

República Dominicana
**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO
ORIENTAL**
Patrimonio de La Comunidad



**Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de Educación**

**Proyecto de Grado para Optar por el Título de
Licenciados (as) en Educación Básica**

Tema

**MODIFICACIÓN DE CONDUCTA Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS DEL
NIVEL BÁSICO, DISTRITO 16-01 DE COTUI**

Sustentantes

Cristina Vásquez Reynoso	2000 – 335
Nilda Elizabeth Mena	2001 – 138
Melanea Argentina Trinidad	2001 – 463
Eddy Roberto Gerardino R.	2001 – 635
Jordalasis Paulino Paulino	2003 – 371
María del Carmen Leocadio	2007 – 437
Romeris Matías Peña	92 – 066
Yngri Heriverky Villa G.	95 – 005
Ana Mercedes Pérez	96 – 394
Maribel Evelia Peña G.	98 – 588

Asesora

Esperanza De Camps M.A

Cotuí, Provincia Sánchez Ramírez
Octubre 2015

Título

**Modificación de Conducta y Resolución de Conflictos del
Nivel Básico, Distrito 16-01 de Cotuí**

TABLA DE CONTENIDO

	PAGINA
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
LISTA DE CUADRO	vii
RESUMEN	viii
CAPITULO I. INTRODUCCION	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del problema	4
1.3 Justificación	6
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo general	7
1.4.2 Objetivos específicos.....	7
1.5 Variables e indicadores	8
1.6 Alcance y límite.....	9
1.7 Definición de términos.....	9
1.8 Marco contextual.....	11
 CAPITULO II REVISION DE LITERATURA.....	 18
2.1 Introducción.....	18
2.2 Técnicas y estrategias de modificación de conducta	18
2.3 Técnicas y estrategias de resolución de conflictos	27
2.4 Tipos de conflictos	29
2.5 Característica de la modificación de conducta	41
 CAPITULO III METODOLOGIA.....	 51
3.1 Introducción	51
3.2 Diseño y tipo de investigación.....	51
3.3 Población y muestra	51

3.4 Técnica de recolección de datos	52
3.5 Validez y confiabilidad del instrumento	52
3.6 Procedimientos.....	52
3.7 Análisis e interpretación de los datos.....	53
 CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	54
4.1 Introducción	54
4.2- Situación sociodemográfica.....	54
4.3 -Existencia de programas de modificación de conducta y resolución de conflictos.....	56
4.4 Técnicas y estrategias de modificación de conducta	62
4. 5 Técnicas y estrategias de resolución de conflictos	63
4.6 Los efectos de aplicabilidad de los programas	64
4.7 Seguimiento y monitoreo de los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto.....	66
 CAPITULO V DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	67
5.1 introducción	67
5.2 Análisis.....	67
5.2.1 Características sociodemográfica.....	67
5.2.3 Técnicas y estrategias de modificación de conducta.....	70
5.2.4 Técnica y estrategia de resolución de conflicto	70
5.2.5 Los efectos de aplicabilidad de los programas	71
5.2.6 Seguimiento y monitoreo de los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto.....	72
5.3 Conclusiones	73
5. 4 Recomendaciones.....	74
Referencias Bibliográficas	76
Anexo	

DEDICATORIA

A Dios : A mi Dios y señor, Jesús de Nazaret, a ese gran maestro que sin su voluntad no hubiera podido culminar mi carrera. Gracias Jesús por darme la oportunidad en la vida de hacerme profesional, gracias por ser mi guía, mi bastón. Gracias padre por darme la vida y tanto éxito en ella. “gracias”.

A mi madre: Eladia Peña Payano. : Por darme mucho apoyo en mi carrera económica y moralmente, gracias madre a ti debo mi esfuerzo de mi talento, gracias madre.

A mi padre: Mario Matías Novas. : Desde el cielo me da la habilidad de mi conocimiento de mi carrera gracias.

A mi hijo: Ramón José, Osmil José, Francisco José. : Junto con ellos he alcanzado mi meta de mi buen aprendizaje por ellos escogí esa carrera para obtener una buena educación para formar un futuro mejor para ellos gracias.

A mi esposo: José Ramón Ramírez : Porque sin tu apoyo, tu amor, y comprensión yo no hubiera terminado mi carrera, gracias mi amor.

A mis hermanos: Juana, Mónica, Ediluis, Mario, Renato. : A todos ustedes por haberme apoyado y sufrir mi término de mi carrera gracias por apoyarme de una manera u otra. En especial Juana que siempre en las buenas y en las malas.

A mis amigos (as): Ana maría, Doris, Miledi, Nancy, Alturo, Antonia, Elizabeth, Grecia. : Que siempre estuvieron conmigo apoyándome en mis estudios gracias.

A mi comadre: Rosa María, Fela, Juancito (mala) : Por darme tanto apoyo en mis estudios gracias.

A mis compañeros de monográfico: Proyecto de Centro Educativo. : Por haberme apoyado y comprendido tanto durante este tiempo de sacrificio en los últimos días de mi carrera, gracias por ser tan buenas compañeras.

A mis profesores/as : A ustedes por ser mi guía en mi preparación académica, de ustedes aprendí mucho para siempre esta conmigo.

A mis tíos : Por darme muy buenos ejemplos, que me han servido de guía en mi carrera.

A mis compañeros/as de trabajo : Gracias por incentivar me en mis estudios siempre fueron las personas con quienes más hablaba de mi carrera y siempre me escuchaban, gracias, en especial Ana maría cruz, por darme tanto apoyo gracias amiga y hermana.

A mis compañeras de estudios: : Gracias por compartir en diferentes Yuyi, Alfa Yanet, Josefina, asignaturas.

Mercedes, Xiomara

Sociedad que espera por mí. Gracias.

Romeris Matías Peña.

DEDICATORIA

A Dios : Por darme las fuerzas necesarias para seguir
hacia adelante.

A mi esposo: Rafael : Por apoyarme y confiar en mí.

A mis hijos: Darwin y Dariel : Porque fueron el motivo que me impulso a
superarme.

A mis padres: Francisca y Ángel : Por ayudarme.

A mis abuelos : Por sus consejos.

A mis hermanas: Yocaira, Lisi y
Leidania.

A mis tíos: Julio y Milagros : Por nunca dejarme sola.

Cristina Vásquez Reinoso

DEDICATORIA

A Dios : A ese ser tan poderoso y especial en mi vida por haberme concedido la capacidad de desarrollarme y así alcanzar una de mis metas ya que siempre ilumina mi camino como hasta ahora lo ha hecho.

A mis padres: Georgina Guzmán y Félix Villa Brito. : Por brindarme todo su apoyo a lo largo de todo este proyecto y así tener el deseo de seguir adelante.

A mis hermanos: Iris Valentina, Gricely, Wenssi, Dorian y Yohan. : Que siempre me ayudaron en ese proyecto.

A mis amigos: José Miguel, Ana Mercedes, Alexandra y Adalgiza. : Porque más que amigos son mis hermanos.

Yngri H. Villa Guzmán

DEDICATORIA

- A Dios : Por haberme dado la vida, la energía y sobre todo la fe puesta en él.
- A mi madre y mi padre: Lidia Severino y Manuel Trinidad : Quienes son las personas más especial en mi vida, ellos siempre se han preocupado por mi porque en la vida sea una persona de bien no hay más grande que ellos en mi vida.
- A la persona que más le agradezco : Es mi segunda madre, hermana y amiga, esta María Severino. es la persona que me ayudó en lo económico, espiritual y moral, no hay palabras para agradecerte lo que has hecho por mí.
- A mis hermanos y hermanas: Raúl y Odalis. : Por la unión que ha existido entre nosotros.
- A mis sobrinos/as: Helmy, Tommy y Alejandro. : Por su gran amor mostrado hacia mí.
- A William Trinidad : Quien siempre estuvo presente y dispuesto ayudarme cuando lo necesite.
- Al grupo de compañeros : Con los cuales aprendí mucho durante el tiempo de aprendizaje y con los cuales compartí experiencias.
- A mi amiga: Ana Virginia Rosario : Por su apoyo, su gran amistad y confianza.

Melanea Argentina Trinidad

DEDICATORIA

- A Dios : Por darme fortaleza para vencer todos los obstáculos hacia el camino al éxito y permitirme victoriosa.
- A mis padres: María Gómez y Julio Peña. : Por darme la vida, por ser unos padres ejemplares y preocuparse por mi educación hasta el final de mi carrera.
- A mi esposo: Julián Quezada. : Por su paciencia, tolerancia, comprensión y apoyo incondicional para hacer realidad mi meta.
- A mis hijos: Julio Laureano y Miguel de Jesús. : Que fueron el motor que impulsaron mis deseos para seguir adelante hasta alcanzar el éxito.
- A mis hermanos: Elva, José Agustín, Roberto, María Isabel, Francisca y Víctor. : Porque me apoyaron, ya que juntos marcharemos por un mismo sendero.
- A mis sobrinos/as : Que contribuyeron en mi carrera de una manera u otra.
- A mis compañeras de monográfico : Por su apoyo y compañerismo durante todo el trayecto de este trabajo.

Maribel Evelia Peña Gómez

DEDICATORIA

A Dios : ante todo

A mi madre : Ana Rita Veloz

A mi padre : Francisco Díaz

Mis hijos : Joandry José Quezada P. Andry Alb. Quezada Paulino.

Mi plena realización

Jordalisis Paulino Paulino

DEDICATORIA

- Al padre celestial : Por ser bondadoso conmigo y con los demás brindándonos su amor incondicional. Gracias por querer que sea tu hija.
- A mis padres : Por haber tomado la decisión de quererme desde el momento que fui concebida.
- A ti Uladislao Pérez (Lao) (ya fallecido) : Sé que donde quiera que te encuentres estás muy orgulloso de que haya alcanzado esta meta que Dios te bendiga.
- A María Fernández : Por ser una madre buena, ejemplar y abnegada, demostrando así que madre solo hay una y esa eres tú. Gracias mil por ser mis padres.
- A mis hermanos: Héctor Rafael, Fernando, José Ant. (cheo), Isabel, Manuel, Carlos Osi (Guadalupe, Braudelina). : A pesar de nuestras diferencias y vicisitudes somos una familia capaz de brindar apoyo incondicional, amor y cariño a cada uno de nosotros quien nos necesite. Me despido diciendo “Que el futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños”
- A Tirso Romero : Me place mencionar a alguien que fue parte de este proyecto, quien formó la base para que hoy por hoy obtuviera los conocimientos requeridos para formar personas con la capacidad de desarrollarse en la vida. Gracias, eres muy especiales.

De manera muy especial con : Por ser pacientes y soportar con amor la espera que todo el amor que me inspira mostraban cada vez que me alejaba a cumplir con mi quiero agradecerles a mis labor de estudiante. Gracias por ser parte de mí. “Los hijos: Brahyan A. Romero, amo”. Juan Emil, Juan Teófilo y María Esther.

Gracias por ser mis amigas; : Uno de los ingredientes que me fortalecieron en los Alfa Yanet Quezada, momentos difíciles del ser humano en los estudios Rosmeri Matías, Francisca y fueron mis compañeras de Universidad. de manera súper especial a Xiomara Peña fuiste más que compañera.

No puedo pasar por alto a : Quienes en su momento difícil estuvieron conmigo. mis compañeros de trabajo: Emiliano Adon (olivita), Wander de los Santos y Juan Carlos Silon García. Gracias por estar ahí.

A Juan Teófilo Cárdenas : Esta persona llegó a modificar y a resolver una etapa en mi vida, logrando cambios significativos para el desarrollo de los logros esperados como persona y profesional. Eres un incansable luchador y forjador de las metas por alcanzar. Gracias mil.

Ana Mercedes Pérez

DEDICATORIA

- A Dios : Porque me dio la vida para que yo saliera adelante con mis logros, que es tan importante para mí y para mi familia
- Mi padre: Alfredo Mena Cruz : Por haberme traído a este mundo y luchar para que fuera una persona de bien y nunca voy a olvidar todo lo que hizo por mí. Te quise mucho y siempre te llevare en mi corazón papi.
- A mi madre: Ángela María Navarro : Por haberme traído a este mundo y luchar para que fuera una persona de bien.
- A mi hija: Arileidy Sánchez Mena : Por ser la luz de mis ojos, y el motor que conduce a mi vida la que dio fortaleza para llegar a mis metas cumplidas. Te quiero mucho.
- A mi hijo: Alexander Sánchez Mena : Mi niño tu eres mi fortaleza a seguir, sin ti no podría terminar este monográfico porque tú me diste la fortaleza para terminarlo.
- A mi esposo: José Ramón Rosario : Tú fuiste quien me dio la fuerza y la esperanza, el ánimo para terminar mi carrera, sin ti a mi lado no sabría lo que iba a ser de mi vida. Me

diste mucho apoyo, amoroso y económico. Te
quiero mucho siempre estaré a tu lado.

A mis hermanos/as: Terma Mena, : Gracias a mis hermanos por haberme apoyado
Félix Mena, Bolívar Mena,
Alfredo Mena, Violeta Mena y en este momento de mi vida.
Henry Mena.

A la Universidad Tecnológica del : Por darnos la oportunidad de realizar como
Cibao Oriental (UTECO). grandes profesionales para que seamos útiles
en la sociedad en la cual no nos
desenvolvemos.

A nuestra asesora: Esperanza : Por su gran capacidad de ser humano, por
Decamps brindarnos parte de su tiempo, apoyo y
conocimiento, por los ideales y legado que
forzó en nosotras/os, acompañándonos en el
momento más difícil de esta meta.

A mis compañeros/as de este : Gracias por estar unidos en esta meta nuestra
monográfico. vida.

A alguien especial que lo llevare : Por haberme dado los primeros pasos en mi
siempre en mi corazón. carrera.

A una gran amiga: Gerónima : Fue quien me dio orientación para que
continuara mis estudios. Gracias.

Nilda Elizabeth Mena Navarro

DEDICATORIA

A Dios : Porque sin ti padre amado no hubiese logrado este sueño, gracias Señor por ser tan especial conmigo. Gracias mi Dios.

A mis padres: Minorca y Felipe : Por darme el don de la vida y brindarme su apoyo a lo largo de mi carrera y creer en mí. Los amo.

A mi familia: En especial a mi : Mi plena realización. esposa y mis hijos.

A mis hermanos: Julio, Nena, : Por brindarme su apoyo incondicional y Arsenio, Mildred, Isabel y en confiar en mí en que podía lograrlo. especial a Fausto.

Eddy Roberto Gerardino R

DEDICATORIA

A Dios : Que con su misericordia me dio la existencia,
la fe en mis capacidades para no desfallecer,
por darme fuerzas de voluntad para seguir con
este proyecto y poder terminarlo.

A mis padres: Higinia de León y : Por motivarme a que continuara hacia adelante
Pedro Leocadio. en algunos momentos, de flaqueza. Gracias de
corazón.

En especial a Carmen Leocadio y : Este monográfico se lo dedico a ustedes por su
Freddy Abreu. preocupación y empeño para que me preparara
y pudiera ser una persona útil en la sociedad,
no tengo palabras para agradecerles, sin
ustedes hoy no hubiese sido quien soy, mi
triunfo también es de ustedes. Gracias mil.

A mi hijo: Jeremy Marte : El cual me inspira cada día a seguir luchando
por alcanzar todo sus ideales y guiarlo por el
mejor sendero, tu llegada no fue un obstáculo
para mí. Gracias por existir.

A mis hermanos/as: José, Elizabeth y Moisés. : Por estar siempre presente cuando los necesitaba.

A mi querido esposo : Tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo en los momentos más turbulentos, este trayecto no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían. Gracias por creer y confiar en m, te lo agradezco muchísimo amor.

A mis compañeras (mis chulas): Ana, Betania, Arelis, Génesis y Virgen. : Por haber compartido tantos momentos juntas y al final haber logrado nuestra meta. Gracias por todo.

A mis compañeros de monográfico : Gracias por confiar en mí. Mil gracias

A la asesora: Lic. Esperanza Decamps. : Por su gran apoyo. Gracias

María del Carmen Leocadio

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por darnos la oportunidad a cada uno de nosotros de conocernos, de poder interactuar uno con otros para alcanzar mayor conocimiento y por iluminarnos a cada uno en nuestros caminos.

A nuestra Asesora: M.A. Esperanza Dcamps

Por la ayuda incondicionalmente en todo momento mil gracias.

A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO)

Por abrirnos las puertas para formar parte del grupo de profesionales de nuestra comunidad y poder contribuir su desarrollo gracias.

Los (as) Sustentantes

Índice de Cuadros

Cuadro No. 1: Distribución de frecuencia y porcentaje según el sexo.	54
Cuadro No. 2: Distribución de frecuencia y porcentaje según la edad en años cumplidos de los actores consultados.	55
Cuadro No. 3: Distribución de frecuencia y porcentaje según la edad en años cumplidos de los presidentes de los consejos estudiantiles del 3er. Grado.	56
Cuadro No. 4: Distribución de frecuencia y porcentaje según la zona de residencia.	56
Cuadro No. 5: Distribución de frecuencia y porcentaje según el estado civil de los encuestados.	57
Cuadro No. 6: Distribución de frecuencia y porcentaje según el tiempo en servicios de los actores encuestados.	57
Cuadro No. 7: Distribución de frecuencia y porcentaje según el nivel académico de los encuestados.	58
Cuadro No. 8 Distribución de frecuencia y porcentaje según los actores consultados, que siempre se aplican los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto.	59
Cuadro No. 9 Distribución de frecuencia y porcentaje según los actores consultados, que a veces se aplican los programas de modificación de conductas y resolución de conflictos.	61
Cuadro No. 10. Distribución de frecuencia y porcentaje según técnica y estrategia de modificación de conducta que siempre se aplica en los cinco centros consultados.	62
Cuadro No. 11. Distribución de frecuencia y porcentaje según técnica y estrategia de resolución de conflicto que siempre se aplica en los cinco centros consultados.	63
Cuadro No. 12 Distribución de frecuencia y porcentaje de acuerdo a los efectos de los programas que siempre se presentan en los cinco centros Educativos intervenidos.	64
Cuadro No. 13 Distribución de frecuencia y porcentaje de acuerdo al seguimiento de los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto.	66



Tema

Modificación de Conducta y Resolución de Conflictos del Nivel Básico, Distrito 16-01 de Cotuí

Sustentantes

Cristina Vásquez Reynoso	2000 – 335
Nilda Elizabeth Mena	2001 – 138
Melanea Argentina Trinidad	2001 – 463
Eddy Roberto Gerardino R.	2001 – 635
Jordalís Paulino Paulino	2003 – 371
María del Carmen Leocadio	2007 – 437
Romeris Matías Peña	92 – 066
Yngri Heriverky Villa G.	95 – 005
Ana Mercedes Pérez	96 – 394
Maribel Evelia Peña G.	98 – 588

Asesora

Esperanza De Camps M.A

Resumen

El nivel de conflicto escolar en las escuelas es una tendencia que se actualiza en conductas reales, su manifestación incide de manera directa en los procesos de enseñanza – aprendizaje y en el logro de los propósitos educacionales, como el desarrollo de una acción pedagógica permanente, en consecuencia la resolución de conflictos escolares implica el conocimiento de las causas y efectos del mismo, se trata de suponer un tercer neutral que

pueda ayudar a los disputantes de forma cooperativa de manera tal que puedan resolver el problema que enfrentan.

