidad de los individuos; b) Pese a ello, el poder es contingente. Se puede tener en un momento y después desaparecer; c) Es relativo, no absoluto. Se relaciona con una contraparte; d) Es limitado. Puede neutralizarse. Pero es un proceso lento y a veces costoso. En una negociación a veces es conveniente prolongarla, hasta que la contraparte haya perdido poder y bajado su perfil. e) Es un problema de percepción. La parte debe ser percibida como poderosa, f) En el generar y contrarrestar poder hay una inversión de energía, hay que enfrentar stress, tensiones; g) Es dinámico por naturaleza y evoluciona frecuentemente con rapidez y brusquedad.

En referencia a lo anterior, vale destacar que en el ámbito escolar si se pretende optar por la negociación como la estrategia para manejar la disciplina en el aula de clase, en definitiva no puede hablarse de ejercer poder, puesto que el poder

puede interferir en los resultados de dicha negociación, y los resultados estar parcializados en un ambiente donde no se desarrollo un proceso interactivo donde cada parte expone sus puntos de vista.

2.4.2.6 Negociación Distributiva

Es aquella, según Sánchez (2011), en la cual los negociadores demuestran una débil cooperación e incluso, en casos extremos, ésta es nula. Se prioriza la ganancia personal, hasta en detrimento de los objetivos contrarios comunes. En este tipo de negociación los poderes de que gozan las partes entran en juego a fin de desempatar la posición de los negociadores. Los juegos "a suma cero" han sido llamados frecuentemente distributivos, porque la solución consiste en el reparto a suma cero de los recursos en juego. Lo que una de las partes gana, la otra lo pierde.

Sin embargo, cabe resaltar que la clasificación de negociaciones de orientación integrativa o distributiva es más bien de carácter pedagógico pues, en la realidad, la mayoría de las negociaciones son del tipo "mixto". Se trata de una combinación susceptible de evolucionar entre características integrativas y distributivas.

Dicho lo anterior, es importante mencionar que este tipo de negociación en el plano escolar juega un papel negativo, pues se busca que cada parte quede satisfecha con la transacción llevada a cabo, de modo que no es conveniente que el poder interceda en el desarrollo de la negociación aplicada al plano escolar, tanto así que cada parte debe sentir que ha ganado.

2.4.2.7 Negociación Integrativa

También denominada nueva teoría de la negociación, según Sánchez (2011) procura redefinir el problema a través de un intercambio de intereses para lograr ampliar los resultados positivos para ambas partes. Las siguientes son algunas de las bases para su utilización: 1) No se negocia en términos de adversario ni de amigo. 2)

Su propósito es resolver un problema común, no ganar al otro o arribar a un acuerdo a cualquier precio. 3) Pensar a largo plazo, es decir, no sólo en el plano de la negociación sino también desde el punto de vista de las futuras relaciones que deberán mantenerse con la otra parte. 4) Pensar en la otra parte tanto como en uno y realizar propuestas teniendo presente este principio. 5) Determinar cuáles son los puntos totalmente incompatibles, aquellos otros en los cuales se comparte un mismo interés y, finalmente, aquellos en los cuales existe una valoración diferente. 6) “Ampliar la torta”, procurando enriquecer el resultado de la negociación, utilizando criterios objetivos externos a los negociadores y procurando identificar un bloque de puntos a negociar. 7) Valorar las alternativas de las que se dispone por fuera de la negociación, fijar prioridades y determinar el valor relativo de los diferentes puntos a negociar. 8) Establecer las diferencias de valor que pueden existir entre las partes.

Se trata de una orientación en la cual los negociadores manifiestan deseos de ganancias mutuas y una alta cooperación. Está orientada hacia el respeto de las aspiraciones del negociador con el objeto de que la parte contraria considere el resultado igualmente satisfactorio. Se tiende a dar importancia a la calidad de la relación entre las partes, incluso puede conducir eventualmente a la modificación de los objetivos particulares y de las respectivas prioridades, para orientarlos hacia objetivos de interés común.

En este sentido, plantea Sánchez (2011) las razones para dar una orientación integrativa a una negociación son las siguientes: a) Se apoya y tiende a desarrollar un clima de confianza, de reciprocidad y de credibilidad mutua; b) Al disminuir los riesgos de revisar posteriormente el acuerdo, se asegura una mayor estabilidad a la solución negociada; c) Se presta para tomar en cuenta las relaciones entre los negociadores en el futuro. Es una negociación tanto de "proyectos" como de "puntos a resolver" o de "recursos" a otorgar; d) Valoriza la creatividad, la búsqueda de opciones constructivas y dinámicas, la movilización de ideas y de acciones nuevas, puesto que se trata de persuadir a la otra parte de trabajar juntos. e) En un plano más general, ella es susceptible y se transforma en un modo cotidiano de solución de

problemas, de enriquecer la cultura, de emprender y completar los modelos tradicionales de "autoridad" y de "acuerdo".

En atención a lo expuesto por el autor anterior, la negociación de índole integrativa es conveniente en el plano escolar, por sus bases de ejecución, de modo que procura la solución de algún conflicto o la transacción de comportamientos basados en acuerdos, lo que a resumidas cuentas permite visualizar ganancias para cada ente participante de la negociación.

2.4.2.8 Mitos de la Negociación

A continuación, según Mesa (2008), se enumeran algunos "mitos" relacionados con las negociaciones y se argumenta el porqué de su ilegitimidad.

Mito # 1: Para sortear problemas en la negociación deben evitarse los conflictos.

¡Falso! El conflicto es una parte inseparable de las negociaciones. De hecho se negocia sobre la premisa de la existencia de relaciones y/o intereses conflictivos. Se debe apartar la idea de que conflicto es sinónimo de guerra, aunque este sea uno de sus significados según el diccionario. En materia de negociación el conflicto se asocia a las diferencias y es precisamente el objeto de la negociación resolver estas diferencias entre las partes. Es válido aclarar que en cada proceso negociador se pone en juego más de un conflicto, relativos tanto a los variados aspectos a abordar en el proceso como a las posibles contradicciones inherentes a la relación que se crea entre las partes.

Mito # 2: Las partes de una negociación son contrarios por definición.

Esta creencia está relacionada con que a la otra u otras partes que participan en el proceso de negociación se les llama comúnmente oponentes o contrapartes, acepciones estas que pueden implicar sentido de antítesis y divergencia. Ciertamente,

al negociar se están manejando muchas discrepancias pero el propio hecho de estar sentados a la misma mesa de negociaciones implica también una comunidad de intereses.

Que se desarrolle el rol de contraparte no quiere decir que se deba sostener una continua y abierta guerra contra el oponente, cuestionando todo lo que haga o proponga. Por el contrario, significa que todas las partes participantes en el proceso tienen algo que aportar a la solución del conflicto.

Mito # 3: Si las cosas no marchan bien lo mejor es presionar con la posibilidad real de abandonar la mesa de negociaciones.

Realmente el poder del veto, o potestad que tiene cada parte para renunciar a seguir participando en el proceso, es una fuente de presión. Cada parte es libre de decir "No negocio más" cuando la situación de negociación es inconveniente. Sin embargo, la pregunta es: ¿Vale la pena hacerlo? Debe pensarse por un momento en los costos de decir "Basta, no negocio más". Se ha empleado tiempo, recursos y energía en una acción que no le reportará ningún resultado.

Hay un concepto muy relacionado con esta decisión y es el de impasse o tiempo muerto. Este es el momento de la negociación en que las partes comienzan a dar vueltas y vueltas sobre un mismo asunto y no avanza el proceso, no se llegan a acuerdos. Este tipo de situación hace muy tensa la relación de negociación y puede llevar a un rompimiento, es decir, a que alguien diga seriamente "no negocio más".

Mito # 4: La mejor manera de conseguir buena voluntad en el oponente es hacer concesiones.

¡No! Esta presunción está muy relacionada con la tradicional manera de encasillar a los negociadores en dos tipos contrapuestos: suaves y duros, donde los duros no tranzan en sus posiciones volviéndose tiranos que terminan perdiendo

relaciones por intentar siempre imponerse; mientras los suaves pretenden salvar a toda costa los problemas cambiando fácilmente sus propias posiciones.

Pero el juego no es tan en blanco y negro. Tomar partido por uno de los dos estilos resulta sumamente peligroso (Fisher y Ury, 1998) Si bien el llamado negociador duro, a fuerza de no hacer concesiones convierte la negociación en un enfrentamiento de voluntades que puede desencadenar en ira y resentimiento; por otra parte el llamado negociador suave, a fuerza de ceder constantemente puede llegar a acuerdos poco prudentes o lo que es peor, a hacerse vulnerable a quien juegue la versión dura.

Por tanto debe entenderse que las concesiones son necesarias en todo proceso de negociación pero no son el recurso mágico para solucionar el problema de las relaciones, e incluso pueden agudizar este problema si no se tiene en cuenta su planeación como elemento clave dentro de la negociación.

Mito # 5: Para ganar tengo que vencer al otro.

Si se vence al otro claramente se habrá ganado la negociación. Más, como dirían los generales de experiencia, se habría ganado una batalla pero probablemente se habría perdido la guerra. Una de las percepciones falsas más difundidas no solo en las negociaciones sino también en la vida cotidiana es el supuesto de la suma fija y la interpretación matemática del conflicto: Tener yo más significa tener tú menos ($+ Y = - T$).

Esta interpretación ha dado lugar a la clasificación de dos tipologías básicas de negociación: la negociación distributiva o competitiva que responde a la fórmula ganar- perder donde la ganancia para una parte implica directamente la pérdida para la otra y la negociación integrativa o colaborativa, donde se trata de trabajar conjuntamente para que ambas partes obtengan resultados favorables en la negociación sobre la base de la fórmula ganar-ganar.

Si bien, sobre todo en las culturas occidentales, existe un sentido arraigado de la distribución existiendo la tendencia a analizarlo todo a través del esquema ganar-perder, se identifican los procesos colaborativos como fuente de mejores resultados en término de acuerdos sólidos y relaciones estables a largo plazo. Para aplicar con éxito este esquema de pensamiento, sin dudas más positivo, resulta importante no solo pensar que el otro está ganado con su oferta sino cerciorarse de que realmente siente que ganó. Es útil recordar que lo que puede resultar para algunos una "excelente oferta" no tiene por qué serlo para otros. Si la contraparte no siente que ganó, el proceso seguirá teniendo un matiz competitivo.

Mito # 6: Un negociador profesional es un ente pragmático, impasible y oportunista.

No necesariamente. Puede ser que exista un negociador así, pero estas cualidades no lo hacen ser más o menos profesional. En muchas ocasiones se iguala la profesionalidad con la capacidad de tener éxito continuamente en lo que se hace. Es por ello que algunas veces se asocia al negociador profesional con el genio del autocontrol emocional cuya "expresión cero" no permite reconocer que está pensando o sintiendo, solo capaz de responder a las demandas que le garanticen el 100% de sus intereses, que por demás están bien ocultos por una fuerte capa de laconismo. La cinematografía ha ayudado mucho a extender este estereotipo y lo peor es que se tiende a imitarlo.

Sin embargo, toda persona negocia más allá de las diferencias de personalidad y carácter, y en algún momento han obtenido éxito en algún trance negociador. Ciertamente la bibliografía describe ciertas virtudes o cualidades que pueden ayudar al logro de buenos resultados, así como también describe defectos que sería mejor tener bajo control para garantizar un feliz desenlace en el proceso negociador, pero eso no hace de la profesión un programa que estandarice negociadores, pues estos no son máquinas sino personas normales que como tal deben comportarse.

De acuerdo a los aspectos expuestos como mitos en la negociación, es importante comentar que tales hallazgos son netamente situaciones creadas por experiencias personales que irrumpen con su estado de confort, lo que es sencillamente subjetivo y por lo tanto no ajustado a muchas de las realidades que se aborda en el espacio escolar, de tal manera que como su nombre lo indican son mitos y por ende pueden ser exageraciones de una realidad vivida por un personaje que marcó su existencia, tomándola así como la generalidad de la misma.

2.4.3 Tipos de Negociadores

Es difícil clasificar los distintos tipos de negociadores ya que cada persona tiene su manera particular de hacerlo, no obstante, según Martín (2012), se podrían definir dos estilos muy definidos. Negociador enfocado en los resultados: lo único que realmente le importa es alcanzar su objetivo a toda costa, intimida, presiona, no le importa generar un clima de tensión. Tiene una elevada (excesiva) autoconfianza, se cree en posesión de la verdad. Considera a la otra parte como un contrincante al que hay que vencer con objeto de conseguir el máximo beneficio posible.

En este sentido, las relaciones personales no es un tema que le preocupen, ni tampoco los intereses del oponente. Si negocia desde una posición de poder se aprovechará de la misma, imponiendo su planteamiento. Utilizará cualquier estratagema para presionar y lograr sus metas. Este tipo de negociador puede ser efectivo en negociaciones puntuales pero es totalmente inapropiado para establecer relaciones duraderas.

Así mismo, Martín (2012), señala que el Negociador enfocado en las personas: le preocupa especialmente mantener una buena relación personal. Evita a toda costa el enfrentamiento; prefiere ceder antes que molestar a la otra parte. Es un negociador que busca la colaboración, facilitando toda la información que le soliciten, planteando claramente sus condiciones. Le gusta jugar limpio, por lo que no utiliza ninguna táctica de presión. Confía en la palabra del otro, cede generosamente y no

manipula. Este negociador puede resultar excesivamente blando, de una ingenuidad de la que se puede aprovechar la otra parte, especialmente si el oponente responde al modelo anterior. En la vida real los negociadores se situarán en algún punto intermedio entre estos dos extremos.

Ahora bien, ninguno de estos dos extremos resulta adecuado: el primero porque puede generar un clima de tensión que dé al traste con la negociación y el segundo por una excesiva bondad de la que se puede aprovechar el oponente. El negociador debe ser exquisito en las formas, en el respeto a la otra parte, considerando y teniendo en cuenta sus intereses. Pero al mismo tiempo tiene que defender con firmeza sus posiciones. Esta firmeza no se debe entender como inflexibilidad, muy al contrario, el negociador debe ser capaz de ajustar su posición a la información nueva que reciba, a los nuevos planteamientos que vayan surgiendo durante la negociación. Resulta de gran interés conocer el tipo de negociador al que uno se aproxima con el fin de detectar sus fortalezas y posibles carencias, y en este caso tratar de corregirlas. Asimismo, conviene identificar el tipo de negociador al que se ajusta el oponente con vista a poder interpretar su comportamiento, anticipar sus movimientos y si fuera necesario tratar de contrarrestarlos.

Considerando los tipos de negociadores expuestos, es importante que cada docente se maneje en uno propio que le sentará las bases para aplicar la negociación en el aula con propiedad y resultados satisfactorios, de modo que así conocerá sus debilidades y fortalezas en comparación con su adversario u oponente, para detectar cuáles son las suyas y así poder entablar una interrelación de calidad que otorgue acuerdos positivos para el desempeño escolar.

2.5 ESTRATEGIAS

La estrategia de la negociación, según Rodríguez (2013) definen la manera en que cada parte trata de conducir la misma con el fin de alcanzar sus objetivos. Se pueden definir dos estrategias típicas: Estrategia de "ganar-ganar", en la que se busca

que ambas partes ganen, compartiendo el beneficio. Estrategia de "ganar-perder" en la que cada parte trata de alcanzar el máximo beneficio a costa del oponente.

En atención a los argumentos de Rodríguez (2013), en la estrategia de "ganar-ganar" se intenta llegar a un acuerdo que sea mutuamente beneficioso. En este tipo de negociación se defienden los intereses propios pero también se tienen en cuenta los del oponente. No se percibe a la otra parte como un contrincante sino como un colaborador con el que hay que trabajar estrechamente con el fin de encontrar una solución satisfactoria para todos. Este tipo de negociación genera un clima de confianza. Ambas partes asumen que tienen que realizar concesiones, que no se pueden atrincherar en sus posiciones. Probablemente ninguna de las partes obtenga un resultado óptimo pero sí un acuerdo suficientemente bueno. Ambas partes se sentirán satisfechas con el resultado obtenido lo que garantiza que cada una trate de cumplir su parte del acuerdo. Este clima de entendimiento hace posible que en el transcurso de la negociación se pueda ampliar el área de colaboración con lo que al final la "tarta" a repartir puede ser mayor que la inicial.

Por su parte, según Rodríguez (2013), la estrategia de "ganar-perder" se caracteriza porque cada uno busca alcanzar el máximo beneficio sin preocuparle la situación en la que queda el otro. Mientras que en la estrategia de "ganar-ganar" prima un ambiente de colaboración, en esta estrategia el ambiente es de confrontación. No se ve a la otra parte como a un colaborador, sino como a un contrincante al que hay que derrotar. Las partes desconfían mutuamente y utilizan distintas técnicas de presión con el fin de favorecer su posición. Un riesgo de seguir esta estrategia es que aunque se puede salir victorioso a base de presionar al oponente, éste, convencido de lo injusto del resultado, puede resistirse a cumplir su parte del acuerdo y haya que terminar en los tribunales.

Ahora bien, tomando en consideración lo expuesto, la estrategia "ganar-ganar" es fundamental en aquellos casos en que se desea mantener las relaciones, lo que permite contribuir al acercamiento, en este caso docente-estudiante, de modo que esta

estrategia en el plano educativo aporta excelentes beneficios, mientras que la estrategia “ganar-perder” interrumpiría esa relación afectiva cordial que debe existir entre el docente y el estudiante.

2.6 COMUNICACIÓN

Para Losada, J. (2005) el éxito de una negociación depende en gran medida de conseguir una buena comunicación entre las partes. Cada uno de ellos tiene que ser capaz de comunicar de forma clara cuáles son sus planteamientos y cuáles son sus objetivos. Además deben cerciorarse de que la otra parte ha captado con exactitud el mensaje que uno ha transmitido. Una vez que se conoce con precisión la posición del interlocutor resulta más fácil buscar puntos de encuentros que satisfagan los intereses mutuos.

Además, se puede seleccionar aquellos argumentos que respondan mejor a sus intereses. Esto que parece obvio falla en numerosas negociaciones, siendo la principal causa de que éstas no lleguen a buen término. No es infrecuente que las partes se enzarcen en una agria disputa sin que ninguna de ellas conozca realmente cual es la posición de la otra.

Es así como en palabras de Bel Mallén, J. (2004) la causa principal de los fallos de comunicación reside generalmente en que no se sabe escuchar. Se está más preocupado en lo que queremos decir que en oír lo que nos dicen. Además, la tensión que genera la negociación, el miedo a perder posiciones, nos lleva a adoptar una actitud defensiva que nos hace saltar ante el primer comentario del con el que no se coincida.

La buena comunicación exige una escucha activa:

Concentrarse en lo que nos está diciendo el interlocutor y no estar pensando en lo que uno va a responder.

Cuando el interlocutor ha expuesto una idea importante conviene repetir sus palabras ("Lo que usted quiere decir es que...") para asegurarnos que lo hemos entendido perfectamente.

La otra persona agradecerá que se le preste atención, lo que mejorará el ambiente de la negociación. En su momento él también nos prestará la atención debida. Otro aspecto fundamental es saber preguntar.

Por lo general nos cuesta trabajo preguntar, evitamos realizar algunas preguntas por miedo a molestar, si la respuesta no nos ha quedado clara nos resulta aún más difícil insistir.

Un buen negociador se distingue porque sabe preguntar, no tiene miedo a insistir si la contestación no le ha convencido, da tiempo al interlocutor para que responda oportunamente, no trata de llenar el silencio que se pueda producir autorrespondiéndose.

2.6.1 Estilos de Comunicación:

Troyano y Carrasco (2006), expresan que existen tres estilos de comunicación:

Estilo Pasivo: Por lo general se disculpan constantemente, confían en otros y no en sí mismos, permiten que otros tomen las decisiones por él y son incapaces de decir "no" a demandas que van en contra de sus propios intereses, no están seguros de sus propios sentimientos y tratan de agradar a todo el mundo. Estas personas se sienten manipuladas e incomprendidas y esto les genera un sentimiento de desamparo, incomprensión, depresión, baja autoestima, etc.

Estilo Agresivo: Es frecuente que la persona use una comunicación unidireccional, al considerar que tienen que defender sus derechos a cualquier precio, sin escuchar al interlocutor, suelen faltarle el respeto a los demás, ya que se consideran las únicas personas importantes y con opinión, independientemente del

contexto de sus interlocutores. De esta forma, muestran que lo que los otros piensen, sientan u opinen no tiene ningún interés para ellos, tratan de dominar y manipular a los demás, con el objetivo de convertirlos en más débiles y menos capaces de defender sus opiniones, derechos y necesidades.

Con frecuencia pierden con facilidad el control de la situación y de sus propios recursos, al enfrentarse a las relaciones interpersonales. Aunque a corto plazo este estilo puede tener resultados positivos, dado que se consiguen objetivos a veces de inmediato, a largo plazo posee unos efectos negativos al presentarse sentimientos de culpa, tensión, frustración, etc.

Estilo Asertivo: Señala Troyano y Carrasco (op. cit) que estas personas consiguen comunicarse en cada ocasión de la mejor forma posible ya que son capaces de expresar sus sentimientos, ideas y opiniones, defendiendo sus derechos y respetando el de las demás personas, saben adaptarse al contexto lo que contribuye a facilitar que se resuelvan los conflictos. Son personas honradas consigo mismas y con los demás, comprensivos con el punto de vista del otro y se comportan de modo maduro, integro y racional, en sus relaciones interpersonales se sienten con control ante situaciones difíciles, lo que hace que se reduzca el estrés y facilite la comunicación.

De tal manera, que estas acotaciones forman parte integral de la investigación por cuanto permite conocer y establecer criterios para identificar los estilos de comunicación, así como el sustento teórico para difundir el contenido de mismo, para que cada quien ubique su estilo y propiedades.

2.7 MÓDULO INSTRUCCIONAL

Según Yukavetsky (2003), Un módulo instruccional es un material didáctico que contiene todos los elementos que son necesarios para el aprendizaje de conceptos y destrezas al ritmo de/la estudiante y sin el elemento presencial continuo del

instructor. Es deseable tener un fundamento teórico y práctico al crear o diseñar módulos instruccionales. Por esto se utiliza la metodología que se maneja para la elaboración de los mismos, la metodología del Diseño Instruccional. Por otro lado, el diseñador instruccional es la persona que por lo general, tiene el conocimiento para llevar a cabo la creación de módulos instruccionales. Sin embargo, siempre y cuando se cumpla con los requisitos metodológicos, cualquier persona puede crear un módulo instruccional.

2.7.1 El Diseño Instruccional

El Diseño Instruccional (DI) es un proceso fundamentado en teorías de disciplinas académicas, especialmente en las disciplinas relativas al aprendizaje humano, que tiene el efecto de maximizar la comprensión, uso y aplicación de la información, a través de estructuras sistemáticas, metodológicas y pedagógicas. Una vez diseñada la instrucción, deberá probarse, evaluarse y revisarse, atendiéndose de forma efectiva las necesidades particulares del individuo. En su definición más sencilla, el DI es una metodología de planificación pedagógica, que sirve de referencia para producir una variedad de materiales educativos, atemperados a las necesidades estudiantiles, asegurándose así la calidad del aprendizaje.

Dorrego, E. (1996), define el diseño instruccional como:

“Un proceso sistemático mediante el cual se analizan las necesidades y metas de la enseñanza y a partir de ese análisis se seleccionan y desarrollan las actividades y recursos para alcanzar esas metas, así como los procedimientos para evaluar el aprendizaje en los alumnos y para revisar toda la instrucción. La elaboración de un medio instruccional requiere que este sea diseñado atendiendo, a su vez, a las fases de un diseño instruccional”. (p. 2).

De modo que el Diseño Instruccional, en su definición más sencilla, es un proceso sistemático, planificado y estructurado donde se produce una variedad de materiales educativos atemperados a las necesidades de los educandos, asegurándose así la calidad del aprendizaje (Yukavetsky, 2001, p.98)

El DI se nutre de las:

Ciencias Sociales

La sicología- a través del estudio de las diferencias individuales.

Teorías de la conducta humana- a través de las teorías conductistas, cognoscitivistas, y constructivistas

Ciencias de la Ingeniería

Teoría de sistemas Ciencias de la Información (Informática)

Tecnologías del campo de la informática: computadoras, programados, multimedia, telecomunicaciones, micro-onda, satélites, entre otras.

Ciencias

Método científico

2.7.2 Modelos de Diseño Instruccional

Los modelos instruccionales son guías o estrategias que los instructores utilizan en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Constituyen el armazón procesal sobre el cual se produce la instrucción de forma sistemática y fundamentada en teorías del aprendizaje. Incorporan los elementos fundamentales del proceso de Diseño Instruccional, que incluye el análisis de los participantes, la ratificación de metas y objetivos, el diseño e implantación de estrategias y la evaluación.

Los Sistemas instruccionales corresponden a una concepción más actual y dinámica de la educación, superior a la idea de procesos implícita en los modelos instruccionales considerados convencionalmente. Un sistema sería un proceso de procesos o un conjunto de procesos interrelacionados: análisis, diseño, producción, desarrollo (implementación) y evaluación. Estos procesos, según lo refiere Dorrego

(1991) “en el sistema se desarrollarían en una relación sistémica, es decir paralela, simultánea, interrelacionada” (p. 95.)

2.7.3 Modelo Instruccional de Elena Dorrego

Montero, (2002) “El modelo de Elena Dorrego (1991) se fundamenta en la teoría de procesamiento de la información y la teoría instruccional de Gagné, el cual está constituido por ocho fases estructuradas de la siguiente manera” (p. 97).

Fase 1: Formulación de los objetivos terminales que serán alcanzados con el uso del material respectivo. Aquí pueden darse dos situaciones: a) que la selección y diseño del medio corresponda a una fase del diseño general de una instrucción predeterminada, en cuyo caso ya están explícitos los objetivos que serán alcanzados a través de uno o varios medios apropiados y b) que la selección y diseño del medio no forme parte del diseño de una instrucción predeterminada, en cuyo caso debe formularse el objetivo o los objetivos terminales que podrían alcanzarse con este medio. (Obra.cit)

En cualquiera de las dos situaciones los objetivos terminales deben expresar la conducta que el alumno deberá evidenciar luego de haber interactuado con el material.

Fase 2: Esta fase comprende varios aspectos: análisis estructural, conductas de entrada, requisitos previos y procesos cognoscitivos implicados. En cuanto al primero indica las subhabilidades a ser alcanzadas por el alumno, a fin de lograr el objetivo terminal. Aquí pueden darse varias situaciones:

(a) si la selección y la elaboración del medio forman parte de un diseño general de la instrucción, ya el análisis de tareas estaría realizado y sólo se tomarían ahora en cuenta las tareas necesarias para los objetivos a alcanzar con el material;

(b) también es posible, dentro de la situación anterior, que alguno o algunos de los objetivos específicos formulados en el diseño general de la instrucción pasen a convertirse en objetivos u objetivos terminales del material instruccional; en este caso se requiere realizar un nuevo análisis estructural, a fin de especificar más los objetivos subordinados que se lograrán con el material;

(c) otra situación sería que el diseño del material instruccional no esté integrado a un diseño general de la instrucción, en cuyo caso necesariamente debe realizarse el análisis del objetivo terminal que conduzca a la formulación de los objetivos específicos. Se realiza el análisis estructural, descomponiendo el objetivo terminal en las subhabilidades a lograr, a fin de alcanzar el aprendizaje final. Este análisis será jerárquico si el aprendizaje es cognoscitivo, procedimental si es psicomotor, y también pudiera ser mixto, combinando los anteriores (Gagné, 1979, p. 55).

Para aprendizajes complejos el análisis de tareas cognoscitivo permite establecer los procesos y habilidades mentales requeridas para desempeñar una tarea con niveles de eficiencia altos y los cambios en la estructura y procesamiento del conocimiento en la medida que la habilidad se desarrolla en el tiempo (Ryder, J.M y R. E. Redding, 1993, p. 97).

En cuanto a conductas de entrada y requisitos previos, se refiere aquí a la necesidad de determinar las características de la población a la cual va dirigido el material. La identificación de las conductas de entrada o conocimientos previos que debe poseer el alumno antes de trabajar con el material permite diseñar las estrategias para su uso. O sea, antes de utilizar el material, el profesor debe asegurarse que el alumno tenga los aprendizajes requeridos para alcanzar los objetivos previstos y de no ser así, debe planificar la forma que el alumno los alcance.

Por supuesto, si el material forma parte de una secuencia instruccional del diseño general, las conductas de entrada no son sino los objetivos que las anteceden en dicha secuencia. En relación a los requisitos, es necesario conocer las características de la población, tales como madurez, desarrollo social, nivel de escolaridad, etc., que son necesarias considerar al diseñar los materiales y que pueden afectar su creatividad. Los procesos cognoscitivos implicados en el aprendizaje, ya sean generales o específicos del conocimiento a lograr (codificación, elaboración, etc.) necesarios para el procesamiento de la información requerido en el aprendizaje, deben establecerse en esta fase, ya que determinarán luego los eventos adecuados para su facilitación.

Fase 3: A partir de las consideraciones anteriores se formulan los objetivos específicos, los cuales deben señalar la conducta que el alumno evidenciará luego de trabajar con el material. Estos objetivos deben ser organizados siguiendo la secuencia apropiada según el tipo de estructura implicada, de manera que el material se desarrolle siguiendo esa secuencia. (Obra.cit)

Fase 4: Esta fase comprende lo siguiente:

- (a) la determinación de las estrategias instruccionales,
- (b) la selección y organización del contenido y
- (c) la especificación de las variables técnicas del medio.

