



Sustento del uso justo
de Materiales Protegidos
derechos de autor para
fines educativos



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

UCI
Sustento del uso justo de materiales protegidos por
derechos de autor para fines educativos

El siguiente material ha sido reproducido, con fines estrictamente didácticos e ilustrativos de los temas en cuestión, se utilizan en el campus virtual de la Universidad para la Cooperación Internacional – UCI – para ser usados exclusivamente para la función docente y el estudio privado de los estudiantes pertenecientes a los programas académicos.

La UCI desea dejar constancia de su estricto respeto a las legislaciones relacionadas con la propiedad intelectual. Todo material digital disponible para un curso y sus estudiantes tiene fines educativos y de investigación. No media en el uso de estos materiales fines de lucro, se entiende como casos especiales para fines educativos a distancia y en lugares donde no atenta contra la normal explotación de la obra y no afecta los intereses legítimos de ningún actor.

La UCI hace un USO JUSTO del material, sustentado en las excepciones a las leyes de derechos de autor establecidas en las siguientes normativas:

- a- Legislación costarricense: Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos, No.6683 de 14 de octubre de 1982 - artículo 73, la Ley sobre Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual, No. 8039 – artículo 58, permiten el copiado parcial de obras para la ilustración educativa.
- b- Legislación Mexicana; Ley Federal de Derechos de Autor; artículo 147.
- c- Legislación de Estados Unidos de América: En referencia al uso justo, menciona: "está consagrado en el artículo 106 de la ley de derecho de autor de los Estados Unidos (U.S, Copyright - Act) y establece un uso libre y gratuito de las obras para fines de crítica, comentarios y noticias, reportajes y docencia (lo que incluye la realización de copias para su uso en clase)."
- d- Legislación Canadiense: Ley de derechos de autor C-11– Referidos a Excepciones para Educación a Distancia.
- e- OMPI: En el marco de la legislación internacional, según la Organización Mundial de Propiedad Intelectual lo previsto por los tratados internacionales sobre esta materia. El artículo 10(2) del Convenio de Berna, permite a los países miembros establecer limitaciones o excepciones respecto a la posibilidad de utilizar lícitamente las obras literarias o artísticas a título de ilustración de la enseñanza, por medio de publicaciones, emisiones de radio o grabaciones sonoras o visuales.

Además y por indicación de la UCI, los estudiantes del campus virtual tienen el deber de cumplir con lo que establezca la legislación correspondiente en materia de derechos de autor, en su país de residencia.

Finalmente, reiteramos que en UCI no lucramos con las obras de terceros, somos estrictos con respecto al plagio, y no restringimos de ninguna manera el que nuestros estudiantes, académicos e investigadores accedan comercialmente o adquieran los documentos disponibles en el mercado editorial, sea directamente los documentos, o por medio de bases de datos científicas, pagando ellos mismos los costos asociados a dichos accesos.

Estilos de influencia

Ejercicio de autoconocimiento



A Dominio

B
Compañerismo

D Negociación

E Retirada

C Altruismo

Estilo A. Dominio

Tiende a anteponer sus necesidades, dejando un poco de lado las de los demás.

Útil cuando no hay tiempo para titubeos, cuando hay que defender una posición o cuando hay que tomar decisiones impopulares



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional



Inconvenientes

- Puede crear temor.
- Puede crear resistencia (explícita o sutil).
- La gente evita influir en usted.
- Recibe pocas opiniones o noticias.
- Otros lo consideran bueno técnicamente, pero no en la gestión humana.
- **Áreas de mejora** : escucha, hacer preguntas, crear una asertividad en la comunicación.

Estilo B. Compañerismo

Tiende a dar importancia a una actitud colaboradora y cree en resultados que satisfacen a todos.

Útil cuando se requiere crear relaciones sanas y duraderas. También cuando se trabaja sobre objetivos a largo plazo bien establecidos.



Inconvenientes

- Puede pensar que tiene tiempo ilimitado para influir.
- Da por sentado que la otra persona tiene el mismo compromiso.
- En temas triviales puede gastar energías innecesariamente.
- Los otros le ven como una persona que evade riesgos.
- Otros pueden aprovecharse de su buena fé.
- **Áreas de mejora:** exposición de sus requerimientos, saber decir “no”, expresar opiniones.

Estilo C. Altruismo

Tiende a anteponer las necesidades de los demás a las suyas
Útil cuando se intenta desarrollar la confianza de otros. También para mostrar interés y construir relaciones duraderas.



Inconvenientes

- Le puede resultar difícil tomar decisiones duras pero necesarias
- Puede perder la oportunidad de influir en otros al no expresar sus puntos de vista
- Otros dan por sentado que usted estará de acuerdo
- Podrían no ofrecerle responsabilidades en las que se requiere un líder dinámico
- **Áreas de mejora:** dar opiniones, pedir lo que desea, saber decir “no”



Estilo D. Negociación

Tiende a buscar la concesión mutua de compromiso.
Acepta algunas cosas y espera que la otra persona
haga lo mismo.

Útil cuando se trata de relaciones a corto plazo o
donde no se ponen juego principios fundamentales.
Es un estilo mediador para solucionar problemas.



Inconvenientes

- Ir hacia el compromiso muy pronto, cuando tal vez haya que tratar de influir más o cuando tal vez sea adecuado dejar libre el paso.
- Puede ser superado por personas ceñidas a sus principios.
- Le pueden considerar como alguien que cede “muy pronto”.
- **Áreas de mejora:** trabajar en técnicas de arranque y empuje.





Estilo E. Retirada

Tiende a mantenerse al margen de las decisiones o no realizar cambio alguno.

Útil cuando existe riesgo de tomar decisiones precipitadas. También es un enfoque razonable cuando se enfrenta una posición muy fuerte y lo mejor es mantenerse al margen.

Inconvenientes

- Otros podrían olvidar hacerle consultas.
- Otros podrían pensar que no le preocupan las cosas.
- Decisiones importantes podrían tomarse sin su participación.
- Podría sentirse ajeno al equipo u organización.
- Podría asumir un rol “rebelde” pues es más fácil criticar que participar.
- **Áreas de mejora:** trabajar en técnicas de arranque y empuje