Algunos estudios realizados indican datos importantes sobre la manifestación del conflicto y cómo este se constituye en parte interactiva de las actividades diarias de los individuos, sin embargo, cuando los espacios escolares se vuelven escenarios de conflictos y malestar, se violentan los vínculos sociales y pedagógicos, se afectan los procesos básicos del enseñar, el convivir y aprender en las escuelas.

La falta de educación en la familia y el bajo nivel escolar de los padres, madres, y tutores trae como consecuencia el desequilibrio conductual de los niños/as en las escuelas, así mismo el entorno en el cual se desarrollan, desencadena problemas y conflictos en los estudiantes y afecta grandemente su desarrollo educacional y su aprendizaje.

Esta problemática crea la necesidad de tener que buscar soluciones en las escuelas, en las familias y el ambiente donde se desarrollan para corregir y disminuir estos conflictos.

El objetivo general de esta investigación es conocer los procedimientos empleados para la modificación de la conducta en los centros escolares de jornadas extendidas del primer ciclo de primaria del Distrito Educativo 16 – 01 Cotuí, año escolar 2014 – 2015 en la zona urbana.

La población objeto de estudio está constituida por la totalidad de (5) directores (as), (7) coordinador /as), (9) Orientadoras, (16) maestros (as), (16) Padres madres y tutores, (25) Estudiantes Presidente del consejo de curso.

Después de haber analizado los resultados más destacados de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

Según los hallazgos encontrados los directores, coordinadores (a), orientadores, maestros (as), alumnos, (as), padres madres y tutores, son del sexo femenino en un 75%, los maestros 80%, los alumnos (as), los directores 80% y en un 100% los coordinadores, 68.75% los padres madres y tutores.

Se determinó también que los directores, coordinadores, orientadores, maestros (as), alumnos (as), padres madres y tutores residen en la zona urbana, según los años en servicios de los actores consultados los directores, tienen de 0 a 10 años 40%, coordinadores 11 a 20 años 42%, orientadores 11 a 20 años (77.78%), maestro (a) de 11 a 20 años (100 %).

Se comprobó a través que el 100% de los directores (a) 88.89%, orientadores y el 87.50% maestros y maestras, 93.75% de los padres madres y tutores tienen como nivel académico Licenciatura.

Se determinó en relación a la aplicación del programa yo tengo valor, yo tengo control, cultural, paz, proyecto de vida, yo puedo y quiero siempre se trabaja en los cinco centros educativos investigados.

CAPITULO I. INTRODUCCION

1.1 Antecedentes

El comportamiento de los niños(as) en los centros educativos tiene que ver fundamentalmente con la educación primaria que reciben del hogar y del entorno en lo cual se desarrollan. De esta forma los padres, los maestros, el código procesal penal y el medio que los rodea juegan un papel importante en el equilibrio emocional y conductual de éstos.

La conducta de los jóvenes en los centros educativos es una situación compleja y preocupante para la familia y los sectores dedicados a la educación, esto ha dado lugar a investigaciones para tratar de solucionar o disminuir los problemas y desajustes que generan esto conflictos. La mala conducta de estos niños (as) impacta de manera negativa en la sociedad y conlleva a la pérdida de valores socioculturales y familiares. Hoy en día muchas de nuestras familias no han establecido normas de buena conducta en el hogar, esto ha traído como consecuencia que los jóvenes se resisten a obedecer reglamentos de conducta en la escuela.

Anteriormente los jóvenes mostraban buen comportamiento en los centros educativos debido principalmente a que recibían mejor orientación de los padres en el hogar. Así mismo los maestros se preocupaban más por la higiene de sus alumnos, de la alimentación y si su padre era amoroso o descuidado con ellos y de si hacía o no las tareas en la casa. Otro de los factores que influyen negativamente en la descomposición de los jóvenes de la actualidad es el Código Procesal Penal que ha sobreprotegido y ha sido muy consecuente y permisivo con los mismos. (Ley 136-03)

Según E. Kazdin Alan (1978), se ha usado el reforzamiento para incrementar la conducta, en muchos programas de modificación de conducta, el objetivo es disminuir la conducta indeseable. Es importante hacer explícitos los fines de los programas de cambios conductuales. Puesto que las objeciones incluyen algunos puntos válidos, se necesita aclarar las razones por las cuales se emprenden los programas de modificación de conducta.

Albert D. Biderman (1969), la conducta del niño es una función importante de sus convivencias ambientales inmediata, de tal manera, si el ambiente del niño varía a lo largo del tiempo, su conducta también varía. El conocimiento de la existencia de variaciones en la situación dentro de ambientes específicos conduce a la solución de los problemas técnicos de la modificación de la conducta.

Las primeras explicaciones de la conducta surgen del aprendizaje, de Aristóteles (384 – 322 a. c) señala que recordamos las cosas en conjunto, 1) cuando son similares, 2) cuando son diferentes y, 3) cuando son contiguas. Este principio es el más importante y establece que siempre que dos o más sensaciones ocurran juntas con frecuencia, estas se asocian. Más adelante, cuando una de estas situaciones (un estímulo) ocurre, también se recordará la otra (una respuesta).

Este y otro sendero ha conducido al surgimiento de la modificación de conducta; la cual pudo rastrearse en la investigación de laboratorio en fisiología en los años 1800 y 1900; entre los que mencionaremos los siguientes:

Entre las muchas influencias, el trabajo del fisiólogo ruso Iván Pávlov (1849 – 1936) es particularmente significativo. Pávlov, estudió la digestión en los animales y encontró que las secreciones gástricas eran estimuladas cuando los animales en ese caso perros, simplemente veían la comida y escuchaban la preparación de la misma. A todo esto, le daban

una respuesta que era salivación. A este aprendizaje el autor lo nombró condicionamiento clásico o respondiente.

Otro investigador que ayudó a la modificación de conducta fue Edward L. Thorndike (1874 – 1949) con su experimento realizado con un gato hambriento, al cual él lo colocaba en una caja con una barrera de la misma. Este estableció que el gato cada vez le tomaba menos tiempo escapar y comer la comida.

Thorndike, formuló leyes o principios de comportamiento. La más significativa fue la ley de efecto que manifiesta que las consecuencias que preceden a la modificación de conducta auxilian el aprendizaje, fue influenciado por los experimentos de Pavlov Thorndike; exploró el impacto de varias consecuencias sobre la modificación de conducta y ayudó a poner en claro el aprendizaje resultante de las consecuencias y las diferencias con el condicionamiento respondiente estudiado por Pavlov.

Existen en la actualidad tres tipos de aprendizaje importantes para el desarrollo y modificación conductual. Estos son: condicionamiento clásico, el operante, y el que se considera como más importante, conocido como vicario (observacional) o moldeamiento; consiste en aprender una conducta simplemente observando un modelo.

La modificación conductual contemporánea incluye la teoría de aprendizaje social de la cual sus máximos representantes son: Fishman, Rotgers y Franks 1988, Reises 1991, y Piaget, entre otros. Ahora resulta obvio afirmar que un enfoque conductual se apoya fundamentalmente en la psicología del aprendizaje para explicar cómo se desarrolla, se mantiene y se modifica la conducta.

Según Edgar Galindo (1980), la modificación de conducta: es un conjunto de técnicas muy diferentes que se han aplicado, y se aplican, a la solución de problemas de conducta en los campos de la educación, la psicología y la rehabilitación.

Este mismo autor plantea que la modificación de conducta no es más que la parte aplicada de la psicología experimental; sus métodos se han derivado principalmente del análisis en el que ocupa un lugar prominente. Este sigue diciendo que el análisis experimental de la conducta tiene ya una larga historia en la psicología moderna; su principal característica es que considera a la conducta como el objeto de estudio de la psicología y utiliza una metodología científica.

Estudios más frecuentes desde la perspectiva psicoanalítica de Freud y lo máximo de la teoría cognitiva, constructivista de Vygotsky, Piaget, Ausubel, Bandura, entre otros.

1.2 Planteamiento del problema

El nivel de conflicto escolar en las escuelas es una tendencia que se actualiza en conductas reales, su manifestación incide de manera directa en los procesos de enseñanza – aprendizaje y en el logro de los propósitos educacionales, como el desarrollo de una acción pedagógica permanente, en consecuencia la resolución de conflictos escolares implica el conocimiento de las causas y efectos del mismo, se trata de suponer un tercer neutral que pueda ayudar a los disputantes de forma cooperativa de manera tal que puedan resolver el problema que enfrentan.

Algunos estudios realizados indican datos importantes sobre la manifestación del conflicto y cómo este se constituye en parte interactiva de las actividades diarias de los individuos, sin embargo, cuando los espacios escolares se vuelven escenarios de conflictos y

malestar, se violentan los vínculos sociales y pedagógicos, se afectan los procesos básicos del enseñar, el convivir y aprender en las escuelas.

Las diferencias en la consideración del problema aparecen muy marcados en función de quien las anuncia. Profesionales, (docentes, psicólogos y psiquiatras fundamentalmente), políticos, familias y alumnos /as presentan la violencia escolar de forma muy dispareja, tanto en la consideración de su origen como en la propuesta de soluciones.

Cabe destacar que hoy la escuela como reflejo social está inmerso en una serie de conflictos que directamente afectan a los discentes o estudiantes, algunos de estos son provocados directamente por ellos, especialmente cuando ya son adolescentes. Entre estos problemas se encuentra la falta de respeto a sus educadores, irrespeto a los símbolos patrios, negatividad a realizar tareas, violencia verbal, psicológica y física, entre otras conductas inadecuadas no menos importantes.

La escuela no siempre responde de manera adecuada a estas situaciones conflictivas, quizás por no tener las herramientas necesarias para manejar los conflictos y modificar la conducta de los jóvenes. En este sentido, los estudiantes de Cotuí no son la excepción, por lo que los alumnos de Primaria de la zona urbana del Distrito 16-01 podrían estar viviendo esta misma situación, esta investigación pretende dar respuestas a las siguientes interrogantes:

Pregunta de investigación

¿Cuál es la situación sociodemográfica de los actores a consultar en la investigación?

¿Cuáles son los programas de modificación de conducta que utilizan los diferentes actores de los centros educativos consultados?

¿Cuáles son programas de reducción de problemas empleados en los centros educativos a investigar?

¿Cuáles son las técnicas y estrategias en los programas de modificación de conductas y resolución de conflictos?

¿Cuáles son las técnicas y estrategias de los docentes en la modificación de conducta conductas y resolución de conflictos?

¿Quiénes le dan seguimiento y monitoreo a los programas de modificación de conducta y resolución de conflicto?

¿Cuál es el efecto de la aplicación de los programas de modificación de conducta y resolución de conflicto?

1.3 Justificación

Las razones que motivaron a los (as) sustentantes para realizar esta investigación son las siguientes: existe una alta preocupación respecto a los que viene dándose en el sistema educativo dominicano, en cuanto a modificación de conducta y resolución de conflictos en el Nivel Básico, en las diferentes escuelas de Jornada Escolar Extendida en el Distrito 16-01 de Cotuí.

Por esa razón es conveniente realizar esta investigación, ya que a través de ella se podrá determinar las diferentes estrategias y técnicas de los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos que se implementan en las aulas. En los centros objeto de estudio se evidencia un alto nivel de indisciplina, agresividad, violencia, irrespeto, entre otras.

La falta de educación en la familia y el bajo nivel escolar de los padres, madres, y tutores trae como consecuencia el desequilibrio conductual de los niños/as en las escuelas, así mismo el entorno en el cual se desarrollan, desencadena problemas y conflictos en los estudiantes y afecta grandemente su desarrollo educacional y su aprendizaje.

Esta problemática crea la necesidad de tener que buscar soluciones en las escuelas, en las familias y el ambiente donde se desarrollan para corregir y disminuir estos conflictos.

Con los resultados de este estudio se están refrescando teorías y conocimientos respecto al manejo de conflictos, por lo tanto el mismo reviste gran importancia para el UTECO, ya que docentes y estudiantes de orientación tendrán a la mano un documento para redefinir su práctica, lo mismo para los centros educativos involucrados en la investigación.

También el estudio reviste gran importancia social, ya que con las sugerencias que resultaren de sus conclusiones, los docentes y el equipo de gestión podrán resolver con mayor eficacia los conflictos y manejar con mayor eficiencia la conducta de los estudiantes, retroalimentándolo para que puedan ser mejores ciudadanos, lo que evidentemente se reflejará en los sectores sociales.

Es de beneficio, además para los estudiantes sustentantes de este monográfico que podrán aplicar los conocimientos adquiridos al ser insertados en el sistema educativo dominicano.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Conocer los procedimientos empleados para la modificación de conductas en los centros escolares de Jornada Escolar Extendida del Primer Ciclo de Primaria del Distrito Educativo 16-01 Cotuí, año escolar 2014 – 2015 en la zona urbana.

1.4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar las características sociodemográficas en la población objeto de estudio.
- ✓ Determinar los programas de modificación de conducta que utilizan los diferentes actores de los centros educativos consultados.
- ✓ Conocer los programas de resolución de conflictos empleados en los centros educativos a investigar.
- ✓ Indagar las técnicas y estrategias en los programas de modificación de conductas y resolución de conflictos.
- ✓ Identificar quiénes le dan seguimiento y monitoreo a los programas de modificación de conducta y resolución de conflicto.
- ✓ Verificar el efecto de la aplicación de los programas de modificación de conducta y resolución de conflicto.

1.5 Variables e indicadores

Variables	Indicadores
Situación Sociodemográfica	• Zona de procedencia • Sexo • Nivel Académico • Tiempo de servicio

	• Integración familiar de los alumnos del centro • Estado civil
Existencia de programas de modificación de conducta y resolución de conflictos	• Yo tengo valor • Yo tengo control • Cultura de paz • Proyecto de vida • Yo puedo y quiero • Manual de disciplina • Programa de los valores • Todos y todas somos escuela • Recreo divertido • Lecto recreo • Trabajo con amor, cuidado y buen trato • En mi escuela el tiempo es oro
Técnicas y estrategias de modificación de conducta	• Reforzamientos positivos: alabanza, atención, contacto efectivo • Castigos • Sensibilización • Control de conducta • Tiempo fuera • Moldeamiento rutinario • Las recompensas y los privilegios • Ayuda a la familia • Control y estímulo • Sobre corrección de problemas • Auto control
Técnicas y estrategias de resolución de conflictos	• Diálogos • Charlas • Negociaciones con los estudiantes • Propuestas y contratos • Contratos • Creación de ambientes democráticos • La modificación de actitudes
Los efectos de aplicabilidad de los programas	• Disciplina positiva • Armonía entre maestros y estudiantes • Comunicación efectiva • Toma de decisiones • Desarrollo integral • Calidad en la educación • Mejor aprendizaje • Promoción escolar • Mérito estudiantil

Seguimiento y monitoreo de los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto	Grupo de gestión, director, coordinador, maestros/as, orientadoras, consejo de cursos, padres, madres, amigos y tutores
---	---

1.6 Alcance y límite

Alcance:

Esta investigación alcanzó a los centros de Jornada Escolar Extendida: Juan Sánchez Ramírez, Centro Educativo Los Mineros, Ana Martina José, Ricardo Hernández y Salomé Ureña (Santa Rosa)

En los terceros grados del Primer Ciclo de primaria de la zona urbana del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2014 – 2015

Límite: Estuvo delimitada la investigación, hacia los directores, coordinadores, orientadores, maestros y maestras, directivos del comité de padres madres y tutores, Director, Sub-Director y los miembros directivos de los consejos de cursos de los centros a investigar.

1.7 Definición de términos conceptual y operacional

Armonía: es la unión proporcionada y simultanea de varios elementos. (Diccionario Universal 200 E.E. R.D). En este estudio, armonía significa trabajar en equipo de forma armoniosa y tranquila.

Conflicto: es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación. (Diccionario Universal 200 E.E. R.D). Para este estudio el conflicto, es cuando dos o más personas no pueden llegar a un acuerdo en algo.

Currículo: es un plan de construcción, formación que se aspira en conceptos articulados y sistematizados de la pedagogía y otras ciencias afines, que puede ejecutar en un proceso

efectivo y real llamado enseñanza. (Fundamento del Currículo, Tomo I, 2000). También nos planteamos en esta investigación que el currículo es un plan a seguir para lograr un propósito.

Dialogo: plática entre dos o más personas que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos (Diccionario Universal 2000 E.E. R.D). Para este estudio el dialogo es poder hablar de forma clara con las personas.

Disciplina: doctrina, institución de una persona especial en la moral. Conjunto de reglas para mantener el orden y la obediencia en una colectividad. (Diccionario Universal 2000 E.E. R.D). Se plantea en este estudio la disciplina como un conjunto de reglas para alcanzar lo deseado.