Determinación de las estrategias instruccionales, las cuales se definen como el conjunto de eventos instruccionales diseñados para cada una de las fases del proceso de aprendizaje, en función del tipo de resultado a alcanzar, y de los procesos cognoscitivos requeridos para el procesamiento de la información.

La estrategia depende de varios factores, entre ellos la modalidad de enseñanza (presencial o a distancia); el énfasis en la actividad, ya sea centrada en el docente o en alumno (socializada o individualizada); el grado de interactividad; las

fases del aprendizaje (motivación, aprehensión, etc.); los procesos internos implicados (expectativa, atención, etc.); los procesos para la adquisición, codificación, elaboración de la nueva información, entre otros. Consta de:

(a) La selección de los eventos específicos a ser presentados en el material, atendiendo a las fases del aprendizaje y a los procesos cognoscitivos que se desea facilitar. Por ejemplo, especificar cuál evento se utilizará para despertar la atención, cuál para facilitar la percepción selectiva, etc.;

(b) La determinación de la modalidad de presentación, es decir, la estructura mediante la cual es transmitido el mensaje. Por ejemplo, si el material seleccionado es impreso, especificar si será presentado de manera programada o de otra forma; si se trata de un programa audiovisual, determinar si será presentado como un documental, una dramatización, etc. y

(c) La decisión en cuanto al uso de instrucciones orientadoras, particularmente las propuestas por el docente-diseñador, tales como organizadores avanzados, resúmenes parciales y/o globales y preguntas adjuntas.

Selección y organización del contenido. Para ello deben tomarse en cuenta los objetivos a lograr, las características de la materia y las características de la población a la cual va dirigido el material. Las características del contenido guardan estrecha relación con las estrategias instruccionales; así, por ejemplo, un contenido altamente estructurado podría ser presentado a través de instrucción programada, forma que probablemente no se adapte a otros tipos de contenido menos estructurados.

Determinación de las variables técnicas. Implica diseñar técnicamente el medio correspondiente, tomando en cuenta sus características propias (p.ej. su estructura audiovisual) y su relación con los aspectos anteriormente señalados. En el caso de medios impresos, se refiere a la diagramación, tamaño de letras, uso de

ilustraciones, etc. En cuanto a materiales audiovisuales, se trata de los aspectos correspondientes a la imagen (color, grado de iconicidad, planos, ángulos), al sonido (planos, elementos, transiciones, etc.), tomando en cuenta los atributos inherentes a cada medio en particular, ya sean videos u otros, si se trata de multimedios los aspectos requeridos al tipo de software de autor, características de las pantallas, etc.

Fase 5. Evaluación formativa y sumativa. Estos procesos se deben diseñar en esta fase, aunque su desarrollo con el propósito formativo debe conducirse paralelamente al desarrollo de las fases de planificación y realización (Para la evaluación se presenta un procedimiento posteriormente). (Obra.cit)

2.7.4 Beneficios del Modelo Instruccional de Elena Dorrego

Entre los beneficios que aporta se encuentran los siguientes:

- Tiende un puente entre el campo educativo y el aspecto social, manteniendo el énfasis en el aprendizaje.
- Contribuye al éxito del aprendizaje del estudiante proporcionando una orientación más didáctica a las actividades y recursos involucrados.
- Permite asegurar la calidad, efectividad y consistencia de los materiales.
- Permite explotar apropiadamente la espontaneidad del alumno.
- Establece bases sólidas y formales para aplicar nuevas teorías y métodos instruccionales.

2.8 MARCO LEGAL

Los tópicos legales que soportan esta investigación están contenidos en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica de Educación (2009) y La Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (1998)

La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999), señala algunos principios generales relacionados con la educación, que apoya el deber ser de ésta, al plantear que:

Art. 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad.

Lo antes expuesto implica que la educación es integral, de calidad, gratuita y con igualdad de condiciones la cual está constituida como un deber y un derecho social para el desarrollo de la persona, de tal forma que la institución debe suministrar a los educandos un ambiente de armonía que les permita realizarse en entera libertad donde puedan exteriorizar sus opiniones de manera fluida y confiada permitiendo así abrir oportunidades de interactuar con disciplina.

De igual manera, se señala el siguiente artículo:

Art. 103: Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus actitudes, vocaciones y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos los niveles, desde maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario.

En atención al artículo anterior éste contempla el derecho que posee toda persona para desarrollarse y formarse socialmente, por lo que el Estado debe ofrecerle los recursos necesarios para avalar su educación en el marco social, dejando claro que el ámbito escolar proporciona una educación gratuita que está en función de la mejora del ser humano, en busca de su desarrollo independiente como un ente único.

En cuanto a la Ley Orgánica de Educación (2009), se encuentra el artículo

Artículo 3. La presente Ley establece como principio de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación la valoración y defensa de la soberanía, la formación de una cultura para la justicia social, el respeto de los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña.

Lo antes expuesto expresa de manera directa que la educación es partidaria del desarrollo pleno del ser humano, de modo que los integrantes de las escuelas tienen una labor fundamental que es, sencillamente, de educar para la convivencia como ciudadano con soporte en valores que le proporcionen las directrices para desenvolverse de manera sana en una sociedad que le reclama, en tal sentido es importante el desarrollo de la disciplina desde temprana edad para que el ambiente educativo sea agradable y esté adecuado para el aprendizaje.

En cuanto Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA 1998).

Artículo 53. “Todos los niños y adolescentes tienen derecho a la educación... recibir educación en una escuela, plantel o instituto oficial, de carácter gratuito y cercano a su residencia. Parágrafo Primero: El Estado debe crear y sostener escuelas ... que cuenten con los espacios físicos, instalaciones y recursos pedagógicos para brindar una educación integral de la más alta calidad... Parágrafo Segundo: La educación impartida en las escuelas, planteles e institutos oficiales será gratuita ...”

Confirma el derecho a la educación que posee la población infantil, la cual debe garantizar el desarrollo integral de la personalidad infantil. Al respecto, se infiere que hay que apoyar la formación de valores de responsabilidad en los educandos, para contar con ciudadanos aptos para la vida social, y que éstos puedan ser partícipes de una convivencia apegada al cumplimiento de normas.

Artículo 54. “Obligación de los Padres, Representantes o Responsables en Materia de Educación. Los padres, representantes o responsables tienen la obligación inmediata de garantizar la educación de los niños y adolescentes. En consecuencia, deben inscribirlos oportunamente en una escuela, plantel o instituto de educación, de conformidad con la Ley, así como exigirles su asistencia regular a clases y participar activamente en su proceso educativo”.

Este artículo expresa la responsabilidad de los padres para con los hijos en el área de educación, así como también expresa la exigencia que debe mantenerse para el cumplimiento de los deberes en su educación formal, tanto así que permita entablar relación bidireccional efectiva para desarrollarse de forma libre en una sociedad que le reclama como un actor protagónico

2.9 DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

Aprendizaje

Dentro de diversas concepciones, tienen en común que es un proceso mediante el cual el sujeto incorpora o modifica una experiencia a su presente conocimiento o destreza Schunk, D. (1997).

Clima escolar

Entendido como las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa. Martínez, E. (1998)

Comunidad educativa

Todos los agentes implicados en la dinámica de un centro. No sólo los docentes, alumnos, directivos y padres de familias sino a la administración local, asociaciones, empresarios y otras instituciones del entorno Martínez, E. (1998)

Estímulo

Todo cambio del medio o fracción de cambio que provoca una actividad determinada de un organismo. Los estímulos se reciben a través de tres sistemas sensoriales: el interoceptivo, el propioceptivo y el exteroceptivo Vigotsky, L. S. (1988).

Interpretación jurídica

En su sentido restrictivo se emplea para referirse a la atribución de significado a una formulación normativa en presencia de dudas o controversias en torno a un campo de aplicación. Decisión en torno al significado de un texto oscuro en una situación dudosa. (Guastini, 1999)

Lineamientos

Consideración de un conjunto de elementos de carácter, conceptual y jurídico, que expuestos de manera lógica y secuencial, pueden ser utilizados por los miembros de la comunidad educativa para administrar la disciplina escolar de NNA; dichos lineamientos están contruidos bajo el enfoque de los derechos humanos, en los principios de justicia, de la democracia participativa, protagónica, en una pedagogía liberadora y en una cultura de paz, que promueven el estímulo de valores de convivencia escolar. (Flores, 2010)

Mediación

Es un procedimiento extrajudicial escolar, no adversarial, de resolución de conflictos escolares, en donde un tercero neutral (llamado mediador o mediadora), facultado o facultada para el acto, y nombrado por miembros de la comunidad educativa, ayuda a las partes involucradas en un conflicto a negociar para llegar a un acuerdo rápido mutuamente aceptable. (Flores, 2010)

Medidas pedagógicas o consecuencias pedagógicas

Son el conjunto de resoluciones o de decisiones de carácter administrativo formuladas por los miembros de la comunidad educativa que construyeron el documento de normas de convivencia escolar, establecidas en el mismo para cada tipo de categoría de faltas de disciplina escolar, las cuales envuelven una conducta u obligación de hacer o no hacer, de dar, o cualquier otro acto, como consecuencia de la generación de responsabilidad. Estas consecuencias, surgen como resultado como resultado del desarrollo de un procedimiento disciplinarios o de un proceso de mediación o conciliación de conflictos escolares.

El fin de su aplicación es el fin del sistema de faltas de disciplina escolar, es decir, promover: cambios de actitudes positivas en los alumnos y alumnas, valores positivos en el aprendizaje y en la formación ciudadana, así como la promoción de la enseñanza de resolución de conflictos escolares de una manera pacífica, y por ende, el mejoramiento del proceso educativo. (Flores, 2010)

Normas de Convivencia Escolar

Es una herramienta pedagógica, construida de forma participativa por la comunidad educativa (estudiantes, maestros, profesores, personal obrero y administrativo, directivos, padres, representantes y familiares...) pensada y puesta en

práctica con la finalidad de: 1. Establecer y regularizar las relaciones de convivencia dentro de una institución educativa, mediante normativas y acuerdos que garanticen (...) un clima de confianza, respeto, no discriminación y dignidad entre todas las personas que integran una institución (...). 2. Establecer normas claras y mecanismos efectivos para resolver los conflictos de forma pacífica y mejorar las relaciones entre los niños, niñas, adolescente y adultos. (Saraiba y Trapani, 2009).

Tiene como objetivo, armonizar las relaciones de convivencia entre los diferentes actores de la comunidad educativa., siendo sus funciones básicas Orientar y estructurar los procedimientos necesarios en la administración de disciplina.; establecer la tipificación del marco de faltas y las consecuencias pedagógicas, así como el procedimiento para aplicarlas; proponer las posibles medidas pedagógicas para promover cambio de actitudes en el comportamiento; establecer paso a paso el proceso que debe llevarse a cabo para la aplicación de alguna medida disciplinaria, con la intención de que la ejecución, el proceso mismo y su desenlace no este condicionado por la visceralidad, susceptibilidad o subjetividad de quien esté en la responsabilidad de aplicarla; haciendo mucho más transparente y adecuado el acceso a la justicia en el centro educativo; determinar cómo deben desarrollarse el procedimiento o mecanismo de resolución de conflictos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación de este trabajo está orientada hacia un diseño de campo, entendida según el autor Palella (2010):

la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural, donde el investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pag.88)

De allí que, permite observar y recolectar las informaciones directamente en la realidad objeto de estudio, en su ambiente cotidiano, y en función del análisis e interpretación de los resultados de éstas indagaciones se diseñó un módulo instruccional dirigido a los docentes basado en la negociación para el manejo de la disciplina en los estudiantes

De igual manera vale recalcar que este trabajo se vale de la documentación para soportar los aspectos teóricos, por lo que se apoya en la investigación documental la cual según el autor Palella (2010), se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales- uno de, los ejemplos más típicos de esta investigación son las obras de historia. (pag.90)

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al problema relacionado con la disciplina en el aula en cuanto al proceso educativo de los estudiantes de bachillerato del Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” y en función de sus objetivos, se manejó el nivel de investigación denominado descriptiva, ya que la misma tiene como norte indagar directamente con los entes involucrados en el problema.

Según, el autor Arias (2012):

la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pag.24)

Desde esta perspectiva se aclara el sentido de la investigación descriptiva y sustenta la selección de ésta para el desarrollo de la presente investigación porque se realiza una explicación detallada de los aspectos del evento en estudio, por lo tanto, se señalan y define la problemática de disciplina en el aula, específicamente en los alumnos de bachillerato, describiendo en detalles los componentes del problema, sus síntomas y causas, para luego establecer un control de pronóstico expresado en una propuesta.

3.3 POBLACIÓN

Se define, como lo plantea Arias (2006), “La población, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para lo cual serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetos de estudios.” (p. 81). La presente investigación, toma como población el personal docente del Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” que está compuesto por cincuenta y un (51) profesores.

3.4 MUESTRA

La muestra es definida por Hernández (2010), como “Es una parte de la población de interés sobre la cual se recolectan datos.” (Pág. 78).

Se destaca que la muestra representativa de la población en estudio, en este caso los docentes, por ser un grupo mínimo de personas, las autoras consideran que la misma es de fácil manejo y no amerita la aplicación de cálculos estadísticos para tomar una muestra, por lo que se puede trabajar con la totalidad de la población la cual consta de cincuenta y un (51) profesores.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hurtado (2008) las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuestas a su pregunta de investigación. Se pueden mencionar como técnicas de recolección de la información: la encuesta, la observación directa, la entrevista, la lista de cotejo y el cuestionario.

Las técnicas a utilizar son las siguientes:

3.5.1 Observación Directa

Según Zapata (2006), redacta que la técnica de observación son pasos de los cuales se vale el investigador para ser parte presencial directo de los acontecimientos que estudia, sin participar, sin alterar o manipular los eventos.

Tomando en consideración lo antes expuesto se expresa que para la realización de la observación directa se empleó la lista de cotejo como instrumento de recolección de información, de modo que lo observado sea plasmado como una

forma responsable en el instrumento a tal efecto de expresar la vivencia y su incidencia.

3.5.2 Lista de Cotejo

Consiste en hacer una lista de los aspectos a observar relacionados con la investigación, y que permite recabar información relevante, en este sentido Fidias (2006) expresa que: “La lista de cotejo o de chequeo, también llamada lista de control o lista de verificación, es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada” (p. 70). En tal sentido, se registran solamente si se presenta o no el aspecto de la conducta, a lo largo de la sesión observada, sin embargo se utilizó con el fin de conocer aspectos relevantes que permitan promover la mejor redacción de la propuesta a desarrollar.

3.5.3 La Encuesta

En relación a la encuesta Sabino (2003), establece que: “La encuesta trata de requerir información a un grado socialmente significativo, sacar las conclusiones que se corresponderán a los datos recogidos.” (p.45) De tal manera que a través de la encuesta se exponen preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión específicos que tengan que ver con el hecho investigado. Se aplicó este procedimiento para establecer la disciplina expresada en el aula por los alumnos para el desarrollo educativo del adolescente.

3.5.4 El Cuestionario

El cuestionario, parafraseando a Fidias (2006), establece que: “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita, mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. (p.89)

Así mismo se señala que el cuestionario es un instrumento de investigación, que se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es decir, que es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa. No obstante, su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo, ya que el mismo es útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve, enmarcando de manera confidencial los datos que de él se obtengan, es decir se asegura la discreción en los datos suministrados por los encuestados, de tal manera que puedan responder a las interrogantes de modo abierta y con libertad, en tal sentido este instrumento consta de diecisiete (17) ítems.

3.5.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de los Datos

Para la interpretación y análisis de la información obtenida se utilizó la tabla de distribución de frecuencias “cuando se tiene una cantidad grande de observaciones se utiliza un tipo de tabulación de frecuente aplicación en estadística, la cual se conoce como distribución de frecuencia, considerada como la distribución para datos agrupados” (Hamdam, 2004, p. 77).

Una vez tabulados los datos suministrados, se procederá a plasmar la información de acuerdo a los resultados obtenidos para cada ítem, en una tabla estadística contentiva de encabezamiento, columna matriz y cuerpo. Así mismo, para representar los datos estadísticos se elaboraron gráficos tipo barras utilizando diversos colores para definir el porcentaje de cada característica específica, de igual manera se refleja el análisis de cada tabla estadística.

3.6 VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

Según Fidias (2006), “La validación consiste en seleccionar un número de personas expertas en el problema en estudio, para verificar la correspondencia entre cada uno de los ítems del instrumento y los objetivos de la investigación”. (p. 79).

Para validar los instrumentos de la investigación, se consultó a un grupo de tres expertos, con reconocida trayectoria en el campo educativo.

En toda investigación se concibe ineludible delimitar los procedimientos de orden metodológico que se pretenden, para intentar dar una respuesta a las interrogantes planteadas. En tal sentido, el marco metodológico, es la instancia que se refiere al momento operacional, y donde se ubica al detalle, el conjunto de métodos, técnicas y procedimientos que se utilizaron a lo largo de la recolección de la información.

Vale destacar que los especialistas que contribuyeron en la validación de los instrumentos son los siguientes profesionales: Neida Agostini, Oswaldo Rodríguez y Rosannie García.

3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Con la intención de resaltar los aspectos más importantes de esta investigación, se procedió a elaborar una operacionalización de variables. La operacionalización de variables, según Ramírez (1999), afirma que “... nos evita desviar nuestra investigación a la búsqueda de información no relevante y por lo tanto poco útiles para el logro de las metas propuestas”.(p.87).

En razón a lo expresado, establece que la operacionalización de variables, es primordial debido a que mediante ella se determinan los aspectos y elementos que se quieren conocer, cuantificar y registrar con el fin de llegar a conclusiones. Es por ello que se presenta el siguiente cuadro de variables de esta investigación:

Cuadro 1.- Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Fuente	Técnica	Instrumento	Ítems
Situación de indisciplina que impera en liceo.	Datos demográficos	Edad Grado de instrucción Años servicios	Docentes	Observación Encuesta	Cuestionario Lista de Cotejo	1,2,3,4,5
	Disciplina escolar	Conocimientos sobre disciplina escolar				7,13
	Comunicación entre docentes y estudiantes	Interacción docente – Estudiantes Comunicación				
Estrategias utilizadas por los docentes para el desarrollo de la disciplina	Formación docente	Actualizaciones docentes	Docentes	Observación Encuesta	Cuestionario Lista de Cotejo	1,2,3,4,5,6,12,17
	Estrategias innovadoras en el aula	Táctica novedosas				
	Técnica de la Negociación	Ganar-ganar Ganar-perder Estrategias de confrontación Estrategias de colaboración				
Beneficios que proporciona la negociación para el manejo de la disciplina en el aula	Dirección de la disciplina de los estudiantes en el aula	Ambiente de trabajo armónico Reglas dentro del aula Integración del grupo	Docentes	Observación Encuesta	Cuestionario Lista de Cotejo	8,9,10,11,12,14,15,16

Fuente: Autores (2013).

CAPÍTULO IV

**PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS
RESULTADOS**

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, los cuales fueron la lista de cotejo y el cuestionario dirigido a los docentes, lo que ofreció respuestas emitidas por los encuestados y así poder determinar sus mediciones.

4.1.- OBSERVACIONES DIRECTAS

En el desarrollo de esta investigación se llevaron a cabo observaciones a fin de cerciorarse de la actuación de los docentes en el plano de la disciplina escolar en sus actividades diarias, es así como se realizaron cuatro (4) visitas a cada docente en el recinto escolar con el propósito de obtener información directa de la realidad y así corroborar la realidad imperante. De igual manera, se verificó las estrategias empleadas por los docentes para el manejo de la disciplina escolar.

4.2.- LISTA DE COTEJO

De acuerdo a las observaciones realizadas en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava”, ubicado en Puerto La Cruz, éstas fueron registradas en la lista de cotejo, lo que permitió ordenar de manera sistemática los datos oportunamente recogidos en cada una de las visitas, en cuanto a la disciplina escolar.

A continuación se muestra la lista de cotejo con los registros considerados a partir de la observación directa:

**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DE LA LISTA DE COTEJO PARA
LAS OBSERVACIONES EN LAS AULAS.**

Cuadro 2 Lista de Cotejo aplicado a los docentes

Ítems	Aspectos a observar	SI	%	NO	%
1	Realiza diagnóstico sobre conductas emitidas por los estudiantes	17	33	34	67
2	Planifica proyectos alusivos a la mejora de la disciplina	20	39	31	61
3	Promueve en el aula el compromiso para la sana convivencia con sus estudiantes	18	35	33	65
4	Fomenta actividades para mantener la armonía en el aula de clase	19	37	32	63
5	Ejecuta acciones donde negocie con sus estudiantes un buen comportamiento	15	29	36	71
6	Incentiva en los estudiantes el valor de la convivencia	19	37	32	63
7	Contribuye con la formación de valores	23	45	28	55
8	Estimula en los estudiantes el buen trato	15	29	36	71
9	Propicia un ambiente de armonía y buena comunicación en el aula	18	35	33	65
10	Emplea acciones que propicien la disciplina escolar	20	39	31	61

Fuente: Autoras, 2013

4.2.2 Análisis General de los Resultados Obtenidos a través de la Lista de Cotejo para las observaciones en el aula.

Una vez hechas las observaciones en el ámbito educativo de los docentes en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava”, ubicado en Puerto La Cruz, se pudo evidenciar que solo el 33% de los docentes realiza diagnóstico sobre conductas emitidas por los estudiantes, lo que realizan al inicio del año escolar tomando en consideración los aspectos resaltantes en el estudiante, inclinándose por lo académico.

En cuanto a la Planificación de proyectos, 39% emplea temas alusivos a la mejora de la disciplina, mientras que 61% no se muestra interesado en abordar el tópico, y prefiere inclinarse por otros temas académicos por considerar que la disciplina no tiene que ver directamente con su quehacer.

Así mismo, en el ítem de la promoción del compromiso para la sana convivencia 35% de los docentes se siente responsable de ser ente promotor del desarrollo de la convivencia, mientras que 65% se muestra ajeno a establecer compromisos de comportamientos con sus estudiantes para que se desenvuelvan de manera operativa en sociedad.

Ahora bien, 37% de los docentes fomenta entres sus estudiantes actividades para mantener la armonía en el aula de clases, expresando con ello que un clima de afectividad e integración mejora el proceso educativo, no obstante 63% representa lo contrario, expresando con su actitud que no le importa el ambiente del aula como un espacio para la interrelación.

En atención a la ejecución de acciones negociadoras 29% de los docentes se mantiene activo buscando de manera efectiva negociar con sus estudiantes un buen comportamiento, mientras que 71% no apuesta por esta acción pues considera que no es saludable negociar con el estudiantado, ya que le resta autoridad.

37% de los docentes se considera agente de motivación por lo que incentiva de manera constante el valor de la convivencia como aquel que los envuelve a todos, manejando así en el aula que una vez que cada persona reúna valores los pondrá en práctica con su convivencia, mientras que 63% se mantiene ajeno al desarrollo efectivo de las interrelaciones en armonía.

De igual manera, se expresa que 45% participa en la formación de valores con su colaboración, porque considera que la misma es importante, sin embargo sigue a otros no lo hace por iniciativa propia, mientras que 55% expresa que no realiza contribuciones al respecto por no tener una guía clara para su ejecución.

29% de los docentes observados estimula a los estudiantes en relación al buen trato, demostrando con ello la importancia de la convivencia y la disciplina, no obstante 71% no le atribuye importancia al buen trato destacando con ello que se mantiene en el área académica impartiendo contenidos sin darle importancia a la disciplina y la convivencia.

Ahora bien, 35% de los docentes en sus actividades diarias Propicia un ambiente de armonía y buena comunicación en el aula, mientras que 65% no aprecia la importancia del ambiente agradable en las faenas diarias, lo que sin duda estropea el estudio y la calidad del proceso educativo.

En cuanto a las acciones que cada uno de los docentes emplea en el aula que propicien la disciplina se observa que 39% de ellos maneja algunas estrategias que ofrecen resultados satisfactorios en pro de una sana convivencia, mientras que 61% no le otorga la debida importancia destacándose así su desinterés por el desarrollo de la convivencia negociando la disciplina.

A continuación se presenta el cuestionario aplicado a la población del estudio:

4.2.2 Procedimiento y Análisis de los Datos Obtenidos a través del Instrumento aplicado a los docentes.

Cuadro. 3

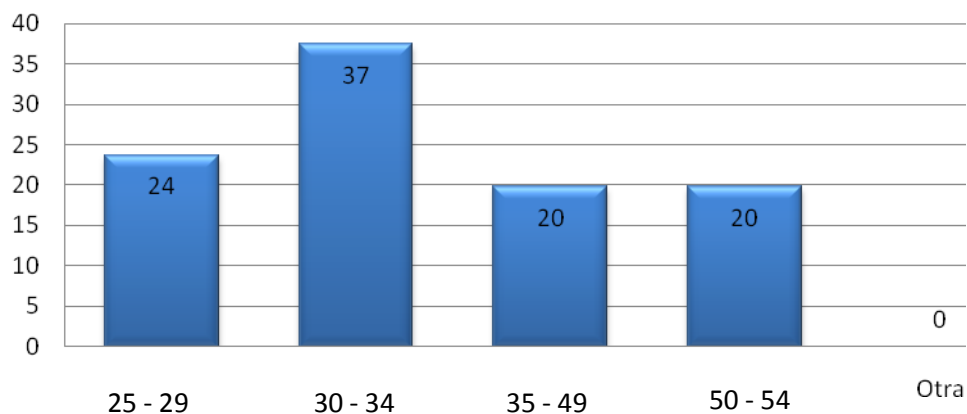
4.3 CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Edad

Categoría	Fa	%
25 – 29	12	24
30 – 34	19	37
35 – 49	10	20
50– 54	10	20
Otra	0	0
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

Gráfico 1. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Edad



Análisis:

De acuerdo a los datos arrojados, se puede apreciar que el 37% poseen edades entre 30 y 34 años, el 24% de los docentes tienen entre 25 y 29 años de edad, un 20% posee entre 36 y 45 años de edad, y otro 20% tiene entre 46 y 55 años de edad.

Por lo que se ha podido comprobar, los docentes más jóvenes consideraban que para una buena enseñanza es necesario que los profesores sean innovadores, ya que éstos piensan que en las primeras etapas en ejercicio están motivados, ilusionados y esto influye en el rendimiento académico de los alumnos y por ende en el control de la disciplina escolar, teniendo en cuenta que en los primeros años de educación media, los profesores son para los alumnos un modelo a imitar. Por otro lado, los docentes mayores valoran más la experiencia docente, considerando necesario, para ellos, que los alumnos tengan profesores con suficiente experiencia para su correcto rendimiento. Éstos, al mismo tiempo, opinan que los profesores maduros rinden más que los más jóvenes.

Cuadro. 4

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Grado de instrucción

Categoría	Fa	%
Bachiller	4	8
Bachiller Docente	8	16
Pregrado en Educación	20	39
Post grado en Educación	17	33
Doctorado	2	4
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

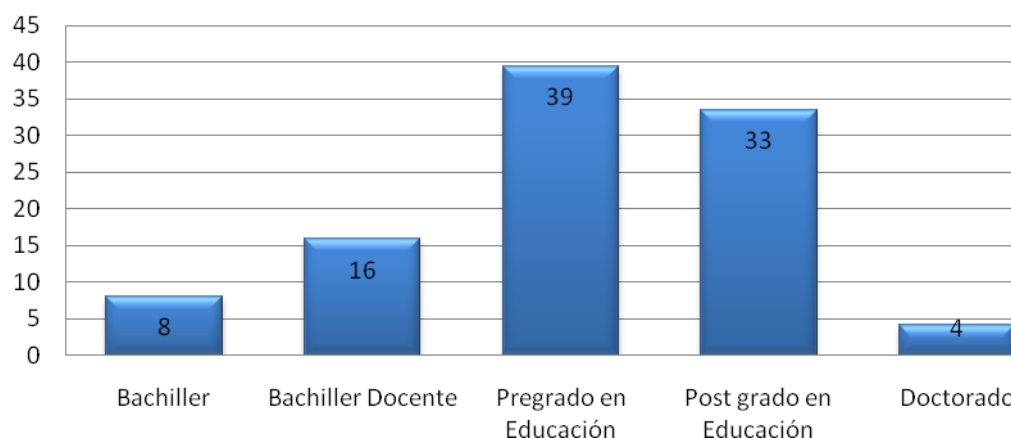


Gráfico 2. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Grado de instrucción

Análisis:

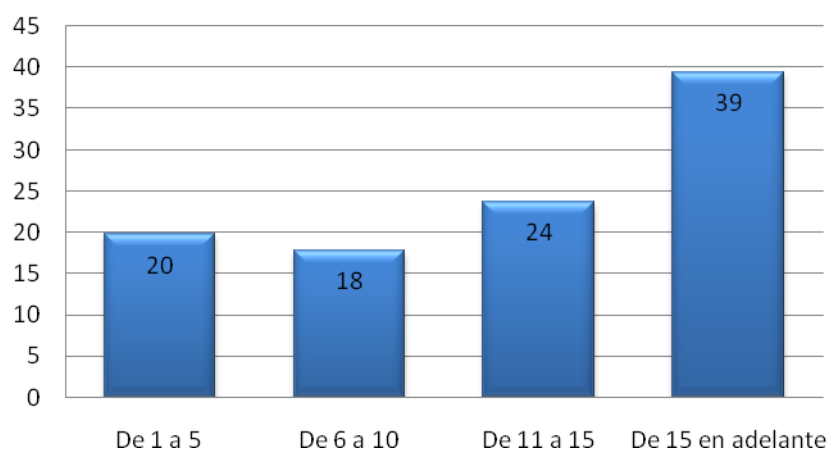
De los datos arrojados se evidencian 39% poseen pregrado en educación, 33% han alcanzado postgrado en educación, 16% son bachiller docente, 8% son bachilleres y el restante 4% están finalizando estudios doctorales.