Educación: es el procedimiento mediante el cual las clases dominantes preparan en la mentalidad y la conducta de los niños/as condiciones de su propia existencia. (wikipedia.org). La educación inicia desde la concepción y no termina nunca.

Escuela: es la denominación que reciben algunos centros docentes, universitarios donde se imparten estudios. (Diccionario Universal 200 E.E. R.D). Considera la escuela como el espacio que debe ser idóneo para obtener una buena educación.

Estrategia: es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos. (Diccionario Universal 200 E.E. R.D). Presenta la estrategia como la forma que utiliza el maestro(as) para alcanzar un propósito.

Modificación: es cualquier cambio que por influencia del medio se produce en los caracteres de un ser vivo y que no se trasmite por herencia a la descendencia. En este estudio se plantea la modificación como un cambio.

Planificación: es un proceso continuo que no termina con la formación de un plan. (thefreedictionary.com). así mismo aquí se plantea la planificación como un proceso sistemático y continuo.

Resolución: fin de un proceso morboso tumefacción además etc. (Diccionario Universal 2000 E.E. R.D). Este estudio ve la resolución como un cambio.

Técnicas: conjunto de procedimiento de que se sirve una ciencia o arte. (Diccionario Universal 200 E.E. R.D), plantea las técnicas como estrategias para mejorar.

1.8 Marco contextual

Fundación de Cotuí

Cotuí fue fundado en el 1504 – 05, siendo la décima villa de los españoles, mandada a poblar por Fray Nicolás de Ovando. Concluye García Lluberes, al decir que Cotuí padeció una decadencia, que se le atribuye a la extinción prematura de los aborígenes en el laboreo de los mismos; pero debido a la resistencia de los esclavos africanos de la villa de Cotuí resucitó mejorada. Todo parece indicar que a partir de entonces comienza a conocerse como la mejorada Villa de Cotuí. Existen importantes documentos de primera mano que su nombre es proveniente de esa comunidad aborígen que existían hasta que los conquistadores fundaron la comunidad española con el mismo nombre de Cotuí.

Dice el autor, Francisco A. Rincón en su libro La mejorada Villa de Cotuí, que la fundación de esta se debió a la abundancia de oro encontrada en las minas ubicada exactamente en el lugar donde existía una comunidad indígena llamada “cotoy” que era a la vez un nativo del cacicazgo de Magua.

La fundación de Cotuí no fue un hecho al azar, ya que la fundación de esta villa responde a un objetivo básico y a un interés específico, el cual fue la búsqueda de oro y especias, ambas cosas muy necesarias en aquella época para la vida de los pueblos de Europa y precisamente oro había en abundancia en esta aldea ubicada en el mismo corazón del Cibao. En el 1533, Cotuí adquiere la categoría de Villa, entonces comenzó a conocerse como La Mejorada Villa de Cotuí.

Aspecto geográfico

El origen geológico de la provincia Sánchez Ramírez, se remonta aproximadamente al periodo cretáceo de la era mesozoica, fue en este periodo que se formaron las líneas estructurales de mayor importancia con un destacado vestigio en la cordillera central. La provincia Sánchez Ramírez pertenece a la región Cibao Sur, entre la provincia Monseñor Nouel, Monteplata y Duarte. Tiene una superficie total de 1196.13 K².

Datos estadísticos según la oficina Nacional de Estadística del Censo Nacional de Población y Vivienda del Año 2010 En El Municipio y los Distritos Municipales de Cotuí.

Municipales	Población
Cotuí	64133
Quita Sueño	3531
Caballero	2521
Comedero Arriba	2699
Platanal	3670
Zambrana	4585

Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda, ONE 2010

Aspectos Económicos

La dinámica económica de la provincia Sánchez Ramírez, descansa fundamentalmente en la agricultura del arroz, piña, cacao y ganadería. El comercio no ha logrado el mayor desarrollo y la actividad industrial y turística pese a tener una de las presas más grandes y ser

una provincia minera son inexistentes. Aunque nuevamente la apertura de las actividades mineras se ha iniciado con la Barrick Pueblo Viejo.

Aspectos culturales

Los elementos culturales en este pueblo son diversos. Distintas costumbre caracterizan el conglomerado social, esta descienden de los diferentes grupos étnicos que desde tiempo remotos comenzaron a formar las costumbres y tradiciones de este pueblo. Es sorprendente como las costumbre de nuestros antepasados han podido perdurar a través de los siglos. En este sentido existe en Cotuí una serie de actividades culturales que se vienen transmitiendo de generación en generación, entre ellas se incluyen la música y los bailes de palos del Espíritu Santo. Pero no podemos pasar por alto la presencia de este conjunto de ritos y creencia derivada de la mezcla de costumbres de estos grupos étnicos.

Distrito Educativo 16-01

El Distrito Educativo 16-01 del Municipio de Cotuí, está ubicado en el sector Los Coco de este municipio, tiene un director (a) distrital que rige todas las acciones educativas de los diferentes centros existentes. Esta directora distrital se llama, Eudocia Altagracia Herrera, se hace acompañar de especialista en el área educativa, los cuales se desenvuelven en las diferentes áreas como son, matemática, ciencias sociales, ciencias naturales, formación humana integral y religioso, educación artística, educación física, curricular, etc.

Este Distrito, pertenece a la Regional de Educación No. 16 de Cotuí – Monseñor Nouel, en la cual se autorizan todos los lineamientos emanados por el Ministerio de Educación.

Historia de los Centros Educativos de esta investigación

Escuela Juan Sánchez Ramírez

El nombre a esta escuela le fue dado en honor al brigadier cotuisano Juan Sánchez Ramírez, héroe de la batalla de Palo Hincado, dicha escuela está ubicada en la parte céntrica de la ciudad de Cotuí, pertenece al Distrito Educativo 16-01 de la Regional 16 de Sánchez Ramírez, además posee el código institucional 10121 y el de Pruebas Nacionales 24004039 – 24004026.

Es una unidad académica pública que funciona como modalidad de Jornada Escolar Extendida. Está compuesta por veinte (20) aulas, una dirección y un aula de multiuso, un salón para orientadoras, su estructura está fabricada en concreto y formada por dos niveles. Imparte el Nivel Inicial, compuesto por un pabellón de dos niveles, área de juego y cocina.

Escuela Los Mineros

Este centro fue construido en el año 1982, por los obreros de la Rosario Dominicana, S.A., con la finalidad de que se les ofreciera educación a los hijos de los trabajadores que habitaban en esa urbanización.

La construcción de este centro educativo fue gestionada por el sindicato de los trabajadores de la empresa minera Rosario Dominicana S.A. quienes se encargaron en el año 1983 de entregarle la edificación a la Secretaria de Estado de Educación.

Inició sus labores en el año 1984 – 1985 siendo su primera maestra la Licda. Carmen Lidia Fabián en los grados 1ero. 2do. quien luego se convirtió en la directora en el año 1986 hasta el 2006, cuando asume esa función el Licdo. Roberto Francisco Marte Acosta. En la actualidad este centro fue modernizado con la construcción de una amplia y moderna edificación con una estructura de dos niveles, una amplia biblioteca equipada, 12 amplias

aulas para impartir docencia, un edificio administrativo donde funciona la dirección, secretaria, el departamento de orientación y el salón de profesores, también un área delimitada donde funciona el Nivel Inicial.

Este centro cuenta en la actualidad con una matrícula de 320 estudiantes e imparte docencia desde el Nivel Inicial hasta el octavo grado.

Centro Educativo Ana Martina José (Barrio Libertad)

Es en el centro local del Barrio Libertad que desarrolla sus actividades educativas, la escuela de educación básica Ana Martina José, este nombre se le asignó en honor a una gran educadora que dedicó la mayor parte de su vida a favor de la educación de los municipios cotuisanos.

Este centro es continuidad de la escuela emergente que se creó en el año 1986, cuyas labores se realizaban en el Salón Comunal de la localidad; para el año 1993 es trasladada a una edificación ubicada en la calle Santa Ana núm. 26 del referido sector; el cual consta de cuatro pabellones más dos baños separados. En uno de los cuatro pabellones están alojadas las oficinas de dirección en la que funcionan el laboratorio de ciencias, la secretaria y un baño para docentes.

El personal administrativo y de gestión consta de una directora, una subdirectora, dos secretarías y once conserjes. El personal docente es de veintidós maestros, de los cuales tres son técnicos y los demás licenciados, varios de estos con especialidades en diferentes áreas del saber. El centro está circunscrito en la categoría 3 que corresponden a los centros que tienen una población estudiantil que oscila entre los 750 a 1,000 estudiantes.

La escuela está organizada sobre la base de la estructura establecida en la ley general de educación y se trabaja con determinado interés en la formación de los equipos de

participación, para integrar en su trabajo a la sociedad de padres, madres, tutores y amigos de la escuela, el consejo escolar la junta de centro, equipo de gestión, comité de base de ADP.

Este centro tiene la categoría de la escuela urbana marginal, por estar en medio de los barrios donde los niveles de pobreza tienen marcada profundidad, donde los servicios básicos son muy diferentes y las condiciones no adecuadas para propiciar un desarrollo sostenible. Por la falta de interés se muestran las personas que manejan las instituciones del poder.

Este consta de un pabellón y un salón multiuso en el cual funcionan dos cursos y el departamento de orientación, dos pabellones con cuatro aulas cada uno las cuales debido al crecimiento acelerado de la población que ha incrementado la masa estudiantil han tenido que ser ocupados por dos secciones en su mayoría de forma simultánea; esto genera hacinamiento y dificultad al desarrollo del proceso educativo; además se cuenta con un aula anexa.

Escuela Básica Ricardo Hernández

Esta escuela está ubicada en el sector de Los Pomos de este Municipio de Cotuí, Provincia Sánchez Ramírez, fue fundada el 21 de octubre del año 2014, por el presidente actual Danilo Medina.

Este centro surge fruto del programa construcción y reparación de aulas por el presidente a través del Ministerio de Educación y Obras Públicas para poner en ejecución el programa de Jornada Escolar Extendida, inicialmente llevaba el nombre de Cotuí Básica 3, por ser la tercera en el orden de la rifa del primer sorteo de obras, al momento de culminar dicha construcción se le desinó el nombre que hoy lleva en honor al profesor Juan Ricardo Hernández.

Inicia sus labores docentes el 7 de enero del año 2015 con una matrícula docente de 35 maestros, 4 personal administrativos y más de 400 estudiantes, está dirigida desde su fundación por la Licenciada Daniela Sánchez Oviedo.

Escuela Salomé Ureña

Fue la primera escuela en la provincia Sánchez Ramírez construida con la finalidad de trabajar en el programa de Jornada Escolar Extendida, fue construida en el año 2014 por el presiden Danilo Medina, se inauguró el 27 de abril del mismo año, inició sus labores en el año escolar 2014 – 2015. La licenciada Anastasia González como directora, dicho centro está ubicado en el Barrio Santa Rosa, calle Luis Emilio Gómez, sus límites son, Al Norte con el Barrio Los Mineros, al sur con el Barrio La Cruz y Las Colinas, al este con el Barrio Libertad y al oeste con el Barrio La Yagua.

La escuela cuenta con una excelente planta física, hecha de concreto, piso de granito y aula con ventilación adecuada.

CAPITULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1 Introducción

En este capítulo se presentan las teorías de modificación de conducta y resolución de conflictos, las cuales sirvieron de soporte al estudio y permitieron hacer las reflexiones necesarias para concluir el trabajo.

2.2 Técnicas y estrategia de modificación de conducta

Panorama general de los trastornos de conducta

Desarrollo y factores influyentes en la percepción del trastorno

Los trastornos del comportamiento perturbador –trastornos de la conducta– en la infancia y en la adolescencia engloban un conjunto de conductas que implican oposición a las normas sociales y a los avisos de las figuras de autoridad, cuya consecuencia más destacada es el fastidio o la perturbación, más o menos crónica, de la convivencia con otras personas: compañeros, padres, profesores y personas desconocidas (Fernández y Olmedo, 1999).

En la definición de estos trastornos influyen una serie de factores propios de la psicopatología infantil que complican la caracterización de los problemas, su curso y su resultado final (Luciano, 1997; Olivares y Méndez, 1998; Mash y Graham, 2001; Moreno, 2002, 2005; Díaz y Díaz-Sibaja, 2005; Méndez, Espada, y Orgilés, 2006). Entre estos factores figuran la edad del niño, su nivel de desarrollo cognitivo, su ambiente familiar y otros aspectos socioculturales.

La edad y el nivel de desarrollo cognitivo influyen en la forma en la que un determinado comportamiento es percibido e interpretado por los adultos. Otro de los factores que influye en la valoración de la existencia de un trastorno de conducta en los hijos es la familia. Una buena parte de los niños que acuden a una consulta especializada lo hacen porque sus padres, un profesor o un médico han mostrado algún tipo de preocupación por ellos (Moreno 2002, 2005).

En la mayoría de los casos, el niño no suele tener conciencia del problema ni experimentar problema alguno. El grado de tolerancia de los padres hacia este tipo de conductas es muy variable: algunos padres son capaces de justificar una serie de comportamientos destructivos, agresivos e inadecuados como algo «propio de los niños», mientras que otros son incapaces de aceptar la más mínima pataleta o un simple desafío de un niño pequeño y solicitan ayuda profesional inmediatamente.

Por tanto, la tolerancia de los padres, su estilo educativo y sus habilidades para hacer frente a estas situaciones desempeñan un papel relevante en la propia definición de los problemas infantiles.

Desarrollo normal y conductas perturbadoras

La definición de las conductas perturbadoras va a depender, por un lado, de la edad del niño y, por otro, de la valoración que realicen los padres u otros adultos significativos.

Pero, existe otro factor a tener en cuenta: algunas conductas problemáticas son características de una etapa concreta en el desarrollo normal del niño y tienden a desaparecer en momentos evolutivos más avanzados.

Las conductas antisociales que surgen de manera aislada no suelen tener significación clínica ni social para la mayoría de los niños. Sin embargo, si esas conductas se presentan de

manera extrema y no remiten con el tiempo pueden tener repercusiones importantes tanto para el niño como para su entorno.

Uno de los requisitos más determinantes que permite hablar de un problema de conducta es el mantenimiento en el tiempo de estas conductas antisociales, aunque en su inicio se hayan considerado dentro de los límites de la normalidad.

La persistencia en el tiempo de estas conductas lleva implícita su intensificación y su carácter extremo como consecuencia de las nuevas condiciones de desarrollo del niño y del adolescente y por la relevancia social y legal que éstas puedan tener. En definitiva, la mayoría de los niños muestra en algún momento y circunstancia conductas desadaptadas

Además, hay que considerar que ciertas conductas perturbadoras cumplen una función en las distintas etapas del desarrollo (Díaz y Díaz Sibaja, 2005). La consecución de la independencia es una de las tareas evolutivas de la primera infancia. Los niños experimentan el cambio que va de ser dependientes a ser unos niños verbales, dinámicos, exploradores del mundo que les rodea y actores fuera del ámbito familiar. El desarrollo cognitivo del niño es rápido, desarrolla el concepto de sí mismo, aprende que sus conductas tienen consecuencias en los demás y comprueba sus propios límites.

Trastorno negativista desafiante. Criterios diagnósticos. Diagnóstico diferencial

Este trastorno se engloba, en el DSM-IV-TR, dentro de una categoría diagnóstica más amplia que, bajo el epígrafe de «Trastornos por déficit de atención y comportamiento perturbador» incluye –además del ya mencionado– el trastorno por déficit de atención con hiperactividad y el trastorno disocial.

La CIE 10 considera el trastorno disocial como una categoría diagnóstica única. Incluye distintos subtipos que dependerán de la gravedad, del ámbito donde se producen

dichos comportamientos y de la presencia de relaciones de amistad que la persona mantiene con sus compañeros.

Añade los siguientes subtipos:

- Trastorno disocial limitado al ámbito familiar: el comportamiento disocial se limita casi exclusivamente al hogar o a las relaciones con miembros de la familia nuclear.
- Trastorno disocial en niños no socializados: el comportamiento disocial lo presentan menores con una profunda dificultad para establecer relaciones personales con chicos o chicas.
- Trastorno disocial en niños socializados: este subtipo se refiere a las personas que, aún presentando comportamientos disociales, se encuentran bien integrados en su grupo de referencia.
- Trastorno disocial desafiante y oposicionista: comentado anteriormente y que se corresponde con el trastorno negativista desafiante del DSM-IV-TR.

También, la CIE 10, coincide con el DSM-IV-TR en la diferenciación entre el tipo de inicio infantil o adolescente, así como en su gravedad (leve, moderada, grave).

Modelos explicativos de adquisición, desarrollo y mantenimiento de los problemas de conducta

Todas las hipótesis etiológicas actuales postulan un origen multicausal de los trastornos del comportamiento perturbador. Los modelos explicativos de los últimos años tratan de dar cuenta de la heterogeneidad de estos trastornos integrando aspectos biológicos, psicológicos, familiares y sociales. En este apartado se presentarán algunos de los modelos psicológicos que destacan por ser integradores y que, por su validez explicativa y su utilidad, pueden servir de orientación para los diseños de programas de intervención. Para esta

presentación se han tomado como referencia las publicaciones de Fernández y Olmedo (1999) y Díaz-Sibaja (2005).

Edad de comienzo de las conductas

Uno de los argumentos que justifica este modelo es la edad de inicio de las distintas manifestaciones que configuran estos trastornos. Para ello Lahey y Loeber (1994) realizan una revisión de diferentes estudios. Las conductas del trastorno negativista son las que aparecen más tempranamente, entre los 4-6 años.

En la pirámide evolutiva estas conductas negativistas se solapan con el inicio de conductas disociales y finalmente aparecen las conductas más graves del trastorno disocial. Un estudio evolutivo realizado por Lahey et al. (1993) trata de predecir el desarrollo evolutivo de estas conductas.