Por lo descrito vale mencionar que la formación de cualquier docente es imprescindible para el trato con personas que estarán bajo su tutela en cuanto aprendizaje, de modo que es sumamente importante que éstos posean conocimientos, también es indispensable ética y conciencia para desenvolverse de manera positiva con sus educandos.

Cuadro. 5

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Años de servicio

Categoría	Fa	%
De 1 a 5	10	20
De 6 a 10	9	18
De 11 a 15	12	24
De 15 en adelante	20	39
Total	51	100



Fuente: Autores (2014)

Gráfico 3. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Años de servicio

Análisis:

Las respuestas emitidas por los docentes en este plano, expresan que 39% poseen de 15 años en adelante de experiencia, 24% de 11 a 15 años, 20% de 1 a 5 años y 18% de 6 a 10 años de servicio en la educación.

Tal pareciera que a muchos les importa la experiencia del docente porque piensan que lo es todo, sin embargo bien vale la pena comentar que el hecho de tener tiempo de servicio no le otorga la calidad humana ni mucho menos las habilidades para enfrentarse a la cotidianidad, valdría mejor considerar su formación como persona y el compromiso que tiene con su rol.

Cuadro. 6

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Señale cuales actividades de actualización ha realizado?

Categoría	Fa	%
Foros	3	6
Talleres	26	51
Cursos especiales	2	4
Aulas Pacificas	5	10
Disciplina Escolar	2	4
Violencia Escolar	12	24
Buen trato	1	2
Especifique	0	0
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

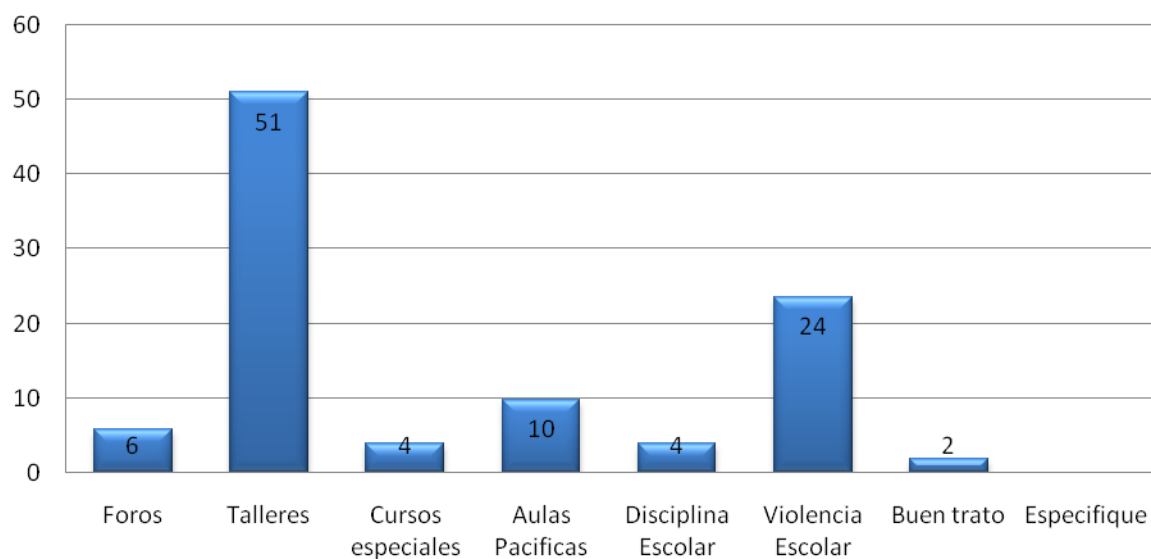


Gráfico 4. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Señale cuales actividades de actualización ha realizado?

Análisis:

De acuerdo a los resultados 51% de los docentes han realizado talleres para su actualización, mientras que 24% ha asistido a jornadas de Violencia Escolar, 10% ha recibido formación sobre el tema de aulas pacíficas, 6% ha recibido formación a través de foros, 4% ha asistido a cursos especiales, así mismo 4% ha recibido información de lo que implica la disciplina escolar y 2% recibió lo concerniente al buen trato en la escuela.

En atención a lo antes expuesto es importante acotar que la actualización de los docentes es un aspecto de marcada relevancia, por cuanto les prepara para un camino de calidad en función de la educación, tomando en consideración que deben ser multiplicadores de un proceso educativo centrado en el pensar, en el darle solución a los problemas cotidianos y no ser parte del problema, donde se enfoquen y desarrollen como entes de cambio que apuestan por una mejora continua, en tal sentido, se debe orientar a los docentes para su actualización a través de múltiples actividades.

Cuadro. 7

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Cuáles son las razones por las cuales debe mantener su formación al día?

Categoría	Fa	%
Para el mejor manejo del aula	4	8
Para no estresarme	2	4
Para cumplir con la jornada de manera tranquila	13	25
Para lograr un mejor rendimiento de los estudiantes	17	33
Para tener dominio del tema a impartir	12	24
Para estar actualizado sobre diferentes temas.	3	6
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

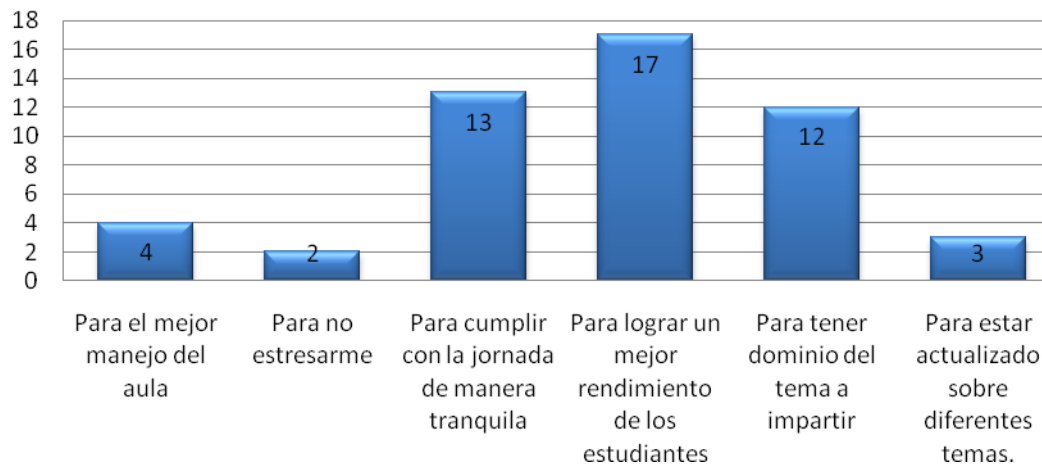


Gráfico 5. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Cuáles son las razones por las cuales debe mantener su formación al día?

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos, 17% de los encuestados refiere que la razón por la cual debe mantener su formación al día es para lograr un mejor

rendimiento de los estudiantes, 13% afirma que es para cumplir con la jornada de manera tranquila, 12% expresa que es para tener dominio del tema a impartir, 4% alega que es para el mejor manejo del aula, 3% para estar actualizados sobre diferentes tópicos y 2% para no estresarse.

En este sentido es pertinente referir que la formación en el profesorado debe ser vital, de modo que pueda nutrirse y enfocarse hacia la transformación, en este sentido, como responsables de la formación y la de los futuros educadores cada uno debe apropiarse de una postura que le permita tomar en cuenta lo múltiple, diverso y dinámico de la realidad educativa, en atención a la práctica pedagógica; siempre con una sensibilidad tal que permita atender la subjetividad del otro.

Cuadro. 8

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Sus actualizaciones han sido en el área educativa?

Categoría	Fa	%
SI	47	92
NO	4	8
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

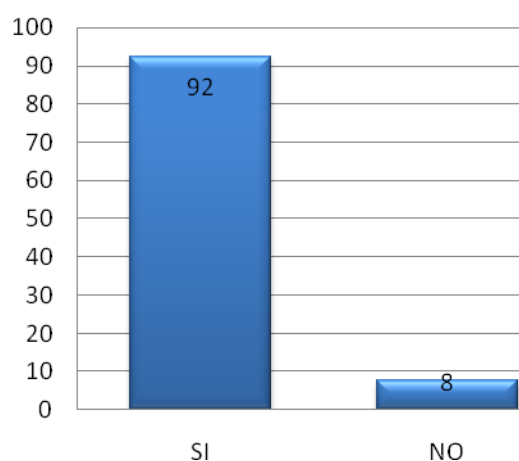


Gráfico 6. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Sus actualizaciones han sido en el área educativa?

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos, 92% de los docentes respondieron de la manera positiva en relación a que las actualizaciones que realizan son referidas al área educativa, no obstante 8% expresó que no todas han sido específicamente en el área de la educación.

Cabe señalar al respecto, que en las normativas existentes, específicamente en el Art. 97 de la Ley Orgánica de Educación, se establece la Obligatoriedad del Estado Venezolano, a través del Ministerio de Educación, de desarrollar Programas

permanentes de actualización de conocimientos, especialización y perfeccionamiento profesional; del mismo modo, los artículos 139 y 140 del Reglamento para el Ejercicio de la Profesión Docente establecen estos principios como derecho y obligación de los docentes en servicio, destacando que la formación y capacitación se desarrollará en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijando políticas y estableciendo programas permanentes de actualización, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia, así como estableciendo un régimen de estímulos y facilidades, sistemas especiales de acreditación, estudios a distancia, becas y créditos educativos, a los fines de la aplicación de los programas permanentes.

En atención de lo antes expuesto, es pertinente señalar que la transformación de la profesión de docente tiene que surgir de una reflexión respecto a qué se espera de ella en el siglo XXI, tal aspecto tiene que ver literalmente con sus competencias básicas de modo que desarrolle potencialidades en el proceso educativo congruentes con las exigencias del entorno, es decir que pueda cubrir las necesidades de una sociedad demandante, de tal manera que los docentes deben estar conscientes de su rol, de las propias características que debe asumir para ser parte integral de un proceso que amerita de su dedicación y vocación de servicio.

Cuadro. 9

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿considera usted que en la institución los estudiantes presentan un buen comportamiento?

Categoría	Fa	%
SI	5	10
NO	46	90
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

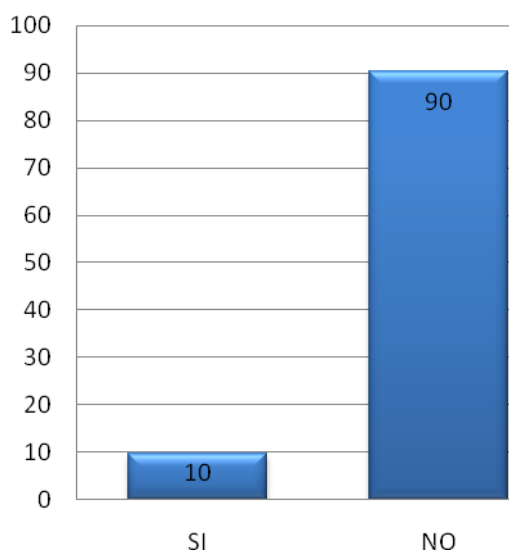


Gráfico 7. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted que en la institución los estudiantes presentan un buen comportamiento?

Análisis:

La gráfica refleja que 90% de los encuestados expresa que los estudiantes pertenecientes a la institución objeto de estudio no presentan un buen comportamiento, mientras que 10% afirma que los discentes mantienen comportamientos ajustados a las normativas de la institución reflejando con ello conductas adecuadas.

Ahora bien, es importante resaltar que los profesores en la educación media tienen que enfrentarse a un desafío que puede ser más difícil que sus funciones docentes regulares: tratar con adolescentes. A medida que estos adolescentes crecen y empiezan a disfrutar de las trampas de la adolescencia pueden ser difíciles de manejar con respecto a su comportamiento. Por lo que es relevante para los profesores establecer ciertas expectativas de comportamiento en el aula para que se reúnan los estudiantes de secundaria.

Todos estos comportamientos que perciben y viven los profesores en el aula y fuera del aula da una idea de la vida de los Centros escolares y de la vida en el aula. La necesidad de un plan de convivencia es indispensable y necesario, un plan de trabajo y una premisa para elaborarlos y llevarlos a la práctica es la de disminuir al máximo los conflictos.

Cuadro. 10

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué conocimientos posee usted sobre negociación aplicada a la disciplina?

Categoría	Fa	%
Poco	35	69
La negociación es efectiva	5	10
Ofrece excelentes resultados	7	14
Ninguno	4	8
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

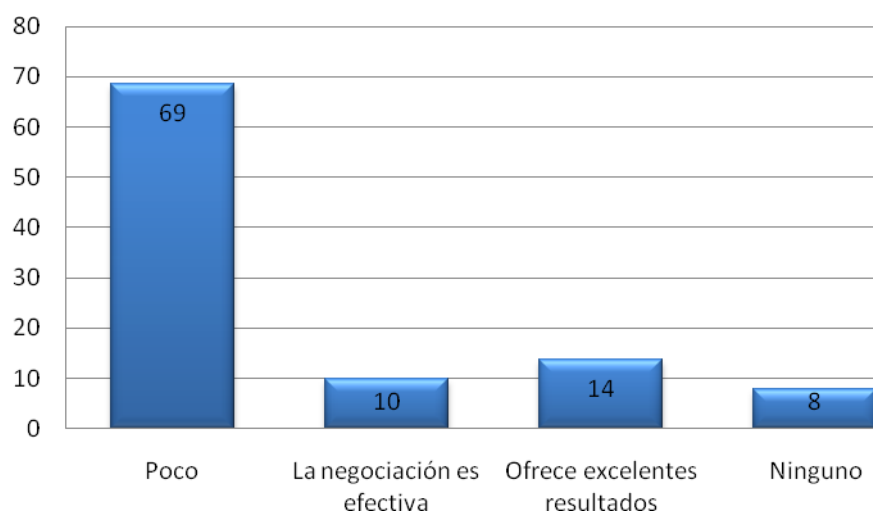


Gráfico 8. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué conocimientos posee usted sobre negociación aplicada a la disciplina?

Análisis:

En atención a la gráfica se puede visualizar que los resultados fueron los siguientes: 69% afirma tener pocos conocimientos sobre la negociación para ser aplicada a la disciplina, 14% reconoce que ofrece excelentes resultados, 10% sostiene

que la negociación es efectiva en la disciplina y 8% refiere que no posee conocimiento alguno sobre el tópico, tales resultados expresan que los docentes no están seguros sobre la incidencia que tiene la negociación como estrategia para el manejo de la disciplina, por lo que es importante recalcar que esta investigación tiene como norte ofrecer sus beneficios.

Cabe destacar, a los argumentos anteriores que es inevitable inferir que los docentes mantienen una actitud distanciada a esta estrategia por el hecho de implicar interrelación con el estudiante, aspecto que de alguna manera opaca el rol del docente, quien debe estar dispuesto a los cambios como agente transformador y defender ese trabajo bilateral con el discente en el aula de clase, en tal sentido es momento propicio para que el docente recurra a las estrategias novedosas para crear un ambiente propicio para el proceso de enseñar.

Cuadro. 11

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Maneja la negociación en el aula como estrategia para controlar la disciplina.

Categoría	Fa	%
SI	11	22
NO	40	78
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

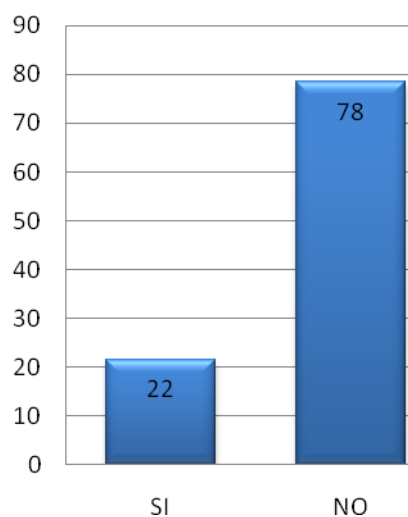


Gráfico 9. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: Maneja la negociación en el aula como estrategia para controlar la disciplina.

Análisis:

78% de los encuestados refiere que no maneja la negociación en el aula como estrategia para controlar la disciplina, mientras que 22% la emplea en el aula, lo que sin duda se toma en consideración como un aspecto de cuidado en la relación docente estudiante, por cuanto estos dos personajes deben actuar en consonancia para

establecer un ambiente uniforme y cordial que esté en función de la disciplina en la institución.

En virtud de lo anterior, se requiere que esa formación a la cual el docente ha sido expuesto y que obtuvo, es importante que aflore con una concepción actualizada y vanguardista para que adopte nuevas e innovadoras estrategias que le permitan ser multiplicadores de una enseñanza sustentada en la interacción, comunicación y tolerancia, donde interesa el pensar crítico y la emisión de opiniones por parte del estudiantado.

Cuadro. 12

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la negociación para controlar la disciplina en el aula ofrece beneficios?

Categoría	Fa	%
SI	27	53
NO	24	47
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

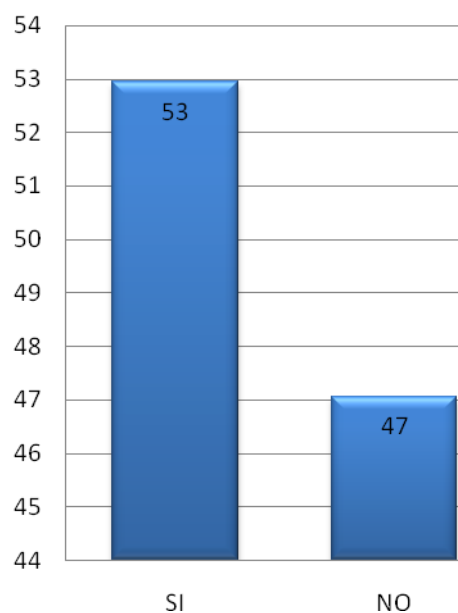


Gráfico 10. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la negociación para controlar la disciplina en el aula ofrece beneficios?

Análisis:

De acuerdo a los datos arrojados el 53% de los docentes refiere que considera a la negociación para controlar la disciplina en el aula ofrece beneficios, mientras que

47 % expresa que no considera a la negociación como una estrategia para solventar la poca disciplina existente en el plantel.

La negociación es una actividad periódica y común para todas las personas. En cualquier plano, desde el entorno familiar hasta el interorganizacional, existen recursos y ventajas que se desea obtener y son manejados o poseídos por otros individuos. La negociación se impone como el mejor medio para lograr solucionar conflictos, obtener beneficios de otros y mantener relaciones. De hecho, se reconoce que existen múltiples juicios acerca de las negociaciones y en ocasiones algunos equívocos. En tal sentido, el proceso educativo en la educación media general puede sacar provecho esta herramienta para solventar algunas situaciones de indisciplina dentro y fuera del aula de clases.

Cuadro. 13

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted la negociación para desarrollar un proceso de comunicación efectivo con los estudiantes?

Categoría	Fa	%
Totalmente en desacuerdo	35	69
En desacuerdo	2	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12
De acuerdo	3	6
Totalmente de acuerdo	5	10
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

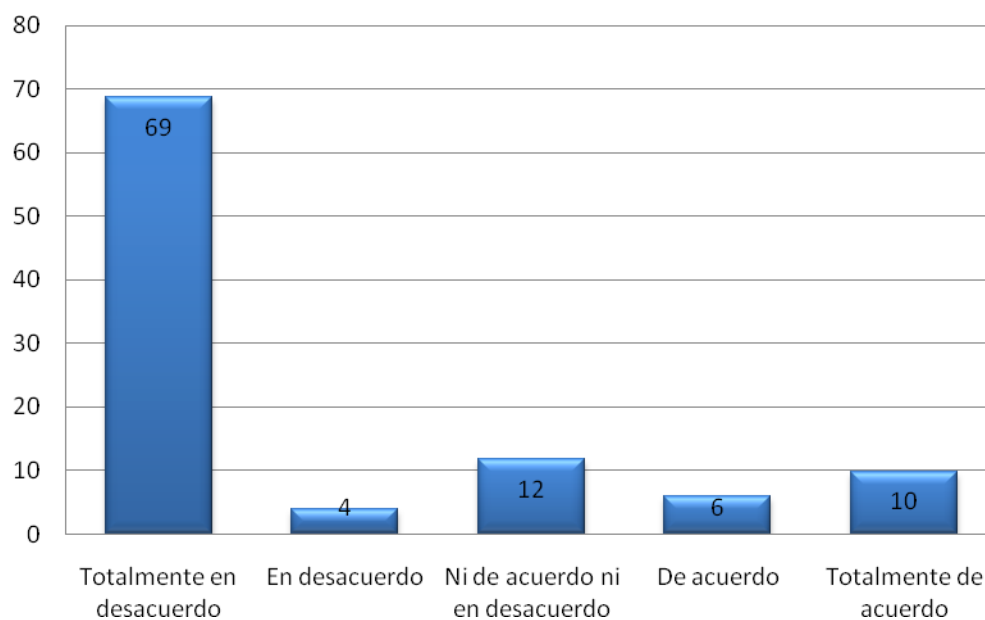


Gráfico 11. Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted la negociación para desarrollar un proceso de comunicación efectivo con los estudiantes?

Análisis:

En función de los datos arrojados en la aplicación del cuestionario para este ítems, 69% de los encuestados sostiene estar en total desacuerdo en considerar a la negociación para desarrollar un proceso de comunicación efectivo con los estudiantes, 12% se muestra indeciso, 10% asume la negociación como una estrategia efectiva para el proceso de negociación, 6% manifiesta estar de acuerdo y el restante 4% expresa estar en desacuerdo simplemente.

Es importante referir que negociar es un acto integral de comportamiento y en él, el negociador debería saber cuáles son sus habilidades, sus debilidades y fortalezas, con el fin de poder apoyar o ser apoyado en un equipo de trabajo. De modo que el negociador posee una brecha amplia que le permite ser el que dirige la negociación, en este caso posee habilidades necesarias para interrelacionarse con el estudiantado y conciliar acuerdos en cuanto a su disciplina, ahora bien, el docente que no apuesta por esta estrategia sin duda forma parte de un colectivo que invierte en lo obsoleto y no incursiona en lo vanguardista.

En este sentido, para que la comunicación, cualquiera que sea su objetivo, tenga éxito; el emisor debe transmitir un mensaje claro y el receptor percibirlo con la misma eficacia. En las negociaciones, los papeles de emisor y receptor varían rápidamente, en tanto transcurren como conversaciones dinámicas, por lo que se acrecienta la necesidad de emitir información clara y precisa; poniendo especial atención en el mensaje.

Cuadro. 14

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué técnicas de negociación ha implementado usted para realizar un trabajo en armonía con los estudiantes?

Categoría	Fa	%
Ganar-ganar	4	8
Ganar-perder	12	24
Estrategia de confrontación	1	2
Estrategia de colaboración	7	14
Ninguna	27	53
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

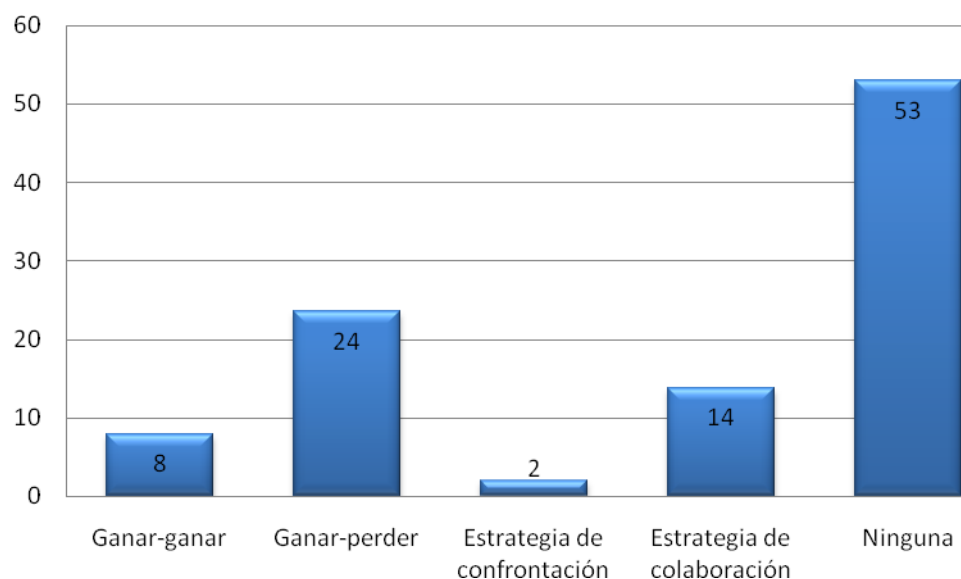


Gráfico 12 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué técnicas de negociación ha implementado usted para realizar un trabajo en armonía con los estudiantes?

Análisis:

En función de los resultados se evidencia que 53% de los docentes encuestados responde que utiliza ninguna técnicas de negociación para realizar un trabajo en armonía con los estudiantes, 24% refiere que utiliza ganar-perder, 14% afirma que ha usado estrategias de colaboración, 8% utiliza ganar-ganar y 2% estrategias de confrontación

A la luz de los resultados es evidente que en la población estudiada no hay un desarrollo de competencias docentes acordes a la negociación, por un lado esto puede obedecer a que los mecanismos de instauración de nuevas estrategias no han sido los adecuados.

Ahora bien, vale referir al respecto que la población encuestada está alejada de la propuesta de incluir la negociación en el plano educativo, ya que sus intereses están en otro orden de ideas, por lo que es preciso acotar que la interrelación del docente con el estudiantado es importante, y no será vista de otra manera hasta tanto el docente, quien es el profesional, no deponga sus actitud desafiante y asuma una posición empática con los demás.

Cuadro. 15

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Posee conocimiento sobre disciplina escolar?

Categoría	Fa	%
SI	25	49
NO	26	51
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

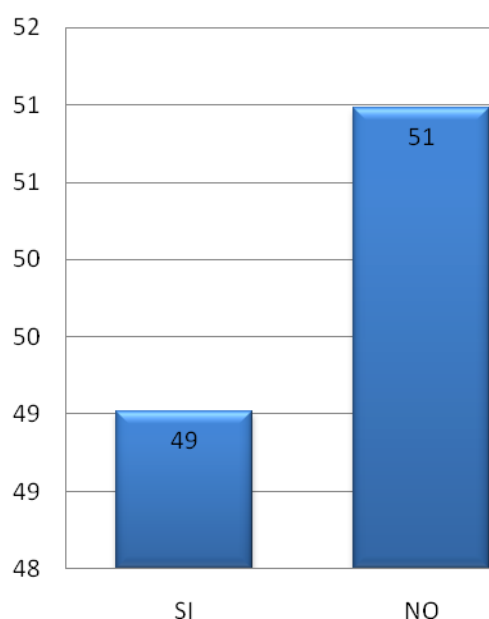


Gráfico 13 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Posee conocimiento sobre disciplina escolar?

Análisis:

Tomando en consideración los resultados se observa que 51% de los docentes refiere no poseer conocimiento sobre la disciplina escolar, mientras que 49% expresó si tenerlos, queda claro que existe una confusión con las terminologías, lo que es

grave en el plano educativo que docentes no expresen de manera convincente una formación que es obvia, sin duda sus intereses son otros.

Desafortunadamente para la gestión de la disciplina en el aula, el profesorado se apoya en sus habilidades innatas y medios inmediatos, llevándola hacia un fracaso seguro. Estrela (2005) muestra cómo las intervenciones de los maestros en disciplina del aula, tienen fundamento en su intuición y experiencia más que en la aplicación sistemática de una teoría psicológica o pedagógica, por ende, tales acciones resultan limitadas. Asimismo Lepage (2005), evidencia que sólo el 18% de los maestros desarrollan habilidades para la gestión y control de grupos durante la formación inicial, contra un 82% que las adquiere durante el desempeño profesional. Ante estos acontecimientos, resulta incuestionable señalar que las intervenciones del profesorado conexas a la disciplina del aula, confinan una fuerte injerencia de creencias, intuiciones y sentido común, disminuyendo las posibilidades de operarla profesionalmente. No es de extrañar entonces que la indisciplina en clase se agudice. Más el panorama no es irremediable, las investigaciones de Gotzens (1997), argumentan que los problemas de indisciplina tienen solución, siempre y cuando se recurra a las orientaciones adecuadas.

Cuadro. 16

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Según sus conocimientos qué fomenta la disciplina?

Categoría	Fa	%
Valores	22	43
Buen Comportamiento	20	39
Madurez	9	18
Total	51	100

Fuente: Autores (2014)

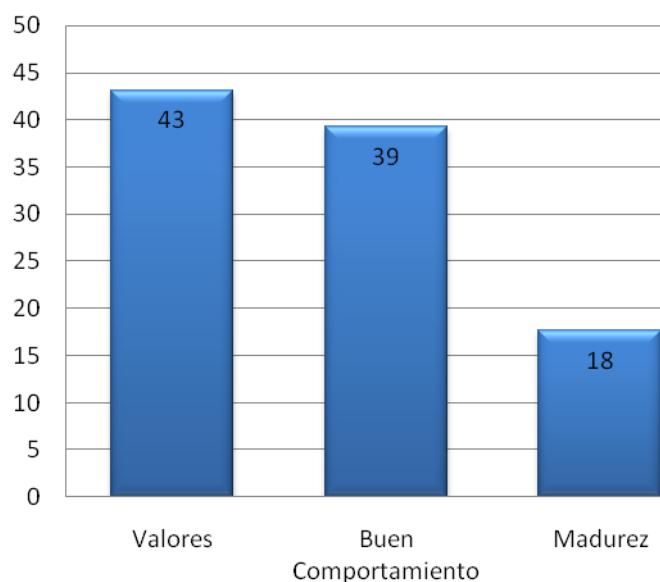


Gráfico 14 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Según sus conocimientos qué fomenta la disciplina?

Análisis:

43% de los docentes expresó que la disciplina fomenta valores, 39% manifestó que es el buen comportamiento y 18% alega que madurez. En este orden de

ideas los docentes manejan percepciones distintas en relación al tópico de la disciplina, aspecto que genera inquietud por parte de las autoras.

Ahora bien, parafraseando a Lepage (2005), los adolescentes aprenden al recibir disciplina en la escuela es cómo ganar y dar respeto. Al respetar los límites y las reglas establecidas para ellos, y al aceptar la disciplina cuando no lo hacen, los adolescentes aprenden a respetarse a sí mismos y a los que tienen autoridad. A su vez, esto les ayuda a ganarse el respeto de sus maestros y de otros con autoridad sobre ellos. Este respeto es un beneficio colateral de la disciplina en la escuela para los adolescentes.

De igual manera, hay que señalar que los adolescentes necesitan aprender a establecer sus propios límites. Así como los adultos, necesitan saber cómo manejar sus relaciones, su tiempo y organizar sus horarios de trabajo y de vida. Ellos aprenden cómo hacer esto, en parte, en la escuela, aprendiendo a seguir los límites establecidos para ellos y al hacer frente a las consecuencias que vienen por no hacerlo. Al esperarse que entreguen la tarea a tiempo y que esté hecha de acuerdo a las especificaciones, van a aprender la disciplina que les servirá en su vida adulta.

Cuadro. 17

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la comunicación entre usted y sus estudiantes es efectiva?

Categoría	Nunca	%	A veces	%	A menudo	%	Muy a menudo	%
Desde el primer día, establezco las normas que se deben seguir en mi clase	12	24	15	29	10	20	14	27
El primer día de clase debato con mis alumnos las normas de convivencia y las hacemos explícitas	7	14	9	18	15	29	20	39
Soy puntual para comenzar mis clases	15	29	20	39	10	20	6	12
Ante cuestiones que amenazan la convivencia de la clase intervengo rápidamente	16	31	10	20	11	22	14	27
Utilizo los castigos porque me suelen dar buen resultado y mantengo el orden en la clase	7	14	18	35	15	29	11	22
Siento a los alumnos de forma estratégica para poder tenerlos controlados	7	14	18	35	12	24	14	27
Me siento impotente para mantener el orden en clase	14	27	15	29	16	31	6	12

Fuente: Autores (2014)

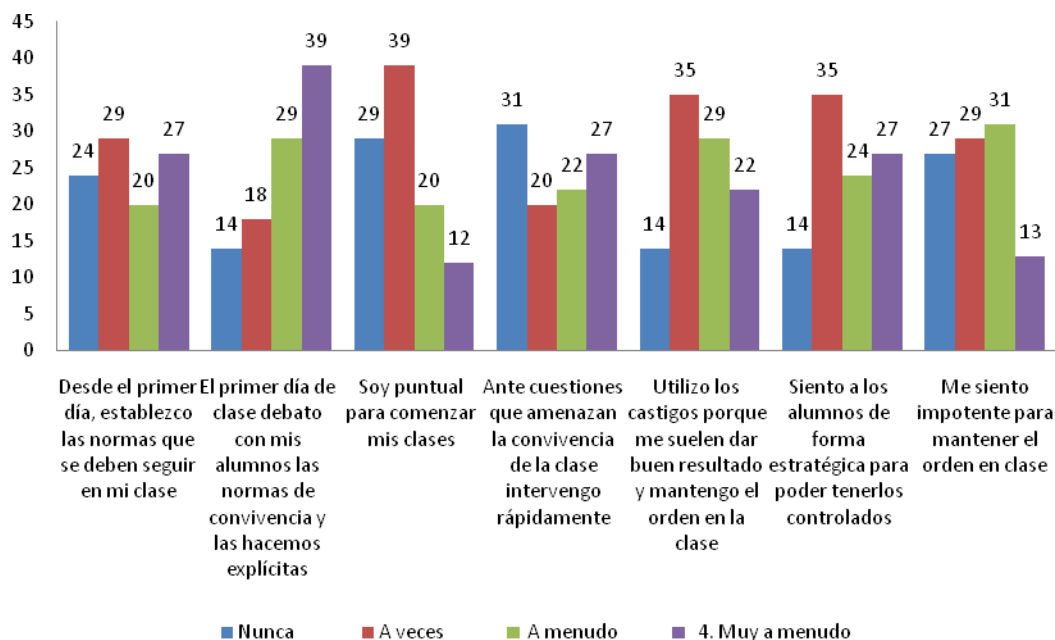


Gráfico 15 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera que la comunicación entre usted y sus estudiantes es efectiva?

Análisis:

De acuerdo a lo expresado en el gráfico, se observa que 29% a veces los docentes establecen las normas el primer día de clase, 27% esboza que lo realiza muy a menudo, 24% alega que nunca lo hace, lo que sin duda es preocupante, y el restante 20% lo realiza a menudo. Contrastando tales aseveraciones, vale recalcar que el primer día de clase los docentes establecen las normas, lo que según el estudio realizado es poco provechoso, ya que ellos no son considerados como parte de la discusión de normas. De igual manera, se acota que hay puntos de vistas encontrados.

Ahora bien, en cuanto al ítems sobre discutir las normas entre docentes y estudiantes, 39% lo realiza muy a menudo, lo que implica que toma en cuenta al estudiante, 29% alega que a menudo, interesante resultado, ya que expresa interés de los docentes por la participación de los estudiantes, 18% manifiesta que lo realiza a veces y 14% señala que nunca, lo hace, lo que sin duda mantiene un desequilibrio en

el desarrollo de la disciplina, es ahí cuando el estudiante se siente a la deriva e incursiona en el no seguimiento de normas.

Este ítems sobre la puntualidad del docente lo enmarca como modelo a seguir, de ahí que el estudiante lo respete, pues bien 39% respondió que a veces es puntual, 29% señaló nunca ser puntual, 20% manifestó que lo realiza a menudo y 12% muy a menudo, vale destacar que este aspecto es notorio para el estudiante y el docente puede hundirse en ser para ellos un modelo negativo.

El ítems sobre la intervención inmediata del docente ante conflictos 31% manifestó que nunca es oportuna en su intervención, 27% refiere que muy a menudo interviene para propiciar armonía, 22% alega que a menudo lo realiza y el restante 20% expresó que lo hace a veces, este aspecto denota cuán importante es para el docente la armonía y la disciplina en el aula de clases, por lo tanto su intervención oportuna demuestra a sus estudiantes su responsabilidad y atención a la convivencia.

En relación al ítems sobre la aplicación de castigos porque le dan resultados satisfactorios, 35% manifestó que a veces hace uso de los castigos, 29% expresa que los imparte a menudo, 22% refiere que lo hace muy a menudo y 14% informa que nunca ha recurrido a los castigos para mantener el orden en clase.

Ahora bien, con relación al ítems de colocar a los estudiantes de manera estratégica para mantener el control en el aula de clases, 35% refiere que a veces recurre a esta estrategia, 27% alega que lo hace muy a menudo, 24% respondió que realizarlo a menudo y 14% manifestó nunca recurrir a tal evento, de hecho se ha mencionado que existen dos ideas con relación al cambio de lugar de los estudiantes en el aula, donde refieren que es una estrategia y otros alegan que puede interferir con el aprendizaje del joven.

Así mismo, con respecto al ítem de sentirse importante para mantener el orden en el aula de clases, 31% manifiesta que a menudo lo considera, 29% expresa sentirse así a veces, 27% alegó nunca considerarse importante, pues no ofrece beneficios como tal, y el restante 13% sostiene sentirse importante muy a menudo.

Sin duda la relación entre estudiante y profesor es sumamente relevante que sea positiva, pues propicia un ambiente de armonía, ya que trabajan en conjunto, donde el estudiante es parte fundamental de su proceso educativo y el docente cumple una función libre y provechosa, de modo que los estudiantes deben tomar conciencia que el proceso educativo es bidireccional. Por su propio bien, no pueden limitarse a ser meramente receptivos. Son los mejores críticos que pueden tener los docentes, quienes tienen obligación de escucharlos y valorar sus propuestas.

Este intercambio debe realizarse en un clima cordial por ambas partes, ya que solamente se obtienen frutos cuando se trabaja en un ambiente de tranquilidad y tolerancia mutua, benéfico para todos los involucrados en la tarea. El propósito de la educación es establecer una relación de ayuda para que educadores y educandos a través de su experiencia dentro del fenómeno educativo, cumplan una parte de su misión de ser hombres, y se preparen para ir cumpliendo las etapas de la vida.

Cuadro. 18

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted que mantiene una buena relación docente- estudiante?

Categoría	Fa	%
SI	28	55
NO	23	45
Total	51	100

Fuente: Autoras (2014)

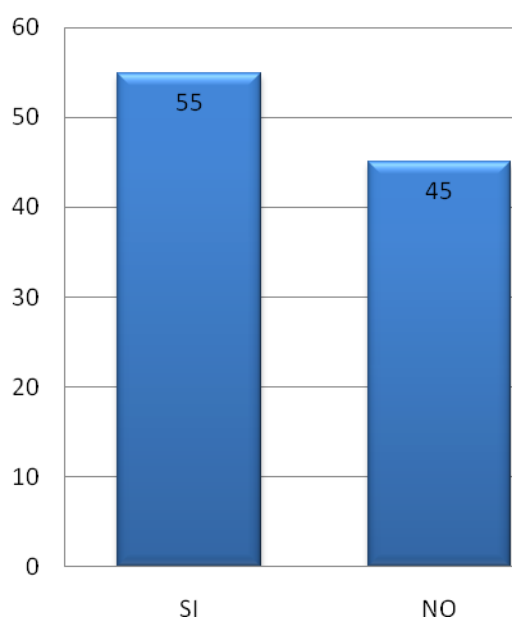


Gráfico 16 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Considera usted que mantiene una buena relación docente- estudiante?

Análisis:

55% de los docentes expresa que si tiene una buena relación docente-estudiante, mientras que 45% refiere que no la tienen, en este orden de ideas es importante expresar que la relación docente estudiantes es vital para el desarrollo del proceso educativo, tal relación debe ser bidireccional.

Como se ha observado en la teoría de motivación, la actitud y trato del maestro es esencial para la construcción de una sana relación educativa entre maestro-alumno. Es conveniente que los maestros estén atentos para evitar homogeneizar y estandarizar a los alumnos. Se puede con el trato y actitudes, desindividualizarlos y entonces tratarlos como si se estuviera frente a objetos y no a sujetos. No puede darse auténtica acción educativa sin el binomio maestro-alumno, precisamente porque al educar se da una relación intrapersonal e interpersonal. Intrapersonal porque el proceso educativo debe originarse y desarrollarse desde dentro de las personas. Interpersonal porque el objetivo de la misma es la interacción de las personas. El genuino educador es aquel que provoca crecimiento, porque es capaz de ver, de descubrir y valorar la potencialidad que se encuentra en la interioridad del educando.

Cuadro. 19

Distribución absoluta y porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué estrategias implementa para mantener una buena interacción con sus estudiantes?

Categoría	Fa	%
Trabajos en equipo	21	41
Tratos con los estudiantes	5	10
Actividades recreativas	3	6
Técnicas de discusión grupal	8	16
Dinámicas de grupo	8	16
Escucha activa	6	12
Total	51	100

Fuente: Autoras (2014)

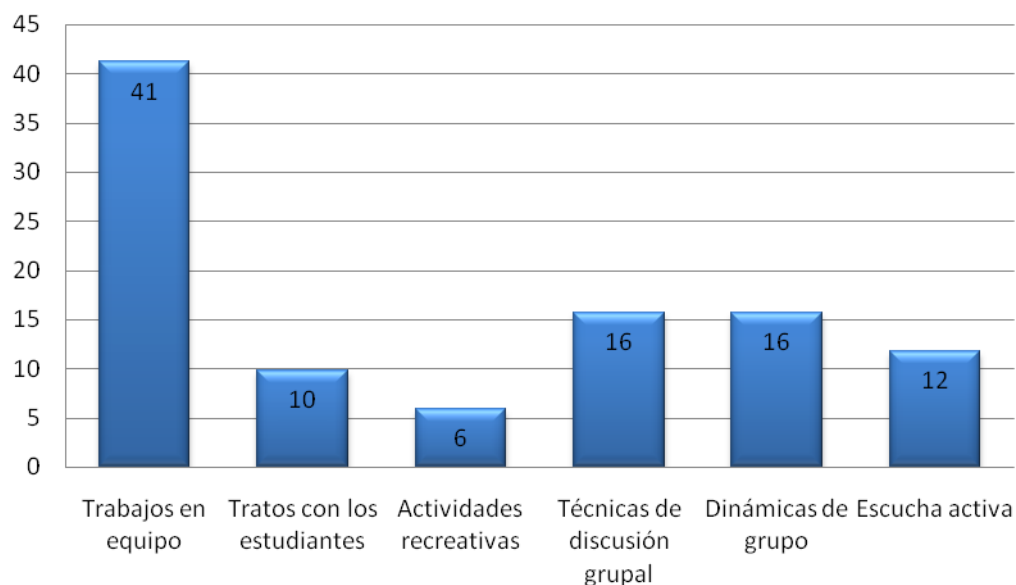


Gráfico 17 Distribución porcentual de las respuestas dadas por los docentes con relación a: ¿Qué estrategias implementa para mantener una buena interacción con sus estudiantes?

Análisis:

41% expresa que implementa el trabajo en equipo para mantener una buena interacción con sus estudiantes, 16% aplica las técnicas grupales, 16% acude a las dinámicas de grupo, 12% prefiere la escucha activa, 10% maneja tratos con los estudiantes y 6% implementa actividades recreativas. Vale mencionar que las estrategias que el docente maneje para desarrollar en los estudiantes y él una interrelación efectiva son válidas, ya que éstas también las empleará o recurrirá a otras diferentes dependiendo del contexto, lo que le otorgará receptividad por parte del estudiante.

En realidad, según estudios hechos en el dominio de la relación pedagógica docente-discente, los autores asuman que no hay recetas para establecer una buena relación pedagógica, pero hay factores que pueden ayudar a mejorar dicha relación como: el reconocimiento emocional de los estudiantes (valorar sus necesidades individuales y grupales para el aprendizaje), el acercamiento activo hacia ellos, una invitación atractiva hacia el aprendizaje (motivación), la búsqueda constante de la perfección y la excelencia (emplear nuevos métodos de enseñanza).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.-CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente trabajo se detallan a continuación según los objetivos específicos:

Al diagnosticar la situación que impera en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” de acuerdo al comportamiento de los estudiantes referidos a la disciplina escolar, se pudo evidenciar que la mayoría de los docentes 61% son relativamente jóvenes, y poseen en gran medida, 76% de ellos, formación profesional en el área educativa. Cabe destacar que el 100% de los docentes posee experiencia en el contexto y todos ellos mantienen como relevante su actualización docente.

Ahora bien, al corroborar la situación imperante en la escuela el 100% de los docentes manifestaron que los estudiantes no presentan buen comportamiento, lo que interrumpe el proceso educativo, trayendo aspectos negativos que desequilibran todo tipo de relación obstaculizando así posibles entendimientos y conversaciones que puedan mejorar la interrelación.

De igual manera, se menciona que en relación a los conocimientos referidos a la negociación como estrategia para el manejo de la disciplina el 77% de los docentes no los maneja, alegando con ello que no la reconocen como estrategia directa sino

una aplicación para los negocios y que no la consideran oportuna para la educación, ya que esto permitiría dudas en la relación docente-alumno.

Así mismo, el 78% de los docentes comentó que no posee conocimiento alguno de lo que implica la negociación, ya que alegan haber estudiado educación y no administración, que es donde debe funcionar perfectamente la estrategia de la negociación, sin embargo una minoría demostró conocerla, pero reconociendo que no forma parte de la formación que recibió como una estrategia común, de modo que 85% no la considera efectiva para desarrollar comunicación con las demás personas.

En relación a las técnicas o estrategias que han implementado los docentes en el aula para propiciar la comunicación 53% de ellos afirman no haber usado ninguna de ella, pues no tienen los fundamentos sólidos para aplicarla y además consideran que es innecesario, porque está fuera de contexto.

Ahora bien en el plano de la relación existente entre los docentes y los estudiantes, 55% manifiesta que si existe una relación efectiva entre ellos, lo que no se evidenció la observación, dejando claro así que su percepción no es acertada, y el ambiente describe situaciones distintas.

En este orden de ideas el realizar un módulo instruccional basado en la negociación para manejar la disciplina en el aula, es evidentemente que es un aporte relevante al docente de hoy, quien en ocasiones no tiene la oportunidad de recibir de manera directa información de esta naturaleza, por lo que el mismo sería un apoyo significativo para crear en él ese conocimiento para inducir desde la interrelación un proceso educativo efectivo y afectivo.

Por lo que se considera de gran relevancia la implementación del módulo dirigido a los docentes, a fin de contribuir con su labor dentro y fuera del aula, ya que el éxito en generar disciplina es en la obtención de un ciudadano ejemplar y

responsable que manifiesta un comportamiento ajustado a la sociedad que le reclama. El mismo consistió en una serie de actividades de información y orientación para el docente para el desarrollo de su rol socializador y promover la participación de los jóvenes en las labores del proceso educativo; a fin de fomentar una mejor comunicación y participación en el ámbito escolar.

De igual manera se refiere que esta investigación aporta saberes en relación a la importancia de la negociación como estrategia relevante en el manejo de la disciplina escolar, afianzando y promoviendo conocimientos para que su desempeño como docente esté a tono con las exigencias del proceso educativo.

5.2.- RECOMENDACIONES

En consonancia con el cuerpo de conclusiones formuladas, la parte investigadora considera pertinente llevar a cabo una serie de sugerencias que se detallan a continuación:

Los docentes deben mantener el interés constante y la disposición perenne de realizar su desempeño laboral con entusiasmo con miras a la adquisición de estrategias innovadoras que redunden en beneficios para la comunidad estudiantil, de igual manera es preciso que establezcan con sus estudiantes comunicaciones abiertas que le otorgue la proximidad genuina.

El equipo de docentes debe estar actualizado en información y conocimientos de las reformas e innovaciones que surjan en el contexto educativo, para así poder contrarrestar las situaciones no operativas suscitadas en el medio escolar, de tal manera que puedan organizar un espacio coherente entre estrategias y conflictos y dar soluciones operativas a las mismas.

Reconocer que la comunicación en el ámbito escolar es imprescindible, que tanto alumnos, docente, escuela, padres, comunidad, deben formar un conjunto

armónico que redunde en beneficios, es decir que entre los componentes de la comunidad educativa exista una comunicación efectiva y afectiva que promueva un desenvolvimiento de calidad.

Apreciar el módulo instruccional como una fuente de información, orientación y actualización para fortalecer su actuación en el aula de clase, tomando en consideración su enfoque y sugerencias como líneas flexibles a su actuación en el plano educativo, de modo que los educandos visualicen su interés y disposición por ser cada día mejores y ofrecer lo mejor de sí.

Es importante que el docente integre a la familia en el proceso educativo, para de esta manera trabajar en equipo, de esta forma el estudiante no recibirá orientaciones aisladas que solo cumplirá en la escuela, sino que en el hogar se alimente la conciencia y responsabilidad con su actuación como adolescentes y se reconozca como un ser único que posee deberes y derechos.

Propiciar en el ámbito escolar actividades que fomenten la comunicación y lazos de amistad entre docentes, alumnos, padres y/o representantes, para que el trabajo escolar sea de provecho y el estudiante se sienta comprometido a ser responsable con quienes lo acompañan en el proceso educativo.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
BARCELONA – EDO. ANZOÁTEGUI**



**LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA**

Trabajo especial de grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela como
requisito parcial para optar al Título de Licenciado en Educación

TUTOR:

Lcda. Yajaira Agostini

AUTORAS:

Henríquez, Edixa C.I. V-8.347.983

Serrano, Elba C.I. V-10.899.180

BARCELONA, 2014



**MÓDULO
INSTRUCCIONAL
DIRIGIDO A LOS
DOCENTES BASADO
EN LA NEGOCIACIÓN
PARA EL MANEJO DE
LA DISCIPLINA EN
LOS ESTUDIANTES**



Autores: Henríquez, Edixa
Serrano, Elba

Barcelona, Mayo, 2014

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
BARCELONA – EDO. ANZOÁTEGUI**

LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN LOS ESTUDIANTES

AUTORAS:

Henríquez, Edixa C.I. V-8.347.983

Serrano, Elba C.I. V-10.899.180

BARCELONA, 2014

6.1.- INTRODUCCIÓN

La negociación es actualmente una realidad de la vida, ya que se negocia todos los días, por lo que es un medio básico para lograr lo que se quiere de otros, una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo cuando dos personas comparten algunos intereses en común, pero que también tienen otros intereses opuestos. Por lo común, se observa dos maneras para negociar: "suave" o "dura". El negociador suave quiere evitar conflictos personales y hace concesiones con el objeto de llegar a un acuerdo. El duro ve todas las situaciones como un duelo de voluntades, en el cual el que tome las posiciones más extremas y se resista por más tiempo es el que gana.

Vale comentar para este apartado que el docente en su afán de lograr la disciplina debe estar con intereses en ser un negociador suave, de tal manera que la interrelación fluya de forma cónsona con los beneficios mutuos, de modo que al poseer estrategias negociadoras puede llevar a cabo un proceso de enseñanza adecuado bajo un ambiente disciplinar.

En la actualidad, el tema de la disciplina escolar ha ido cobrando mayor importancia. Las razones de ello son variadas y complejas: existe una creciente complejidad de los problemas relacionados con la violencia; la ola de inseguridad que se vive en las calles ha llegado hasta el interior de las escuelas. Con creciente frecuencia las escuelas sufren directamente problemas de riñas o agresiones entre alumnos, problemas vinculados al consumo de drogas, por mencionar sólo algunos ejemplos. Hay quienes piensan que una disciplina rígida y controles más estrictos podrían reducir las consecuencias de este grave problema social. Independientemente de que esta última idea sea correcta o no, lo importante es que el tema de la disciplina está necesariamente involucrado en el problema.

Cabe destacar que para este módulo se tomaron en cuenta ciertos aspectos que afianzan su elaboración, como; las observaciones realizadas en el entorno escolar objeto de estudio de manera de evidenciar la situación imperante, investigación sobre los tópicos y proyectos realizados en la escuela sobre disciplina, entre otros, de modo de ofrecer orientaciones fundamentales con relación a la inclusión de la negociación para el manejo de la disciplina escolar.

6.2 JUSTIFICACIÓN

El módulo instruccional basado en la negociación contribuye a formar en los docentes conceptos generales y específicos sobre las técnicas y valores adecuados a cada circunstancia histórica en el manejo de la disciplina. En tal sentido, en el referido documento se desarrollan temas como son las formas de negociación, naturaleza y definición conceptual de la negociación, clasificación, negociaciones, el proceso de negociación y los estilos de negociación.

Ahora bien, la implementación de estrategias de negociación en el aula de clases resulta un avance en el desarrollo efectivo de las relaciones interpersonales y el desenvolvimiento de comportamientos ajustados a normas para crear un ambiente de armonía que favorezca el proceso educativo, en este sentido y en pro de la formación de los estudiantes, se ofrece a los docentes un módulo instruccional basado en la negociación para generar el manejo de la disciplina en los estudiantes.

En este sentido, se entiende la importancia que reviste la investigación, desde el punto de vista social, pues es una problemática que está afectando a estudiantes, para el desarrollo efectivo de su proceso educativo, ya que atenta contra su caminar continuo exponiendo de manera directa obstáculos.

En lo teórico, esta indagatoria encuentra su razón de ser, debido a que proporciona resultados que contribuyen a fortalecer las bases teóricas que

fundamentan la investigación, así como contribuye a ofrecer una fuente de consulta permanente para todos aquellos especialistas en el campo de la educativo, en cuanto al papel de la disciplina en la vida actual, lo que estimulará la realización de futuros trabajos dirigidos a profundizar en el conocimiento de una problemática que ha sido poco indagada hasta los momentos en el contexto nacional; de allí la originalidad de la temática escogida.

Así mismo, se entiende que es importante la realización de este trabajo en los aportes metodológicos que se realizaron, producto de la elaboración de instrumentos de recolección de datos, que faciliten el conocimiento de la problemática, en forma metódica y sistemática. También, contribuirá con la planificación organizada, de manera racional de un modelo instruccional para el manejo operativo de la disciplina por parte de los docentes.

En relación con los beneficios que generará la investigación, se asume que desde el punto de vista práctico, este estudio le ofrece a los docentes, información valiosa acerca de los aportes que proporciona la negociación como estrategia para el manejo de la disciplina, tanto en la escuela como en la vida personal. Por tanto, recibirán orientaciones que estimularán el desarrollo pleno e integral de su personalidad, en atención a la necesidad de fortalecer la calidad educativa en el plantel seleccionado para la realización de este trabajo.

6.3 OBJETIVOS DEL MÓDULO INSTRUCCIONAL

6.3.1 Objetivo General

Proporcionar a los docentes la negociación como estrategia para el manejo de la disciplina en los estudiantes

6.3.2 Objetivos Específicos

Definir los aspectos inherentes a la disciplina

Describir las tipologías de la negociación

Relacionar la negociación como estrategia para el manejo de la disciplina

Exponer los beneficios de la implementación de la negociación para el manejo de la disciplina escolar

Facilitar a los docentes las orientaciones adecuadas para la aplicación de la negociación para el manejo de la disciplina

6.4 RELACIÓN ENTRE LAS TEORIAS PSICOLOGICAS Y EL MODULO INSTRUCCIONAL.

El presente documento gestiona ser un aporte a la acción pedagógica, el cual le proporcione a los docentes conocimientos y acciones a implementar en el aula que le permitan ejecutar una labor cónsona con la realidad y que le proporcione al alumno experiencias verdaderamente significativas que fomenten cambios y avances en su comportamiento.

Por lo antes expuesto se presenta una guía instruccional basada en la negociación para el manejo de la disciplina de los estudiantes del liceo, con el propósito de ejercer influencia positiva en las interrelaciones y afianzar la comunicación, la cual está sustentada en varias teorías: Teoría Humanista: Carl Rogers (1999), quien aboga por la disciplina como un aspecto para enseñar o formar, en pro de instaurar en el ser humano ser mejor persona cada día, es desde este contexto que la referida teoría se afianza en la calidad humana, propiciando así valores y comportamientos ajustados a una mejor convivencia.

Así mismo, se toma en cuenta la Teoría del Aprendizaje social de Albert Bandura (1986), considerada como la teoría social del aprendizaje, que se centra en

los conceptos de refuerzo y observación. Sostiene que los humanos adquieren destrezas y conductas de modo operante e instrumental y que entre la observación y la imitación intervienen factores cognitivos que ayudan al sujeto a decidir si lo observado se imita o no. En los niños, afirma Bandura, la observación e imitación se da a través de modelos que pueden en este caso los docentes, de modo que si el docente expresa empatía y solidaridad el estudiante adquiere conductas a seguir influenciadas por el modelo que tiene al frente.

De igual manera, se considera la Teoría Sociológica: Durkheim, E (1911), quien plantea que las condiciones en que se desarrolla el proceso educativo exigen el aporte de la sociología para resolver problemas cotidianos de la escuela, en tal sentido se orienta a la formación en sociedad, es decir para cohabitar en armonía con los demás, ajustado a normativas preestablecidas.

En este sentido de igual manera se toma en cuenta el Enfoque entrenamiento efectivo de profesores (M.E.T), el cual pone en énfasis en la comunicación como algo de importancia primaria, considerando para este fin un enfoque democrático. Donde se sugiere que el docente sea un ser abierto y con disposición de ser empático con los estudiantes y

6.5 RELACIÓN ENTRE EL MODELO DIDÁCTICO Y EL MODULO DISEÑADO.

El modelo a utilizar para el diseño del módulo instruccional está fundamentado en el Modelo para la Producción y Evaluación de Materiales Instruccionales de Dorrego (1991), el cual se caracteriza por seguir un orden secuencial de tareas, a través de las cuales se van logrando los dominios respectivos para cada objetivo trazado, así mismo se va realizando la evaluación de éstos.

Cabe señalar, que el diseño instruccional constituye un proceso sistemático y estructurado, asegura el desarrollo cognitivo de los estudiantes a través de la selección y organización adecuada de todos los elementos inmersos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, entendiendo por éstos: alumno, objetivos, contenidos, estrategias, medios y evaluación.