Se encontró que el grado en el que se presentaba un trastorno de conducta avanzado en niños de 7-12 años predecía la persistencia de dicho trastorno de conducta en el tiempo.

Es decir, los niños que reunían un criterio para un trastorno de la conducta, pero que no habían progresado al nivel más severo en un primer momento, no lo hicieron más adelante, e incluso era probable que bajasen en la pirámide evolutiva hasta quedar fuera del rango de trastorno de conducta. Estos datos apoyarían la validez de la diferenciación entre el nivel intermedio y severo del trastorno de la conducta.

La detección en la escuela de alumnado con posible Trastorno de la Conducta (TC) surge, generalmente, como consecuencia de conductas disruptivas en el centro escolar y, frecuentemente, la solicitud de intervención a los EOEP o a los Servicios de Orientación del

centro se propone en los momentos y estados de conflicto que generan estas situaciones en la dinámica de aprendizaje y convivencia.

Estos conflictos derivados de situaciones graves de agresión, falta de respeto grave a la autoridad de un adulto, daño físico grave, etc. requieren la adopción de una medida inmediata. En estos últimos años se han elaborado diversos documentos y guías de actuación (Fernández, 2002; Torrego y Moreno, 2003, Torrego, 2008) que proponen medidas encaminadas a que los centros gestionen los conflictos dentro del marco de convivencia y de régimen interno que tengan diseñados. Son protocolos de actuación que presentan secuencias ordenadas de actuaciones encaminadas a la resolución colectiva de los conflictos.

Estos documentos orientativos necesitan ser contextualizados y adaptados a los centros y su entorno, promoviendo un tratamiento integrado y global de la convivencia y precisan de la corresponsabilidad de la comunidad educativa en la gestión de los conflictos y la adopción de medidas preventivas que mejoren el clima general del centro.

Sin embargo, este tipo de actuaciones necesarias para que el centro escolar pueda desarrollar su labor educativa con todos los alumnos, no incide en las variables que mantienen la alteración conductual.

Como se destacaba en la introducción, las intervenciones en los problemas de conducta requieren de un trabajo coordinado y conjunto de todos los agentes implicados en el desarrollo psicosocial del niño. Para realizar con eficacia su intervención en los problemas de conducta, la escuela tiene que adoptar una estrategia de intervención que permita trabajar conjuntamente con otros estamentos y especialistas a la hora de abordar una problemática tan compleja, preocupante y retadora de la convivencia escolar.

Al mismo tiempo se desarrollarán programas en el aula encaminados a planificar su gestión, se establecerá un programa de contingencias (Miranda, et al., 1999), se aumentará la reflexividad (Gargallo, 1997; Servera, Bornas y Galván, 2000; Calderón, 2003), la resolución de problemas (García y Magaz, 1997; Camp y Bash, 1998) y las habilidades sociales (Monjas, 1999). La implementación de estos programas va a posibilitar, por una parte, la implicación de los profesores en la aplicación de programas bien establecidos empíricamente y la mejora de sus recursos a la hora de gestionar su aula y, por otra parte, la regulación de las conductas de los alumnos en el aula. La eficacia de estas intervenciones va a estar relacionada con el grado de coherencia en su aplicación por parte de todos los adultos que interactúan con el alumnado.

Los programas específicos que se proponen son:

Programa de Intervención Educativa para Aumentar La Atención y Reflexividad (PIAAR). PEMPA: Para, escucha, mira, piensa y actúa. Programa para el desarrollo de la reflexividad y el autocontrol. Programa de Intervención Cognitivo- Conductual para Niños Con Déficit de Atención con Hiperactividad. Piensa en voz alta, habilidades cognitivas y sociales en la infancia, un programa de resolución de problemas para niños. ESCEPI: enseñanza de soluciones cognitivas para evitar problemas interpersonales. Programa de enseñanza de habilidades sociales y educación en valores para la convivencia. Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS). Programa de control de la ira.

Conjuntamente con la implementación de estos programas, la aplicación de programas y técnicas cognitivo-conductuales facilitará un contexto de cambio de las conductas del alumno. Hay que tener en cuenta que la implementación de estas técnicas debe estar contemplada en un programa bien elaborado y estructurado. En la explicación de este

apartado se han seguido algunas de las definiciones de Olivares y Méndez (1998b), las más habituales de las cuales se incluyen a continuación:

Técnicas para mantener e incrementar conductas deseables

- 1. Refuerzo Positivo** Los refuerzos positivos son unos potentes motivadores en el aumento o mantenimiento de conductas adecuadas. Sin embargo en muchos momentos no son utilizados al considerar que muchas de esas conductas deberían producirse de forma habitual.

Por tanto, es conveniente que los profesores presten suficiente atención a estas conductas si quieren que se mantengan en sus alumnos y lleguen a formar parte de su repertorio habitual. Un reforzador positivo es un evento o consecuencia que, cuando se presenta inmediatamente después de una conducta, provoca que ésta aumente su frecuencia.

La utilización del refuerzo positivo tiene que ser consistente, inmediata y contingente a la conducta que se quiera incrementar. Se pueden utilizar:

La alabanza: debe ser descriptiva e incluir comentarios positivos y motivadores. Deben reconocerse los comportamientos positivos, aunque parezcan poco importantes. Además, la alabanza debe ser sincera.

La atención: es un potente reforzador de aplicación rápida y fácil. La mirada, la sonrisa, un comentario rápido o pregunta, una conversación breve, la realización conjunta de alguna actividad pueden ser potentes reforzadores. Los profesores deben ser conscientes de la importancia que tiene la atención que prestan a sus alumnos y no reforzarles las conductas inadecuadas por la atención que les prestan.

El contacto físico: es un reforzador muy poderoso, especialmente con niños muy pequeños. Las recompensas y los privilegios: es necesario identificar cuáles son las recompensas y

privilegios apropiados para cada niño. Hay que tener cuidado para que su uso no incremente conductas desadaptadas. Deben darse sólo inmediatamente después de la conducta adecuada, nunca antes. Por último, hay que tener en cuenta que rara vez producen un cambio inmediato en la conducta del niño sino que funcionan con lentitud. Por esa razón, los profesores deben mostrarse consistentes en reforzar cada vez que el niño realice la conducta concreta que se desea incrementar

Las recompensas y los privilegios: es necesario identificar cuáles son las recompensas y privilegios apropiados para cada niño.

2. **Economía de fichas** Este es un programa de reforzamiento que se basa en fichas que son reforzadores secundarios generalizados. Esta es una técnica muy potente que ofrece importantes ventajas: se potencia el valor de los reforzadores debido a su amplia gama, se maneja la demora del refuerzo y se evitan interferencias con otras formas de reforzamiento.

3. **Refuerzo Negativo** Consiste en el incremento en la frecuencia de una respuesta por la terminación de un estímulo aversivo inmediatamente después de que se ejecute la respuesta adecuada. Las conductas se mantienen o incrementan si existe la posibilidad de la desaparición de la situación desagradable.

4. **Modelado** Una conducta se aprende observando la conducta nueva que se desea conseguir en una persona significativa y comparable al alumno. El niño «copia» la conducta que le presenta el modelo inmediatamente o tras un intervalo de tiempo muy breve.

5. **Moldeamiento** Se utiliza para adquirir nuevas respuestas que se encuentran ausentes o presentes de forma elemental en el repertorio del alumno. Consiste en el desarrollo de una nueva conducta mediante reforzamiento sucesivo de las aproximaciones más parecidas a la

conducta final deseada y la extinción de las respuestas que son muy distintas a la conducta meta.

6. Contratos de Conducta Es un procedimiento de cambio conductual en el que se llega a un acuerdo entre las personas que desean que una conducta cambie (padres, profesores) y las personas cuya conducta se quiere cambiar (hijo, alumno) o entre dos o más personas en el que cada uno desea un cambio del otro.

Técnicas para disminuir conductas no-deseables

1. **Extinción** Este principio establece que si en una situación determinada alguien emite una respuesta reforzada previamente y la respuesta no se sigue de una consecuencia reforzante, entonces es menos probable que se emita la respuesta en la misma situación.

2.- **Tiempo Fuera De Reforzamiento O «TIME-OUT»** El tiempo fuera de reforzamiento consiste en la supresión contingente de la oportunidad de obtener reforzamiento positivo durante un determinado periodo de tiempo. Se trata de hacer que el niño pase unos minutos en un rincón o en cualquier otro sitio aburrido donde no pueda encontrar ninguna cosa divertida ni estimulante inmediatamente después de un comportamiento incorrecto.

3. **Castigo** Consiste en aplicar una consecuencia desagradable tras la aparición de conductas que se quieren eliminar.

4. **Reforzamiento Diferencial** Este tipo de reforzamiento es un enfoque positivo para la reducción de conductas.. En esta técnica se utiliza el reforzamiento positivo para disminuir conductas inadecuadas como las disruptivas o agresivas

5. **Control De Estímulos** Si un estímulo está siempre presente cuando se refuerza una respuesta (y ausente cuando no se refuerza), la conducta en cuestión se emite con mayor probabilidad ante dicho estímulo.

6. **Sobrecorrección** Este método supone la administración contingente de consecuencias aversivas que se relacionan con la conducta inapropiada a la que siguen. Se utiliza cuando se produce una perturbación ambiental.

2.3 Técnicas y estrategias de resolución de conflictos

Manejo de Conflictos

El conflicto ocurre cuando individuos o grupos no obtienen lo que necesitan o quieren, buscando su interés propio.

Maneras en que las personas manejan el conflicto

No existe una forma en particular para manejar los conflictos. Esta depende de la situación. Algunas de las maneras en que las personas manejan el conflicto son: Evadiendo Acomodando Compitiendo Comprometiéndose Colaborando

Manejo de conflictos con otros

Reflexione en lo siguiente: "A menudo no nos gusta de otros lo que nos desagrada de nosotros", contrólese usted, discuta en un lugar privado si es posible. Escuche y no Interrumpa a menos que quiera que se le clarifique, verifique lo que escucho y entendí, mencione en lo que está de acuerdo y en lo que está en desacuerdo, trabaje con la controversia, no se focalice en la persona, si es posible identifique una posible acción, de las gracias a la otra persona por trabajar con usted en el manejo de conflicto, si la situación continúa, presente la controversia al supervisor o busque a una persona que funja como mediador/a.

Manejo de conflictos con otros

Reflexione en lo siguiente: A menudo no nos gusta de otros lo que nos desagrada de nosotros”. Contrólese usted. Discuta en un lugar privado si es posible. Escuche y no interrumpa a menos que quiera que se le clarifique. Verifique lo que escucho y entendió.

Indicadores de Conflicto

Lenguaje corporal, desacuerdo, sorpresas, publicar desacuerdos, conflicto con el sistema de valores, deseo de poder, aumento de falta de respeto, desacuerdos abiertos, falta de metas específicas, dificultad para discutir el progreso, falta de un proceso evaluativo.

Causas de Conflictos

Conflicto con uno mismo, necesidad o deseo no satisfecho, disputa de valores, percepciones, conjeturas, poca información, expectativas muy bajas o muy altas., diferencias en estilos de personalidad, raza y género.

2.4 Tipos de conflictos

La concepción y las actitudes existentes en nuestro entorno con relación al conflicto determinan negativamente nuestro comportamiento en las situaciones conflictivas. Hasta hace poco, tanto los científicos sociales como la creencia popular consideraban el conflicto como algo negativo que habría que evitar, algo relacionado con la psicopatología, con los desórdenes sociales y la guerra. No hay más que revisar el significado que da de conflicto el diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia, en su última edición de 1994. Define el conflicto en su primera acepción como “combate, lucha, pelea”, en su segunda como “enfrentamiento armado”, en su tercera como “apuro, situación desgraciada y de difícil salida”, y, finalmente en un lugar como “problema, cuestión, materia de discusión”.

Hoy en día, sin embargo, consideramos que el conflicto es un rasgo inevitable de las relaciones sociales. El problema estriba en que todo conflicto puede adoptar un curso constructivo o destructivo y por lo tanto la cuestión no es tanto eliminar o prevenir el conflicto sino saber asumir dichas situaciones conflictivas y enfrentar a ellas con los recursos suficientes para que todos los implicados en dichas situaciones salgamos enriquecidos de ellas.

En el trabajo de resolución de conflictos, partimos del principio de que el conflicto tiene, por lo tanto, muchas funciones y valores positivos. Evita los estancamientos, estimula el interés y la curiosidad, es la raíz del cambio personal y social, y ayuda a establecer las identidades tanto individuales como grupales. Así mismo en un plano más concreto, el conflicto ayuda a aprender nuevos y mejores modos de responder a los problemas, a construir relaciones mejores y más duraderas, a conocernos mejor a nosotros mismos y a los demás.

Una vez que el sujeto ha experimentado los beneficios de una resolución de conflictos positiva, aumenta la probabilidad de que alcance nuevas soluciones positivas en los conflictos futuros. Pero, obviamente, el conflicto también puede adoptar derroteros destructivos, llevarnos a círculos viciosos que perpetúan relaciones antagónicas, hostiles, etc... El punto clave de esta situación se refiere a la siguiente pregunta: ¿qué es lo que determina que un conflicto adopte un derrotero u otro?

Tipos

Según Moore (1994) hay cinco tipos de conflictos en función de sus causas:

Los conflictos de relación: Se deben a fuertes emociones negativas, percepciones falsas o estereotipos, a escasa o nula comunicación, o a conductas negativas repetitivas.. Estos problemas llevan frecuentemente a lo que se han llamado conflictos irreales (Coser,

1956) o innecesarios (Moore, 1986), en los que se puede incurrir aun cuando no estén presentes las condiciones objetivas para un conflicto, tales como recursos limitados u objetivos mutuamente excluyentes. Problemas de relación, como los enumerados arriba, muchas veces dan pábulo a discusiones y conducen a una innecesaria espiral de escalada progresiva del conflicto destructivo.

Los conflictos de información: Se dan cuando a las personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, están mal informadas, difieren sobre qué información es relevante, o tienen criterios de estimación discrepantes. Algunos conflictos de Información pueden ser innecesarios, como los causados por una información insuficiente entre las personas en conflicto. Otros conflictos de información pueden ser auténticos al no ser compatibles la información y/o los procedimientos empleados por las personas para recoger datos.

Los conflictos de intereses: Están causados por la competición entre necesidades incompatibles o percibidas como tales. Los conflictos de intereses resultan cuando una o más partes creen que para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente. Los conflictos fundamentados en intereses ocurren acerca de cuestiones sustanciales (dinero, recursos físicos, tiempo, etc...), de procedimiento (la manera como la disputa debe ser resuelta), o psicológicos (percepciones de confianza, juego limpio, deseo de participación, respeto, etc...). Para que se resuelva una disputa fundamentada en intereses, en cada una de estas tres áreas deben de haberse tenido en cuenta y/o satisfecho un número significativo de los intereses de cada una de las partes.

Los conflictos estructurales: Son causados por estructuras opresivas de relaciones humanas (Galtung, 1975). Estas estructuras están configuradas muchas veces por fuerzas

externas a la gente en conflicto. Escasez de recursos físicos o autoridad, condicionamientos geográficos (distancia o proximidad), tiempo (demasiado o demasiado poco), estructuras organizativas, etc..., promueve con frecuencia conductas conflictivas.

Los conflictos de valores: Son causados por sistemas de creencias incompatibles. Los valores son creencias que la gente emplea para dar sentido a sus vidas. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por qué causar conflicto. Las personas pueden vivir juntas en armonía con sistemas de valores muy diferentes. Las disputas de valores surgen solamente cuando unos intentan imponer por la fuerza un conjunto de valores a otros, o pretende que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite creencias divergentes.” (Moore, 1994, pp. 5-6).

Uno de los criterios más ampliamente utilizados para clasificar los conflictos es el de los actores o personas implicadas. Así Lewicki, Litterer, Minton y Saunders, 1994 los clasifican de la siguiente forma:

Conflicto interpersonal o intrapsíquico: en este nivel el conflicto ocurre dentro de los individuos. El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros. Dependiendo del origen del conflicto intrapsíquico, será un dominio de la psicología u otro quien se ocupe de él: psicología cognitiva, teoría de la personalidad, psicología clínica, etc. Tradicionalmente la disciplina de Análisis y Resolución de Conflictos no se ha ocupado del estudio de estos aspectos.

Conflicto interpersonal: Este tipo de conflictos ocurre entre las personas individuales: marido y mujer, jefe y subordinado, amigos, etc... La mayoría de la teoría sobre negociación y mediación se refiere a la resolución de los conflictos interpersonales.

Conflicto intergrupalo: Este tipo de conflicto se da dentro de un pequeño grupo: dentro de las familias, corporaciones, clases, etc... En este nivel se analiza como el conflicto afecta a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y continuar persiguiendo eficazmente sus objetivos.

Conflicto intergrupalo: En éste último nivel el conflicto se produce entre dos grupos: dos naciones en guerra, sindicatos y patronal, etc. En este nivel el conflicto es muy complicado debido a la gran cantidad de gente implicada y a las interacciones entre ellos. Los conflictos pueden darse simultáneamente dentro y entre grupos.

Factores positivos derivados del conflicto

El conflicto es un motor de cambio e innovación personal y social.

Estimula el interés y la curiosidad. Supone, frecuentemente, un reto para las propias capacidades. El conflicto demarca a un grupo frente a otros y contribuye a establecer la propia identidad personal y grupal.

El conflicto permite mejorar la calidad de la toma de decisiones y de la solución de problemas. Puede facilitar la comunicación abierta y honesta entre los participantes sobre temas relevantes para ambos. Fomenta el reconocimiento de la legitimidad del otro.

Factores negativos derivados del conflicto

La comunicación se reduce y se hace más insegura. Se estimula la idea de que la solución es una cuestión de fuerza. Ambas partes tratan de aumentar a su favor la diferencia de poder. Se forma una actitud hostil y sospechosa. Se producen juicios erróneos basados en falsas percepciones. Reducción de las alternativas percibidas. Disminución de la perspectiva temporal de las acciones. Polarización del pensamiento. Origina respuestas estereotipadas.

Incrementa la actitud defensiva. Reduce los recursos intelectuales disponibles. (Link a fuente original: <http://news.psvkia.com/>)

Conflicto

Se entiende por conflicto tanto a los enfrentamientos entre dos o más individuos o grupos de personas, como a las ocasiones en que se presentan situaciones en las que se contraponen posiciones divergentes entre individuos o grupos, que ocasionan el surgimiento de una disputa o dificultad, para conciliar ambas posiciones, desencadenando un enfrentamiento, que bien puede ser en el campo de las ideas, un enfrentamiento verbal, o una lucha o combate violento, como por ejemplo en el caso de los conflictos bélicos, etc.

En todas las sociedades, no importa el grado de avance sociocultural que posean, el nivel tecnológico o educativo, siempre surgen divergencias, ya sea entre individuos o entre grupos, que poseen opiniones, deseos, necesidades, intereses, emociones y formas de pensar distintas, lo que con frecuencia llega a provocar disputas, que bien pueden ser iniciados gracias a divergencias del orden de las ideas, lingüísticas, disparidades económicas, educativas, territoriales, que pueden desembocar en agresiones físicas (peleas, guerras, etc.). Es así como han surgido conflictos religiosos, políticos, sociales, económicos, laborales, escolares, territoriales, ideológicos, políticos, sociales y demás.

Los conflictos también pueden ser clasificados dentro de uno de los siguientes grandes grupos, conflictos ideológicos (ideologías religiosas, políticas, sociales, o de opiniones), conflictos de interés, (territoriales, económicos, políticos, de poder, etc.), mismos que pueden desembocar en enfrentamientos de índole verbal, sanciones del tipo económico (como en los casos de conflictos económicos y políticos entre naciones), o acciones violentas,

como enfrentamientos entre miembros de facciones políticas o religiosas opuestas, y la guerra entre países o sectores de poder dentro de un mismo país (conflicto armado).

Los conflictos pueden clasificarse por aquellos que intervienen, pudiendo ser entre dos individuos o entre grupos de individuos.

Tipos de conflictos según la cantidad de personas que intervienen en ellos:

Conflictos personales.-Los conflictos personales son aquellos en los que el conflicto se inicia por alguna desavenencia entre dos personas o incluso por simples prejuicios entre ambas personas, pueden sucederse dentro de la familia, en el trabajo, en la escuela o en cualquier otra faceta de la vida diaria. Se destaca que este tipo de conflictos suelen tener un origen emotivo, en especial en el trato intrapersonal diario, en la escuela, la familia o en la sociedad en general.

Conflictos entre grupos.-Estos implican a más de dos personas, pueden ser ocasionados por cuestiones de índole ideológica como ideas religiosas distintas, ideologías políticas contrapuestas, diferencias sociales o económicas, etc.

Tipos de conflictos de índole ideológica:

Conflictos por ideologías políticas y sociales divergentes.- Son aquellos que enfrentan posturas ideológicas distintas, es el caso de las posturas conservadoras y liberales, socialistas internacionalistas (comunistas) en contra de ideologías socialistas nacionalistas (nacional socialismo), que si bien tienen muchos puntos en común en cuanto a sus doctrinas políticas y sociales, sus diferencias son las que causan el conflicto, el cual suelen ser muy virulentos verbalmente, periodísticamente y propagandísticamente, llegando incluso a la violencia física con agresiones mutuas. Estos tipos de conflictos pueden convertirse en conflictos armados, cuando las partes ideológicamente opuestas, mantienen el poder dentro

de un gobierno, tal es el caso del conflicto que enfrentó a comunistas y nacionalistas durante el siglo XX.

Conflictos religiosos.- Son aquellos que se presentan cuando dos posiciones religiosas divergentes, tienen una pugna ideológica, como en el caso en el que dentro de una misma religión, se dan divergencias respecto a factores de doctrina, como varios factores de interpretación (denominadas herejías), que ocasionan con frecuencia que el conflicto ideológico, desemboque en una lucha por la supremacía ideológica, que a su vez desemboca en enfrentamientos violentos. De la misma manera sucede con religiones distintas, ya que usualmente una religión desmerita a la otra o incluso tilda a la otra de ser una creencia errónea o falsa, lo que atrae conflictos entre los miembros de ambas.

Conflictos filosóficos.- Dentro de la filosofía al tratar de ciertos temas, cada escuela filosófica e incluso cada filósofo, posee una visión propia que diverge con las demás, creándose en ocasiones conflictos en las interpretaciones que le da cada filósofo o escuela a un tema en particular. Esto es más patente cuando ciertos lineamientos filosóficos han sido tomados por grupos sociales, políticos y religiosos, aunándose a sus ideologías por lo que en ocasiones se contraponen con otras ideologías que poseen corrientes de pensamiento filosófico contrarias.

Conflicto político.- Se entiende por conflicto político a la lucha por el predominio político, de las acciones sociales, económicas, territoriales, de los recursos y riquezas así como del poder en general que se encuentra dentro de un estado, entendiéndose con ello, a la lucha interna que realizan las diversas facciones político-ideológicas dentro de las fronteras de un estado, facciones que pretenden el predominio político y que se excluyen mutuamente, provocando de esta manera enfrentamientos (conflictos). También se le denomina como

conflicto político a las divergencias que se tienen entre estados (países) en lo referente a territorios, recursos naturales, a acciones sociales que afecten a ambas poblaciones, cuestiones económicas (por ejemplo sanciones de índole económica), incumplimiento de pactos y acuerdos, así como la lucha por el predominio del poder en zonas de influencia, etc. Este tipo de situaciones provocan conflictos políticos internos y externos, que en ocasiones llegan a desembocar en conflictos armados, ya sea dentro de una misma nación (guerra civil) o una guerra entre países.

Tipos de conflictos armados:

Los conflictos armados se dividen en varios tipos principales, los conflictos interestatales también llamados internacionales, los conflictos intraestatales (conflictos armados internos), conflictos extra estatales, y conflictos armados no gubernamentales.

Conflictos intraestatales.- Son aquellos conflictos armados que ocurren entre las fuerzas armadas gubernamentales de una nación, en contra de un grupo armado organizado, (“civil”), que actúa dentro de las fronteras del país, estos conflictos pueden ser motivados por cuestiones económicas, políticas, étnicas, religiosas, ideológicas, etc., usualmente se desarrollan enfrentando al ejército legal gubernamental, en contra de guerrillas y agrupaciones armadas irregulares.

Este tipo de conflicto armado se puede subdividir en dos, el conflicto intraestatal “clásico”, en el cual se enfrentan dos grupos antagónicos sin la intervención de alguna potencia extranjera, y el conflicto intraestatal, en el que existe una participación de alguna potencia extranjera en favor de alguna de las dos facciones en conflicto, ya sea mediante apoyo militar directo (envío de tropas y armamento), o sólo mediante apoyos político, económicos y materiales.

Conflictos armados interestatales o internacionales.- Este tipo de conflicto se da entre dos o más estados (países), suelen iniciarse por cuestiones territoriales, ideológicas, económicas e incluso religiosas, enfrentan a los ejércitos de dos (o más) países, pudiendo existir o no, declaraciones previas de guerra.

Conflictos armados no gubernamentales.- Son aquellos conflictos armados que enfrentan a dos grupos antagónicos, ya sea por causas político-ideológicas, religiosas, territoriales, étnicas, o económico-sociales, en donde las fuerzas armadas gubernamentales no tienen participación en los combates entre las fuerzas enfrentadas, entendiéndose de ello que el gobierno y la fuerza pública no apoya a ninguna de las facciones.

Es el caso de conflictos armados entre pueblos étnicamente distintos que poseen rivalidades añejas, conflictos religiosos entre poblaciones de un mismo país (o de más de un país), conflictos de carácter económico-social que han derivado a la violencia armada, como en las guerras de castas (Yucatán, México en el siglo XIX) o la guerra entre hutus y tutsis en (una guerra étnico-económica entre bantúes y tutsis en la década de los 90 en los países de Ruanda y Burundi), así también pertenecen a este tipo de conflicto, varios de menor extensión, que se dan entre grupos antagonistas religiosos o sociales armados, pero que no pertenecen al gobierno, como en los enfrentamientos armados entre grupos pro-comunistas y neonazis en varias partes del mundo.

Conflictos extraestatales.- Se refiere a los conflictos entre un estado y una entidad, organización o grupo adversario, fuera de las fronteras del propio país, interviniendo en otro territorio perteneciente a otra nación, para enfrentar al grupo adversario, ya sea con la permisividad del gobierno del país “anfitrión” (el gobierno del país no necesariamente apoya al grupo que actúa dentro de sus fronteras), del grupo oponente o mediante la violación de la

soberanía de dicho país, actuando en contra de sus oponentes de manera marginal a las leyes internacionales.

Otros tipos de conflictos comunes:

Conflictos de interés.- -Son aquellos que se dan cuando la situación de una persona concerniente a un interés público, se ve afectada en favor de intereses personales o de grupo (generalmente económicos), pero también personales, políticos, religiosos, y de otras índoles. Se dan también en instituciones no públicas, en donde la persona es influenciada por un interés ajeno a la empresa o institución, siendo habitual que este tipo de conflicto de interés, se relacione con beneficios económicos u otro tipo de beneficios.

Conflictos laborales.- Los conflictos laborales son aquellos que contraponen a los intereses del empleador con los del trabajador, o en su caso los conflictos que surgen entre los empleados, (sin importar el nivel que estos ocupen dentro de una empresa o institución). Suelen presentarse con frecuencia, como consecuencia de las malas condiciones existentes en el lugar de trabajo, cuestiones económicas referentes al salario percibido, cambios de personal o de horarios de trabajo, etc., es decir, comúnmente se inician a partir de situaciones desfavorables al trabajador y favorables a la empresa o institución. Otro tipo de conflicto laboral es el que se da cuando existen diversas diferencias entre los trabajadores, que conducen a roces y discrepancias entre ellos.

Conflictos económicos.- Son aquellos que interesan a la economía de dos o más organizaciones, pudiendo ser cuestiones económicas entre dos naciones, (embargos económicos, cuestiones arancelarias, etc.), o conflictos económicos de índole empresarial (como por ejemplo disputas salariales entre empleados y empleadores), entre otros.

Algunos conflictos según su extensión:

Conflictos locales.- Son los conflictos militares, políticos, religiosos, étnicos o de otras índoles que se dan en un territorio delimitado, (un pueblo, aldea, ciudad, etc.).

Conflictos regionales.- son aquellos que se presentan en un área mayor a una localidad, pueden incluir a varios estados, departamentos o provincias dentro de un país, o en su caso abarcar a varios países dentro de una cierta región, (por ejemplo un continente) como en el caso de conflictos armados que afectan regiones extensas que superan las fronteras de algunos países.

Conflictos globales.- Se trata de conflictos que abarcan extensiones bastas del planeta, refiriéndose con ello, a los conflictos armados que engloban a varios países y que se extienden a territorios diversos.

Según el experto en psicología Sebastián Méndez E. (S.F, 2003) el Ambiente que rodea a el/la niño es determinante para su desarrollo ya que la forma en que este sea en la Familia y los primeros espacios sociales fuera del grupo Primario, tendrá una influencia muy impactante en el Crecimiento Personal, proceso en el cual los niños desarrollan capacidades que le permitan elaborar su propia identidad e interpretar el medio social al que pertenecen, para actuar en él, enfrentando los retos que se le presenten. (Tesis: influencia del Entorno Social, 2014).

Todo conflicto tiene tres niveles; La tarea, la relación y el de la emoción.

A nivel de la tarea el conflicto amenaza la capacidad de las personas para coordinar acciones ya sean de forma directa o indirecta.

Adecuación de la conducta al espacio

Un aspecto importante de la relación conducta-espacio es el empleo adecuado de las instalaciones y la promoción de actividades deseables en espacios que no se diseñaron con criterios conductuales. Podemos examinar varios problemas:

- a. La evaluación y establecimiento de conducta de conservación del espacio.
- b. El diseño de contingencia institucionales y el aprovechamiento de los recursos del espacio y probablemente empleado.

Conducta: es el conjunto de actos, comportamientos exteriores de un ser humano y que por esta característica es el comportamiento de cada individuo desarrolla en los distintos ambientes con lo que se enfrenta.

Conflicto: es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación.

Durante muchos años la conducta ha sido problema de análisis para los psicólogos, orientadores, sociólogos y otros expertos de la materia.

La conducta surge con la humanidad. Desde que aparece el hombre existe la conducta como forma de comportamiento.

Los filósofos de la antigüedad se refieren a la conducta y su cambio cuando señalan que el niño se hace bueno o malo producto de la sociedad.

Según Kant en su teoría de la moral independentista y Augusto Comte con el positivismo señalan la virtud, la disciplina y la moral que son problemas conductuales (José Silie Gastón, 1992).

2.5 Característica de la modificación de conducta

Según Silie Gastón (1992), dice que lo más importante de ella es el enorme hincapié que la modificación de conducta hace en definir los problemas usando términos de conducta que puedan medirse de una u otra forma, usando los cambios en la medida comportamental del problema como el indicador por excelencia del grado en el que se está aliviando tal problema.

Otra característica de la modificación de conducta es que sus procedimientos y técnicas de tratamientos son formas de organizar el ambiente de un individuo.

¿Qué es la Conducta?

Una conducta puede ser cualquier cosa que una persona hace o dice. Todo es conducta, el color de tus ojos, la ropa que usa. Aunque es verdad que todos hemos aprendido a hablar sobre la conducta de formas distintas, habitualmente lo hacemos en términos muy generales. Palabras como honesto, despreocupado, trabajador, no fiable, independiente, egoísta, incompetente, generoso, elegante, insaciable y nervioso, son etiquetas que resumen acciones humanas, porque no hacen referencia a una conducta específica. (G. Martin, J Pear)

Conflicto de desarrollo

Tratar de expresar sus sentimientos en forma que acepte la sociedad no es el único reto que encaran los niños/as pequeños durante el periodo preescolar, ellos a menudo que van adaptando surgen los conflictos.

Agresión: es una conducta que trata de lastimar o establecer un dominio sobre otro.

Agresión instrumental: es el daño que causa de manera incidental una conducta propositiva.

La Agresión puede ser física o verbal. (Grace Jcroigdon Baucun)

Según Viñas (2004), los conflictos en los centros educativos no son únicamente de un tipo, según las personas que intervengan en el mismo podemos diferenciar cuatro grandes categorías: conflictos de poder, conflictos de relación, conflictos de rendimiento y los conflictos interpersonales:

Por conflicto de poder se entiende todos aquellos conflictos que se dan con las normas (cuando un alumno reacciona contra el sistema se encuentra con unos mecanismos de poder que coartan su libertad generando un conflicto en el cual únicamente el sujeto puede adaptarse, ya que la normativa cumple una función de estabilidad del sistema).

Respecto a los conflictos de relación, son aquellos en los que uno de los sujetos del conflicto es superior jerárquicamente o emocionalmente al otro. En este caso se incluyen los casos de "bullying" o "mobbing" ya que se dan entre iguales y son factores psicológicos y/o ambientales los que favorecen la relación jerárquica y de poder entre ellos.

Los conflictos de rendimiento son todos aquellos relacionados con el currículum en los que el alumno puede presentar dificultades en equilibrar sus necesidades formativas y lo que el centro/profesorado le ofrece.

Y respecto a los conflictos interpersonales, van más allá del hecho educativo y se dan en el centro ya que éste es una reproducción de la sociedad en la que está ubicado, siendo fiel reflejo el uno del otro.

Burguet (1999: 66 - 67) señala las fuentes de malestar más importantes en las relaciones con los educadores, entre ellos, y que no necesariamente han de responder a la expectativa que el educador proyecta en el educando, sino también en función de lo que éste

espera del profesional de la educación. Pueden generar -y de hecho generan- muchos conflictos:

Problemas de disciplina:

Burlas y menosprecio hacia el educador, o de éste hacia los educandos haciendo ejercicio de su autoridad; ruidos, interrupciones; dificultad al pasar del papel de líder impuesto a líder natural; tratos con los educandos que tienen realidades más conflictivas; conductas violentas y delictivas; problemas de adaptación a las diferencias individuales: comportamientos heterogéneos; relación personal escasa, comunicación en función de relación de poder; contabilizar las exigencias por cubrir los programas y la necesidad de atender a cada uno en particular; adaptación a ritmos de aprendizaje diferentes; enseñanza adaptada a los rendimientos y ritmos diferentes.

Problemas a causa de la falta de motivación de los educandos, a menudo indicadores de la falta de motivación de los profesionales de la educación. Problemas relacionados con la evaluación:

Dificultad para continuar el nivel de rendimiento que institucionalmente se pide, con los ritmos personales de cada educando y educador, y con la atención personalizada;

Necesidad de encontrar unos criterios de evaluación con los que evitar el fracaso en la educación, y a su vez atender los mínimos establecidos en los programas oficiales, pero considerando prioritario que éstos den respuesta a las necesidades del educando y no a las necesidades de homogeneización que el sistema impone. www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/.../tipos_conflictos_escolares.html

Manejo de conflicto en el centro escolar

Si bien es cierto que no todos los conflictos pueden ser solucionados, el respeto mutuo es siempre posible.

Alternativas

Hable con la otra persona. Ataque el punto problemático, no atacarse el uno al otro, exprese sus deseos claramente, de manera asertiva, escuche los deseos de las otras personas, determine los puntos en que existe un acuerdo, preocúpese del bien común., busque la ayuda de una parte neutral.

Diálogo, la mejor manera

Si vienes a mí con los puños cerrados, quizás las cosas se compliquen.

Pero si vienes y me dices: sentémonos y busquemos una solución y si diferimos tratemos de comprender por qué diferimos, encontraremos que después de todo no estamos tan separados, que coincidimos en muchos puntos, si tenemos la paciencia, la franqueza y el deseo de entendernos, entonces nos comprenderemos.

Todos los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a un centro seguro y sin conflictos. Cada estudiante tiene la responsabilidad de contribuir a la creación de un ambiente positivo que favorezca el aprendizaje y el desarrollo personal.

Todos tienen derecho a ser tratados y respetados por igual con independencia de sus características personales. Todos deben gozar de libertad de expresión sin riesgo de discriminación o represión.

En un centro educativo sano, los conflictos son resueltos en estrecha colaboración con todos los miembros de la comunidad educativa, de una manera constructiva y sin violencia.

Todo centro educativo debe tener un personal y alumnos preparados para prevenir y solventar los conflictos a través de actuaciones de mediación y consenso.

Lo que debe hacerse para resolver los conflictos

Considerar los conflictos como algo natural, abordar los conflictos cuanto antes, tratar en primer lugar de comprender el problema y en segundo lugar de hacerse entender, escuchar atentamente para entender bien el problema, formular preguntas abiertas, determinar cuáles son los problemas, los intereses y las reacciones personales, presentar los argumentos en primera persona, reconocer las reacciones emocionales como un elemento válido, mantener una actitud abierta para encontrar soluciones creativas, determinar los puntos de común acuerdo y realizar el seguimiento.

Lo que no debe hacerse para resolver los conflictos

Hacer suposiciones, emitir juicios o culpabilizar, ignorar los intereses de cada una de las partes, atacar a la persona que tiene la palabra, interrumpir a la persona que tiene la palabra, permitir que las emociones dominen el diálogo, imponer sobre los demás valores y convicciones personales, dar por supuesto que se ha entendido el mensaje que se quería transmitir, imponer un acuerdo.

Existencia de programa de modificación de conducta y resolución de conflictos

Yo tengo valor

Este programa o curso taller fue impartido a los maestros y maestras, especialmente del área de orientación en el año 1998, con el objetivo de rescatar el valor humano tanto de los maestros/as y estudiantes en su vida cotidiana, toda persona en su interior posee un valor humano el cual le permite realizar todo acto de bondad o maldad para el cual se utilice. Este

programa también viene a rescatar a la mayoría de los estudiantes, ya que viven en un ambiente contaminado, en especial los niños que viven en una zona urbana, ya que estos están perdiendo el valor, el respeto hacia sus padres y la sociedad. (Rivas, 2015)

Yo tengo control

Es una estrategia para el mejoramiento y control de la educación con el objetivo de solidarizarse con todos los actores del proceso. Con el mismo se persigue sensibilizar y concientizar las ideas positivas de los maestros/as y estudiantes para un mejor funcionamiento y manejo en el aula.

Programa mi escuela es bonita

Mi Escuela es bonita es una estrategia que procura en los centros educativos una cultura orientada a generar ambientes sanos y enriquecidos para más y mejores aprendizajes, con sentido de lo estético y lo ético. Se trata del cuidado y la belleza presente en los procesos de aprendizaje.

La escuela bonita se convierte en una referencia para la vida bonita, focalizada en valores para la vida. Ambientes físicos saludables están relacionados con la seguridad emocional y la sensación de bienestar. Lo mismo que en la escuela, los niños y las niñas necesitan de ambientes saludables en sus casas y en su entorno. Mi escuela es bonita también orienta a las familias, el preguntarse junto a ellas ¿cómo es la habitación donde duermen los niños? ¿Está limpia, organizada? ¿Cómo es el ambiente físico de la casa y cuáles normas de cuidado de la higiene se orientan? ¿Cómo es el lugar de estudio en la casa?, etc. Mi escuela es bonita también refiere al derecho al juego, al descanso, al esparcimiento, a los espacios físicos, psicológicos que favorezcan el ambiente lúdico y de aprendizaje.

La mayoría de nuestros estudiantes ya habitan en ambientes contaminados y extremadamente vulnerables, especialmente los niños y las niñas que viven en las zonas urbanas. El lugar donde habitan se constituye en su referente, si en la escuela no encuentran un ambiente sano que les brinde la oportunidad de conocer otras experiencias, durante el resto de su vida no podrá reconocer la diferencia entre un ambiente sano, bonito, y un ambiente contaminado, feo. Es en esta relación donde adquiere sentido el mensaje de Paulo Freire “Enseñar exige estética y ética”. (Ministerio de Educación, Dirección General de Educación Básica.)

En mi escuela el tiempo es oro

En mi escuela el tiempo es oro ha sido pensado como una estrategia de apoyo al centro educativo. Con la misma se procura sensibilizar y concientizar en relación a la idea del tiempo.

En la escuela dominicana nos referimos permanentemente al tema del tiempo. Sobre todo nos preocupa cómo aprovechar al máximo el tiempo en el salón de clases, la responsabilidad de la llegada a tiempo a la escuela, llegar temprano, preparar la jornada diaria, así como crear conciencia de la necesidad de evitar las ausencias injustificadas, etc. Pero el problema no nace en la escuela ni es exclusivo de ella

¿Cómo nos relacionamos los dominicanos y las dominicanas con el tiempo? ¿Cómo podemos superar los vicios culturales que nos impiden una relación con el tiempo de mayor riqueza y aprovechamiento?

Invitamos a trabajar nuestras concepciones del tiempo, considerando el tiempo cronos que se refiere a lo cronológico, el tiempo contado según horas, días, semanas, años, etc., y al tiempo Kairos que se refiere al tiempo donde las cosas esenciales suceden, cómo vivimos el

tiempo, la calidad, los sueños, las intenciones, refiere al uso, aquello que hacemos posible aun cuando parece como imposible. Kairos es estar en sintonía, evocar la inspiración, la realización de las cosas soñadas. Ambas ideas del tiempo conviven, coexisten.

¿A quiénes se dirige En mi escuela el tiempo es oro? La estrategia está dirigida a la comunidad educativa. Cada escuela lo desarrolla según entienda. Hemos preparado dos materiales de apoyo, uno para estudiantes y otro para docentes y personal administrativo.

El equipo de gestión, en dialogo con el equipo distrital, decide cuándo y cómo aplicará este proceso, cuidando que el mismo sea realizado en profundidad. Ibidem

Recreo creativo y divertido

Se propone aumentar la creatividad y la convivencia armónica en la escuela, así como desarrollar la confianza en el trabajo en equipo y contribuir al fortalecimiento de los lazos afectivo y ayuda mutua propiciando que el tiempo formal se convierta en un espacio formativo.

Con esto se busca fomentar el desarrollo de rasgos y de trabajos cooperativos basados en la participación, la igualdad, la justicia y la dignidad.

El recreo divertido y creativo, este favorece el juego educativo en el tiempo libre. El juego es un excelente medio para el desarrollo de capacidades psicomotrices, socio afectivas y de aprendizaje

También afirma que en el juego y el movimiento también se combinan actividades y pensamientos, sensibilidad ante los otros y las otras, así como autoestima personal.

Programa proyecto de vida

Es una estructura de apoyo que fundamenta y ofrece los instrumentos prácticos para encaminarnos a la propuesta por una educación integral del ser humano en donde no solo se desarrollen competencias significativas.

Esta propuesta apuesta por un ser humano con vocación a la felicidad, satisfecho en las distintas áreas de la vida y proyectando sueños.

Manual de disciplina

Se entiende por disciplina escolar la obligación que tienen los maestros y los alumnos de seguir un código de conducta conocido por lo general como reglamento escolar. 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. La pérdida del respeto por la norma al interior del aula de clase es conocida como "indisciplina". Aparte de las concepciones que se tengan sobre la disciplina, ésta depende en gran medida del nivel de relaciones que se establece dentro del aula de clase, 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.

Cultura de paz y buen trato

Cuidado y buen trato viene a contrastar este mundo como un mundo posible en el que las relaciones entre los seres humanos consigo mismo y con los demás.

Este programa pretende desarraigar la lógica de la violencia por más grande que esté en la conciencia del ser humano y en su manera de relacionarse, según María Consuelo Santa Cruz, la violencia termina por ser destructiva para todos y todas, mientras que las actividades de atención y cuidado elevan el espíritu humano.

La propuesta de cuidado y buen trato tiene como fundamento la certeza de que no es posible continuar afianzando la lógica de la muerte y avasallamiento del otro (a), en la propuesta late un sueño de humanidad, por una vida digna.

Cuidado y buen trato toca el corazón del niño/a, así como al docente y la docente, es decir, toca la dimensión honda del ser, que está hecha para la sensibilidad, la ternura y el amor. Mediante la implementación de dinámica, canciones y relatos reflexivos. (Ibidem)

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1 Introducción

La presente investigación tiene como objetivo evaluar los procedimientos metodológicos que se aplicaron para la realización de esta investigación, estos son: el diseño, el tipo de investigación, población y muestra, descripción de los instrumentos, validez y confiabilidad, procedimientos generales y análisis de los resultados.

3.2.- Diseño y tipo de investigación.

El estudio tiene como propósito conocer los procedimientos empleados para la modificación de conductas y resolución de conflicto en los centros escolares de Jornada Escolar Extendida del tercer grado Primer Ciclo de Primaria del Distrito Educativo 16-01 Cotuí, año escolar 2014 – 2015 en la zona urbana, por lo que el diseño al que corresponde la investigación fue el no experimental, pues los sustentantes no manipularon las variables objeto de estudio, sino que las trabajarán tal cual están en el ambiente natural así mismo el tipo de investigación fue descriptivo, ya que la investigación sólo expresa las características de los elementos investigados sin dar explicaciones de causa y efecto.

3.3- Población y muestra.

La población objeto de estudio estuvo constituida por 5 directores, 9 orientadoras, 7 coordinadores, 16 maestros (as) de 16 secciones, 25 estudiantes miembros directivos del consejo de curso, también 16 miembros directivos de los comité de Padres, Madres y Tutores para una totalidad de 78 actores a consultados.

3.4.- Técnica de recolección de datos.

Para la recolección de datos se auxilió de un cuestionario para los directores, coordinadores, orientadoras, maestros(as) el equipo de gestión, además, comité de padre, madres y tutores y los estudiantes directivos de consejos de cursos, los mismos se hizo de acuerdo a los indicadores que midieron las variables a investigar. Dicho instrumento fue de preguntas y respuestas cerradas. El cuestionario dirigido al equipo de gestión estuvo compuesto por 34 ítems, de igual modo para los padres, madres y tutores, mientras que para los estudiantes tuvo 36 ítems.

3.5.- Validez y confiabilidad del instrumento:

Para medir la aplicabilidad del instrumento de recolección de datos se le entregó a la asesora para su revisión, además se le dio a revisar a 2 (dos) expertos en metodología, todas las sugerencias fueron tomadas en consideración, de acuerdo a las correctivas realizadas en ellos.

3.6.- Procedimientos.

- ✓ Se visitaron las universidades de la región en busca de informaciones que permitieron presentar antecedentes del estudio y la elaboración de la revisión de literatura.
- ✓ Se hicieron reuniones semanales con la asesora para recibir sus orientaciones.
- ✓ Se aplicaron los instrumentos a los centros educativos
- ✓ Se elaboró el anteproyecto.

3.7.- Análisis e interpretación de los datos.

Para la presentación del informe se organizaron los datos en tablas que contienen frecuencia y porcentaje y el análisis se hizo mediante el programa SPSS versión 15.0 en español.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Introducción

A continuación se presentan los resultados arrojados producto de la aplicación de los instrumentos aplicados al director/a, Coordinadores, Orientadoras, Maestros/as, Padres, Madres y Tutores, Estudiantes presidentes del consejo de curso, con la finalidad de conocer los diferentes programas y técnicas de modificación de conducta y resolución de conflictos.

4.2- Situación sociodemográfica.

Cuadro No. 1: Distribución de frecuencia y porcentaje según el sexo.

Sexo	Director/a		Coordinadores		Orientadoras		Maestros/as		Padres, madres y tutores		Estudiantes (presidente del consejo de curso)	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Femenino	04	80	07	100	08	89	12	75	11	69	16	64
Masculino	01	20	0	0	01	11	04	25	05	31	09	36
Total	05	100	07	100	09	100	16	100	16	100	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

El 80% de los directores es de sexo femenino y el 20% masculino. El 100% de los/as coordinadores es de sexo femenino. El 89% de las orientadoras es de sexo femenino y el 11% masculino. Además el 75% de los docentes es de sexo femenino y el 25% masculino. En cuanto a los padres, madres y tutores el 69% es de sexo femenino y el 31% masculino. Mientras que 64% de los estudiantes es de sexo femenino y el 36% masculino.

Cuadro No. 2: Distribución de frecuencia y porcentaje según la edad en años cumplidos de los actores consultados.

Opciones	Director/a		Coordinadores		Orientadoras		Maestros/as		Padres, madres y tutores	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
De 20 a 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 31 a 40 años	01	20	07	100	08	88.89	16	100	01	06.25
41 o más	04	80	0	0	01	11.11	0	0	15	93.75
Total	05	100	07	100	09	100	16	100	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

El 80% de los directores tiene una edad en años cumplidos entre 41 o más y el 20% entre 31 a 40 años. El 100% de los coordinadores oscila en una edad entre 31 a 40 años. Mientras que el 88.89% de las orientadoras entre 31 a 40 años y el 11.11% 41 o más. El 100% de los docentes entre 31 a 40 años de edad. El 93.75% de los padres, madres y tutores 41 años y más cumplidos y el 06.25% de 31 a 40 años.

Cuadro No. 3: Distribución de frecuencia y por ciento según la edad en años cumplidos de los presidentes de los consejos estudiantiles del 3er. Grado.

Edad	Estudiantes	
	Frec.	%
De 8 a 10 años	25	100
De 10 a 13 años	0	0
De 14 a 17 años	0	0
18 o más años	0	0
Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

El 100% de los presidentes de los consejos estudiantiles oscila entre 8 a 10 años de edad cumplido.

Cuadro No. 4: Distribución de frecuencia y por ciento según la zona de residencia.

Opciones	Director/a		Coordinadores		Orientadoras		Maestros/as		Padres, madres y tutores		presidente del consejo de curso	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Urbana	05	100	07	100	09	100	16	100	16	100	25	100
Rural	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	05	100	07	100	09	100	16	100	16	100	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

El 100% de los encuestados (directores/as, coordinadores/as, maestros/as, orientadores/as padres, madres y tutores, estudiante presidente del consejo estudiantil) afirmó que reside en la zona urbana.

Cuadro No. 5: Distribución de frecuencia y porciento según el estado civil de los encuestados.

Opciones	Director		Coordinadores		Orientadoras		Maestros/as		Padres, madres y tutores	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Casado	03	60	05	71.43	08	88.89	11	68.75	14	87.50
Soltero	02	40	02	28.57	01	11.11	05	31.25	02	12.50
Total	05	100	07	100	09	100	16	100	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

El 60% de los directores afirmó que su estado civil es casado y el 40% soltero. En cuanto a los coordinadores el 71.43% es casado y el 28.57% es soltero. El 88.89% de las orientadoras es casada y el 11.11% soltero. Mientras que el 68.75% de los docentes respondió que es casado y el 31.25% soltero. El 87.50% de los padres, madres y tutores, es casado y el 12.50% soltero.

Cuadro No. 6: Distribución de frecuencia y porciento según el tiempo en servicios de los actores encuestados.

Opciones	Directores		Coordinadores		Orientadoras		Maestros/as	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
De 0 a 10 años	02	40	03	42.86	0	0	0	0
De 11 a 20 años	01	20	04	57.14	07	77.78	16	100
21 años o más	02	40	0	0	02	22.22	0	0
Total	05	100	07	100	09	100	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

El 40% de los directores respondió que tiene entre 0 a 10 años en servicio, el 40% 21 años y más y el 20% entre 11 a 20 años. El 57.14% de los coordinadores afirmó que tiene entre 11 a 20 años y el 42.86% de 0 a 10 años. El 77.78% de las orientadoras entre 11 a 20 años y el 22.22% entre 21 años y más. El 100% de los docentes entre 11 a 20 años.

Cuadro No. 7: Distribución de frecuencia y porciento según el nivel académico de los encuestados.

Opciones	Director/		Coordinadores		Orientadoras		Maestros/as		Padres, madres y tutores	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	05	100	01	14.29	08	88.89	14	87.50	15	93.75
Especialidad	0	0	06	85.71	01	11.11	02	12.50	01	06.25
Maestría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	05	100	07	100	09	100	16	100	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

El 100% de los directores afirmó que su nivel académico es licenciado en educación. El 85.71% de los coordinadores expresó que su nivel académico es especialidad y el 14.29% licenciado. El 88.89% de las orientadoras que su nivel académico es licenciada y el 11.11% especialidad. El 87.50% de los maestros/as que su nivel académico es licenciado y el 12.50% tiene especialidad. En cuanto a los padres, madres y tutores el 93.75% su nivel académico es licenciado y el 06.25% tiene especialidad.

4.3 -Existencia de programas de modificación de conducta y resolución de conflictos.
Cuadro No. 8 Distribución de frecuencia y porcentaje según los actores consultados, que siempre se aplican los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto.

Programas	Director/a		Coordinado- res		Orientado- res		Maestros /as		Padres, Madres y tutores		Estudiantes (presidente del consejo de curso)	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Yo tengo valor	1	20	0	0	4	44	11	69	0	0	24	96
Yo tengo control	2	40	3	43	0	0	2	13	7	44	0	0
Cultura de paz	4	80	7	100	8	89	14	88	15	94	17	68
Proyecto de vida	3	60	3	43	7	78	14	88	13	81	9	36
Yo puedo y quiero	2	40	4	57	8	89	16	100	14	82	20	80
Manual de disciplina	3	60	7	100	9	100	12	75	16	100	25	100
Programa de los valores	5	100	7	100	9	100	16	100	16	100	25	100
Todos y todas somos escuela	5	100	4	57	9	100	16	100	9	56	25	100
Recreo divertido	0	0	4	57	7	78	5	31	0	0	25	100
Lectu- recreo	0	0	5	71	0	0	0	0	0	0	5	20
Trabajo con amor y buen trato	4	40	4	57	6	67	8	50	0	0	22	88
En mi escuela el tiempo es oro	4	40	4	57	6	67	16	100	9	56	22	88

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

En este cuadro se observan los programas que se aplicaron en los diferentes centros educativos consultados, considerando como siempre en su aplicación según los diferentes actores encuestados Director/a, Coordinadores/as, Orientadores/as, Maestros/as, Padres Madres y tutores, Estudiantes Presidentes del consejo de curso, Directores/as en un 100%, Coordinadores/as, Orientadores/as, Maestros/as, Padres, madres y tutores, Estudiantes presidentes del consejo de curso, consideran todos en un 100% que siempre se trabajó los

programas de los Valores en los centros intervenidos. Y que también se trabaja el Manual de Disciplina siempre en un 60% los directores/as, Coordinadores/as, Orientadores/as, Maestros/as, Padres, madres y tutores, Estudiantes presidentes del consejo estudiantil, estos los consideraron en un 100% de forma simultánea. También los programas Todos y Todas Somos Escuela, Cultura de Paz desde un 68% de los estudiantes hasta un 100% entre coordinadores/as, Orientadores/as, Maestros/as, Padres, madres y tutores, consideraron que estos dos programas (Manual de Disciplina y Cultura de Paz) son considerados que siempre son trabajados en los centros consultados.

En cuanto al programa de Manual de Disciplina, Director/a, Coordinadores/as, Maestros/as, Padres Madres y tutores, Estudiantes Presidentes del Consejo de Estudiantil con un 100%. También el programa de los Valores los Director/a, Orientadores/as, Maestros/as, Padres Madres y tutores, Estudiantes Presidentes del Consejo de Estudiantil con un 100% y los coordinadores a este mismo programa ya mencionado un porcentaje de 57%. También el programa Todas y Todos Somos Escuela Director/a, Maestros/as, Orientador/a Estudiantes Presidentes del Consejo de Estudiantil con un porcentaje de 100%, los demás, Coordinadores/as 57%, los Padres, Madres y Tutores 56%.

Los programas Recreo Divertido, Lectu – Escritura, Trabajo con Amor y Buen Trato y En mi escuela el Tiempo es Oro su porcentaje fue mínimo.

Cuadro No. 9 Distribución de frecuencia y porcentaje según los actores consultados, que a veces se aplican los programas de modificación de conductas y resolución de conflictos.

Programas	Director/a		Coordinado-res		Orientado-res		Maestros /as		Padres, Madres y tutores		Estudiantes (presidente del consejo de curso)	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Yo tengo valor	2	40	6	43	5	56	2	13	10	63	1	4
Yo tengo control	2	40	3	43	0	0	2	13	9	56	7	28
Cultura de paz	1	20	0	0	1	11	1	66	1	6	8	32
Proyecto de vida	2	40	4	57	2	22	2	13	3	19	16	64
Yo puedo y quiero	3	60	3	43	1	11	0	0	2	13	5	20
Manual de disciplina	2	40	0	0	0	0	4	25	0	0	0	0
Programa de los valores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Todos y todas somos escuela	0	0	3	43	0	0	0	0	44	44	0	0
Recreo divertido	3	60	3	43	2	22	11	69	13	13	0	0
Lectu- recreo	2	40	2	29	1	11	4	25	0	0	5	20
Trabajo con amor y buen trato	3	60	3	43	3	33	8	50	69	69	3	12
En mi escuela el tiempo es oro												

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

De acuerdo a este cuadro que recoge si a veces se aplican los diferentes programas que favorecen la modificación de conducta y resolución de conflicto los actores consultados en este caso director/a, coincidieron que a veces en un 60% respectivamente se trabaja el programa “Yo quiero y Puedo”, también recreo divertido y a la vez trabajo con amor. Mientras que los coordinadores /as dicen que a veces se implementan los programas -Yo Tengo Valor- en un 43% y -Proyecto De Vida- en un 57%. Del mismo modo, los y las orientadores/as dijeron también que a veces se aplica el programa – yo tengo valor- en un 56% y en un 33 % que a veces se aplica el programa –Trabajo Con Amor y Buen Trato -. Los maestros consideraron que a veces se trabaja el programa –Recreo Divertido- en un 69%, se trabaja la - Cultura De Paz- en un 66%. Los padres, madres y tutores consideraron que a veces se trabaja con un 69% el programa -Trabajo Con Amor y Buen Trato-, con un 63 % -

Yo Tengo Valor- y con un 56% el programa –Yo Tengo Control-. Los/as estudiante respondieron en un 64% que a veces se trabaja el programa –Proyecto De Vida.

4.4 Técnicas y estrategias de modificación de conducta

Cuadro No. 10. Distribución de frecuencia y porcentaje según técnica y estrategia de modificación de conducta que siempre se aplica en los cinco centros consultados.

Técnica y estrategia	Director/a		Coordina- dores		Orientado- res		Maestros /as		Padres, Madres y tutores		Estudiantes (presidente del consejo de curso)	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Reforzamiento	3	60	0	0	6	67	4	25	1	6	1	4
Castigos	1	20	0	0	2	22	5	31	7	44	12	48
Sensibilización	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Control de conducta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo fuera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moldeamiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Las recompensa y los privilegio	0	0	0	0	0	0	7	44	8	50	9	36
Ayuda a la familia	0	0	0	0	1	11	0	0	0	0	0	0
Control estimulo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sobre corrección de problemas	1	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auto control	0	0	0	0	0	0	0	0	5		0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Se comprobó que el 60% de los directores/as, el 67% de los orientadores/as, dijo que la estrategia de Reforzamiento es la más utilizada por los actores en los programas existentes, los demás actores respondieron en un mínimo porcentaje de un 25% y un 4%.

La estrategia y técnica de Aplicación del Castigo el director/a en un 20%, los orientadores/as en un 22% y los maestros/as en un 31%, los padres, madres y tutores en un 44% y los estudiantes presidentes de los consejos estudiantiles refieren que el Castigo se aplica como recurso de modificación de conducta. También los maestros/as en un 44%, los padres, madres y tutores en un 50% y los estudiantes presidentes de los consejos estudiantiles

en un 36% opinó que las Recompensas y los Privilegio son estrategias que se aplican en el porcentaje antes mencionado.

Los orientadores/as refieren en un 11%, que se utiliza la Ayuda de la Familia, en un 20% los directores/as que se aplica la sobre corrección de problema en la corrección de conducta.

4. 5 Técnicas y estrategias de resolución de conflictos

Cuadro No. 11. Distribución de frecuencia y porcentaje según técnica y estrategia de resolución de conflicto que siempre se aplica en los cinco centros consultados.

Opciones	Director/a		Coordinadores		Orientadores		Maestros /as		Padres, Madres y tutores		Estudiantes (presidente del consejo de curso)	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Dialogo	5	100	7	100	5	56	9	56	7	56	6	24
Charlas	0	0	0	0	1	11	2	13	0	0	9	36
Negociaciones con los estudiantes	0	0	0	0	3	33	5	31	0	38	0	0
Propuestas y contratos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Creación de ambiente demográfico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0
Modificación de actitudes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Se puede determinar en este cuadro de técnicas y estrategias de resolución de conflicto que los maestros /as, directores/as, orientadores/as, coordinadores/as, padres, madres y tutores y estudiantes presidentes consejo estudiantiles el más alto porcentaje es el - Dialogo- como la principal estrategia utilizada en los cinco centros consultados, en un 100%.

También las Charlas y las Negociaciones con los estudiantes con un menor porcentaje, de un 38%, los padres, madres y tutores, 31% en maestros /as un 33% dicen los orientadores/as.

4.6 Los efectos de aplicabilidad de los programas

Cuatro No. 12 Distribución de frecuencia y porcentaje de acuerdo a los efectos de los programas que siempre se presentan en los cinco centros Educativos intervenidos.

Opciones	Director/a		Coordinadores		Orientadores		Maestros /as		Padres, Madres y tutores		Estudiantes (presidente del consejo de curso)	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Disciplina positiva	4	80	4	57	9	100	13	81	16	100	5	20
Armonía entre maestros y estudiantes	2	40	5	71	9	100	16	100	10	63	25	100
Comunicación efectiva	2	40	5	71	7	78	16	100	14	88	3	12
Toma de decisiones	4	80	6	85	6	67	10	63	10	63	25	100
Desarrollo integral	2	40	7	100	8	89	8	50	13	81	25	100
Calidad en la educación	3	60	7	100	8	89	15	94	16	100	10	40
Promoción escolar	3	60	7	100	8	89	4	5	15	94	20	80
Merito estudiantil	5	100	7	100	6	67	16	100	16	100	20	80
Mejor aprendizaje	5	100	7	100	8	89	5	31	16	100	13	52

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Se observó que el 100% de las orientadoras /es padre, madres y tutores y estudiantes difieren que la disciplina positiva, la armonía entre maestros/as y estudiantes la tomas de decisiones, mérito estudiantil, son los efectos que se aplican en estos centros consultados.

Los demás son aplicados con un menor porcentaje.

Los directores/as concedieron que uno de los efectos que se producen cuando se aplican los programas de modificación de conducta y resolución de conducta son: Disciplina

Positiva en un 80%, Tomas de Decisiones en un 80%, también Calidad de la Educación en un 60%, Mérito Estudiantil en 100% y Mejora del Aprendizaje con otro 100%. Los coordinadores/as opinan que en un 71% produce una Comunicación Efectiva, en un 85% Mejora las Tomas de Decisiones en un 100% se promociona el Desarrollo Integral de la misma manera y con el mismo porcentaje Aumentan la Calidad de la Educación promocionan Rendimiento Escolar, Mérito Estudiantil y Mejora el Aprendizaje.

Los orientadores/as, maestros/as manifestaron que un 100% y 81% promocionan la Disciplina Positiva, también produce Armonía entre maestros/as y los estudiantes en un 100% los orientadores/as, maestros/as, los estudiantes presidentes de los consejos estudiantiles, los padres, madres y tutores, en un 63% a la vez La Comunicación es Efectiva según lo dicen los orientadores/as en un 78%, los maestros/as en un 100% los padres, madres y tutores en un 88% y los estudiantes presidentes de los consejos estudiantiles en un 12%, Mejora.

Los orientadores/as con relación a la Toma de Decisiones con un 67%, mientras que los maestros/as, padres, madres y tutores con un 63% y los estudiantes presidentes de los consejos estudiantiles; también el Desarrollo Integral con un 89%, los maestros y maestras un 50%, padres, madres y tutores un 81% y los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles en un 100%. En cuanto a la Calidad de la Educación los orientadores/as 89%, los maestros/as 94%, padres, madres y tutores 100%. Mientras que los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles 40%. Con relación a la Promoción Escolar los orientadores 89%, maestros/as 25%, padres, madres y tutores 94%, y los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles un 80%.

También el Mérito Estudiantil 67%, maestros/as 100%, padres, madres y tutores 100%, y los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles 80%. Con relación al Mejor Aprendizaje los orientadores/as 89%, maestros/as 31%, padres, madres y tutores 100%, y los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles un 52%.

4.7 Seguimiento y monitoreo de los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto

Cuatro No. 13 Distribución de frecuencia y porcentaje de acuerdo al seguimiento de los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto.

RESPUESTA	DIRECTOR /A		COORDIN A-DORES		ORIENTA DO- RES		MAESTRO S /AS		PADRES, MADRES Y TUTORES		ESTUDIAN TES (PRESIDEN TE DEL CONSEJO DE CURSO)	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
GRUPO DE GESTIÓN, DIRECTORES/AS, COORDINADORES/AS, MAESTROS/AS, ORIENTADORES/AS PADRES, MADRES Y TUTORES, CONSEJO DE CURSO	5	100	7	100	7	100	16	100	6	100	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Se confirmó que el 100% de los actores, directores/as, coordinadores/as, maestros/as, orientadores/as padres, madres y tutores, estudiantes presidentes del consejos estudiantiles son los encargados de dar seguimiento y monitoreo a estos programas.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 introducción

La discusión de los resultados obtenidos en la investigación de campo presentados a continuación se enfoca a través del análisis basada en los objetivos específicos, las variables y las teorías que sustentan esta investigación, y el objetivo general como punto central, para resaltar las informaciones relevantes que sirven para dar a conocer las fortalezas y debilidades encontradas en esta investigación.

5.2 Análisis

5.2.1 Características sociodemográfica

Según los hallazgos encontrados en esta investigación los directores/as, coordinadores/as, maestros/as, orientadores/as padres, madres y tutores, estudiante presidente del consejo de curso son de sexo femenino, en un 75% los maestros, 80% los alumnos/as, los directores/as 80% y en un 100% los coordinadores/as y 69% los padres madres y tutores.

Mientras que el mínimo porcentaje es de sexo masculino. Evidenciándose así la coincidencia existente con investigaciones realizadas en diferentes universidades que el sexo femenino es más frecuente e inmerso en todas las actividades de la República Dominicana.

Se determinó también que los directores/as, coordinadores/as, maestros/as, orientadores/as padres, madres y tutores, estudiante presidente del consejo de curso, residen en la zona urbana. Equivalente en un porcentaje de 100% cada uno de ellos. Se demostró de

esta manera, que es constante la emigración de la población rural a la urbana en busca de mejores oportunidades profesionales.

Con relación al tiempo en servicio de los actores consultados, se comprobó que el 40% de los directores/as tiene entre 0 a 10 años en servicio, el 40% de 21 años o más. Se contactó también que los coordinadores/as tiene de 11 a 20 años en servicio. Años que no corresponde a la recién creación del cargo, esto es debido a que los coordinadores/as han sido asignados tomando en cuenta que estos fueron maestros /as de experiencia, por esta razón son más los años en servicio que la creación del puesto. Pues existe un 57% y otro de 0 a 10 años que si estos aplicaron para la creación del cargo de acuerdo al criterio político del contexto actual.

Los orientadores/as en 78% tiene de 11 a 20 años y de 21 año o más un 22%. Los sustentantes coincidieron que igual que los coordinadores, las orientadores/as sus años en servicios no corresponden a las creaciones de los espacios de ellas, ya que es a partir de la creación de los concursos es cuando se multiplican las designaciones de las orientadoras. Los maestros y maestras tienen en un 100% de 11 a 20 años en servicio.

En la investigación a la vez el 100% se comprobó de los directores/as, el 89% de los orientadores/as y el 88% de los maestros /as y el 94% de los padres, madres y tutores tiene como nivel académico licenciatura. Es de importancia mencionar que los coordinadores/as tienen un 86% el nivel de especialidad

Queda demostrado que un alto porcentaje de los actores consultados tiene un nivel académico elevado y por consecuencia de esto se puede pronosticar que los actores consultados tienen la capacidad de estimular el desarrollo integral para el mejoramiento de la conducta y resolución de conflicto en los centros educativos consultados

5.2.2 Existencia de programa de modificación de conducta y resolución de conflicto

Se comprobó en relación a la aplicación del programa **–Yo Tengo Valor–** que los orientadores/as refieren en un 44% y los maestros/as en un 69% y también los presidente de consejo estudiantiles en 96% dicen que siempre se aplica el programa. Mientras que los directores/as, coordinadores/as y padres, madres y tutores no lo consideran así. Respecto al programa yo tengo control, los orientadores/as en un 100%, los estudiantes presidente de consejo estudiantil en 72%, los maestros/as en 69%, los coordinadores/as en un 57% y los directores/as en un 40% dicen que siempre se aplica el programa **–Yo Tengo Control–**, mientras que los padres, madres y tutores no opinan de igual modo, se comprobó también que el programa **– Cultura De Paz–** según los actores consultados en los cinco centros educativo. También se aplica con un 80% de los directores/as y el 100% coordinadores/as y el 89% de los orientadores/as y también el 88% de los maestros/as y el 94% de los padres, madres y tutores y a la vez el 68% de los presidentes de consejos estudiantiles manifestaron que el programa **-Cultura de Paz –** siempre se aplica en estos centros educativos. De igual manera el programa **– Proyecto De Vida –** según la consideración de los diferentes actores, los maestros/as consideran en un 88%, los padres, madres y tutores 81% los orientadores/as en 78%, los directores/as un 60%, manifestaron que siempre se trabaja el programa **- Proyecto De Vida–** en los centros educativos, no considerándolo de la misma forma los coordinadores/as ni los estudiantes presidentes de consejo estudiantiles.

Se contactó a la vez el programa **– Yo Puedo y Quiero –** que los maestros /as en un 100%, los orientadores/as 89% y los padres, madres y tutores en 88%, los estudiantes presidentes de los consejos estudiantiles en un 80% manifestaron que siempre se trabaja el programa **– Yo Puedo y Quiero –** como una forma de manejar conducta y resolución de

conflicto, mientras que los coordinadores/as y directores/as la consideraron en su aplicación con menor grado de relevancia en relación a los demás actores, por cuanto el 40% de los directores/as, el 86% de los coordinadores/as, 56% orientadores/as, 13% maestros/as 63 padres, madres y tutores 14% estudiantes presidente consejo estudiantil dicen que estos programas se aplican a veces.

5.2.3 Técnicas y estrategias de modificación de conducta

Respecto a las técnicas y estrategias de modificación de conductas, se comprobó que el 60% de los directores/as, el 100% de los coordinadores/as, y el 66% de los orientadores/as coinciden en que las técnicas y estrategias de modificación de conductas que más se aplican son: reforzamiento positivo, alabanza, atención y contacto afectivo, en los cinco centros objeto de estudio. Mientras que el 25% de los maestros/as 0.25% de los padres, madres y tutores y el 4% de los estudiantes presidentes del consejo estudiantil dicen que el castigo es uno de los menos utilizados. Los maestros/as consideran en un 44%, los padres, madres y tutores en un 50%, y los estudiantes presidentes del consejo estudiantil en un 36% que la recompensa y el privilegio son estrategias que se aplican dentro de los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos, los demás actores no opinaron con relación a esta estrategia.

Se puede resaltar que estos resultados que se están dando como estrategias de la modificación de conducta y resolución de conflicto como eje transversal hacia el desarrollo integral de los alumnos/as de parte de los diferentes actores que comprenden el trabajo educativo de aula como de los centros educativo consultados.

5.2.4 Técnica y estrategia de resolución de conflicto

Se determinó en un 100% que el diálogo es la técnica y estrategia más utilizadas para resolver los conflictos por los directores/as, coordinadores/as, orientador/a, maestros/as, padres, madres y tutores. De igual manera, con un mínimo porcentaje las charlas y la negociaciones con los estudiantes de acuerdo a los porcentaje más significativo.

Se evidenció con éstos que el diálogo en todos los ámbitos es la manera más eficaz para resolver o solucionar algún conflicto y modificación de conducta.

5.2.5 Los efectos de aplicabilidad de los programas

Se comprobó que en un 100% de los orientadores/as, padres, madres y tutores dicen que la **Disciplina Positiva** es un efecto de la aplicación de dichos programas, los maestros/as 81%, los directores/as 80%, los coordinadores/as 57% y los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles 20%.

También la armonía entre maestros/as y estudiantes el 100% orientadores/as, maestros/as y los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles afirmaron que este es un efecto de la aplicación utilizada en los cinco centros investigados. 71% los coordinadores/as, padres, madres y tutores, 63% y los directores/as 40%.

La **Comunicación Efectiva** considerada por los directores/as 40%, los coordinadores/as 71%, orientadores/as 78%, maestros/as 100%, padres, madres y tutores 88%, los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles 12%

También el **Desarrollo Integral** los directores/as 40%, los coordinadores/as y los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles con un 100%, los orientadores/as 89%, maestros/as 50%, padres, madres y tutores 81%.

En cuanto a la **Calidad de la Educación** coordinadores/as y padres, madres y tutores 89%, los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles 80% y los directores/as 60%.

En cuanto al programa **Merito Estudiantil** directores/as, coordinadores/as, padres, madres y tutores dicen que un 100% siempre se aplican estos programas. Los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles 80% y los orientadores 67%.

También el **Mejor Aprendizaje** directores/as, coordinadores/as, padres, madres y tutores 100%, los orientadores 89%, los estudiantes presidentes de consejos estudiantiles 52% y los maestros con un 31%.

5.2.6 Seguimiento y monitoreo de los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto.

Se determinó en los resultados de esta investigación que todo el equipo gestor, directoras/as, coordinador/a, orientador/a, padres, madres y tutores, estudiantes son los principales encargados de dar seguimiento y monitoreo a estos programas.

Según los resultados se puede decir que en los cinco centros investigados el grupo gestor es el que se encarga de dar seguimiento a todos los programas y actividades que en ella se presentan.

5.3 Conclusiones

Después de haber analizado los resultados más destacados de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

Según los hallazgos encontrados en este estudio se pudo determinar que los actores consultados son en su mayoría del sexo femenino y que proceden de la zona urbana, que su mayor nivel académico es de Licenciatura. Con la excepción de las coordinadoras (es) que tienen especialidad, y que sus años en servicios oscilan entre 11 a 21 años o más y una minoría de 0 a 10 años entre directores y coordinadores.

Se comprobó que sí son aplicados los programas en los 5 centros consultados los cuales son: yo tengo valor, yo tengo control, proyecto de vida, cultura de paz, yo puedo y quiero siendo estos los más utilizados por los actores de dicho proceso.

Determinando así que los demás programas son implementados en menor frecuencia.

Se concluyó con respecto a las técnicas y estrategias de modificación de conducta que directores(as), coordinadores (as), orientadores (as, coinciden en que las técnicas que más se aplican son: el reforzamiento positivo, a través de alabanza, atención, contacto afectivo en los 5 centros objetos de estudio. También los maestros (as), padres, madres y tutores, estudiantes dicen que las recompensas y los privilegios es una estrategias que se utiliza para lograr los objetivos deseados.

Se comprobó en esta investigación que todo el grupo gestor, directores (as), coordinadores(as), orientadores (as), maestros (as), padres, madres, tutores y estudiantes

coincidiendo así en relación a las técnicas y estrategias de resolución de conflictos y el dialogo es el más utilizado en los 5 centros investigados. De igual manera con un mínimo porcentaje las charlas y las negociaciones con los estudiantes son también estrategias utilizadas con mucha frecuencia.

Según los hallazgos, se determinó que el 100% de los actores consultados dice que la disciplina positiva, la indisciplina, la armonía entre los estudiantes, comunicación afectiva, toma de decisiones, mérito estudiantil son los efectos que son aplicabilidad de dichos programas se utilizan en los centros intervenidos.

Se concluyó que todo el equipo gestor director (a), coordinador (a), orientador (a), maestros (as), padres, madres, tutores y estudiantes son los encargados de dar seguimiento y monitoreo a los programas de modificación de conducta y resoluciones de conflictos según resultados obtenidos

5. 4 Recomendaciones

Vistas las conclusiones expuestas se hacen las siguientes recomendaciones:

Al Ministerio de Educación (MINERD):

Seguir capacitando a los maestros y maestras con los diferentes programas de modificación de conducta y resolución de conflictos para que estos puedan estar más preparados y puedan enfrentar dicha problemática en las escuelas.

Ofertar becas de estudio a través de INAFOCAN para que los docentes puedan cursar pos-grado, maestrías de acuerdo a lo establecido en la ley general de educación 66-97.

A la Regional de Educación No. 16 de Cotuí:

Continuar ofreciendo cursos talleres a los Centros Educativos para que pongan en práctica los diferentes programas existentes de modificación de conducta y resolución de conflictos.

Al Distrito Educativo 16-01 de Cotuí:

Capacitar a los docentes con cursos talleres y seminarios sobre el uso y manejo de los recursos didácticos y tecnológicos en los programas existentes de modificación de conducta y resolución de conflicto en los diferentes centros Educativos del primer ciclo de primaria.

A los y las docentes:

Que sigan empleando los diferentes programas de modificación de conducta y resolución de conflictos para así obtener un mejor comportamiento en los alumnos/as.

A los/as coordinadores/as y orientadores/as:

Acompañar y monitorear a los actores consultados en el seguimiento de los programas existente que se aplican en las escuelas y que también estimulan la apertura a otros programas para ser trabajados como eje transversal.

A los padres, madres y tutores:

Dedicarle mayor tiempo a la formación de sus hijos y visitar con frecuencia al centro educativo y participen como integrantes de los /as comités de cursos adjunto a los maestros /as y como escuela de padres y madres se concienticen más profundamente en lo positivo trabajar los diferentes programas para así manejar y prevenir problemas de conducta y así enfrentar de manera positiva la revolución de conflicto.

Referencias Bibliográficas

- Aláez, F. M., Martínez-Arias, R. y Rodríguez-Sutil, C. (2000). Prevalencia de trastornos psicológicos en niños y adolescentes, su relación con la edad y el género. *Psicothema*, 12, 525-532.
- Alzate, R. (1992). *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*. Bilbao: Universidad del país Vasco.
- American Psychiatric Association (APA) (2002). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Texto revisado (DSM-IV-TR)*. Barcelona: Masson, S. A.
- Bartau, I, Maganto, J. y Etxeberria, J. (2005). Los programas de formación de padres: una experiencia educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. nº 25, Enero-Abril (1-17). Departamento de Métodos de investigación y diagnóstico en educación. Universidad del País Vasco.
- Borges, C. (2005). La evaluación clínica del comportamiento agresivo en niños. En Caballo, V. (Dir.): *Manual para la evaluación clínica de los trastornos psicológicos. Trastornos de la edad adulta e informes psicológicos*. (pp. 437-449) Madrid: Pirámide.
- Bornas, X., Servera, M. y Galván M. R. (2002): *PEMPA: Para, Escucha, Mira, Piensa y Actúa*. Programa para el desarrollo de la reflexividad y el autocontrol. Bilbao. Albor-Cosh.
- Burton, J. (1990). *Conflict. Resolution and Provention*. Virginia: Center Conflict Analysis Resolution, George Mason University, The Macmillan Press.
- Calderón, C. (2003). *Trastorno por déficit de atención con hiperactividad. Programa de Tratamiento Cognitivo Conductual*. Tesis doctoral: Universidad de Barcelona.
- Díaz, M. I.; Jordán, C.; Vallejo, M. A. y Comeche, M. I. (2006). Problemas de conducta en el aula: una intervención cognitivo-conductual. En Méndez, F. X., Espada, J. P. y Orgilés, M. (Coords.) *Intervención psicológica y educativa con niños y adolescentes. Estudio de casos escolares*. (pp.119-149) Madrid: Pirámide.
- Ekazdin, Alan (1978). *Modificación de la Conducta y su Aplicación Práctica*, primera edición
- Fernández, A. y Muñoz, L. (2005). Evaluación de los trastornos por déficit de atención y del comportamiento perturbador. En Caballo, V. (Dir.). *Manual para la evaluación clínica de los trastornos psicológicos. Estrategias de evaluación, problemas infantiles y trastornos de ansiedad*. (pp.279-311) Madrid: Pirámide.
- Guía Práctica. Trastorno de la conducta. Gobierno de Aragón. Departamento de Orientación y Cultura.

Jaume, S. (2000). Teoría de la Educación. En S Jaume. Barcelona; Ariel S. A.

Martin P, Joseph P. (2008). Modificación de conducta, ¿Qué es y cómo aplicarla? P32
Pearson Educación.

Zabala, S. (2008) Psicología General, Universidad Tecnológica Equinoccial.

<http://www.educando.edu.do/centro-de-recursos/busqueda/?q=los%20programas>

**Universidad Tecnológica del Cibao Oriental
(UTECO)
Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez**



El presente instrumento está dirigido al Equipo de Gestión, (Director, Coordinador, Orientador, Padres, Madres, Tutores y amigos de la Escuela) dicho instrumento tiene el propósito de conocer los procedimientos empleados para la modificación de conductas en los centros escolares de Jornada Escolar Extendida del Primer Ciclo de Primaria del grado Distrito Educativo 16-01 Cotuí, año escolar 2014 – 2015 en la zona urbana.

Solicitamos llenar con veracidad, pues los datos serán manejados de manera global.

Sección 1 Situación Sociodemográfica

1-Sexo

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()

2-Edad

- a. 20 a 30 años
- c. 31 40 ()
- b. 41 o más

3- Zona de procedencia

- a. Urbana
- b. Rural

4- su estado civil es:

- a. Casado ()
- b. Soltero ()

5- Tiempo en servicio:

- a. 0 a 10 años
- b. 11 a 20 años
- c. 21 años o más

6- Nivel académico

- a. Técnico
- b. Licenciatura
- c. Especialidad
- d. Maestría

Existencia de programas de modificación de conducta y resolución de conflictos

7- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Yo tengo valor?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

8- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Yo tengo control?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

9- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Cultura de paz ?

- a. Siempre
- b. veces
- c. Nunca

10- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Proyecto de vida ?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

11- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Yo puedo y quiero?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

11- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Manual de disciplina?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

12- ¿En el centro educativo se trabaja el programa de los valores?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

13- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Todos y todas somos escuela

- a. Siempre
- b. A veces

c. Nunca

14- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Recreo divertido?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

15- ¿En el centro educativo se trabaja el programa de Lecto recreo?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

16- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Trabajo con amor, cuidado y buen trato?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

Técnicas y estrategias de modificación de conducta

17 -Señale de las siguientes Técnicas y estrategias de modificación de conducta, cuál o cuáles según su opinión se utilizan en el centro para modificar la conducta?

- a. Reforzamientos positivos: alabanza, atención, contacto efectivo
- b. Castigos
- c. Sensibilización
- d. Control de conducta
- e. Tiempo fuera
- f. Moldeamiento rutinario
- g. Las recompensas y los privilegios
- h. Ayuda a la familia
- i. Control y estímulo
- j. Sobre corrección de problemas
- k. Auto control

Técnicas y estrategias de resolución de conflictos

18 -Señale de las siguientes Técnicas y estrategias de modificación de conducta, cuál o cuáles según su opinión se utilizan en el centro para resolver los conflictos?

- a. Diálogos
- b. Charlas
- c. Negociaciones con los estudiantes
- d. Propuestas y contratos
- e. Contratos

- f. Creación de ambientes democráticos
- g. La modificación

Los efectos de aplicabilidad de los programas

- 19 -La disciplina positiva es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 20- La Armonía entre maestros y estudiantes es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 21- La Comunicación efectiva es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 22- La Toma de decisiones es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 23- La Desarrollo integral es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 24- La Calidad en la educación es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre

- b. A veces
- c. Nunca

25- Mejor aprendizaje es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

26- Promoción escolar es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

27- Mérito estudiantil es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

Seguimiento y monitoreo a los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto

28 ¿El Equipo de gestión es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

29 ¿El Director es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

30 ¿El coordinador es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

31 ¿El maestro de gestión es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre

- b. A veces
- c. Nunca

32 ¿La orientadora es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

33 ¿El consejo de cursos es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

34 ¿padres, madres, amigos y tutores es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

**Universidad Tecnológica del Cibao Oriental
(UTECO)
Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez**



El presente instrumento está dirigido a estudiantes, dicho instrumento tiene el propósito de conocer los procedimientos empleados para la modificación de conductas en los centros escolares de Jornada Escolar Extendida del Primer Ciclo de Primaria del Distrito Educativo 16-01 Cotuí, año escolar 2014 – 2015 en la zona urbana.

Solicitamos llenar con veracidad, pues los datos serán manejados de manera global.

Sección 1 Situación Sociodemográfica

1-Sexo

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()

2-Edad

- a. 8 a 10 años
- b. 10 a 12 ()
- c. 12 o más

3- Zona de procedencia

- a. Urbana
- b. Rural

Existencia de programas de modificación de conducta y resolución de conflictos

7- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Yo tengo valor?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

8- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Yo tengo control?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

9- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Cultura de paz ?

- a. Siempre

- b. A veces
 - b. Nunca
- 10 - ¿En el centro educativo se trabaja el programa Proyecto de vida ?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 11- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Yo puedo y quiero?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 11- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Manual de disciplina?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 12- ¿En el centro educativo se trabaja el programa de los valores?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 13- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Todos y todas somos escuela
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 14- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Recreo divertido?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 15- ¿En el centro educativo se trabaja el programa de Lecto recreo?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 16- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Trabajo con amor, cuidado y buen trato ?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 17- ¿En el centro educativo se trabaja el programa Trabajo con amor, cuidado y buen trato?
- a. Siempre
 - b. A veces

- c. Nunca

Técnicas y estrategias de modificación de conducta

- 20 -Señale de las siguientes Técnicas y estrategias de modificación de conducta, cuál o cuáles según su opinión se utilizan en el centro para modificar la conducta?
- a. Reforzamientos positivos: alabanza, atención, contacto efectivo
 - b. Castigos
 - c. Sensibilización
 - d. Control de conducta
 - e. Tiempo fuera
 - f. Moldeamiento rutinario
 - g. Las recompensas y los privilegios
 - h. Ayuda a la familia
 - i. Control y estímulo
 - j. Sobre corrección de problemas
 - k. Auto control

Técnicas y estrategias de resolución de conflictos

- 21 -Señale de las siguientes Técnicas y estrategias de modificación de conducta, cuál o cuáles según su opinión se utilizan en el centro para resolver los conflictos?
- a. Diálogos
 - b. Charlas
 - c. Negociaciones con los estudiantes
 - d. Propuestas y contratos
 - e. Contratos
 - f. Creación de ambientes democráticos
 - g. La modificación

Los efectos de aplicabilidad de los programas

22. La disciplina positiva es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 22 La disciplina positiva es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca

- 28- La disciplina indisciplina es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 29- La Armonía entre maestros y estudiantes es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 30- La Comunicación efectiva es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 31- La Toma de decisiones es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 32- La Desarrollo integral es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 33- La Calidad en la educación es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 34- Mejor aprendizaje es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
- 35- Promoción escolar es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

36- Mérito estudiantil es un efecto de aplicar los programas de modificación de conducta y resolución de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

Seguimiento y monitoreo a los programas de modificación de conductas y resolución de conflicto

30 ¿El Equipo de gestión es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

31 ¿El Director es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

32 ¿El coordinador es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

33 ¿El maestro de gestión es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

34 ¿La orientadora es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

35 ¿El consejo de cursos es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

36 ¿padres, madres, amigos y tutores es quien da seguimiento a la aplicación de los programas de modificación de conductas y manejo de conflictos?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

PRESUPUESTO

ESPECIFICACIONES	VALORES RD\$
Compra de Material Gastable	RD\$ 3,600.00
Fotocopias	RD\$ 2,800.00
Transporte	RD\$ 3,500.00
Digitación y Encuadernación	RD\$ 19,000.00
Recolección de Datos (viáticos)	RD\$ 2,500.00
Imprevistos	RD\$ 1,000.00
TOTAL	RD\$ <u>32,400.00</u>

Cronograma de Actividades para el Desarrollo del Trabajo de Grado.

Componentes	Febrero 2015	Marzo 2015	Abril 2015	Mayo e2015	Junio 2015	Julio 2015
Anteproyecto de Grado						
Antecedentes						
Planteamiento del Problema						
Justificación						
Objetivos						
Variables e Indicadores						
Alcance y Límite						
Definiciones						
Marco Contextual						
Revisión de Literatura						
Metodología						
Entrega formal a la Facultad de tres ejemplares con las correcciones y los tres ejemplares del Anteproyecto evaluado por el Jurado Examinador						
Informe Final del trabajo de Grado						
Recolección de Datos						
Análisis de Datos						
Redacción del Informe de Trabajo de Grado						
Análisis de los Resultados						
Entrega a la Facultad de tres ejemplares de la propuesta de trabajo de grado encuadernado en espiral con una carta de entrega formal para acuse de recibo.						
Evaluación por el Jurado						
Corrección e integración de sugerencias						
Validación por el Jurado						
Entrega formal a la Facultad de un ejemplar encuadernado en duro (verde ingeniería y Recursos naturales y Marrón para ciencias y humanidades con las correcciones y los tres CD grabado en formato PDF.						

Nota: Las celdas sombreadas indican los plazos establecidos para cada etapa del desarrollo del Trabajo de Grado