De acuerdo a lo antes expuesto este módulo pretende ser un activador de la negociación como estrategia en el aula, de modo que incentive al alumnado en conjunto a la adopción de disciplina escolar, para lograr la integración grupal entre ellos, de tal manera que con solo llevar a la práctica acciones agradables, tanto alumno como maestro, estarán en un constante interactuar y por ende se desarrollará un ambiente ajustado a la normativa de la institución y por ende el comportamiento de los estudiantes será mejor.

6.6 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MÓDULO INSTRUCCIONAL.

Objetivo General: Desarrollar en los docentes las habilidades y destrezas, tanto prácticas como teóricas, relacionadas con la negociación para el manejo operativo de la disciplina escolar.

Dirigido a: Docentes del Liceo

Duración: Se sugiere la aplicación del módulo en un tiempo de veinticinco (25) horas, distribuidos en 5 Unidades de 5 horas cada una

Modalidad: Presencial

Evaluación: Formativa

**MÓDULO
INSTRUCCIONAL
DIRIGIDO A LOS
DOCENTES BASADO
EN LA NEGOCIACIÓN
PARA EL MANEJO DE
LA DISCIPLINA EN
LOS ESTUDIANTES**



CARACTERISTICAS GENERALES

MÓDULO INSTRUCCIONAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES BASADO EN LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN LOS ESTUDIANTES

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar información relativa a la negociación a los docentes para promover la disciplina escolar en el proceso educativo

DIRIGIDO A :

Docentes

DURACIÓN:

25 horas, con cinco sesiones de cinco horas cada una

MODALIDAD:

Presencial

Unidad I: Disciplina

Dirigido a: Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava

Sesión I: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Definir los aspectos inherentes a la disciplina

CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS	ESPACIO/TIEMPO	Estrategias Metodológicas	EVALUACIÓN
Definición de Disciplina Principios Características Uso Tipos La disciplina en la educación	Exposición de los contenidos Discusiones Socializadas. Interacción facilitador con docente de aula	Pizarra Laptop Video Beam Manual	Espacio: Aula de clase acondicionado para la actividad Tiempo: 5 horas	Centradas en el Docente: Exposición oral Centradas en el Participante: Mesas de trabajo Interacción grupal Discusión Socializada	Formativa: Se logrará con la continua y sistemática presentación de los aspectos inherentes a las temáticas haciendo énfasis en los contenidos, de modo que los mismos sean adquiridos propiciando la intervención y retroalimentación

Unidad II: Negociación**Dirigido a:** Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava**Sesión II:** 7:00 am a 12:00m.**Objetivo:** Describir las tipologías de la negociación

CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS	ESPACIO/TIEMPO	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
Definición de Negociación	Discusión socializada sobre la temática	Pizarra	Espacio: Aula de clase acondicionado para la actividad	Centradas en el Docente:	Formativa:
Características del negociador	Exposición del tema	Laptop		Exposición oral	Se logrará con la continua y sistemática presentación de los aspectos inherentes a las temáticas haciendo énfasis en los contenidos, de modo que los mismos sean adquiridos propiciando la intervención y retroalimentación
Estilos de negociación	Análisis de los estilos de negociación	Video Beam		Interacción grupal	
Tipos de negociadores	Ejemplificaciones de cada tipo de negociador	Manual	Tiempo: 5 hora	Centradas en el Participante:	
Estrategias	Lluvias de ideas para indagar conocimientos previos	Lápiz		Mesas de trabajo	
Comunicación	Dramatizaciones de cómo considerar la comunicación al momento de negociar	Pape		Lluvia de ideas	
				Análisis Crítico de la temática	
				Práctica	

Unidad III: Negociación como estrategia para el manejo de la disciplina

Dirigido a: Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava

Sesión III: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Relacionar la negociación como estrategia para el manejo de la disciplina

CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS	ESPACIO/TIEMPO	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
La negociación en la Escuela Factores del Éxito en la Negociación	Exposición del tema Formación de equipos para trabajo solidario. Análisis crítico de un caso específico Dramatización	Pizarra Laptop Video Beam Manual Lápiz Papel	Espacio: Aula de clase acondicionado para la actividad Tiempo: 5 horas	Centradas en el Docente: Exposición oral Interacción grupal Centradas en el Participante: Trabajo en equipo Análisis Crítico de la temática Práctica	Formativa: Se logrará con la continua y sistemática presentación de los aspectos inherentes a las temáticas haciendo énfasis en los contenidos, de modo que los mismos sean adquiridos propiciando la intervención y retroalimentación

Unidad IV: Beneficios de la implementación de la negociación para el manejo de la disciplina escolar

Dirigido a: Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava

Sesión IV: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Exponer los beneficios de la implementación de la negociación para el manejo de la disciplina escolar

CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS	ESPACIO/TIEMPO	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
Negociación en el campo educativo Beneficios de la negociación	Exposición del tema. Análisis crítico Discusión socializada. Manejo de preguntas respuestas	Pizarra Laptop Video Beam Manual Lápiz Papel	Espacio: Aula de clase acondicionado para la actividad Tiempo: 5 horas	Centradas en el Docente: Exposición del tema. Centradas en el Participante: Discusión socializada. Manejo de preguntas respuestas Análisis crítico	Formativa: Se logrará con la continua y sistemática presentación de los aspectos inherentes a las temáticas haciendo énfasis en los contenidos, de modo que los mismos sean adquiridos propiciando la intervención y retroalimentación

Unidad V: Orientaciones adecuadas para la aplicación de la negociación para el manejo de la disciplina

Dirigido a: Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava

Sesión V: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Facilitar a los docentes las orientaciones adecuadas para la aplicación de la negociación para el manejo de la disciplina.

CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS	ESPACIO/TIEMPO	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
Importancia del clima emocional Principios de la negociación integradora Orientaciones generales: Asertividad Comunicación Empatía	Exposición del tema. Análisis crítico Discusión socializada. Manejo de preguntas respuestas Exposición de los tópicos Dramatización de las orientaciones y su efecto	Pizarra Laptop Video Beam Manual Lápiz Papel	Espacio: Aula de clase acondicionado para la actividad Tiempo: 5 horas	Centradas en el Docente: Exposición del tema. Centradas en el Participante: Discusión socializada. Manejo de preguntas respuestas Análisis crítico Práctica	Formativa: Se logrará con la continua y sistemática presentación de los aspectos inherentes a las temáticas haciendo énfasis en los contenidos, de modo que los mismos sean adquiridos propiciando la intervención y retroalimentación



Manual del Facilitador



INTRODUCCIÓN

A pesar de la actualidad que, lamentablemente, en estos momentos rodea al tema de la disciplina escolar tanto en nuestro país como fuera de él, a causa de episodios de violencia protagonizados por sectores de alumnos que han provocado las quejas de algunos grupos de profesores, conviene señalar que éste no es un tema nuevo y que lo que en estos momentos sucede debe entenderse como la explicitación de que la disciplina escolar es asunto importante, al que no siempre se ha prestado la atención requerida y, mucho menos, en los términos adecuados.

En este sentido, la disciplina tiene que con la cultura, el comprender las normas y por supuesto el dominio de las mismas, es por ello que no se trata de que se cumplan las pautas estipuladas en la escuela para poder permanecer en el aula de clases y que se desarrolle el proceso educativo sin contratiempo, más bien se trata de negociar, asumir compromisos, de participar, de hábitos, de tal manera que el estudiante asuma el sentido de pertenencia se implique en la escuela y así podrá incorporarse a la sociedad.

De tal manera, que la función de la disciplina debe conducir a un comportamiento adecuado, con miras al desarrollo de la responsabilidad, a la ejecución de las tareas, de modo que es importante mantener en el aula la disciplina, por lo que el docente debe fundamentarse en conocimientos para enfrentar y asumir los retos que día a día se le presentan.

En tal sentido, este módulo tiene como finalidad proporcionar orientaciones a los docentes, para que a través de la negociación puedan manejar la disciplina en el aula.

CARACTERISTICAS GENERALES

Módulo instruccional dirigido a los docentes basado en la negociación para el manejo de la disciplina en los estudiantes

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar información relativa a la negociación a los docentes para promover la disciplina escolar en el proceso educativo

DIRIGIDO A: Docentes

DURACIÓN: 25 horas, con cinco sesiones de cinco horas cada una

MODALIDAD: Presencial

Unidad I: Disciplina

Sesión I: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Definir los aspectos inherentes a la disciplina

CONTENIDO	ACTIVIDADES
Presentación del Módulo Instruccional.	INICIO El facilitador expresa palabras de bienvenida a los asistentes para así iniciar con la dinámica “Corazones”, la cual se desarrolla para crear un ambiente propicio para el desarrollo de los contenidos. Seguidamente expone de manera directa los aspectos del módulo instruccional.
Definición de Disciplina	DESARROLLO
Principios	Centradas en el Docente: El facilitador expone los contenidos e induce a los asistentes a realizar discusiones socializadas sobre los temas abordados, de igual manera se desarrolla la interacción y mesas de trabajo para afianzar los contenidos expuestos
Uso	Centradas en el Participante: Los participantes llevaran a cabo Mesas de trabajo, realizando en equipo interacción y las discusiones socializada de los contenidos expuestos.
Tipos	CIERRE
La disciplina en la educación	Una vez finalizada la exposición de los contenidos, los asistentes emiten sus opiniones, creando un feedback entre todos de tal manera de retroalimentar los aspectos abordados

DIPOSITIVAS DE LA SESIÓN I



CARACTERÍSTICAS GENERALES

MÓDULO INSTRUCCIONAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES BASADO EN
LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA EN LOS ESTUDIANTES

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar información relativa a la negociación a los docentes para
promover la disciplina escolar en el proceso educativo

DIRIGIDO A : Docentes

DURACIÓN: 25 horas, con cinco sesiones de cinco horas cada una

MODALIDAD: Presencial



P
R
E
S
E
N
T
A
C
I
O
N

Definición

Principios

USOS



**D
I
S
C
I
P
L
I
N
A**

TIPOS



DISCIPLINA MILITAR

DISCIPLINA ESCOLAR



DISCIPLINA EN EL EMPLEO



AUTO DISCIPLINA



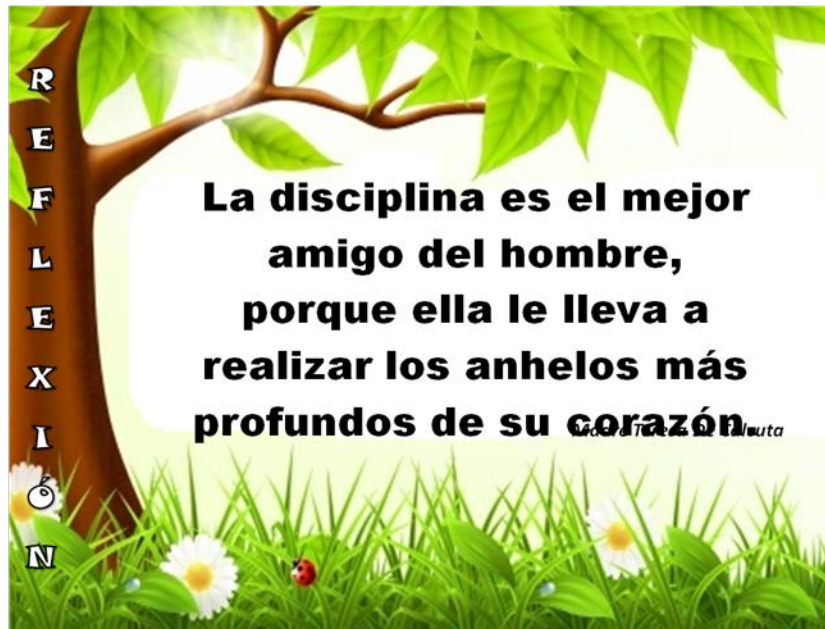
**D
I
S
C
I
P
L
I
N
A**

LA DISCIPLINA EN LA EDUCACIÓN

“La disciplina es la entrega de lealtad a ciertas condiciones impuestas por algo o alguien, la indisciplina es la deslealtad o irrespeto a esas condiciones”.



D
I
S
C
I
P
L
I
N
A



R
E
F
L
E
X
I
O
N



PREGUNTAS



Unidad II: Negociación

Dirigido a: Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava

Sesión II: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Describir las tipologías de la negociación

CONTENIDO	ACTIVIDADES
Presentación de las segunda sesión Motivación Expectativas	INICIO El facilitador ofrecerá las pautas así como los contenidos de la sesión, e invitará a los asistentes a manifestar sus expectativas. Seguido se realizará la dinámica “Tres verdades una mentira”, para alegrar el unicio.
Definición de Negociación Características del negociador Estilos de negociación Tipos de negociadores Estrategias Comunicación	DESARROLLO Centradas en el Docente: El facilitador iniciará con una exposición oral de los contenidos previstos, e irá interactuando con los asistentes de tal manera de afianzar los conocimientos. Centradas en el Participante: Los asistentes expresaran sus opiniones a través de la lluvia de ideas, tomando en consideración los contenidos expuestos para considerarlos en mesas de trabajo, realizando análisis crítico de las prácticas llevadas a cabo, con las dramatizaciones de los contenidos.
Conclusiones	CIERRE Luego de haber considerado los tópicos, se procede a realizar el feedback y emitir conclusiones en relación a los contenidos.

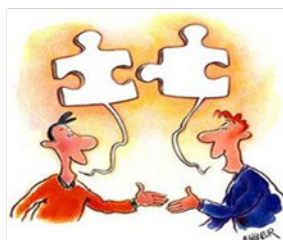
DIAPPOSITIVAS SESIÓN II



BUENOS DIAS

DEFINICIÓN

CARACTERÍSTICAS



Entusiasta
Gran comunicador
Persuasivo
Muy observador:
Psicólogo
Sociable
Respetuoso
Honesto
Profesional



Detesta la improvisación
Es meticuloso
Firme, sólido
Autoconfianza
Ágil
Resolutivo
Acepta el riesgo
Paciente
Creativo

N
E
G
O
C
I
A
C
I
Ó
N

ESTILOS DE NEGOCIACIÓN



Tipos de Negociadores



Negociador enfocado en las personas

Negociador enfocado en los resultados



N
E
G
O
C
I
A
C
I
Ó
N

ESTRATEGIAS



Estrategia de "ganar-ganar", en la que se busca que ambas partes ganen, compartiendo el beneficio.

Estrategia de "ganar-perder" en la que cada parte trata de alcanzar el máximo beneficio a costa del oponente.



COMUNICACIÓN



El éxito de una negociación depende en gran medida de conseguir una buena comunicación entre las partes.

N
E
G
O
C
I
A
C
I
Ó
N



PREGUNTAS

*Lo mas importante de una negociación es
escuchar lo que no se dice*

Peter Drucker



R
E
F
L
E
X
I
Ó
N



Unidad III: Negociación como estrategia para el manejo de la disciplina

Dirigido a: Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava.

Sesión III: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Relacionar la negociación como estrategia para el manejo de la disciplina.

CONTENIDO	ACTIVIDADES
Presentación de tercera sesión Motivación Expectativas	INICIO El facilitador saluda dando la bienvenida a la nueva sesión, e invita a los asistentes a realizar la dinámica: Espacio a mi derecha, para activar entusiasmo, luego presenta la sesión donde espontáneamente expresaran sus expectativas.
La negociación en la Escuela Factores del Éxito en la Negociación	DESARROLLO Centradas en el Docente: El facilitador realizará exposición oral del contenido tomando en consideración los aspectos más relevantes de la misma, llevando a cabo interacción grupal con el grupo para comprender los contenidos Centradas en el Participante: Los participantes analizarán críticamente la temática, realizando con ellos trabajos en equipo llevando a la práctica los aspectos inherentes a la negociación de manera de afianzar los contenidos
Conclusiones	CIERRE Finalmente expuestos los contenidos se realizará el feedback de los mismos, donde cada uno emitirá las conclusiones del día expresando opiniones argumentadas de lo aprendido.

DIAPOSITIVAS DE LA SESIÓN III



Negociación en la Escuela



No imponga: negocie

La negociación no quiere decir que los docentes o los estudiantes se salen con la suya

N
E
G
O
C
I
A
C
I
Ó
N

Negociación en la Escuela

¿Negociar con nuestros alumnos?



N
E
G
O
C
I
A
C
I
Ó
N

Factores de éxito en la negociación



N
E
G
O
C
I
A
C
I
Ó
N



Objetivo: Exponer los beneficios de la implementación de la negociación para el manejo de la disciplina escolar

157

DIPOSITIVAS IV SESIÓN



Negociación en el campo educativo

Manejo de Expectativas

Casos



Beneficios de la Negociación

Contacto Directo

Contacto con los
Estudiantes

Alianzas o
Intercambios
Provechosos



Introducirse al
Escenario de los
Estudiantes y Formar
parte de ellos



PREGUNTAS



Unidad V: Orientaciones adecuadas para la aplicación de la negociación para el manejo de la disciplina

Dirigido a: Docentes del Liceo Nacional José Tadeo Arreaza Calatrava

Sesión V: 7:00 am a 12:00m.

Objetivo: Facilitar a los docentes las orientaciones adecuadas para la aplicación de la negociación para el manejo de la disciplina

CONTENIDO	ACTIVIDADES
Palabras bienvenida a la IV sesión	INICIO El facilitador esbozará palabras de bienvenida y expondrá los contenidos que se tomarán en consideración para esta sesión. Luego pedirá a los asistentes que expresen sus expectativas para dar inicio al taller
Importancia del clima emocional Principios de la negociación integradora Orientaciones generales: Asertividad Comunicación Empatía	DESARROLLO Centradas en el Docente: El facilitador expondrá los contenidos pautados para esta sesión, explicando de manera directa y comprensible cada uno de ellos manejando al unísono con ejemplos que clarifiquen la aplicabilidad Centradas en el Participante: Los participantes realizarán una discusión socializada, donde aborden preguntas y respuestas sobre los contenidos, analizando los mismos de manera crítica y llevando a la práctica las ejemplificaciones de los tópicos referidos.
Conclusiones	CIERRE Para finalizar se llevará a cabo un círculo de opiniones donde por grupo se emitirán las percepciones de lo tratado durante la actividad, y así realizar el insight

DIAPOSITIVAS DE LA V SESIÓN



Buenos Días

Importancia del Clima Emocional



- Definición de Clima Emocional
- Importancia de Clima Emocional
- Relaciones e Interrelaciones

**S
E
S
I
Ó
N
V**

Principios de la negociación integradora

SEPARAR A LAS PERSONAS
DE LOS PROBLEMAS

ENCONTRAR INTERESES
OCULTOS

TRATAR DE ENTENDER A
LA OTRA PERSONA:
CONOCER SU SITUACIÓN



ENFATIZAR LAS
SOLUCIONES GANAR-
GANAR

EMPLEE UN OBJETIVO
ESTÁNDAR

CONOCER SU MEJOR
ALTERNATIVA

PONIENDO ATENCIÓN AL FLUJO DE LA
NEGOCIACIÓN

S
E
S
I
Ó
N
V

Orientaciones generales

ASERTIVIDAD



DERECHOS ASERTIVOS

EMPATÍA



TIPOS DE EMPATIA



LA EMPATÍA
COGNITIVA



LA EMPATÍA
EMOCIONAL



LA PREOCUPACIÓN
EMPÁTICA

S
E
S
I
Ó
N
V

Orientaciones generales



PREGUNTAS

La verdadera comunicación no comienza hablando sino escuchando.
La principal condición dle buen comunicador es saber escuchar

(Mario Kaplún)



*Muchas
Gracias!*



MANUAL DEL PARTICIPANTE



CONTENIDO

Presentación

Objetivos

 Objetivo general

 Objetivos Específicos

Definición de Disciplina

Principios

Características

Uso

Tipos

La disciplina en la educación

Definición de Negociación

Características del negociador

Estilos de negociación

Tipos de negociadores

Estrategias

Comunicación

La negociación en la Escuela

Factores del Éxito en la Negociación

Negociación en el campo educativo

Beneficios de la negociación

Importancia del clima emocional

Principios de la negociación integradora

Orientaciones generales:

Asertividad

Comunicación

Empatía

Referencias Bibliográficas

Anexos

PRESENTACIÓN

La Disciplina es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona. La principal necesidad para adquirir este valor es la Autoexigencia; es decir, la capacidad de pedirse a sí mismos un esfuerzo "extra" para ir haciendo las cosas de la mejor manera.

En tal sentido, parafraseando a Knapczyk, (2008) éste refiere que el que se sabe exigir a sí mismo se hace comprensivo con los demás y aprende a trabajar y a darle sentido a todo lo que hace. La disciplina es indispensable para que se opte con persistencia por el mejor de los caminos; es decir, por el que nos va dictando una conciencia bien formada que sabe reconocer los deberes propios y se pone en marcha para actuar.

Este valor es fundamental y básico para poder desarrollar muchas otras virtudes, sin la disciplina es prácticamente imposible tener fortaleza y templanza ante las adversidades que se presentan día a día.

Dicho de esta manera, la disciplina en el aula es un aspecto de la educación de los alumnos que ha preocupado siempre a los educadores, así como a los padres y madres. Por esta razón, se ha elaborado un módulo instruccional basado en la negociación para el manejo de la disciplina en el aula, con el fin de otorgarle al docente estrategias para el abordaje de la misma. La descripción de lo que sucede en el aula, permitió que se reflejara la necesidad de un ambiente escolar, donde todos los participantes trabajen en forma armoniosa, tanto para que el docente pueda desarrollarse como profesional, como para que los alumnos desempeñen las acciones y actividades naturales y propias de su edad.

Por lo tanto, en este módulo se presentan aspectos inherentes a la negociación y a la disciplina marcados por lo teórico y la práctica existente, de modo que contiene tópicos como: definiciones de negociación y disciplina, características, uso, importancia, la negociación en la escuela, los beneficios de la negociación, estrategias, comunicación, asertividad, empatía, entre algunos que bien sentarán bases sólidas para cambiar la perspectiva del docente y su función en el aula de clase.

De esta manera, al culminar las actividades programadas en el módulo, los docentes habrán obtenido estrategias basadas en la negociación para el manejo de la disciplina de los adolescentes en el aula y por su puesto un cúmulo de conocimientos que aportaran fluidez en su desempeño laboral.

Objetivos

Objetivo General

Promover en los docentes la adquisición de estrategias basadas en la negociación para el manejo de la disciplina de los adolescentes en el aula.

Objetivos Específicos

Promover en el docente la adquisición de conocimientos sobre negociación y disciplina

Difundir información sobre la implementación de la negociación en el aula

Promocionar estrategias de negociación para el manejo de la disciplina en el aula de clase

Implementar la negociación para propiciar un ambiente de respeto en el aula.

CONTENIDO

UNIDAD	CONTENIDO
I	• Disciplina • Definición de Disciplina • Principios • Características • Uso • Tipos • La disciplina en la educación
II	• Negociación • Definición de Negociación • Características del negociador • Estilos de negociación • Tipos de negociadores • Estrategias • Comunicación
III	• Negociación como estrategia para el manejo de la disciplina • La negociación en la Escuela • Factores del Éxito en la Negociación
IV	• Beneficios de la implementación de la negociación para el manejo de la disciplina escolar • Negociación en el campo educativo • Beneficios de la negociación
V	• Orientaciones adecuadas para la aplicación de la negociación para el manejo de la disciplina • Importancia del clima emocional • Principios de la negociación integradora • Orientaciones generales: ✓ Asertividad ✓ Comunicación ✓ Empatía

Disciplina



U

N

I

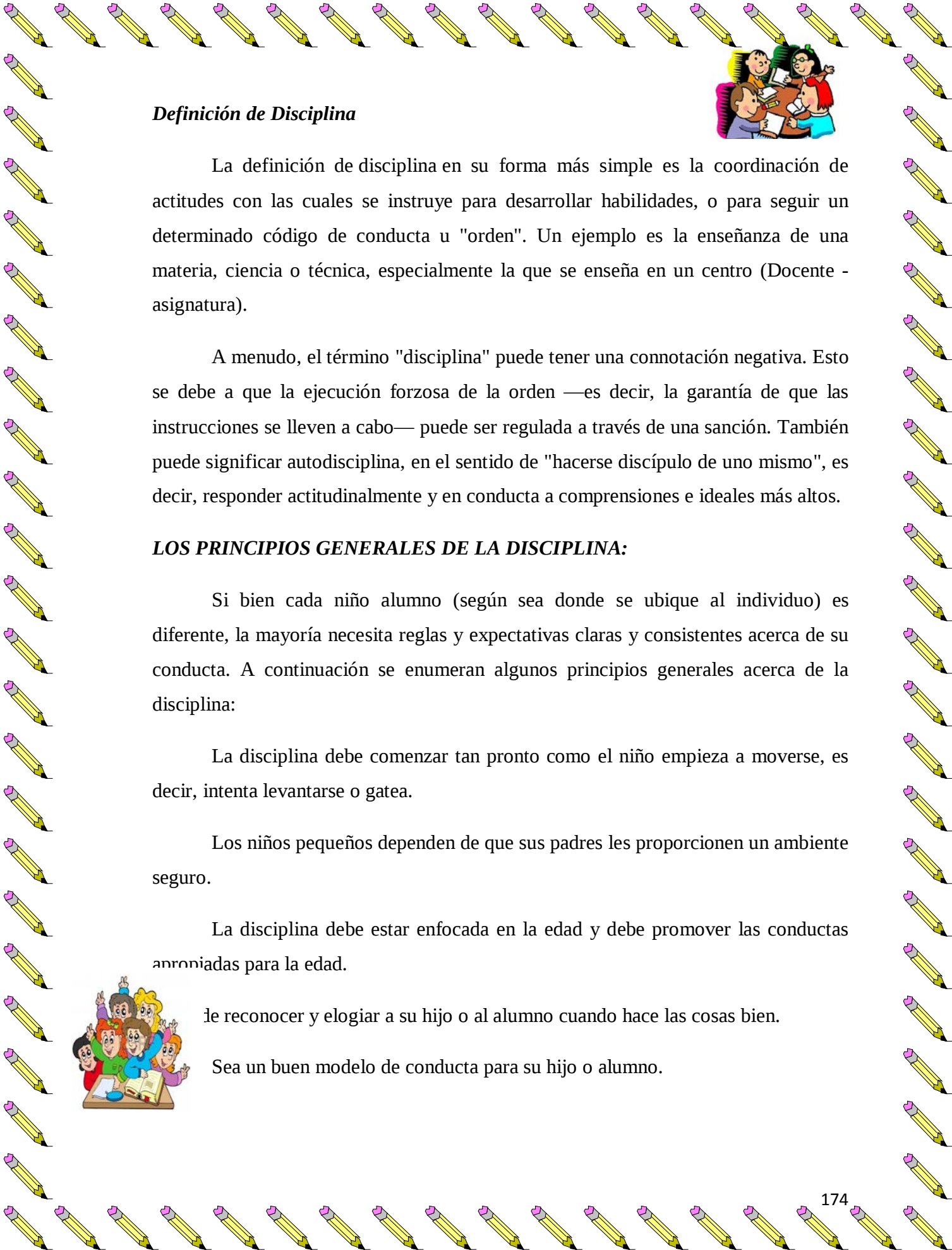
D

A

D

I

I



Definición de Disciplina

La definición de disciplina en su forma más simple es la coordinación de actitudes con las cuales se instruye para desarrollar habilidades, o para seguir un determinado código de conducta u "orden". Un ejemplo es la enseñanza de una materia, ciencia o técnica, especialmente la que se enseña en un centro (Docente - asignatura).

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

LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA DISCIPLINA:

Si bien cada niño alumno (según sea donde se ubique al individuo) es diferente, la mayoría necesita reglas y expectativas claras y consistentes acerca de su conducta. A continuación se enumeran algunos principios generales acerca de la disciplina:

La disciplina debe comenzar tan pronto como el niño empieza a moverse, es decir, intenta levantarse o gatear.

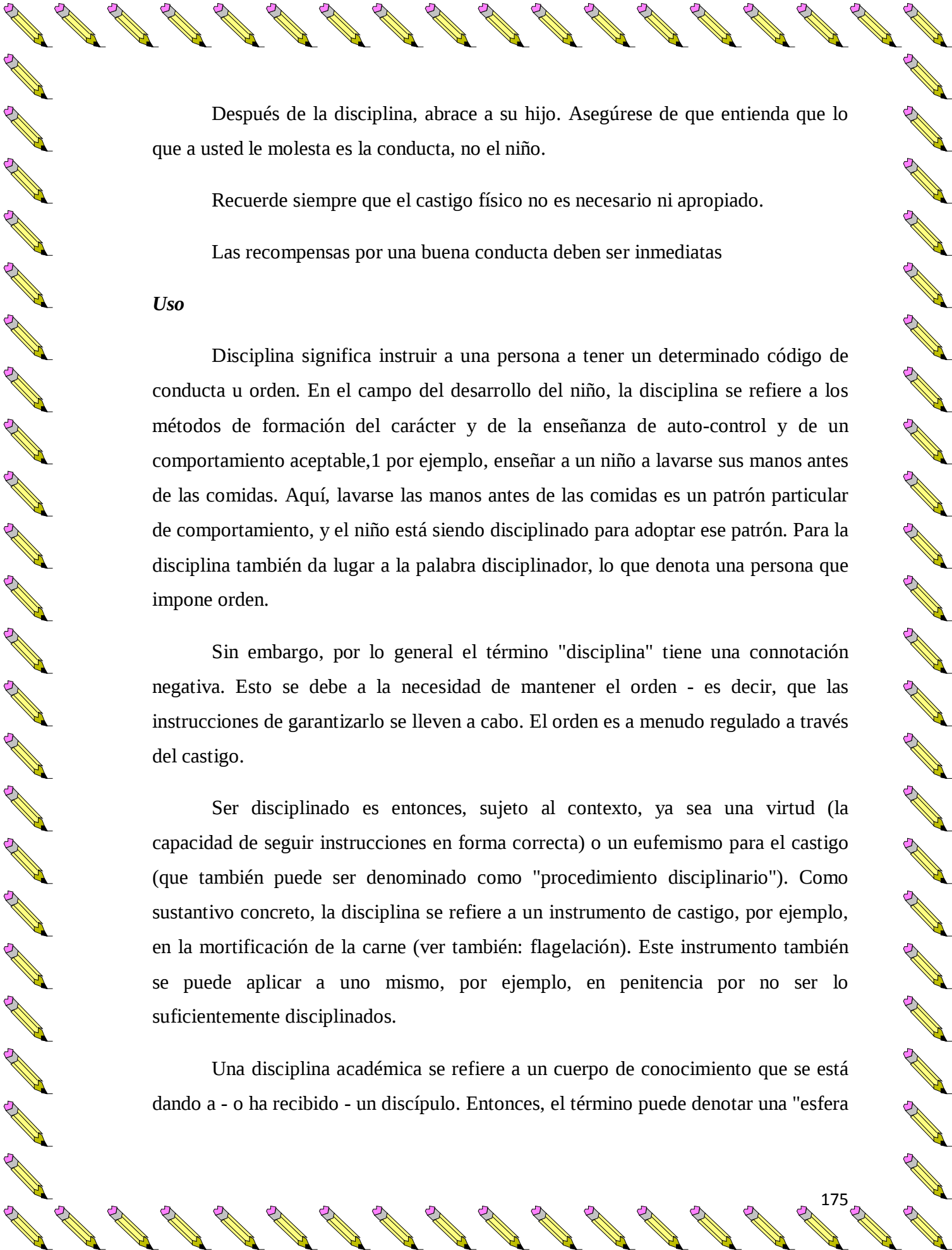
Los niños pequeños dependen de que sus padres les proporcionen un ambiente seguro.

La disciplina debe estar enfocada en la edad y debe promover las conductas apropiadas para la edad.

Reconocer y elogiar a su hijo o al alumno cuando hace las cosas bien.

Sea un buen modelo de conducta para su hijo o alumno.





Después de la disciplina, abrace a su hijo. Asegúrese de que entienda que lo que a usted le molesta es la conducta, no el niño.

Recuerde siempre que el castigo físico no es necesario ni apropiado.

Las recompensas por una buena conducta deben ser inmediatas

Uso

Disciplina significa instruir a una persona a tener un determinado código de conducta u orden. En el campo del desarrollo del niño, la disciplina se refiere a los métodos de formación del carácter y de la enseñanza de auto-control y de un comportamiento aceptable,¹ por ejemplo, enseñar a un niño a lavarse sus manos antes de las comidas. Aquí, lavarse las manos antes de las comidas es un patrón particular de comportamiento, y el niño está siendo disciplinado para adoptar ese patrón. Para la disciplina también da lugar a la palabra disciplinador, lo que denota una persona que impone orden.

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

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

Una disciplina académica se refiere a un cuerpo de conocimiento que se está dando a - o ha recibido - un discípulo. Entonces, el término puede denotar una "esfera

de los conocimientos" en la cual la persona decidió especializarse. En un instituto de enseñanza superior, el término disciplina es a menudo sinónimo de facultad.

TIPOS

DISCIPLINA MILITAR

La disciplina militar se refiere a la regulación de los comportamientos de los miembros de cualquier militar, que implica reglas que rigen la orientación de los objetivos y el comportamiento dentro y fuera de la institución, incluyendo la socialización de los procesos que ocurren en entrenamiento militar. Disciplina Militar: "Disposición mental y estado de adiestramiento tales que provocan obediencia y adecuada conducta uniforme a toda circunstancia.

DISCIPLINA ESCOLAR

La disciplina escolar se refiere a la miento del orden ("reglas") en las escuelas. Estas normas pueden, por ejemplo, definir los estándares esperados de la ropa, la hora normal, el comportamiento social, las tareas, pruebas y la ética de trabajo. El término también puede referirse a las sanciones que son las consecuencias de violar el código de conducta, o para la administración de dicha pena, en lugar de comportarse dentro de las reglas de la escuela. La disciplina escolar también tiene que ver con los valores que sean inculcados a los estudiantes en casa, ya que se trata de respeto, solidaridad, responsabilidad y cumplimiento.



DISCIPLINA EN EL EMPLEO



En empresas sindicalizadas, la disciplina puede ser una parte regulada de un acuerdo de negociación colectiva y sujetos a procedimientos de queja.

En materia de empleo del Reino Unido, una audiencia de la disciplina (también conocida como una audiencia disciplinaria) se lleva a cabo por un empleador cuando se alegue que un trabajador ha caído por debajo del nivel exigido en un aspecto relativo a su empleo. Una audiencia de disciplina puede ponerse en marcha con respecto a una cuestión de mala conducta o mal desempeño. El empleador está autorizado a responder a las acusaciones durante la audiencia de la disciplina.

AUTODISCIPLINA



La autodisciplina se refiere a la capacitación o entrenamiento que se da a sí mismo para llevar a cabo una determinada tarea o para adoptar un patrón particular de comportamiento, incluso si uno preferiría estar haciendo otra cosa. Por ejemplo, negarse a sí mismo un placer extravagante con el fin de lograr una escritura más exigente de caridad es una muestra de autodisciplina.

LA DISCIPLINA EN LA EDUCACIÓN



“Hay varias formas de disciplina pero por lo general se refiere a un control del comportamiento humano, el cual es un comportamiento como una cierta libertad que se rige a ciertas leyes o reglas en cierta forma.”

“En una institución educativa la disciplina puede ser expresada como un comportamiento en el cual el alumno se rige a las leyes del respeto hacia el profesor y con y para los compañeros del aula.”

es la forma por la cual el estudiante en cierta forma “entrega” respeto al profesor y los compañeros, aunque se da el caso hacia el profesor ya que la disciplina la hace el curso entero y por lo tanto tenemos que la INDISCIPLINA ES LA FALTA DE

D **I** **S** **C** **i** **P** **L** **i** **n** **A**
O **R** **D** **E** **N**

Si tomamos en cuenta lo antes expresado en los textos tenemos, como resumen que la disciplina en el curso

DISCIPLINA por la cual se lleva a la violación de la regla de oro que es dar respeto y atención al educador en la institución.

La disciplina se da por diferentes factores como lo son el medio ambiente y la presión que sufren los educados y es así como la disciplina e indisciplina son propiedades exclusivas de los educados ya que se supone que la disciplina y la indisciplina es un hecho que “favorece” al educador.

Una persona puede carecer de disciplina cuando se encuentra bajo una cierta forma de libertinaje; tomemos en cuenta que la libertad de uno acaba cuando comienza la del otro y es por eso que tanto el educador y el educado se merecen respeto y por eso es que hay a veces indisciplina porque a veces el educador sofoca la libertad del educando o hay casos en que el educando abusa de su libertad ocasionando una violación a la libertad del educador. Por lo tanto el educador como el educando se merecen respeto, que en este caso pasaría a ser disciplina.

“La disciplina es la entrega de lealtad a ciertas condiciones impuestas por algo o alguien, la indisciplina es la deslealtad o irrespeto a esas condiciones”. En conclusión para que haya disciplina en una institución educativa (que en este caso pasaría a ser el aula de un curso) tanto el educador como el educando deben respetar la libertad del otro y por lo tanto entre los dos debe haber un mutuo respeto.



Negociación



U

N

I

D

A

D

II



Definición

Durante los últimos años, investigaciones relacionadas con el tema de gerencia, han arrojado que los empresarios más que planificar y controlar todo lo que tiene que ver con la organización, invierten la mayor parte de su tiempo negociando. La globalización y el desarrollo del impacto tecnológico han desarrollado una nueva forma y ciclo de vida en las relaciones económicas y comerciales de las empresas.

La palabra "negociación" ha sido muy utilizada a lo largo de la historia, para resolver conflictos o para establecer alianzas mediadoras entre países. Sin embargo, ¿qué significado adquiere este término en el ámbito empresarial? A continuación te brindamos algunas claves para que puedas negociar con éxito.

Concepto de negociación



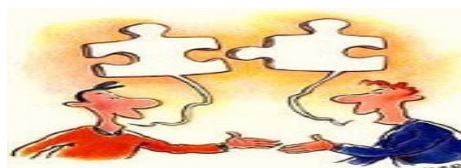
En el tema gerencial, podemos decir que la negociación es el proceso mediante el cual dos, o más partes, se reúnen para discutir o establecer un contrato, definir las pautas de una relación laboral, comprar o vender un producto o servicio, resolver diferencias, establecer costos, estructurar un plan de trabajo, formular un cronograma, entre otras actividades.

El objeto que se persigue con la negociación es que finalmente se concrete un compromiso formal entre las partes, donde ambas puedan

obtener resultados beneficiosos y favorables en pro de su bienestar (económico, personal, comercial, etc.). La mayoría de las veces, cuando un empresario negocia con el otro es porque, posiblemente, el segundo tenga algo que el primero no posea, y viceversa. Ambos necesitan uno del otro, por tanto, el proceso de negociación contribuirá a definir un acuerdo para que cada uno pueda "dar lo que tenga".

La idea de este proceso es que pueda llevarse a cabo una relación ganar-ganar en lugar de ganar-perder. La finalidad de negociar es que las partes queden satisfechas entre sí y puedan solventarse los intereses opuestos. Es muy probable que durante el proceso de discusión surjan diatribas que opaquen la negociación, sin embargo, las partes deben dialogar para poder obtener lo que desean

Características del negociador



Son muchas las características que definen al buen negociador y que lo diferencian del "negociador agresivo" o del mero "vendedor-charlatán". Entre ellas podemos señalar las siguientes:

Le gusta negociar: la negociación no le asusta, todo lo contrario, la contempla como un desafío, se siente cómodo. Tampoco le asustan las

negociaciones complicadas, pueden incluso hasta motivarle más.

Entusiasta: aborda la negociación con ganas, con ilusión. Aplica todo su entusiasmo y energía en tratar de alcanzar un buen acuerdo.

Gran comunicador: sabe presentar con claridad su oferta, consigue captar el interés de la otra parte. Se expresa con convicción.

Persuasivo: sabe convencer, utiliza con cada interlocutor aquellos argumentos que sean más apropiados, los que más le puedan interesar.

Muy observador: capta el estado de ánimo de la otra parte, cuáles son realmente sus necesidades, qué es lo que espera alcanzar. Detecta su estilo de negociación, sabe "leer" el lenguaje no verbal.

Negociación

Psicólogo: capta los rasgos principales de la personalidad del interlocutor así como sus intenciones (si es honesto, riguroso, cumplidor, si es de fiar, si tiene intención real de cerrar un acuerdo, etc.).

Sociable: una cualidad fundamental de un buen negociador es su facilidad para entablar relaciones personales, su habilidad para romper el hielo, para crear una atmósfera de confianza. Tiene una conversación interesante, animada, variada, oportuna.

Respetuoso: muestra deferencia hacia su interlocutor, comprende su posición y considera lógico que luche por sus intereses. Su meta es llegar a un acuerdo justo, beneficioso para todos.

Honesto: negocia de buena fe, no busca engañar a la otra parte, cumple lo acordado.

Profesional: es una persona capacitada, con gran formación. Prepara con esmero cualquier nueva negociación, no deja nada al azar.

Detesta la improvisación, la falta de rigor y de seriedad. Conoce con precisión las características de su oferta, cómo compara con la de los competidores, cómo puede satisfacer las necesidades de la otra parte.

Es meticuloso, recaba toda la información disponible, ensaya con minuciosidad sus presentaciones, define con precisión su estrategia, sus objetivos. Le da mucha importancia a los pequeños detalles.

Firme, sólido: tiene las ideas muy claras (sabe lo que busca, hasta donde puede ceder, cuáles son los aspectos irrenunciables, etc.). El buen negociador es suave en las formas pero firme en sus ideas (aunque sin llegar a ser inflexible).

En la negociación no se puede ser blando (se podría pagar muy caro). Esto no implica que haya que ser duro, agresivo o arrogante; lo que si es fundamental es tener las ideas muy claras y el coraje de luchar por ellas.

Negociación

Autoconfianza: el buen negociador se siente seguro de su posición, no se deja impresionar por la otra parte, no se siente intimidado por el estilo agresivo del oponente. Sabe mantener la calma en situaciones de tensión.

Ágil: capta inmediatamente los puntos de acuerdo y de desacuerdo. Reacciona con rapidez, encuentra soluciones, toma decisiones sobre la marcha, sabe ajustar su posición en función de la nueva información que recibe y de la marcha de la negociación. No deja escapar una oportunidad.

Resolutivo: busca resultados en el corto plazo, aunque sin precipitarse (sabe que cada negociación lleva su propio tiempo y que hay que respetarlo). Sabe cuales son sus objetivos y se dirige hacia ellos. Los obstáculos están para superarlos, no desiste sin plantear batalla.

Acepta el riesgo: sabe tomar decisiones con el posible riesgo que conllevan, pero sin ser imprudente (distingue aquellas decisiones más trascendentales que exigen un tiempo de reflexión y que conviene consultar con los niveles superiores de la compañía).

Paciente: sabe esperar, las operaciones llevan un ritmo que conviene respetar. Uno no debe precipitarse intentando cerrar un acuerdo por miedo a perderlo.

Creativo: encuentra la manera de superar los obstáculos, "inventa" soluciones novedosas, detecta nuevas áreas de colaboración.

Por último, es importante resaltar que si bien hay personas con facilidad innata para la negociación, estas aptitudes también se pueden aprender asistiendo a cursos de formación y base de práctica.

Estilos de negociación

Cada negociación es diferente y exige una aproximación específica.



Negociación



No se puede tratar de utilizar siempre el mismo esquema de negociación.

No hay dos clientes iguales y cada uno de ellos exige un trato determinado.

No obstante, se podría hablar de dos estilos básicos de negociación: la negociación inmediata y la negociación progresiva.

La negociación inmediata busca llegar con rapidez a un acuerdo, sin preocuparse en tratar de establecer una relación personal con la otra parte.

La negociación progresiva busca en cambio una aproximación gradual y en ella juega un papel muy importante la relación personal con el interlocutor. Se intenta crear una atmósfera de confianza antes de entrar propiamente en la negociación.

A algunas personas les gusta ir directamente al grano mientras que otras prefieren establecer un vínculo personal antes de entrar a discutir posiciones.

Los primeros suelen basar su decisión en datos objetivos (precio, financiación, características técnicas, garantía, plazo de entrega, etc.), mientras que los segundos valoran también muy especialmente consideraciones subjetivas (confianza, amistad, honestidad, etc.).

Una variable que resulta determinante para ver que estilo de negociación conviene utilizar es si se trata de una negociación puntual, aislada, o si por el contrario se pretende mantener una relación duradera con la otra parte.

La diferencia fundamental entre una negociación aislada (por ejemplo, la compra de una vivienda) y una relación duradera (la relación con un proveedor) está en la importancia o no de establecer una relación personal con el interlocutor.

En una negociación puntual no hay necesidad de tratar de estrechar lazos. En este tipo de negociación cada parte puede tratar de maximizar su beneficio a costa del otro. El deterioro de las relaciones que esto puede producir no tiene mayor trascendencia ya que probablemente no haya que volver a negociar con esta persona.

Por el contrario, cuando se negocia con un cliente o con un proveedor con el que interesa mantener una relación duradera resulta primordial cuidar la relación personal.

No sería lógico en este caso negociar con prisas, tratando de imponer a toda costa nuestros planteamientos, con el consiguiente deterioro de los lazos afectivos.

Cuando interesa mantener un vínculo duradero hay que preocuparse por que cada negociación que se realice sea beneficiosa para todos y sirva para estrechar la amistad



Tipos de negociadores

Es difícil clasificar los distintos tipos de negociadores ya que cada persona tiene su manera particular de hacerlo, no obstante se podrían definir dos estilos muy definidos.

Negociador enfocado en los resultados: lo único que realmente le importa es alcanzar su objetivo a toda costa, intimida, presiona, no le importa generar un clima de tensión.

Tiene una elevada (excesiva) autoconfianza, se cree en posesión de la verdad. Considera a la otra parte como un contrincante al que hay que vencer con objeto de conseguir el máximo beneficio posible.

Las relaciones personales no es un tema que le preocupen, ni tampoco los intereses del oponente.

Si negocia desde una posición de poder se aprovechará de la misma, imponiendo su planteamiento. Utilizará cualquier estratagema para presionar y lograr sus metas.

Este tipo de negociador puede ser efectivo en negociaciones puntuales pero es totalmente inapropiado para establecer relaciones duraderas.

Negociador enfocado en las personas: le preocupa especialmente mantener una buena relación personal. Evita a toda costa el enfrentamiento; prefiere ceder antes que molestar a la otra parte.

Es un negociador que busca la colaboración, facilitando toda la información que le soliciten, planteando claramente sus condiciones.

Le gusta jugar limpio, por lo que no utiliza ninguna táctica de presión. Confía en la palabra del otro, cede generosamente y no manipula.

Este negociador puede resultar excesivamente blando, de una ingenuidad de la que se puede aprovechar la otra parte, especialmente si el oponente responde al modelo anterior.

En la vida real los negociadores se situarán en algún punto intermedio entre estos dos extremos.

Ninguno de estos dos extremos resulta adecuado: el primero porque puede generar un clima de tensión que de al traste con la negociación y el segundo por una excesiva bondad de la que se puede aprovechar el oponente.

El negociador debe ser exquisito en las formas, en el respeto a la otra parte, considerando y teniendo en cuenta sus intereses. Pero al mismo tiempo tiene que defender con firmeza sus posiciones.

Esta firmeza no se debe entender como inflexibilidad. Muy al contrario, el negociador debe ser capaz de ajustar su posición a la información nueva que reciba, a los nuevos planteamientos que vayan surgiendo durante la negociación.

Resulta de gran interés conocer el tipo de negociador al que uno se aproxima con el fin de detectar sus fortalezas y posibles carencias, y en este caso tratar de corregirlas.



Asimismo, conviene identificar el tipo de negociador al que se ajusta el oponente con vista a poder interpretar su comportamiento, anticipar sus movimientos y si fuera necesario tratar de contrarrestarlos.

Estrategias



La estrategia de la negociación define la manera en que cada parte trata de conducir la misma con el fin de alcanzar sus objetivos. Se pueden definir dos estrategias típicas:

Estrategia de "ganar-ganar", en la que se busca que ambas partes ganen, compartiendo el beneficio.

Estrategia de "ganar-perder" en la que cada parte trata de alcanzar el máximo beneficio a costa del oponente.

En la estrategia de "ganar-ganar" se intenta llegar a un acuerdo que sea mutuamente beneficioso.

En este tipo de negociación se defienden los intereses propios pero también se tienen en cuenta los del oponente.

No se percibe a la otra parte como un contrincante sino como un colaborador con el que hay que trabajar estrechamente con el fin de encontrar una solución



Este tipo de negociación genera un clima de confianza. Ambas partes asumen que tienen que realizar concesiones, que no se pueden atrincherar en sus posiciones.

Probablemente ninguna de las partes obtenga un resultado óptimo pero sí un acuerdo suficientemente bueno. Ambas partes se sentirán satisfechas con el resultado obtenido lo que garantiza que cada una trate de cumplir su parte del acuerdo.

Este clima de entendimiento hace posible que en el transcurso de la negociación se pueda ampliar el área de colaboración con lo que al final la "tarta" a repartir puede ser mayor que la inicial.

Por ejemplo, se comienza negociando una campaña publicitaria para el lanzamiento de un producto y se termina incluyendo también la publicidad de otras líneas de productos.

Además, este tipo de negociación permite estrechar relaciones personales. Las partes querrán mantener viva esta relación profesional lo que les lleva a

Un riesgo de seguir esta estrategia es que aunque se puede salir victorioso a base de presionar al oponente, éste, convencido de lo injusto del resultado, puede resistirse a cumplir su parte del acuerdo y haya que terminar en los tribunales.

Para concluir se puede indicar que la estrategia de "ganar-ganar" es fundamental en aquellos casos en los que se desea mantener una relación duradera, contribuyendo a fortalecer los lazos comerciales y haciendo más difícil que un tercero se haga con este contrato.

Esta estrategia se puede aplicar en la mayoría de las negociaciones, tan sólo hace falta voluntad por ambas partes de colaborar.

maximizar en el largo plazo el beneficio de su colaboración.

Por su parte la estrategia de "ganar-perder" se caracteriza porque cada uno busca alcanzar el máximo beneficio sin preocuparle la situación en la que queda el otro.

Mientras que en la estrategia de "ganar-ganar" prima un ambiente de colaboración, en esta estrategia el ambiente es de confrontación.

No se ve a la otra parte como a un colaborador, sino como a un contrincante al que hay que derrotar. Las partes desconfían mutuamente y utilizan distintas técnicas de presión con el fin de favorecer su posición.

La estrategia de "ganar-perder" sólo se debería aplicar en una negociación aislada ya que el deterioro que sufre la relación personal hace difícil que la parte perdedora quiera volver a negociar.

Comunicación



El éxito de una negociación depende en gran medida de conseguir una buena comunicación entre las partes.

Cada uno de ellos tiene que ser capaz de comunicar de forma clara cuáles son sus planteamientos y cuáles son sus objetivos.

Además deben cerciorarse de que la otra parte ha captado con exactitud el mensaje que uno ha transmitido.

Una vez que se conoce con precisión la posición del interlocutor resulta más fácil buscar puntos de encuentros que satisfagan los intereses mutuos.

No es infrecuente que las partes se enzarcen en una agria disputa sin que ninguna de ellas conozca realmente cual es la posición de la otra.

La causa principal de los fallos de comunicación reside

generalmente en que no sabemos escuchar.

Estamos más preocupados en lo que queremos decir que en oír lo que nos dicen.

Además, la tensión que genera la negociación, el miedo a perder posiciones, nos lleva a adoptar una actitud defensiva que nos hace saltar ante el primer comentario del

con el que no coincidamos.

La buena comunicación exige una escucha activa:

Concentrarse en lo que nos está diciendo el interlocutor y no estar pensando en lo que uno va a responder.

Cuando el interlocutor ha

expuesto una idea importante conviene repetir sus palabras ("Lo que usted quiere decir es que...") para asegurarnos que lo hemos entendido perfectamente.

La otra persona agradecerá que se le preste atención, lo que mejorará el ambiente de la negociación. En su momento él también

nos prestará la atención debida. Otro aspecto fundamental es saber preguntar.

Por lo general nos cuesta trabajo preguntar, evitamos realizar algunas preguntas por miedo a molestar, si la respuesta no nos ha quedado clara nos resulta aún más difícil insistir.

Un buen negociador se distingue porque sabe preguntar, no tiene miedo a insistir si la contestación no le ha convencido, da tiempo al interlocutor para que responda oportunamente, no trata de llenar el silencio que se pueda producir autorrespondiéndose.



Negociación como estrategia para el manejo de la disciplina



U

N

I

D

A

D

III

No imponga: negocie



La negociación no quiere decir que los docentes o los estudiantes se salen con la suya. La negociación, si se realiza con sentido común, hace que todos se sientan parte de la solución al problema. Aun a los niños pequeños les gusta sentir que tienen una opción en vez de sentir que han sido forzados a hacer algo. Piense cuidadosamente las opciones que ofrece antes de comenzar con la negociación. Insistir con que su hijo tome la medicina que sabe horrible puede preparar el terreno para conflictos. Pero darle la opción de tomar la medicina con un jugo o un licuado con leche fomenta la cooperación. Pero proceda con cautela y elija bien sus palabras. Dele al niño una opción solo cuando verdaderamente tiene una. No le pregunte al niño de 4 años si quiere ir al médico si la visita al doctor es necesaria. Pero pídale sí que elija qué golosina quiere llevar o qué quiere ponerse.

¿Negociar con nuestros alumnos?



¿En clase se negocia? Parecería una contradicción el negociar las condiciones en las que se tiene que desarrollar una clase o las condiciones con las que se va a aprobar una asignatura. Pero no es ninguna contradicción. A veces es muy útil dejar claro desde el primer momento a qué se compromete el profesor y a qué se comprometen los alumnos. Un pacto por el aprendizaje es importante, y puede estar por escrito mediante un “contrato” o bien como un “pacto de caballeros”. A veces las Guías Docentes podría ser el instrumento más parecido, pero no es suficiente.

La negociación es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de conducta, buscan ventajas individuales y/o colectivas, procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos. Se contempla generalmente como una forma de resolución alternativa de conflictos o situaciones que impliquen acción multilateral.

Fases de la negociación



En toda negociación se pueden distinguir tres fases diferenciadas, todas ellas igualmente importantes.

1.- Preparación

2.- Desarrollo

3.- Cierre

La preparación es el periodo previo a la negociación propiamente dicha y es un tiempo que hay que emplear en buscar información y en definir nuestra posición:

Recopilar toda la información pertinente sobre nuestra oferta, sobre nuestros competidores y sobre la empresa con la que vamos a negociar.

Definir con precisión nuestros objetivos, la estrategia que vamos a utilizar y las tácticas que vamos a emplear.

También hay que contactar con aquellos departamentos de la empresa a los que les pueda concernir esta negociación con objeto de informarles y unificar criterios.

Hay que conocer con exactitud nuestro margen de maniobra: hasta dónde podemos ceder, qué tipo de acuerdos podemos firmar y qué otros requerirán autorización de los órganos superiores.

El desarrollo de la negociación abarca desde que nos sentamos a la mesa de negociación hasta que finalizan las deliberaciones, ya sea con o sin acuerdo.

Negociación

Es la fase en la que ambas partes intercambian información (definen sus posiciones), detectan las discrepancias y tratan de acercar posturas mediante concesiones.

Su duración es indeterminada, requiriendo frecuentemente altas dosis de paciencia. Por lo general no es conveniente precipitar acontecimientos, siendo preferible esperar a que las ideas vayan madurando.

El cierre de la negociación puede ser con acuerdo o sin él.

Antes de dar por alcanzado un acuerdo hay que cerciorarse de que no queda ningún cabo suelto y de que ambas partes interpretan de igual manera los puntos tratados.

Una vez cerrado hay que recoger por escrito todos los aspectos del mismo. Es frecuente que en este momento las partes se relajen cuando, justo al contrario, conviene estar muy atentos ya que en el documento se tienen que precisar muchos detalles que hasta ese momento probablemente apenas se hayan tratado.

Un malentendido que no se detecte a tiempo o una cláusula del manual de convivencia que quede ambigua puede dar lugar el día de mañana a un problema.

La negociación también puede finalizar con ruptura y aunque no conviene precipitarse a la hora de tomar esta decisión, es una posibilidad que conviene contemplar cuando se negocia.

Por último, señalar que una vez que finaliza la negociación conviene analizar con sentido crítico cómo se ha desarrollado, detectando aquellos aspectos que conviene mejorar.

Factores de éxito en la negociación



Como resumen de los temas tratados en lecciones anteriores, queremos resaltar aquellos factores que suelen ser determinantes en el buen éxito de una negociación:

Preparación: a la mesa de negociación hay que ir con los deberes hechos. Tan sólo un profundo dominio del tema a abordar nos dará la confianza necesaria para poder negociar con seguridad y poder ir superando los distintos obstáculos que surjan en el camino hacia el acuerdo.

Rigurosidad: tratar todos los temas que puedan influir en el acuerdo, analizarlos en profundidad, no dejar ninguna duda por resolver (aunque nos parezcan poco importante), ser muy puntillosos en la redacción del documento escrito y, en definitiva, no dejar nada al azar. Sólo de esta manera se consigue que, una vez firmado el acuerdo, éste se desarrolle con normalidad y se eviten posibles malentendidos que podrían terminar en los tribunales.

Respeto hacia la otra parte: la otra parte no es nuestro enemigo, viene a ser un colaborador en la búsqueda de una solución que satisfaga los intereses de ambos. El respeto hacia la otra parte permite además lograr una atmósfera de colaboración que facilitará el poder alcanzar un acuerdo. Por supuesto, nunca subestimar al oponente.

Empatía: la empatía es la habilidad de conocer que siente la otra persona, de ponernos en su lugar. Y tan sólo conociendo sus intereses, sus ilusiones y sus temores seremos capaces de comprenderlo y de encontrar una solución que sea válida para todos.

Confianza: es esencial para una buena negociación. Desde un primer momento hay que tratar de generar un clima de confianza entre las partes. Sólo así las personas se abrirán, facilitarán información y se mostrarán receptivas a los planteamientos de la otra parte.

Flexibilidad: la negociación hay que prepararla en profundidad pero siempre cabe la posibilidad de que siga un rumbo inesperado. Tan sólo aquellas personas que sean capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias podrán articular soluciones alternativas, fuera del guión.

Creatividad: el poder articular una nueva propuesta olvidando los planteamientos iniciales, en base a la nueva información recibida, a los intereses expresados por la otra parte, al propio desarrollo de la negociación, exige una elevada dosis de creatividad. La creatividad es la mejor arma para superar puntos conflictivos.

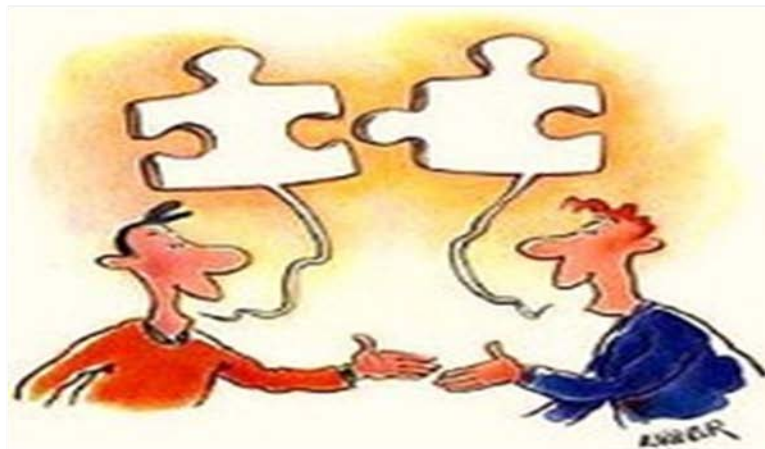
Asertividad: es saber decir "NO" en un momento determinado sin generar tensión. La asertividad permite evitar malentendidos, dejando muy claro desde el principio qué se puede aceptar y qué no, a qué está uno dispuesto a renunciar y a qué no. Una

comunicación clara entre las partes, donde cada una conozca con claridad el planteamiento de la otra, es un requisito imprescindible para el buen fin de una negociación. La asertividad es básica para una buena comunicación. No decir "NO" a tiempo, puede ser el origen de problemas posteriores.

Paciencia: toda negociación requiere su tiempo, no se deben precipitar los acontecimientos. Dentro de lo posible hay que tratar de adaptarse al ritmo negociador de la otra parte, evitando presionarle más de la cuenta ya que se podría poner a la defensiva. En cualquier momento pueden surgir obstáculos que parecen tirar por tierra todo lo avanzado, da la impresión de que no se progresa, de que va a ser imposible llegar a un acuerdo. Frente a estas dificultades la paciencia es una gran virtud, el saber esperar, el dejar que las cosas maduren. De buenas a primera, cuando ya se daba todo por perdido, puede surgir el acuerdo.



Beneficios de la implementación de la negociación para el manejo de la disciplina escolar



U

N

I

D

A

D

IV

Negociación en el campo educativo

Cuando se produce un conflicto, ya sea entre docentes, padres, alumnos, la primera actitud tiende a ser la de hablar del tema, en un sentido podríamos decir que "negociamos".

Es decir, se ha intentado "negociar", pero no se consigue resolver la situación, por lo que el conflicto escala.

En una escuela dos docentes (de Historia y de Educación Cívica) pretenden utilizar el televisor en el mismo horario de clases, las partes conversan, lo que le permite determinar que no necesitaban el mismo durante los ochenta minutos de la clases y acuerdan que uno utilizaría el mismo en los primeros cuarenta minutos y otro en los últimos cuarenta minutos.

Han "negociado" para resolver el problema. Negociar es una actividad habitual en nuestras vidas, ante un conflicto la primera actitud debería ser la de hablar con la otra parte intentando resolverlo. Pero: ¿Qué es la negociación? La negociación ha dado lugar al desarrollo de un amplio marco teórico donde se proponen estrategias, que devienen útiles analizar para aplicarlas al ámbito educativo.

La negociación implica que las partes asumen control de sus disputas sin la intervención de un tercero" La negociación es un medio básico para lograr lo que queremos de otro. Es una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo con otra persona cuando Ud. y otra persona comparten algún interés común, pero también comparten intereses opuestos".



Resolución de conflictos en el que no se acude a la fuerza;

Comunicación;

Mutua influencia;

En el que deben analizarse las relaciones de poder

Que tiene como finalidad la obtención de un acuerdo.

De las investigaciones que hemos realizado los docentes consideran como una de las causas principales de los conflictos la falta o la falla en la comunicación, las cuestiones personales y las cuestiones de poder. La negociación puede aportar en el ámbito educativo- un marco en el que se puedan compatibilizar los intereses en competencia con los comunes o en colaboración, a través de la comunicación, buscando obtener un acuerdo, evitando acudir a la fuerza o la escalada del conflicto.

Por otra parte, al asumir las partes un rol protagónico en la gestión de sus conflictos puede, además ser una oportunidad para la formación "integral"



Los modelos de Negociación y Educación

Modelos de negociación

Los "modelos negociacionales" son aquellos tipos que constituyen estilos de negociación específicos. Podemos distinguir dos grandes grupos, los modelos competitivos y colaborativos.

Modelos competitivos



En un establecimiento educativo se plantea un conflicto entre el Director y un Docente por el horario de entrega de los boletines de calificación; el director, haciendo uso de su autoridad ordena al docente la entrega en un contraturno, el docente, se niega a asistir fuera del horario escolar. La cuestión se transforma en una puja de poder. Si el director "cede" aparecerá como débil y falto de autoridad; el docente se presenta como una víctima del poder del superior, buscando alianzas. Generalmente la primera respuesta de ambas partes será "no cambio mi posición".

Entre los alumnos del penúltimo curso de una escuela secundaria se plantea un conflicto por la empresa con la que realizarán el viaje de fin de curso, ningún sector quiere "ceder", sostienen que el otro bando tiene intereses particulares o que se opone sólo para demostrar su poder.

Estas situaciones responden a un modelo competitivo de negociación que se caracteriza por:

La negociación es entendida como un juego de suma cero (lo que gana uno pierde el otro).

Se intenta conseguir objetivos a expensas del adversario.

Posiciones iniciales extremas: se inician las negociaciones con pedidos irracionales e intransigentes, se realizan ofertas ridículas con lo que se afecta el nivel de expectativa del oponente.

Autoridad limitada: los negociadores carecen de autoridad -o esta es muy limitada- para hacer concesiones.

Tácticas emocionales: Ejemplos de ellas son las actitudes exasperadas, gritos, golpes en la mesa, actuación como "víctima" del poder o de la mala intención- no real de la contraparte.

Consideración de las concesiones del oponente como debilidades: ante una concesión del oponente no se actúa en forma recíproca.

Mezquindad en las propias concesiones: se demoran las concesiones y son mínimas.

Ignorancia de fechas límites: actuación como si el tiempo no existiera, y, por lo tanto, o se agotara, sin que existan límites a este respecto.

Modelos cooperativos



También denominados "ganar-ganar" o "para la satisfacción mutua" consisten básicamente en que los negociadores alcancen un acuerdo ventajoso para ambos y una victoria total o muy importante, de uno sobre el otro. Los dos deben sentir que han ganado algo y que el resultado de la negociación debe otorgar beneficios aceptables para ambas partes. GANAR-GANAR negociando implica lograr que las partes de una negociación inviertan todas sus habilidades y medios para poder obtener en conjunto beneficios que no alcanzarían por sí solos. Existen tres objetivos que deben tenerse en cuenta para lograr una negociación cooperativa:

Lograr confianza mutua;

Lograr el compromiso de la contraparte: hacerla sentir que están en el mismo barco y que es responsabilidad mutua llegar a buen puerto;

Controlar al adversario: es importante tener bajo un adecuado control al oponente, para tomar rápido conocimiento cuando éste decide modificar su estrategia cooperativa por otra competitiva posterior.



En el ámbito educativo, en principio, por las características de las relaciones continuas, aparece recomendable el modelo colaborativo.

Si analizamos el caso del Director que ordena entregar los boletines a contraturno al docente, a la luz de este modelo, y, siguiendo de alguna manera el modelo propuesto por la Escuela de Harvard (2) tendremos que: separar las personas del problema, resulta que un desacuerdo tiende a aumentar la hostilidad y la generación de actos negativos, es por ello que, una cuestión esencial resulta entender que el desacuerdo no implica ataque a la persona, ni del director ni del docente.

En este punto resulta útil "ponerse en el zapato del otro", para entender qué piensa y cómo se siente.

Una causa frecuente de conflictos resulta es el deducir las intenciones de la otra parte en base a los temores, pensemos qué ocurre cuando el director o el supervisor realiza una visita al curso, la primera reacción es pensar que "nos está persiguiendo", "quiere ver qué estamos haciendo mal". En el caso, que venimos analizando, el director puede pensar que la actitud del docente se debe a que "quiere

causarle problemas" o el docente pensar que existe alguna cuestión personal de parte del directivo.



El segundo paso es concentrarse en los intereses no en las posiciones, de hecho, en el caso del director y el docente, pueden existir intereses comunes (que se realice la comunicación de las notas, que no se interfiera el normal dictado de clases, cumplir con el reglamento) y distintos (el director: demostrar su autoridad y el docente: no venir fuera de su horario, etc. El trabajo en base a los intereses puede permitir soluciones que no tienen cabida desde las posiciones. Una vez detectados los intereses cabe la etapa de generación de opciones. En esta etapa resulta útil la técnica de la "lluvia de Ideas" que es conocida en educación.

En el caso que estamos desarrollando, pueden ser opciones: que el docente entregue los boletines en su turno fuera del horario, en un recreo, que se haga en un horario de una actividad especial, que otro docente lo cubra mientras se realiza la reunión con los padres, etc.

Luego de la etapa de generación de opciones cabe la evaluación de las mismas buscando utilizar criterios que sean objetivos para la selección de las mismas.

En el caso del conflicto por la empresa con la que se realizará el viaje de fin de curso, también puede realizarse este análisis, detectando los intereses, que pueden

ser personales, dudas respecto de la solvencia de tal o cual empresa, cuestiones relativas a precios, financiación, servicios, pasajes "gratis" que otorgan. Los modelos de negociación en colaboración aportan un marco para permitir que, más allá de las diferencias personales se busquen soluciones integradoras.

Beneficios de la negociación



Entre los principales beneficios de participar en una Rueda de Negociación se pueden mencionar los siguientes:

Se genera contacto directo con un número considerable de personas potenciales en un mismo lugar y en una sola jornada, lo cual genera ahorros en tiempo y en costos logísticos.

Se establecen alianzas o intercambios provechosos en comparación con otros medios de contacto.

Se tiene opción a entrar en contacto con los estudiantes con las que posiblemente de otra forma sería muy difícil hacerlo.

Para actores nuevos, es una buena forma de introducirse al escenario de los estudiantes y formar parte de ellos

Estudiar, desarrollar o fortalecer las técnicas de negociación



Orientaciones adecuadas para la aplicación de la negociación



U
N
I
D
A
D
V

Importancia del Clima Emocional



Clima emocional de aula

“Una escuela es fundamentalmente una comunidad de relaciones y de interacciones orientadas al aprendizaje, donde el aprendizaje depende principalmente del tipo de relaciones que se establezcan en la escuela y en el aula” (Casassus, 2006, p90).

Como ya se ha explicitado anteriormente, el clima de aula no había sido considerado en las investigaciones como un factor determinante en torno al cómo aprenden los educandos. Sin embargo paulatinamente, esta variable ha ido tomando importancia, respecto de cuáles son los elementos que favorecen el aprendizaje.

Algunos de estos elementos son el cómo se organiza el espacio físico, las metodologías que utiliza el docente, el material didáctico con que interactúan los educandos y el elemento menos considerado en las investigaciones de tiempo pasado, las relaciones e interacciones que suceden entre el docente y el educando y los educandos entre sí. En otras palabras, todo lo que sucede en el aula conforman un clima que promueve e influye en los aprendizajes, como señalan Coll y Solé (2004)

“el aula ha sido considerada desde muy poco como un elemento constitutivo relevante e influyente en el aprendizaje” (Coll y Solé, 2004, p358).

Según Coll y Solé (2004), el clima que se genera dentro del aula, sólo fue considerado a partir de los años 80’ pensado como un “contexto mental, en permanente proceso de construcción y reconstrucción por los participantes, totalmente integrado en los procesos de enseñanza y aprendizaje que en ella tienen lugar y, en consecuencia, formando parte de los mismos” (Coll y Solé, 2004, p364).

Tales autores establecen que clima de aula es un sistema contextual constituido por diversos elementos que interactúan entre sí y que dan como resultado de estas interacciones, el aprendizaje. En estas interacciones participan “los estudiantes, los profesores, los contenidos, los materiales de que se dispone, las prácticas e instrumentos de evaluación, entre otros” (Coll y Solé, 2004, p361).

Estudios realizados por el PIIE (Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación), señalan que el clima que se genera en el aula es la consecuencia de las interacciones antes mencionadas. Las interacciones entre los educandos y el docente, antes que interactúan en todo momento en el aula, deben estar “basadas en la afectividad y en gran parte, son construidas a partir de la percepción que el maestro tiene de sus alumnos, y de las expectativas y objetivos que se derivan de dicha percepción” (Assaél y Neumann, 1991, p23).

Para Casassus (2006), el clima de aula es un factor que incide en el aprendizaje, este último nace a partir de otras variables. La primera de ellas es el tipo de vínculo que se establece entre el o la profesora y sus educandos y la segunda es el tipo de vínculo que se da entre los educandos. Para este autor el clima de aula es aquel elemento abstracto que nace a partir de las relaciones y vínculos emocionales que se establecen dentro de ella y que va más allá del “clima de aula producto de indicadores materiales tales como los textos, inmobiliario, edificios o número de profesores por alumno. Se trata de algo más sutil e inmaterial. Se trata del clima emocional del aula” (Casassus, 2008, p90). Con lo antes expuesto, se afirma que el

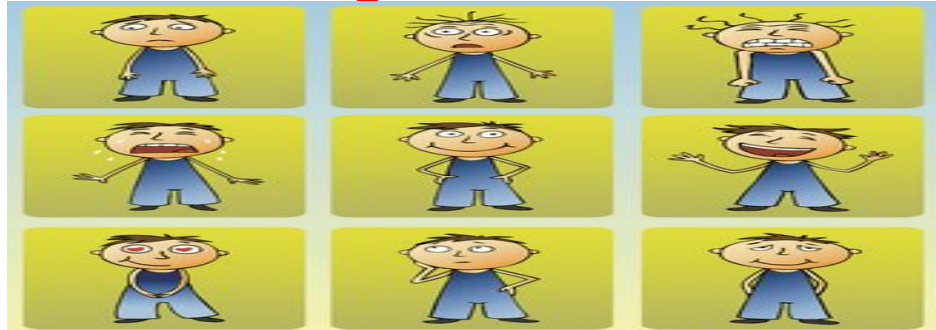
autor comprende por clima de aula, aquel que se genera a través de las emociones que surgen tanto de las relaciones y vínculos de convivencia entre estudiantes y profesor, como de las relaciones que se establecen entre pares.

Para efectos de esta investigación se tomaran las distintas concepciones de clima de aula para configurar la siguiente:

Clima emocional de aula es aquel en que existen buenas relaciones entre sus actores, es decir docentes y educandos. Debe existir un ambiente de trabajo colaborativo, de confianza y respeto por la diversidad existente entre sus participantes, donde el docente manifieste altas expectativas sobre sus estudiantes, propiciando y promoviendo el desarrollo de habilidades sociales y emocionales. El docente debe permitir la expresión de ideas y emociones por parte de sus educandos y ellos debiesen sentir la necesidad de expresarse constantemente sin miedo a reprimendas o burlas, pues previamente se deberían haber establecido y consensuado normas consistentes que apoyen la labor educativa.



Principios de la negociación integradora



Separar a las personas de los problemas

Dirigirse a los problemas, no a las personas: Eludir la tendencia de atacar la personalidad de su contraparte; si la otra persona se siente amenazada, el defenderá su autoestima y atacará al problema más difícil; separar los problemas personales del problema.

Mantenga una posición racional considerando sus metas: si su contraparte ataca su personalidad; no permita que el lo enganche en una reacción emocional; deje que el otro explote sin tomarlo personalmente, trate de entender el problema detrás de la agresión.

Enfatizar las soluciones ganar-ganar



Incluso en situaciones que parecen ganar-perder, regularmente hay soluciones ganar-ganar; buscar una solución integrativa, creando alternativas adicionales, como concesiones de menor costo que para la otra persona podrían tener un alto valor; el marco de opciones en términos de los intereses de la otra persona; indagar por alternativas que permitirán a su oponente declararse victorioso.

Encontrar intereses ocultos

Una clave para el éxito es encontrar los parámetros “integrativos”; regularmente estos pueden ser encontrados en intereses ocultos.

Nosotros hemos identificado nuestros intereses, pero un elemento crítico en la negociación es llegar a entender los intereses y necesidades ocultos de la otra persona. Con probabilidades y cambiando información podemos encontrar usualmente entre nosotros y minimizar las diferencias que parecen ser evidentes. Entender estos intereses es la clave de “tratos integrativos”.

La fuente más grande de fallas en una negociación es la falta de ver los elementos integrativos de la negociación: También regularmente

nosotros pensamos que una situación es ganar-perder cuando en realidad es una situación ganar-ganar. Este es el error que nos hace regularmente usar estrategias erradas.

Es importante definir el problema que sea mutuamente aceptable para las dos partes. Esto implica despersonalizar el problema, para no elevar las defensas de la otra persona. Así el estudiante negocia un problema con el profesor, puede ser más efectivo definir el problema como “Necesito entender mejor la materia” o “No entiendo esto” en lugar de “Usted no está enseñando muy bien la materia



Emplee un objetivo estándar

Tratar de tener el resultado basado en algún objetivo estándar. Tome su decisión de la negociación basada en principios y resultados, no en emociones o presiones, tratar de encontrar un criterio objetivo que ambas partes puedan usar para evaluar alternativas; no se someta a caprichos emocionales, dogmatismos u obstinaciones.



Tratar de entender a la otra persona: Conocer su situación

Regularmente estamos tentados a focalizarnos en nuestras necesidades, en nuestras metas, y posiciones. Para resolver exitosamente un conflicto, es importante focalizar también a la otra persona. Necesitamos investigar las metas de los otros, sus necesidades y posiciones, tan bien como sus intereses ocultos.

Debemos pensar sobre la personalidad de la otra persona, cuán lejos podemos empujar, cuán abierto o disimulado debemos tomar nuestras posiciones.

Obtener la mayor cantidad de información posible de los intereses y metas de la otra parte; ¿cuáles son sus necesidades reales vs. deseos; qué componentes debe cumplir?Cuál es su estrategia? Estar preparado para enmarcar soluciones en términos de sus intereses.

Un punto importante de esto es reconocer que otras personas ponen a los parámetros valores diferentes que nosotros. Por ejemplo una habitación limpia puede

ser mucho más importante para usted que para su compañero de cuarto. Debemos entender que la otra persona no ve la realidad de la misma forma en que usted la ve.

Si a través de la presión, decepción o agresivismo puro, nosotros empujamos a la gente al punto donde ellos se ven como perdedores, esto crea problemas. La contraparte se desquitará y luchará detrás; los perdedores regularmente pierden credibilidad en sus tratos.

También los negociadores logran reputaciones que intimidan. Recuerde que los pagos que son más satisfactorios y durables son aquellos que se dirigen a las necesidades de ambas partes.

Conocer su Mejor Alternativa



Tratar de explorar la otra parte y estar plenamente consciente de su situación. Observe si usted puede cambiar la alternativa de la otra persona. Si la propuesta de la otra persona es pobre (las alternativas para alcanzar un acuerdo con usted no son atractivas), usted está en una posición mejor.

Poniendo atención al flujo de la negociación:



La negociación es una secuencia de eventos, no un accidente.

Existe la tendencia de pensar que una situación de conflicto o negociación como un incidente aislado. Es más probable pensar en un conflicto como un proceso o una compleja serie de eventos que con el tiempo envuelven factores externos y factores sociales y psicológicos. Los episodios de conflicto típicamente son afectados

por procedimientos y a su vez produce resultados y desenlaces que afectan la dinámica del conflicto.

Una negociación usualmente involucra un número de pasos incluyendo el intercambio de ofertas y contraofertas. En una negociación de buena fe, ambas partes esperan hacer ofertas y concesiones. A través de las ofertas y contraofertas debe haber una meta de intercambiar mucha información que puede producir una definición común del problema.

Luego, una vez consciente del conflicto, ambas partes experimentan reacciones emocionales frente a este, y lo analizan de diferentes maneras. Estas emociones y pensamientos son cruciales para el curso y desenvolvimiento del conflicto. Por ejemplo, una negociación puede ser muy afectada si las personas reaccionan con una actitud de enojo, quizá resultado de una negociación pasada.

Entonces basado en pensamientos y emociones que se levantan en el proceso de resolución de conflictos, formulamos intenciones específicas acerca de las estrategias que usaremos en la negociación. Esta puede ser realmente general (ejemplo, plan para usar un acercamiento cooperativo) o realmente específico (ejemplo, usar una táctica específica de negociación)

¿Qué es la asertividad?



Hay quien considera que asertividad y habilidades sociales son términos sinónimos. Sin embargo, vamos a considerar que la asertividad es solo una parte de las habilidades sociales, aquella que reúne las conductas y pensamientos que nos permiten defender los derechos de cada uno sin agredir ni ser agredido.

Pongamos un ejemplo: Usted se sienta en un restaurante a cenar. Cuando el camarero le trae lo que ha pedido, se da cuenta de que la copa está sucia, con marcas de pintura de labios de otra persona. Usted podría:

No decir nada y usar la copa sucia aunque a disgusto.

Armar un gran escándalo en el local y decir al camarero que nunca volverá a ir a ese establecimiento.

Llamar al camarero y pedirle que por favor le cambie la copa.

Este ejemplo ilustra los tres puntos principales del continuo de asertividad:

Estilo pasivo Estilo asertivo Estilo agresivo

Ni a) ni b) sean conductas apropiadas en esa situación si lo que pretendemos es reducir nuestro estrés.

Estas formas de comportarnos nos hacen a veces ineficaces para la vida social, generándonos malestar. Sin embargo, como cualquier otra conducta, es algo que se puede ir aprendiendo con la práctica.

Una de las razones por la cual la gente es poco asertiva, es debido a que piensan que no tienen derecho a sus creencias, derechos u opiniones. En este sentido, el entrenamiento asertivo no consiste en convertir personas sumisas en quejicas y acusadoras, sino a enseñar que la gente tiene derecho a defender sus derechos ante situaciones que a todas luces son injustas. Expongamos aquí una serie de ideas falsas y el derecho de la persona que es violado:

No hay que interrumpir nunca a la gente. Interrumpir es de mala educación.

- Usted tiene derecho a interrumpir a su interlocutor para pedir una explicación.

Los problemas de uno no le interesan a nadie más y no hay que hacerles perder el tiempo escuchándolos.

- Usted tiene derecho a pedir ayuda o apoyo emocional.

Hay que adaptarse a los demás, si no es posible arriegarnos a perder una amistad.

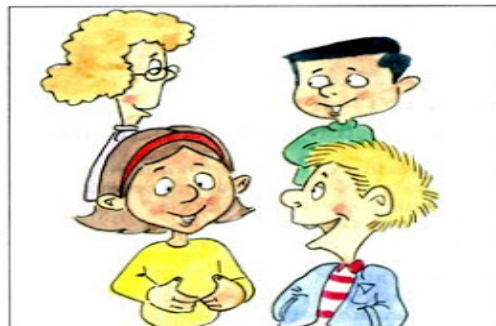
- Usted tiene derecho a decir "NO".

Cuando alguien tiene un problema hay que ayudarlo.

- Usted tiene el derecho de decidir cuando prestar ayuda a los demás y cuando no.

Los casos en los cuales no es aconsejable defender nuestros derechos en ese preciso momento son aquellos en los cuales corremos peligro de agresión física o violemos la legalidad (ej. "Skin-heads" que nos insultan por la calle o superior que nos arresta en el ejercito). Recuerde: para todo hay un momento, y saber encontrar el momento adecuado para decir las cosas es también una habilidad.

Hay muchas técnicas para ser asertivos. Una de las técnicas que mejor funcionan es desarmar antes al otro con un cumplido o un reconocimiento de su labor, de su persona o de su tarea, para después pasar a expresar lo que necesitamos.



Vamos a ver un ejemplo ilustrativo de lo que queremos decir:

Mujer: "Paco, ¿podrías ir a recoger a los niños al colegio?, tengo aun que preparar la lección para mañana y creo no medará tiempo."

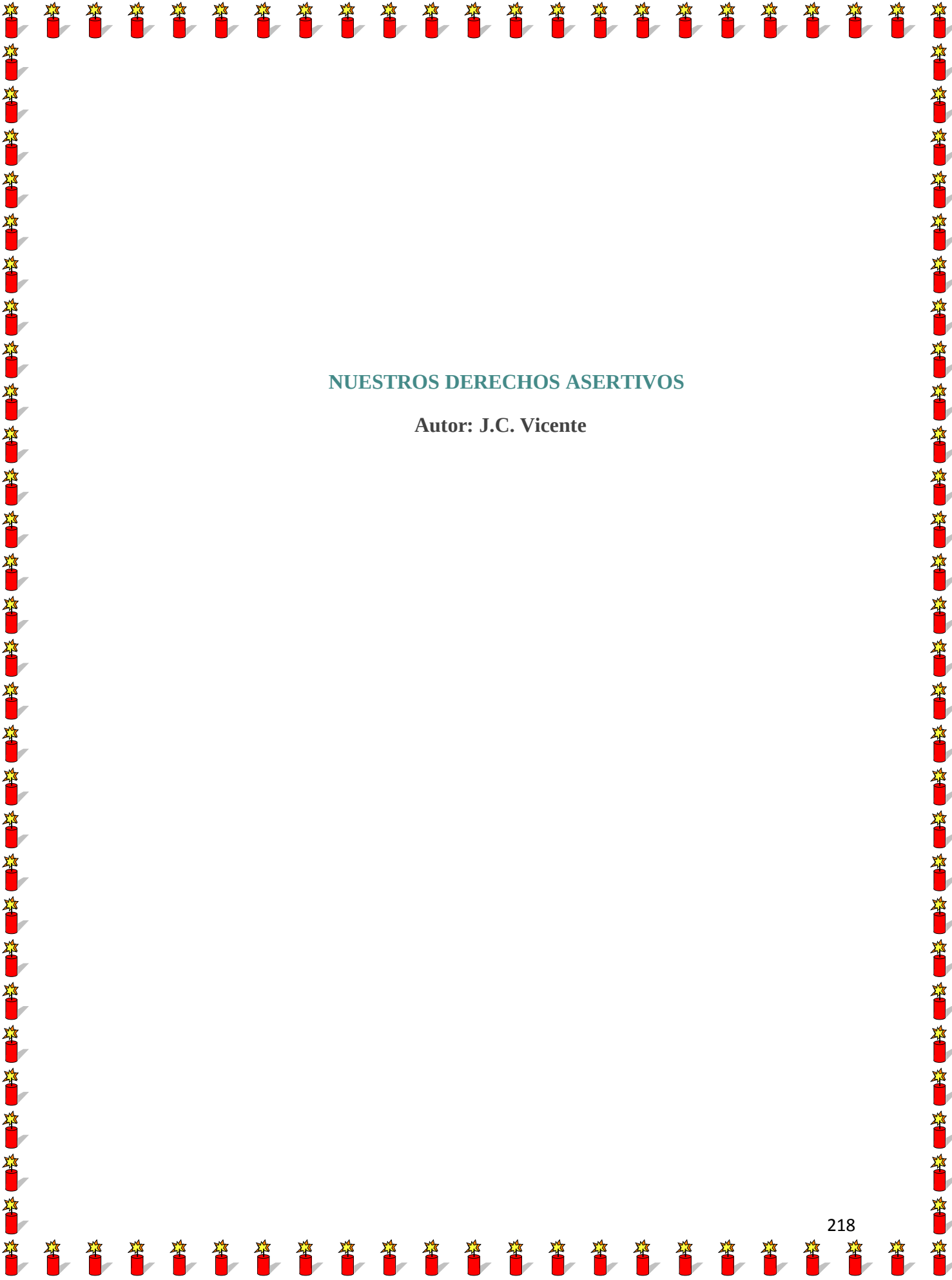
Marido: "Los siento María, pero acabo de volver del trabajo y estoy muy cansado, ve tu."

Mujer: "Se que estás muy cansado, normal porque te esfuerzas mucho en tu trabajo. Tu jefe debería de darse cuenta de eso y no cargarte con tantas tareas. Pero te pido el favor de que recojas los niños, ya que tengo que hacer este trabajo para mañana. Luego podremos descansar."

En este último ejemplo se defienden los propios derechos (derecho a pedir ayuda y a expresar las opiniones) sin vulnerar los derechos del otro, puesto que no hay ningún tipo de orden, menosprecio o agresividad hacia la otra persona. Ser asertivo es expresar nuestros puntos de vista respetando el de los demás.

RECUERDE: Ser asertivo no significa querer llevar siempre la razón, sino expresar nuestras opiniones y puntos de vista, sean estos correctos o no. Todos tenemos también derecho a EQUIVOCARNOS.



A decorative border of lit candles surrounds the page. The candles are red with yellow flames and are arranged in a rectangular frame.

NUESTROS DERECHOS ASERTIVOS

Autor: J.C. Vicente

- A ser tratados con respeto y dignidad.
- A equivocarnos y ser responsables de nuestros errores.
- A tener nuestras propias opiniones y valores.
- A tener nuestras propias necesidades, y que sean tan importantes como las de los demás.
- A experimentar y expresar los propios sentimientos, así como a ser sus únicos jueces.
- A cambiar de opinión, idea o línea de acción.
- A protestar cuando se nos trata injustamente.
- A intentar cambiar lo que no nos satisface.
- A detenernos y pensar antes de actuar.
- A pedir lo que queremos.
- A hacer menos de lo que humanamente somos capaces de hacer.
- A ser independientes.
- A decidir qué hacer con nuestro propio cuerpo, tiempo y propiedad.
- A sentir y expresar el dolor.
- A ignorar los consejos.
- A rechazar peticiones sin sentirnos culpables o egoístas.
- A estar solos aun cuando deseen nuestra compañía.
- A no justificarse ante los demás.
- A no responsabilizarse de los problemas de otros.
- A no anticiparse a las necesidades y deseos de los demás.
- A no estar pendiente de la buena voluntad de los demás.
- A elegir entre responder o no hacerlo.
- A hablar sobre el problema con la persona involucrada y aclararlo, en casos límite en que los derechos de cada uno no están del todo claros.
- A hacer cualquier cosa mientras no violes los derechos de otra persona.
- A escoger no comportarte de forma asertiva o socialmente hábil.



LA EMPATÍA



La empatía es una destreza básica de la comunicación interpersonal, ella permite un entendimiento sólido entre dos personas, en consecuencia, la empatía es fundamental para comprender en profundidad el mensaje del otro y así establecer un dialogo. Esta habilidad de inferir los pensamientos y sentimientos de otros, genera sentimientos de simpatía, comprensión y ternura.

Uno de los elementos clave que forma la inteligencia emocional, es la empatía, la cual pertenece al dominio interpersonal. La empatía es el rasgo característico de las relaciones interpersonales exitosas.

Pero, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de empatía? La empatía no es otra cosa que “la habilidad para estar conscientes de, reconocer, comprender y apreciar los sentimientos de los demás”. En otras palabras, el ser empáticos es el ser capaces de “leer” emocionalmente a las personas.

Es sin duda una habilidad que, empleada con acierto, facilita el desenvolvimiento y progreso de todo tipo de relación entre dos o más personas. Así como la autoconciencia emocional es un elemento importantísimo en la potenciación de las habilidades intrapersonales de la inteligencia emocional, la empatía viene a ser algo así como nuestra conciencia social, pues a través de ella se pueden apreciar los sentimientos y necesidades de los demás, dando pie a la calidez emocional, el compromiso, el afecto y la sensibilidad.

Si por un lado, un déficit en nuestra capacidad de autoconciencia emocional nos lleva a ser vistos como analfabetos emocionales (ignorantes del reconocimiento de las propias emociones), una insuficiencia en nuestra habilidad empática es el resultado de una sordera emocional, pues a partir de ello, no tardan en evidenciarse fallas en nuestra capacidad para interpretar adecuadamente las necesidades de los demás, aquéllas que subyacen a los sentimientos expresos de las personas



Por ello la empatía es algo así como nuestro radar social, el cual nos permite navegar con acierto en el propio mar de nuestras relaciones. Si no le prestamos atención, con seguridad equivocaremos en rumbo y difícilmente arribaremos a buen puerto. Revisemos ahora con detenimiento en qué nos es útil.

No es raro que se crea comprender al otro sólo en base a lo que notamos superficialmente. Pero lo peor puede venir al confrontar su posición con la nuestra y no “ver” más allá de nuestra propia perspectiva y de lo aparentemente “evidente”.

Debemos saber que nuestras relaciones se basan no sólo en contenidos manifiestos verbalmente, sino que existen muchísimos otros mecanismos llenos de significados, que siempre están ahí y de los que no siempre sabemos sacar partido. La postura, el tono o intensidad de voz, la mirada, un gesto e incluso el silencio mismo, todos son portadores de gran información, que siempre está a nuestra disposición, para ser decodificada y darle la interpretación apropiada. De hecho, no podemos leer las mentes, pero sí existen muchas sutiles señales, a veces “invisibles” en apariencia, las cuales debemos aprender a “leer”.

Un individuo empático puede ser descrito como una persona habilidosa en leer las situaciones mientras tienen lugar, ajustándose a las mismas conforme éstas lo requieran; al saber que una situación no es estática, sacan provecho de la retroalimentación, toda vez que saben que el ignorar las distintas señales que reciben puede ser perjudicial en su relación. Es también alguien que cuenta con una buena capacidad de escucha, diestra en leer “pistas” no verbales; sabe cuando hablar y

cuando no, todo lo cual le facilita el camino para regular de manera constructiva las emociones de los demás, beneficiando así sus relaciones interpersonales.

El proceder con empatía no significa estar de acuerdo con el otro. No implica dejar de lado las propias convicciones y asumir como propias la del otro. Es más, se puede estar en completo desacuerdo con alguien, sin por ello dejar de ser empáticos y respetar su posición, aceptando como legítimas sus propias motivaciones.



A través de la lectura de las necesidades de los demás, podemos reajustar nuestro actuar y siempre que procedamos con sincero interés ello repercutirá en beneficio de nuestras relaciones personales. Pero ello es algo a lo que debemos estar atentos en todo momento, pues lo que funciona con una persona no funciona necesariamente con otra, o es más, lo que en un momento funciona con una persona puede no servir en otro con la misma.

Mahatma Gandhi sostenía lo siguiente “las tres cuartas partes de las miserias y malos entendidos en el mundo terminarían si las personas se pusieran en los zapatos de sus adversarios y entendieran su punto de vista”; en coherencia con ello, él decidió no proceder con violencia en su propósito por lograr la independencia de su país, y contra todo pronóstico la “resistencia pacífica” que propulsó fue el arma decisiva en la consecución de la ansiada liberación de su patria, la India.

Ciertamente no tenemos que ser como Gandhi para darnos cuenta que existen sutiles “armas” que podemos usar en beneficio propio y de los demás, que no son para destruir sino para hacer florecer relaciones provechosas en aras de nuestro crecimiento como seres humanos. Finalmente, no es exagerado sostener que las bases de la moralidad (que siempre es la interior) deben hallarse en la empatía, en la cual a su vez (al ser llevada con integridad) está la raíz del altruismo.

TIPOS DE EMPATIA



La empatía es esencial para crear conciencia social como una aptitud básica, es decir, cómo percibo el mundo de los demás y las sensaciones que tengo acerca de ellas. Cómo percibo lo que piensan y sienten los demás sin que me lo expresen con palabras, escuchando activamente lo que los demás me dicen, tratando de “meterme en su pellejo” y entendiendo sus motivos. No se trata de estar de acuerdo con lo que me dicen, ni de ser simpáticos o de mostrar alegría... hay que dejar ver que somos capaces de ponernos simplemente en el lugar del otro. Continuamente enviamos señales sobre nuestros sentimientos con la conducta no verbal que expresamos a través de los gestos, las miradas, el tono de voz, las expresiones faciales, etc. Hay tres clases de empatía:

La Empatía Cognitiva:

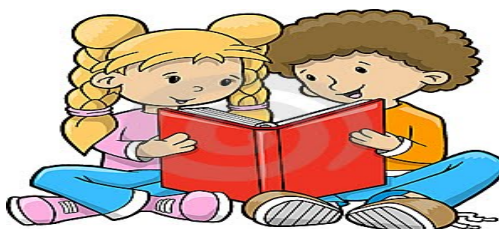


Es la que se percibe cuando uno ve cómo son las cosas que ocurren y adopta la perspectiva del otro. Las personas con este tipo de empatía las podemos encontrar en el ámbito organizacional o de la empresa. Un jefe que logra que sus trabajadores obtengan buenos resultados porque consigue explicar las cosas de una forma que le entiendan y eso hace que estén motivados. También ejecutivos con gran empatía cognitiva, tienen puestos en el extranjero porque captan las normas de otra cultura con mayor rapidez.



La Empatía Emocional:

Es la base de la comprensión y de la química, es sentir a la otra persona, hacerle ver que nos hacemos cargo de su situación. Las personas que destacan en empatía emocional son buenos consejeros, maestros, profesores, tienen cargos de responsabilidad en la atención con el cliente y jefes de grupos que gracias a esa capacidad y tipo de empatía detectan reacciones en los demás en el momento.



La preocupación empática:

Las personas con esta empatía, sienten la preocupación, notan que los demás necesitan esa ayuda y se la ofrecen incondicional y espontáneamente. Son aquellas personas que pertenecen a un grupo, una empresa o una comunidad, los que ayudan a los demás sin más y porque les agrada hacerlo cuando lo necesitan. La empatía tiene como característica esencial la compasión, tenemos que darnos cuenta de qué le pasa a la otra persona, qué siente para que se despierte la compasión, que es ese amor incondicional hacia los demás, de no reproche y auténtico yo por ayudar a las

personas y que hará que prevalezca durante toda la vida. Es posible desplegar estas capacidades empáticas y sólo es necesario que lavayamos desarrollando a lo largo de nuestra vida, para así superar muchas de las dificultades a las que nos podemos enfrentar e ir aprendiendo día a día de ésa Inteligencia Emocional que todos deberíamos cultivar para ser felices con nosotros mismos y con los demás.

Comunicación

La comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, alterando el estado de conocimiento de la entidad receptora.

Los procesos de la comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de los signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

Tradicionalmente, la comunicación se ha definido como «el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales». Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y un receptor destinado, pero el receptor no necesita estar presente ni consciente del intento comunicativo por parte del emisor para que el acto de comunicación se realice. En el proceso comunicativo, la información es incluida por el emisor en un paquete y canalizada hacia el receptor a través del medio. Una vez recibido, el receptor decodifica el mensaje y proporciona una respuesta.



Funciones de la comunicación

Informativa: Tiene que ver con la transmisión y recepción de la información. A través de ella se proporciona al individuo todo el caudal de la experiencia social e histórica, así como proporciona la formación de hábitos, habilidades y convicciones. En esta función el emisor influye en el estado mental interno del receptor aportando nueva información.

Afectivo - valorativa: El emisor debe otorgarle a su mensaje la carga afectiva que el mismo demande, no todos los mensajes requieren de la misma emotividad, por ello es de suma importancia para la estabilidad emocional de los sujetos y su realización personal. Gracias a esta función, los individuos pueden establecerse una imagen de sí mismo y de los demás.

Reguladora: Tiene que ver con la regulación de la conducta de las personas con respecto a sus semejantes. De la capacidad autorreguladora y del individuo

depende el éxito o fracaso del acto comunicativo. Ejemplo: una crítica permite conocer la valoración que los demás tienen de nosotros mismos, pero es necesario asimilarse, proceder en dependencia de ella y cambiar la actitud en lo sucedido.

Hechos sociales como la mentira son una forma de comunicación informativa (aunque puede tener aspectos reguladores y afectivo-valorativos), en la que el emisor trata de influir sobre el estado mental del receptor para sacar ventaja.

Control: La comunicación controla el comportamiento individual. Las organizaciones, poseen jerarquías de autoridad y guías formales a las que deben regirse los empleados. Esta función de control además se da en la comunicación informal.

Motivación: Lo realiza en el sentido que esclarece a los empleados qué es lo que debe hacer, si se están desempeñando de forma adecuada y lo

que deben hacer para optimizar su rendimiento. En este sentido, el establecimiento de metas específicas, la retroalimentación sobre el avance hacia el logro de la meta y el reforzamiento de un comportamiento deseado, incita la motivación y necesita definitivamente de la comunicación.

Expresión emocional: Gran parte de los empleados, observan su trabajo

como un medio para interactuar con los demás, y por el que transmiten fracasos y de igual manera satisfacciones, es decir sentimientos.

Cooperación: La comunicación se constituye como una ayuda importante en la solución de problemas, se le puede denominar facilitador en la toma de decisiones, en la medida que brinda la información requerida y evalúa las alternativas que se puedan presentar.



6.7. Validación de la Unidad Didáctica por parte de Expertos.

La Negociación para el Manejo de Disciplina es una estrategia que permite al docente realizar su labor de enseñanza en un ambiente con más armonía, dejando a su vez experiencias positivas tanto al docente como al estudiante, fomentando valores de respeto y tolerancia entre ambas partes.

Validez de la estrategia propuesta.

Para la validación de la Propuesta La Negociación para el Manejo de la Disciplina en una Institución Educación Media, se procedió a consultar el juicio de tres expertos, Licenciados en Educación con una gran trayectoria en el área educativa, la finalidad fue obtener información para considerar la importancia de incorporar la misma dentro de las aulas de clases., la cual será dirigida a los docentes del Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava.”

Dando como resultado de esta validación, los expertos consideraron que la estrategia de la Negociación para el manejo de la Disciplina en el aula de clases es una contribución significativa para el desempeño del Docente considerando que poseen coherencia, pertinencia, correspondencia entre los objetivos planteados y la propuesta , considerando también que el diseño instruccional es un buen aporte para el manejo de la disciplina tanto en el aula y fuera de ella. Para finalizar, los expertos discurren que la estrategia propuesta favorece la preparación y buen desenvolvimiento del docente representando un estupendo aporte.

REFERENCIAS

- Almeida, Fernando. (1999). **Psicología para Gerentes**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Añez, Manfredo. (2002). **“Los Elementos de la Negociación”**. Santa Cruz. Bolivia.
- Añez, (2004): **"Negociación efectiva."** documentos/fulldocs/ger/negocefectiva.htm. (Revisado Octubre, 2013)
- Arias (2012) **El Proyecto De Investigación Introducción a la metodología científica** 6ta Edición Año De Edición
- Bandura, A. (1986). **Fundamentos sociales de pensamiento y acción**. New York: Prentice-Hall.
- Badía, M. (2003) **Percepciones de profesores y alumnos de E.S.O. sobre la disciplina en el aula**. Universidad Autónoma de Barcelona Psicothema. Vol. 15, nº 3, pp. 362-368.
- Bel Mallén, J. (2004) **Comunicar para crear valor. La dirección de comunicación en las organizaciones**. Eunsa, Pamplona.
- Beltrán BF (2004) **Desarrollo de la competencia comunicativa**. Citado en <http://www.Universidadabierta.edu.mex/> oct 27, 2013
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009)
- Cornejo Chávez, R. (2003). **El trabajo docente en la institución educativa**. Programa de doctorado en psicología, Universidad de Chile.
- Cubero V. C. (2004). **Disciplina Aula-Reflexiones en torno a los procesos de comunicación**, Costa Rica.
- De Abreu, E y otras. (2005). **Socioconstrucción del conocimiento como propuesta transdisciplinaria de la formación docente**. UDO. Cumaná.

- Díaz B., F. y Hernández R., G. (1999). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo**. McGraw Hill, México, 232p.
- Dorrego E. y A. M. García. (1991) **Dos Modelos para la Producción y Evaluación de Materiales Instruccionales**. Fondo Editorial de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Durkheim, E. (1911) **Las Reglas del Método Sociológico**" – Ed. Fondo de Cultura Económica
- Escandón, Renny. (2000). **"Negociación"** Caracas. Venezuela
- Fernández, I y otros. (2002) El conflicto, en el centro escolar. El modelo del alumno ayudante como intervención educativa. La catarata. Madrid
- Fidias, A. (2006) **El proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. Quinta Edición. Editorial Espíteme. Caracas. Venezuela
- Fisher, Roger y Ury, William (1991). **Obtenga el sí. Negociación Acuerdo sin ceder**. Penguin Books. Segunda edición
- Flores, R. (2010) **Lineamientos para aplicar procedimiento disciplinario y de resolución de conflictos en la administración de la disciplina escolar, fundamentados en la legislación venezolana**" Universidad de Guayana.
- Franco, Y (2011) **Tesis de Investigación. Marco Metodológico**. [Blog Internet] Venezuela Disponible:
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/marco-metodologico-definicion.html> [Consulta 2014/05/05].
- García Correa, A. (2008). **La Disciplina Escolar**.- Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
- González, E. (1993) **Influencia de la acción gerencial del director de educación básica en la participación docente**. Trabajo de Maestría. Universidad Experimental Libertador. Maracay.

Good Thomas y BROPHY, Jere (1997). **Psicología Educativa contemporánea**. Ed. Mc Graw Hill. México

Hernández Salazar L, Pérez Rojas I. **La relación escuela familia en el logro de la Salud Escolar**. [Internet]. Oaxaca, México; 2006 [citado 27 Mar 2013]. Disponible en: http://www.meceoax.ieepo.gob.mx/relacion_escuela_familia.pdf

Hernández (2010) **Metodología de la Investigación**. 5ta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana

Jaime M Deza Rivasplata-Sabino Muñoz Ledesma, (2010) **Metodología de la Investigación Científica** 3° Ed. Lima

Knapczyk, Dennis(2008) **Guía de autodisciplina : cómo transformar los problemas de conducta en objetivos de autodisciplina**, Publicación Madrid : Narcea.

Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta Oficial No 5929

Losada, J. (2005) **Gestión de la comunicación en las organizaciones**. Ariel, Barcelona

Martín (2006) **www.negocyar.com.ar Revista N° 19** – Noviembre 2006. (revisado Octubre, 2013)

Martínez, S., Boqué, M., Casamayor G., Cela, S., Diez, A, Fajardo, M. (2000) **Disciplina y convivencia en la institución escolar**. Caracas: Laboratorio Educativo, GRAO.

Mateo Diclo, Luisa (2006). **Educ.-mujer Día Internacional de la no Violencia contra la mujer**, Secretaria de Estado de Educación. Dirección General de Currículo. Santo Domingo.

Palella Stracuzzi Santa y Feliberto Martins (2010) **Metodología De Investigación Cuantitativa** 3ra Edición Año De Edición: Editorial: FEDEUPEL

Pérez Gómez, A. (1993). **Modelos Contemporáneos de Evaluación**. Cuadernos de Educación N° 143. CLE. Caracas.

Ramírez T, (2004) **Cómo hacer un Proyecto de Investigación: Guía Práctica**. PANAPO , CARACAS, VENEZUELA

Rodríguez, (2006) **Manejo creativo de problemas**. Trillas. México

- Rogers, C. (1999) **El profesor y la libertad de aprender**. En P. Juif y L. Legrand, Grandes orientaciones de la pedagogía contemporánea (157-160). Madrid: Nárcea.
- Roso, D. (2008) **Programa de intervención Psicopedagógica para la promoción, manejo y mejora de la disciplina en el aula a partir del desarrollo personal y social** Universidad Autónoma de Santo Domingo, República Dominicana
- Sabino, C. (1992) **El Proceso De Investigación** Ed. Panapo, Caracas, 1992, 216 págs.
- Serrano, M. (1999). **El proceso de enseñanza-aprendizaje**. Mérida, Venezuela: Consejo de Publicaciones de la Universidad de Los Andes.
- Stenhouse, Lawrence y colaboradores (1974). **La Disciplina en la Escuela**. Ed. El Ateneo. Buenos Aires
- Tamayo y Tamayo, Mario (1998) **El Proceso de la Investigación Científica**, (Fundamentos de investigación con Manual de Evaluación de Proyectos), México, Editorial Limusa, Tercera Reimpresión
- Yukavetsky G. (2003) **La elaboración de un módulo instruccional**, [Internet]. Universidad de Puerto Rico; 2003. Disponible en: <http://es.slideshare.net/SelenitaZul/la-elaboracin-de-un-mdulo-instruccional>
- Zamudio R. (2011) **Disciplina escolar: desarrollo y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente del profesorado de educación primaria** Universidad de Barcelona, España

ANEXOS

ANEXO 1

Cuadro 2 Lista de Cotejo aplicado a los docentes

Ítems	Aspectos a observar	SI	%	NO	%
1	Realiza diagnóstico sobre conductas emitidas por los estudiantes				
2	Planifica proyectos alusivos a la mejora de la disciplina				
3	Promueve en el aula el compromiso para la sana convivencia con sus estudiantes				
4	Fomenta actividades para mantener la armonía en el aula de clase				
5	Ejecuta acciones donde negocie con sus estudiantes un buen comportamiento				
6	Incentiva en los estudiantes el valor de la convivencia				
7	Contribuye con la formación de valores				
8	Estimula en los estudiantes el buen trato				
9	Propicia un ambiente de armonía y buena comunicación en el aula				
10	Emplea acciones que propicien la disciplina escolar				

Fuente: Autoras, 2013

ANEXO 2

CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

1.- Edad

25-30 _____

31-35 _____

36-45 _____

46-55 _____

Otra _____

2.- Grado de instrucción

Bachiller _____

Bachiller Docente _____

Pregrado en Educación _____

Post grado en Educación _____

Doctorado _____

3.- Años de servicio

De 1 a 5 _____

De 6 a 10 _____

De 11 a 15 _____

De 15 en adelante _____

4.- ¿Señale cuales actividades de actualización ha realizado?

Foros _____

Talleres _____

Cursos especiales _____

Aulas Pacificas _____

Disciplina Escolar _____

Violencia Escolar _____

Buen trato _____

Especifique _____

5.- ¿Cuáles son las razones por las cuales debe mantener su formación al día?

Para el mejor manejo del aula _____

Para no estresarme _____

Para cumplir con la jornada de manera tranquila____
Para lograr un mejor rendimiento de los estudiantes____
Para tener dominio del tema a impartir____
Para estar actualizado sobre diferentes temas.____
Especifique_____

6.- ¿Sus actualizaciones han sido en el área educativa?

SI____

NO____

Especifique _____

7.- ¿considera usted que en la institución los estudiantes presentan un buen comportamiento?

SI____

NO____

Especifique_____

8.-¿Qué Conocimientos Posee usted sobre negociación aplicada a la disciplina?

Poco____

La negociación es efectiva____

Ofrece excelentes resultados____

Ninguno____

9.-Maneja la negociación en el aula como estrategia para controlar la disciplina.

SI____

NO____

Especifique_____

10.- ¿Considera que la negociación para controlar la disciplina en el aula ofrece beneficios?

SI____

NO____

Especifique _____

11.-¿Considera usted la negociación para desarrollar un proceso de comunicación efectivo con los estudiantes?

Totalmente en desacuerdo____

En desacuerdo____

Ni de acuerdo ni en desacuerdo_____

De acuerdo_____

Totalmente de acuerdo_____

12.- Qué técnicas de negociación ha implementado usted para realizar un trabajo en armonía con los estudiantes

Ganar-ganar_____

Ganar-perder_____

Estrategia de confrontación_____

Estrategia de colaboración_____

13.- ¿Posee conocimiento sobre disciplina escolar?

SI_____

NO_____

Especifique_____

14.- ¿Según sus conocimientos qué fomenta la disciplina?

Valores_____

Buen Comportamiento_____

Madurez_____

Especifique_____

15.-¿Considera que la comunicación entre usted y sus estudiantes es efectiva?

Señale en el siguiente cuadro; según los criterios:

1. Nunca 2. A veces 3. A menudo 4. Muy a menudo

	1	2	3	4
Desde el primer día, establezco las normas que se deben seguir en mi clase				
El primer día de clase debato con mis alumnos las normas de convivencia y las hacemos explícitas				
Soy puntual para comenzar mis clases				
Ante cuestiones que amenazan la convivencia de la clase intervengo rápidamente				
Utilizo los castigos porque me suelen dar buen resultado y mantengo el orden en la clase				
Siento a los alumnos de forma estratégica para poder tenerlos controlados				

Me siento impotente para mantener el orden en clase				
---	--	--	--	--

16.- ¿Considera usted que mantiene una buena relación docente- estudiante?

SI____

NO____

Especifique_____

17.- ¿Qué estrategias implementa para mantener una buena interacción con sus estudiantes?

Trabajos en equipo____

Tratos con los estudiantes____

Actividades recreativas____

Técnicas de discusión grupal____

Dinámicas de grupo____

Escucha activa____

Especifique_____

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR PARTE DE LOS DOCENTES

Apreciación Global Del Experto Sobre El Cuestionario De Opinión Para Los Docentes.

Frente a cada pregunta del cuestionario para los docentes, por favor marque en la casilla que usted ubica, de acuerdo a la pertinencia con el objetivo del estudio y las categorías delimitadas. Indique las observaciones que considere necesarias.

PREGUNTA DEL CUESTIONARIO PARA DOCENTES	ACEPTAR LA PREGUNTA TAL COMO ESTÁ	MEJORAR LA PREGUNTA	ELIMINAR LA PREGUNTA	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

Firma del Docente

Apreciación Global Del Experto Sobre Lista De Cotejo Aplicada A Los Docentes.

Frente a cada pregunta del cuestionario para los docentes, por favor marque en la casilla que usted ubica, de acuerdo a la pertinencia con el objetivo del estudio y las categorías delimitadas. Indique las observaciones que considere necesarias.

PREGUNTA DEL CUESTIONARIO PARA DOCENTES	ACEPTAR LA PREGUNTA TAL COMO ESTÁ	MEJORAR LA PREGUNTA	ELIMINAR LA PREGUNTA	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Firma del Docente:

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
BARCELONA – EDO. ANZOÁTEGUI



**LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA DE LOS
ESTUDIANTES EN EL LICEO NACIONAL “JOSÉ TADEO ARREAZA
CALATRAVA”**

Estimada profesora Betty Intriago Virca:

Reciba un cordial saludo. Usted ha sido seleccionada por su experiencia y conocimiento como experta para validar la presente propuesta, la cual es de suma importancia para el desarrollo de la investigación de nuestro trabajo de grado, el cual lleva por nombre: **LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA DE LOS ESTUDIANTES EN EL LICEO NACIONAL “JOSÉ TADEO ARREAZA CALATRAVA”**, cuyos objetivos son:

- Diagnosticar la situación que impera en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” de acuerdo al comportamiento de los estudiantes y referidos a la disciplina escolar.
- Describir las estrategias Utilizadas por los docentes para el desarrollo de la disciplina escolar.
- Determinar los beneficios que proporciona la negociación para el manejo de la disciplina en el aula.
- Diseñar estrategias dirigidas a los docentes basadas en la negociación que permita el arraigo de la disciplina.
- Validar: las estrategias propuestas.

Su colaboración en este proceso de validación es fundamental, requerimos de su ayuda para el estudio que estamos realizando para que tenga significado.

Se le agradece su atención y tiempo que pueda dedicar a verificar la pertinencia de las preguntas que se formulan en dicha prueba con los objetivos del estudio.

Atentamente Edixa Henríquez y Elba Serrano.

Gracias.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
BARCELONA – EDO. ANZOÁTEGUI



LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA DE LOS ESTUDIANTES EN EL LICEO NACIONAL “JOSÉ TADEO ARREAZA CALATRAVA”

Estimado profesor Oswaldo Rodríguez, C:

Reciba un cordial saludo. Usted ha sido seleccionada por su experiencia y conocimiento como experta para validar la presente propuesta, la cual es de suma importancia para el desarrollo de la investigación de nuestro trabajo de grado, el cual lleva por nombre: **LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA DE LOS ESTUDIANTES EN EL LICEO NACIONAL “JOSÉ TADEO ARREAZA CALATRAVA”**, cuyos objetivos son:

- Diagnosticar la situación que impera en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” de acuerdo al comportamiento de los estudiantes y referidos a la disciplina escolar.
- Describir las estrategias Utilizadas por los docentes para el desarrollo de la disciplina escolar.
- Determinar los beneficios que proporciona la negociación para el manejo de la disciplina en el aula.
- Diseñar estrategias dirigidas a los docentes basadas en la negociación que permita el arraigo de la disciplina.
- Validar: las estrategias propuestas.

Su colaboración en este proceso de validación es fundamental, requerimos de su ayuda para el estudio que estamos realizando para que tenga significado.

Se le agradece su atención y tiempo que pueda dedicar a verificar la pertinencia de las preguntas que se formulan en dicha prueba con los objetivos del estudio.

Atentamente Edixa Henríquez y Elba Serrano.

Gracias.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
BARCELONA – EDO. ANZOÁTEGUI



LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA DE LOS ESTUDIANTES EN EL LICEO NACIONAL “JOSÉ TADEO ARREAZA CALATRAVA”

Estimado profesor Luis M Delgado:

Reciba un cordial saludo. Usted ha sido seleccionada por su experiencia y conocimiento como experta para validar la presente propuesta, la cual es de suma importancia para el desarrollo de la investigación de nuestro trabajo de grado, el cual lleva por nombre: **LA NEGOCIACIÓN PARA EL MANEJO DE LA DISCIPLINA DE LOS ESTUDIANTES EN EL LICEO NACIONAL “JOSÉ TADEO ARREAZA CALATRAVA”**, cuyos objetivos son:

- Diagnosticar la situación que impera en el Liceo Nacional “José Tadeo Arreaza Calatrava” de acuerdo al comportamiento de los estudiantes y referidos a la disciplina escolar.
- Describir las estrategias Utilizadas por los docentes para el desarrollo de la disciplina escolar.
- Determinar los beneficios que proporciona la negociación para el manejo de la disciplina en el aula.
- Diseñar estrategias dirigidas a los docentes basadas en la negociación que permita el arraigo de la disciplina.
- Validar: las estrategias propuestas.

Su colaboración en este proceso de validación es fundamental, requerimos de su ayuda para el estudio que estamos realizando para que tenga significado.

Se le agradece su atención y tiempo que pueda dedicar a verificar la pertinencia de las preguntas que se formulan en dicha prueba con los objetivos del estudio.

Atentamente Edixa Henríquez y Elba Serrano.

Gracias.

LISTA DE COTEJO

PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR PARTE DE LOS EXPERTOS.

ÍTEM	SI	NO	OBSERVACIONES
1.-La estrategia refiere pertinencia			
2.-Especifica los objetivos de manera precisa.			
3.-La correspondencia entre objetivos y estrategias metodológica está presentes			
4.- La redacción de los objetivos es directa con los planteamientos.			
5.-Se establece claramente lo que debe hacer el docente como estrategia de negociación para lograr la disciplina dentro del aula de clases			
5.- Considera que la propuesta puede ser un aporte para solventar la carencia de estrategias metodológicas por parte de los docentes para manejo de la disciplina dentro del aula de clases.			

Especialista:

Validado por: