

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**



**“Fortalecimiento de la practica de valores en la vida social y  
laboral del personal del Distrito Escolar No. 15-01-03, del  
Municipio de Salamá, B. V.”**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

**Oscar Romeo Guillermo Hernández**

**Rabinal, Baja Verapaz, Junio 2013.**

**“Fortalecimiento de la practica de valores en la vida social y  
laboral del personal del Distrito Escolar No. 15-01-03, del  
Municipio de Salamá, B. V.”**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

**Guillermo Hernández, Oscar Romeo  
(Estudiante)**

**Lic. Oliverio Cahueque López (Asesor)**

**Rabinal Baja Verapaz, Junio 2013.**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE  
GUATEMALA**

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus.

**Rector.**

M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de Gonzáles

**Vicerrectora Académica y**

Secretaria General

M. A. César Augusto Custodio Cóbar

**Vicerrector Administrativo**

Lic. Dinno Marcelo Zaghi

**Decano Facultad de Ciencias de la Educación**

Licda. Evelyn Beltethón de Gamboa

**Coordinadora Regional Sede las Verapaces**

Lic. Julio Roberto López García

**Coordinador de Sede de Rabinal**

Lic. Oliverio Cahueque López

**Asesor de Práctica Profesional Dirigida**

## DICTAMEN DE APROBACION

DICTAMEN APROBACIÓN  
DEL INFORME DE PRACTICA PROFESIONAL DIRIGIDA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: **Oscar Romeo Guillermo Hernández**, estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa, de la Facultad de Ciencias de la Educación, Solicita aprobación del Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 01 02/2013

Después de haber revisado el Informe de Práctica Profesional Dirigida, presentado a esta Decanatura, para cumplir requisitos de graduación, para obtener el título de Licenciatura en Administración Educativa se resuelve:

1. El Informe presentado con el nombre de **"Fortalecimiento de la práctica de valores en la vida social y laboral del personal del Distrito Escolar No. 15-01-03, del municipio de Salamá, B.V."**, está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para su aprobación.
2. El Informe de Práctica Profesional Dirigida, fue realizado en Institución enmarcada dentro del ámbito de la Administración Educativa.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g). Por lo antes expuesto, el estudiante **Oscar Romeo Guillermo Hernández**, recibe la aprobación del Informe de Práctica Profesional Dirigida presentado, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
Lic. Dimo Marcelo Zaghi  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Decano

C.C. Archivo

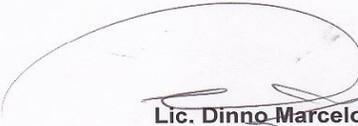
## ORDEN DE IMPRESIÓN



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA  
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; Guatemala, a los once días del mes de febrero del dos mil trece.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el Tema: **"Fortalecimiento de la práctica de valores en la vida social y laboral del personal del Distrito Escolar No. 15-01-03, del municipio de Salamá, B.V."**; presentado por el (la) estudiante **Oscar Romeo Guillermo Hernández**, previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Administración Educativa**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad y con el requisito de Dictamen del Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.

  
Lic. Dinno Marcelo Zaghi  
Decano

Facultad de Ciencias de la Educación



Asesor

Dictamen de Aprobación

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Rabinal Baja Verapaz uno de diciembre de dos mil doce.....

En virtud de que el informe de Práctica Profesional dirigida realizada en: "La Coordinación Técnica Administrativa del Distrito escolar No. 15-01-03" con el tema: **"Fortalecimiento de la Práctica de valores en la Vida Social y Laboral del Personal del Distrito Escolar No 15-01—03 del municipio de Salamá, B.V."** presentada por la estudiante: **Oscar Romeo Guillermo Hernández con el carne 1018319**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Lic. Oliverio Cahueque López

Asesor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION, Ciudad de Rabinal, Baja Verapaz, veintiséis de noviembre del dos mil doce. . .

En virtud de que el informe de " Práctica Profesional Dirigida, con el Tema: **" FORTALECIMIENTO DE LA PRACTICA DE VALORES EN LA VIDA SOCIAL Y LABORARL DEL PERSONAL DEL DISTRITO ESCOLAR No. 15-01-03 del MUNICIPIO DE SALAMA, B.V."** realizada en La Coordinación Técnico Administrativa del Distrito 15-01-03 del Municipio de Salamá Baja Verapaz., presentada por el estudiante: **Oscar Romeo Guillermo Hernández**, con carné : **1018319** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Administración Educativa, cumplió los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Lic. Henry Oswaldo Ramirez Ortiz  
Revisor.

# INDICE

	Introducción	i
	<b>Capitulo 1</b>	
	<b>Descripción de la Institución</b>	<b>1</b>
1.1	Nombre y localización	1
1.2	Descripción de la Supervisión Educativa	1
1.3	Origen de la Supervisión Educativa	1
1.3.1	Aspectos Históricos	1
1.3.2	Aspectos legales	4
1.3.3	Políticas	5
1.3.4	Estrategias	5
1.3.5	Programas	6
1.3.6	Objetivos institucionales	6
1.3.7	Misión	7
1.3.8	Visión	7
1.3.9	Observación física	8
1.3.10	Aspectos administrativos, organizativos y operativos	9
1.3.11	Organigrama Institucional.	9
1.3.12	Flujo de actividades	10
1.3.13	Registros y controles	11
1.3.14	Recursos	11
	<b>Capitulo 2</b>	
	<b>Marco teórico que fundamenta la propuesta</b>	<b>13</b>
2.1	Marco referencial	13
2.2	Marco conceptual	14
2.3	Temática	16
2.3.1	Los valores	16
2.3.2	Clasificación de los valores	17
2.3.3.	Características de los valores	20
2.3.4	Los valores morales	25
2.3.5	Las normas morales como expresión de los valores morales	26
2.3.6	Conciencia Moral	30
2.3.7	La practica de los valores en el aula	32
2.3.8	Importancia de la enseñanza de valores en el aula	33
2.3.9	La educación en valores	33
2.3.10	Los antivalores	35
2.3.11	La pérdida de valores en nuestra sociedad	36
2.3.12	Breve descripción del municipio de Salamá B.V.	37

<b>Capítulo 3</b>		
<b>Descripción del trabajo de campo</b>		50
3.1	Análisis de la institución (FODA)	50
3.2	Planteamiento del problema	53
3.3	Metodología y técnicas utilizadas	55
3.3.1	objetivos	56
3.3.2	Población	56
3.3.3	Sujetos	56
3.3.4	Muestra	57
3.3.5	Técnicas de investigación	57
3.3.6	Instrumentos	57
3.3.7	Alcances y límites	58
3.4	Presentación y análisis de resultados	59
<b>Capítulo 4</b>		
<b>Marco propositivo</b>		71
4.1	Nombre del proyecto o propuesta	71
4.2	Identificación del problema	71
4.3	Descripción del proyecto	73
4.4	Justificación	73
4.5	Objetivos del proyecto	74
4.6	Metodología de la implementación	74
4.7	Fases	75
4.8	Responsables	76
4.9	Análisis de participantes	76
4.10	Cronograma de actividades	77
4.11	Resultados esperados	78
4.12	Recursos	78
4.13	Presupuesto	79

<b>Capitulo 5</b>		
	<b>Descripción del proceso de implementación o validación de la propuesta</b>	80
<b>Capitulo 6</b>		
	<b>Incorporación de mejoras a la propuesta como resultado de la implementación o validación</b>	88
	<b>Conclusiones</b>	89
	<b>Recomendaciones</b>	91
	<b>Bibliografía consulta</b>	92
<b>Anexo I</b>		93
a	Carta de Autorización	
b	Carta de Aceptación de la práctica	
c	Ficha informativa del estudiante	
d	Agenda de actividades	
e	Guía de observación	
f	Control de asistencia de la etapa de observación	
g	Control de asistencia de la etapa de practica formal dirigida	
h	Actividades co-curriculares	
i	Ficha anecdótica	
j	Supervisión de Practica Profesional Dirigida	
k	Acta de inicio de Practica Profesional Dirigida	
l	Acta de finalización de Practica Profesional Dirigida	
<b>Anexo II</b>		110
a	Mapa del Municipio	
b	Croquis de localización institucional	
c	Plano de planta de la institución	
d	Encuestas	
e	Control de asistencia de participantes	
f	Agenda de talleres	
g	Mapa del Distrito 15-01-03	
h	Sección fotográfica	
<b>Anexo III</b>		129
	Propuesta	

## Introducción

Los valores son el conjunto de pautas y filtros que nos permite seleccionar y aceptar o no las normas, lo cual genera actitudes y conductas que pueden tener como producto resultados positivos o negativos para la institución. De aquí que para cambiar actitudes y conductas que den resultados positivos para nuestra Universidad tenemos que cambiar o reafianzar los valores que nos permitan alcanzarlos

Según Milton Rokeach, el valor “es una convicción o creencia estable en el tiempo que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial, es personal o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta o a su finalidad existencial contraria.”

El Hombre es una unidad totalizante, es decir el sujeto moral es "todo" el hombre (no hay separación de cuerpo y espíritu sino se refiere a la integridad): Concurre el hombre integral y se expresa el hombre total. En efecto, al acto singular debe atribuírsele mayor o menor valoración ética cuanto más profunda o superficialmente se exprese la persona en él. A mayor o menor profundidad con que intervenga "toda" la persona en un comportamiento moral, mayor o menor importancia tendrá sus actos.

- El hombre en cuanto a un todo aparece como una inteligencia sentiente: esto significa que:
  - El hombre es un ser vivo en cuanto a que tiene actividad propia e interacción adaptativa con el medio.
  - Es Original ya que tiene la capacidad de pensar abstractamente; comunicarse.
  - Es Inteligente, porque tiene la facultad de inteligir realidades. Ya que la intelección es una habitud del hombre, lleva incluido el sentir, es decir

la habitud del hombre es la inteligencia sentiente. Posee una habitud que se manifiesta como intelectiva y como sensitiva al mismo tiempo. La sensibilidad está intrínsecamente en la inteligencia humana.

La comprensión del hombre como inteligencia sentiente debe ser asumida dentro de la antropología moral lo que conlleva a la comprensión y entendimiento de los principios y valores que influyen en el .

En ella se ve que en todo comportamiento moral la manifestación unitaria del hombre es dimensión sensitiva e intelectiva. En todas las acciones humanas, actúa siempre esta actividad de la inteligencia sentiente.

Los valores están sufriendo las consecuencias de la crisis y nosotros el dolor de todo momento de cambio.

La familia y la escuela tienen hoy un reto inaplazable. Pero no olvidemos que los valores impuestos a la fuerza suelen ser valores rechazados.

Todos han escuchado en alguna ocasión acerca de los valores universales que se adquieren en la familia y que son la base para que el ser humano crezca en su medio ambiente.

Pero parece que cada vez este tipo de valores se va perdiendo: los divorcios, las infidelidades, la drogadicción y la desunión familiar son temas más frecuentes en la actualidad.

Pero te has preguntado, ¿cuáles son esos valores?, Jorge Villarreal Zarazúa, miembro de la Fraternidad Universal, explica que son siete y que éstos no han sido dictados por el hombre sino por las leyes del universo.

"Son como la ley de gravedad, nadie la inventó, sólo existe, así son los valores, son atemporales y uno de los principales es el amor",

El presente documento constituye un aporte a la conformación de una mejor educación, no es solamente un documento de la realización de la Practica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en Rabinal Baja Verapaz. sino que se constituye en un documento de aportación para la comprensión y el fortalecimiento de los valores que han de ponerse en practica por todo ser humano con sus congéneres y con la naturaleza en cualquier momento u lugar en donde se tenga ingerencia por el diario vivir.

Se debe tener presente que la educación constituye el medio fundamental para hacer posible el desarrollo integral de las sociedades, que permite realizar cambios que conlleven a una mejor calidad de vida.

En este contexto, la misión de la Practica Profesional Dirigida (PPD) establece, identificar, crear e implementar proyectos competentes, y comprometidos en la solución de problemas, para difundir la enseñanza-aprendizaje de los alumnos.

Consciente de , se ha desarrollado la Práctica Profesional Dirigida (PPD) en la que se aborda uno de los problemas que aquejan a la población educativa del municipio de Salamá Baja Verapaz, como lo es la falta de practica de los valores como elemento de convivencia y armonización.

Es por ello que el presente documento se integra en diferentes apartados que conllevan la realización de la intervención y propuesta de solución a un problema encontrado en el lugar de practica, por lo que el abordaje del presente documento contempla:

- Capítulo 1: Descripción de la Institución: Describe la institución donde se realizó la Práctica Profesional Dirigida.
- Capítulo 2: Marco Teórico que fundamenta la propuesta: Presenta las temáticas que fundamentan la investigación en el desarrollo de la Práctica
- Capítulo 3: Trabajo de Campo: Describe los procesos metodológicos que se ejecutaron.
- Capítulo 4: Diseño de la Propuesta: Presenta la propuesta o proyecto de mejora para la institución.
- Capítulo 5: Validación de la Propuesta: Describe la presentación del proyecto y sus fases.
- Capítulo 6: Incorporación de Mejoras a la Propuesta: Presenta las mejoras incorporadas para el proyecto
- Para finalizar la presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas consultadas y anexos que validan las temáticas utilizadas durante el proceso de la Práctica Profesional Dirigida.

## **Capítulo 1**

### **Descripción de la institución.**

#### **1.1. Nombre y localización.**

Coordinación Técnico Administrativa, Distrito 15-01-03 , Salamá Baja Verapaz.

#### **1.2. Descripción de la Supervisión Educativa.**

La Coordinación Técnico administrativa, es una institución perteneciente al Ministerio de Educación y como tal es la encargada de facilitar los procesos que están relacionados con el Sistema Educativo Nacional. Velando por la calidad de la educación en los niveles, pre-primaria, primaria, básica y diversificada, para lo cual cuenta con Recurso Humano calificado, como lo es el Coordinador Técnico Administrativo y el Asesor Pedagógico. Quienes velan por que las políticas institucionales se cumplan.

#### **1.3. Origen de la Supervisión Educativa**

##### **1.3.1 Aspectos Históricos.**

La formación educativa es un factor determinante en el proceso de desarrollo y mejoramiento de una sociedad, considerándose como “la columna Vertebral” del mismo.

La supervisión educativa se inicio en el país el 2 de enero de 1875, por medio del decreto No. 130, se emitió la primera ley Orgánica de Instrucción Publica Primaria, con la finalidad de lograr la organización, dirección e inspección a las escuelas y primordialmente a los docentes de las escuelas primarias oficiales. Más tarde la función fiscalizadora dio un giro considerable, el 23 de

septiembre de 1881, se acordó realizar durante los meses, superación y el mejoramiento de los docentes.

Esto significó un avance positivo en la supervisión educativa, pero en el lapso de 1930 a 1944 nuevamente se practicó la función de inspección ya que las tareas del supervisor se suscribirían a vigilar, ordenar, exigir, localizar faltas y errores, amonestar, reportar y atemorizar a los docentes.

El inspector técnico únicamente visitaba las escuelas primarias urbanas locales, no así las rurales, como consecuencia del bajo sueldo que devengaba, por no contar con viáticos y por falta de medio de locomoción. En este periodo muchas cabeceras municipales se consideraban rurales y por ello se le encargaba la vigilancia de los docentes al Registrador Municipal y en las aldeas al Alcalde Auxiliar, que generalmente era una persona analfabeta.

En 1948, se creó la dirección de Núcleos Escolares Campesinos, considerando algunas experiencias exitosas en Bolivia años antes.

La dirección Núcleos Escolares Campesinos hizo funcionar 20 Núcleos en 13 departamentos de la República, ejerciendo una función supervisora y dotación de materiales auxiliares para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en 437 escuelas de educación primaria rural y urbana.

Esta organización no atendió 9 departamentos que se quedaron en el abandono. En enero de 1965, en el lugar de los Núcleos Escolares Campesinos se crearon las Supervisiones de Distritos Escolares, sistema que abarca toda la República, mejorando tanto cualitativa como cuantitativa la Supervisión Educativa Nacional.

Con la experiencia de los Núcleos Escolares campesinos, la Dirección de Desarrollo Socio Educativo Rural creó en el año de 1974 los Núcleos

Educativos para el desarrollo –NEPADE- en los departamentos de Quiché y Sololá, extendiéndose posteriormente a los Departamentos de Alta Verapaz, Baja Verapaz, Chimaltenango y los municipios del departamento de Guatemala con la finalidad de mejorar la educación nacional, estableció una carrera para la finalidad de mejorar la educación nacional, estableció una carrera para supervisores y en el año de 1962 egreso de dicha Facultad la primera y única promoción que obtuvo el Diploma de Supervisores de Educación Primaria.

A partir de 1976, un grupo de Supervisores de Educación en servicio realizó estudios de la Universidad “Rafael Landívar”, con el propósito de obtener el título de Supervisor Educativo.

La escuela de Profesores de Enseñanza Media de la Facultad de Humanidades de la Universidad de “San Carlos De Guatemala” conjuntamente con el Ministerio de Educación creó el Programa de Formación de Administradores y Supervisores Educativos con el objetivo de dotar el Sistema Educativo Nacional de Administración y Supervisión educativa.

En 1991 se hace un estudio para considerar las reinstalaciones de la Supervisión Educativa y en 1992 se crearon los puestos de Supervisores Educativos y con la emisión de los nombramientos se pone en marcha nuevamente el Sistema Nacional de Supervisión Educativa, el cual está vigente.

Diversos proyectos y programas en diferentes momentos han realizado jornadas de capacitación y actualización de los supervisores en servicio, para mejorar su desempeño.

En 1998 por convenir al proceso Educativo, el Ministerio de Educación suprime los puestos de Supervisores Educativos a través del Retiro

Voluntario; es por ello, que en el mes de enero de 1999 amparado el Ministerio de Educación en la Ley de Educación Nacional todavía existen laborando algunos Supervisores, razón por la cual hoy en día existen supervisores educativos y Coordinadores técnico administrativos.

### 1.3.2. Aspectos legales

A) Personería jurídica

Si existe.

B) Marco legal que abarca la institución:

- Ley Orgánica Nacional,
- Reglamento de Supervisión Técnica Escolar Acuerdo Gubernativo 123-A 1965,
- Reglamento Ley Orgánica Nacional ,
- Ley de Educación Nacional,
- Manual del Coordinador Técnico Administrativo noviembre 1999,
- Reglamento de servicio civil,
- Acuerdos Gubernativos vigentes con relación educativa.

Reglamentos internos: La Coordinación Técnica Administrativa NO cuenta con un reglamento interno únicamente se rigen por medio de:

- Ley de servicio civil
- Ley de Educación Nacional.
- Acuerdos Gubernativos vigentes con relación educativa

### 1.3.3. Políticas

A) Políticas institucionales: desarrolla los siguientes preceptos.

- Calidad
- Cobertura
- Equidad
- Educación bilingüe
- Modelo de gestión
- Respeto
- Dignidad humana

### 1.3.4. Estrategias

- a) Busca el equilibrio entre la teoría y la práctica, para que ambas se armonicen en el proceso aprender y enseñar.
- b) Trabajar como individuo consciente, de la importancia de la cooperación y la solidaridad, mediante el intercambio de experiencias, conocimientos y puntos de vista, tener la capacidad de realizar trabajo en equipo como instrumento para alcanzar objetivos comunes y lograr el mejoramiento de la calidad en los propósitos que se desarrollen.
- c) Siempre acatar las normas y las disposiciones legales que propendan por el bienestar y el buen funcionamiento de la Institución.
- d) Fortalecer el sentido de innovación, para estimular la creatividad profesional y científica.

- e) Siempre hacer un manejo responsable y eficiente de los recursos con los que se cuenta.
- f) Contribuir con el desarrollo social, económico y cultural del País, mediante el desarrollo de la visión y la misión de la Institución.

### 1.3.5. Programas

#### A) Del MINEDUC

- Programa del Fondo de Gratuidad
- Fondo Rotativo

#### B) De ONG´S

- Plan Internacional programa de Educación de las Escuelas que cubre
- Escuelas Saludables
- Gobierno Escolar

### 1.3.6. Objetivos institucionales

#### A) General:

Fortalecer el proceso de inclusión al Sistema Educativo Nacional actual a los docentes de las diferentes comunidades Urbanas y Rurales del Distrito Escolar No 15-01-03, del municipio de Salamá, B.V.

#### B) Especifico:

Fortalecer y promover a los docentes en los aspectos técnicos, metodológicos y socioculturales de la comunidad educativa que contribuyan a su desempeño docente.

#### 1.3.7. Misión.

Ciudadanos con carácter, capaces de aprender por si mismo, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principio, valores y convicciones que fundamentan su conducta.

En un futuro brindar un servicio de calidad a través de los conocimientos administrativos utilizando diferentes recursos y medios que permitan dirigir, ejecutar, organizar, planificar y orientar al personal para enfrentarse a los diferentes cambios o procesos administrativos.

#### 1.3.8. Visión.

Somos una institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz generadora de oportunidades de enseñanza- aprendizaje orientada a resultado, que aprovecha diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y comprometida con una Guatemala Mejor.

Somos una institución de carácter Técnico Administrativo orientado al enlace entre las comunidades escolares y las Direcciones Departamentales utilizando planeación, organización, información, asesoría, orientación, capacitación, seguimiento, coordinación, evaluación y control basado en las políticas administrativas de calidad,

con el fin de mejorar su eficiencia, calidad y pertinencia cultural y lingüística, respetando la igualdad, equidad de género e identidad cultural

### 1.3.9. Observación física.

La Coordinación no cuenta con edificio propio, por lo que actualmente esta albergada en instalaciones que pertenecen a la Municipalidad de Salamá, en donde funciona otras instituciones siendo estas:

- Mancomunidad del Valle – Mancovalle.
- Oficina Municipal de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente – SOCEP-
- Bodega Municipal.

Lo cual no permite desarrollar las actividades con tranquilidad y armonía, especialmente porque en la Bodega Municipal, se guardan todo tipo de Maquinaria, como Tractores, Retroexcavadoras, Montacargas, camiones, etc.

Las instalaciones donde se desarrollan las actividades la Coordinación cuenta con 3 ambientes, funcionando en una de ellas la Coordinación del Nivel Primario, en la segunda la del Nivel Medio y en la tercera el Área Técnica.

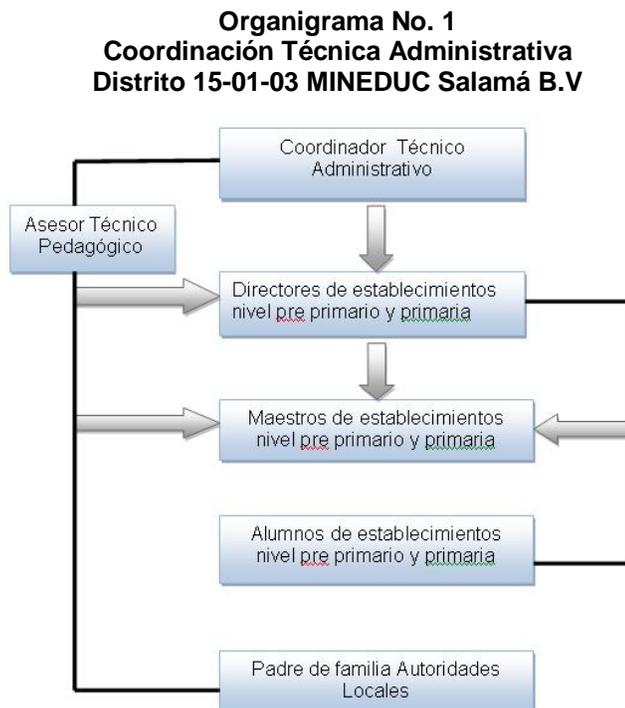
Las instalaciones poseen una ventilación natural, e iluminación aceptable, no posee sala de espera ni servicio de Internet, el servicio de agua es irregular y no se recomienda el beberla, no posee identificación para poder ubicarla, en la época de verano es muy calurosa debido a que el techo es de duradita. (Asbesto) y por la ubicación de la misma se escucha mucho ruido lo que imposibilita el

desarrollar las actividades de manera adecuada. Todo lo anterior descrito se puede observar en el anexo No. 1

### 1.3.10. Aspectos Administrativos, organizativos y operativos.

Para poder desarrollar todas las actividades educativas el Distrito cuenta con un Coordinador Técnico Administrativo, un Asesor Pedagógico y todo el personal docente de los distintos establecimientos educativos tanto del nivel pre-primario como primario lo cual se puede observar en el organigrama del distrito.

### 1.3.11. Organigrama Institucional.



Fuente: Elaboración propia.

### 1.3.12. Flujo de actividades.

El desarrollo de las actividades esta basado en el Programa Operativo Anual, el cual contempla diversas actuaciones destinadas a favorecer la educación

Dentro de estas actuaciones se pueden mencionar:

- Disposiciones y orientaciones del CTA a los Directores quienes lo transmiten a sus subalternos mediante. Instrumentos como lo son:
  - -Oficios.
  - -Circulares
  
- Memorando
- Tabulación de Estadísticas inicial y final
- Realiza Informes mensuales que incluyen reportes del funcionamiento de los Establecimientos.
- Reporte de Programas que se desarrollan en cada escuela.
- Llenado de Hojas de Servicio.
- Atención al publico que incluye docentes, padres de familia, otros.
- Llenado de Certificados del IGSS.
- Suscripción y Certificación de Actas.
- Conocimientos.
- Informes de visitas.
- Distribución de Materiales Didácticos, Libros, Mobiliario y Equipo.
- Supervisión Técnica a las Escuelas.
- Verificación de libros Administrativos de las escuelas.
- Verificación y asesoramiento de herramientas pedagógicas (planificación, herramientas de evaluación)
- Acompañamiento y confrontación de expedientes en los procesos de convocatoria municipales.

- Recepción de papelería de los docentes 021, 031, y controles de su labor.

### 1.3.13.Registros y controles.

Son instrumentos que favorecen el poder registrar los diversos momentos de las actuaciones de la Coordinación, dichos instrumentos lo constituyen los libros que permiten el control administrativo, los cuales son los siguientes:

- Libro de actas
  - Principal
  - auxiliares
- Libro de Inventario
- Libro de asistencia del personal administrativo.
- Libro de conocimientos
- Libro de visitas
- Control de correspondencia.
- Control de entrega de certificados del IGSS
- Control de asistencia de docentes a actividades varias.
- Memoria de Labores

### 1.3.14. Recursos

- A) Humanos
  - 01 Coordinador Técnico Administrativo
  - 01 Técnico Pedagógico
  - Directores de los distintos establecimientos educativos ( 09 del nivel pre-primario y 21 de primaria)
  - Docentes
  - Alumnos
  - Padres de Familia
  
- B) Físicos
  - Escritorios
  - Sillas secretariales.
  - Mesa para papelería.
  - Computadora de escritorio
  - Impresora
  - UPS
  - Archivo de 4 gavetas de metal
  - ventilador
  
- C) Financieros
  - Ingresos
  - Egresos

La Coordinación Técnica de Educación del Distrito 15-01-03 recibe fondos para su funcionamiento del Ministerio de Educación, montos que son trasladados desde las oficinas centrales, sin contar con una caja chica u otros que sean manejados por el personal del distrito.

## Capítulo 2

### Marco teórico que fundamenta la propuesta.

#### 2.1. Marco Referencial

La realización de la presente investigación se realizó en el municipio de Salamá. El cual se constituye en la cabecera del departamento de Baja Verapaz, mismo que se localiza a 150 kilómetros de la ciudad de Guatemala, por ser la cabecera, esta posee mucho comercio y crecimiento económico y poblacional,

El municipio de Salamá se encuentra ubicado al oriente del departamento, colindando al Norte con el municipio de Purulhá, al Sur con los Departamentos de Guatemala y El Progreso, al Oriente con el municipio de San Jerónimo y el Departamento de El Progreso y al Poniente con el municipio de San Miguel Chicaj. Ubicada en el valle del Urram. Geográficamente se localiza en las siguientes coordenadas:

Latitud norte	15° 06' 12"
Longitud oeste	90° 19' 07"
Habitantes	47, 274

El lugar donde se realizó la práctica se localiza al sur este de la cabecera en la cercanía a la ruta que conduce hacia los municipios de San Miguel, Rabinal y Cubulco teniendo cercano a las instalaciones el Hospital Nacional de Salamá, el Consultorio del IGSS, el Centro de Salud, y el Mercado de la Terminal, todo este entorno le permite tener acceso, mas no así la

tranquilidad que se deseara para desarrollar las actuaciones administrativas en armonía.

## **2.2. Marco Conceptual**

**Actitudes:** es la forma de entrega ante una situación dada, es decir la adopción del ser humano ante diferentes circunstancias de nuestra vida, por lo cuales pueden ser buenas o malas que afecten nuestra personalidad y la de los demás.

**Carácter:** Etimológicamente, carácter, del griego karakter, significa señal impresa o grabada, de allí pasó a significar algo indeleble que no puede borrarse, por eso se dice que son las acciones y efectos que dejan impregnado de manera permanente en el alma o espíritu del ser humano.

**Conducta:** Es la relación hacia nosotros mismos que va orientada en diversos sentidos, en primer lugar hacia nuestro aspecto físico y en otro termino hacia nuestra situación de orden sentimental , económico o social.

**Comportamiento:** es la forma en el cual el ser humano actúa en relación a los factores que influyen en su relacionamiento con la sociedad.

**Ética:** es el concepto relacionado con el comportamiento, las costumbres del ser humano hacia los demás, especialmente en lo relativo al desarrollo de su trabajo, es por ello que se define como la rama de las ciencias filosóficas que investiga las leyes de la conducta humana para formular las reglas de convivencia entre la sociedad.

**Mística:** es esa fuerza interior que supera todos los obstáculos que aparezcan; que nos impulsa hacia delante con mayor pujanza, para lograr los objetivos de nuestra causa.

**Moral:** Es el conjunto de normas de conducta y convivencia , íntimamente ligada a la ética, que nos permiten vivir en armonía, con nosotros y con nuestros semejantes, es por ello que se dice que es la condición humana que permite distinguir entre el bien y el mal para conocerlo, practicarlo o evitarlo.

**Principios:** son elementos Psicosociales que le permiten al ser humano desarrollarse en la sociedad y que moldean su actitud ante las circunstancias que se le presentan los mismos son desarrollados e impregnados en el seno familiar, la escuela y la iglesia.

**Temperamento:** es una condición natural del ser humano con la que nacemos y pero que es susceptible de moldear, modificar o educar

**Valores:** son elementos Psicosociales que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud

## **2.3. Temática**

### **2.3.1. Los Valores**

Los valores, son el conjunto de normas de convivencia válida en un tiempo y época determinada, ante esto debemos comprender que no es un concepto sencillo, ya que en ocasiones se confrontan valores importantes que entran en conflicto como son el derecho a la vida y la salud, el respeto a la propiedad privada, la observancia de las leyes, entre otros.

La pérdida de valores, es un tema de gran importancia ya que en hacemos referencias de las causas, consecuencias y de la forma de fomentar los valores en nuestras vidas y en la sociedad. El propósito de este estudio, es aprender practicar y compartir nuestros valores. Y también que los demás puedan aprender la importancia de este tema. Además nos ayuda a tomar conciencia y estudio de los valores propios y de las instituciones en que se desenvuelven.

Se entiende por valor todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor conduce al bien moral, el cual es aquello que mejora, perfecciona, completa la integridad de una persona

El valor perfecciona al hombre como ser humano en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario

las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan.

El valor moral te lleva a construirte como hombre, a hacerte más humano. Depende exclusivamente de la elección libre, el sujeto decide alcanzar dichos valores y esto sólo será posible basándose en esfuerzo y perseverancia. El hombre actúa como sujeto activo y no pasivo ante los valores morales, ya que se obtienen basándose en mérito.

Estos valores perfeccionan al hombre de tal manera que lo hacen más humano, por ejemplo, la justicia hace al hombre más noble, de mayor calidad como persona.

Para lograr comprender plenamente los valores morales debemos analizar la relación que éstos guardan con otro tipo de valores. Siendo el ser humano el punto de referencia para los valores, cabe ordenarlos de acuerdo con su capacidad para perfeccionar al hombre. Un valor cobrará mayor importancia en cuanto logre perfeccionar al hombre en un aspecto más íntimamente humano.

### **2.3.2. Clasificación de los valores:**

El ser humano necesita de vivir en armonía con sus semejantes y con lo que lo rodea sin ellos la sociedad estaría en caos no sabe vivir sin estos parámetros por lo cual en su ausencia los sustituye con cualquier sistema de pensamientos o por directrices de alguna autoridad. Uno de los objetivos del presente trabajo es determinar una jerarquía de valores que la sociedad debe de practicar, principalmente aquellos que tienen a su cargo el instruir a la sociedad, y que deben de poner en practica y difundir.

Los valores pueden ser clasificados de muchas formas:

- de acuerdo a su radio de acción:
  - Íntimos.
  - Personales.
  - Familiares.
  - Grupales.
  - Sociales.
  - Nacionales.
  - Internacionales.
  - Universales.
  - Humanos.
  - Divinos.
  - Naturales.
  
- Según sus polaridades:
  - Valores.
  - Anti-valores.
  
- Según la disciplina:
  - Éticos.
  - Morales.
  - Políticos.
  - Ecológicos.
  - Sociales.
  - Económicos
  - Religiosos
  - Culturales
  - Artísticos.

Sin embargo no existe un orden deseable o clasificación única de los valores; las jerarquías valorativas son cambiantes, y estos varían de acuerdo al ámbito donde se desarrolle el ser humano.

Múltiples han sido las tablas de valores propuestas. Lo importante es indicar que la mayoría de las clasificaciones incluye la categoría de valores éticos y valores morales.

La jerarquía de valores:

Según Scheler (1941) incluye:

- Valores de lo agradable y lo desagradable
- Valores vitales. de la vida
- Valores espirituales: lo justo y lo injusto,
- Valores del conocimiento puro de la verdad.
- Valores religiosos: lo santo y lo profano.

La clasificación más común los clasifica de la manera siguiente:

- Valores lógicos: Los valores lógicos son los pensamientos que te indican si algo es verdadero o falso, aceptable o no.
- Valores éticos: Los valores éticos tienen que ver con lo correcto e incorrecto, la ética se refiere a las normas por las cuales debemos regirnos con base en nuestros valores como: Honestidad, Integridad Lealtad, Responsabilidad. Equidad, Respeto, Ciudadanos responsables.
- Valores estéticos: Son criterios propios de manifestaciones creadas por los sentidos que causan emociones no razonamientos como el caso de los valores lógicos. Lo bello- lo feo, lo grandioso-lo mediocre, etc.

Según Frondizi, 1972:

- Objetivos y subjetivos -Valores inferiores (económicos y afectivos)
- Valores intermedios (intelectuales y estéticos)
- Valores superiores (morales y espirituales).

Según Rokeach (1973) formuló:

- Valores instrumentales o relacionados con modos de conducta (valores morales)
- Valores terminales o referidos a estados deseables de existencia (paz, libertad, felicidad, bien común).

La clasificación detallada que ofrece Marín Ibáñez (1976) diferencia seis grupos:

- Valores técnicos, económicos y utilitarios.
- Valores vitales (educación física, educación para la salud)
- Valores estéticos (literarios, musicales, pictóricos)
- Valores intelectuales (humanísticos, científicos, técnicos)
- Valores morales (individuales y sociales)
- Valores trascendentales (cosmovisión, filosofía, religión)

### **2.3.3. Característica de los valores:**

Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, los valores no tienen existencia real sino adheridos a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades." (Prieto Figueroa, 1984).

La visión subjetivista considera que los valores no son reales, no valen en sí mismos, sino que son las personas quienes les otorgan un determinado valor, dependiendo del agrado o desagrado que producen. Desde esta perspectiva, los valores son subjetivos, dependen de la impresión personal del ser humano. Los valores son ante todo una idea. Se diferencia lo que es valioso de lo que no lo es dependiendo de las ideas o conceptos generales que comparten las personas.

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera.

El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello.

El valor es captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso.

El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela.

Existen dos tipos de bienes; los útiles y los no útiles:

- Un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin. Por ejemplo, si voy a comprar un coche para poder ir al trabajo (utilidad) busco un coche de buena marca, de buen precio, que me sirva para mi fin, ir al trabajo.
- Un bien no útil, por el contrario, es el que se busca por sí mismo. Por ejemplo, las personas son bienes no útiles, porque valen por sí mismas, por el hecho de existir como seres humanos, tienen dignidad y no pueden ser usadas por los demás.

Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no. Van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos.

Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas. Las personas buscamos satisfacer dichas necesidades.

Éstas se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Necesidades primarias: Son las necesidades fisiológicas que todo ser humano tiene que satisfacer, por ejemplo, el alimento, el vestido, la vivienda.
- Necesidades de seguridad: Se refieren al temor a ser relegados por los demás.

Los valores físicos, como el afecto y la salud, así como los valores económicos, el poseer una existencia con un mínimo de confort, satisfacen en gran medida estas necesidades básicas.

Necesidades sociales: Es cuando un núcleo familiar ya no es suficiente para el desarrollo de la persona por lo que tendemos a formar nuevos grupos de pertenencia. Se busca ser digno ante uno mismo y ser alguien ante los demás. Aquí encontramos valores como la fama, el poder, el prestigio, el amor y el afecto.

Necesidades de autorrealización: Se refieren a encontrar un sentido a la vida, trascender en una obra creativa, luchar por un ideal, como la verdad, la belleza o la bondad. Estas necesidades se satisfacen por medio del cultivo de la ciencia, el arte, la moral y la religión.

Algunos autores indican que los valores no son el producto de la razón; no tienen su origen y su fundamento en lo que nos muestran los sentidos; por lo tanto, no son concretos, no se encuentran en el mundo sensible y objetivo. Es en el pensamiento y en la mente donde los valores se aprehenden, cobran forma y significado por lo que tienen características tales como:

- Independientes e inmutables: son lo que son y no cambian, por ejemplo: la justicia, la belleza, el amor.
- Absolutos: son los que no están condicionados o atados a ningún hecho social, histórico, biológico o individual. Un ejemplo puede ser los valores como la verdad o la bondad.
- Inagotables: no hay ni ha habido persona alguna que agote la nobleza, la sinceridad, la bondad, el amor. Por ejemplo, un atleta siempre se preocupa por mejorar su marca.
- Objetivos y verdaderos: los valores se dan en las personas o en las cosas, independientemente que se les conozca o no. Un valor objetivo siempre será obligatorio por ser universal (para todo ser humano) y necesario para todo hombre, por ejemplo, la sobrevivencia de la propia vida. Los valores tienen que ser descubiertos por el hombre y sólo así es como puede hacerlos parte de su personalidad.
- Subjetivos: los valores tienen importancia al ser apreciados por la persona, su importancia es sólo para ella, no para los demás. Cada cual los busca de acuerdo con sus intereses.
- Objetivos: los valores son también objetivos porque se dan independientemente del conocimiento que se tenga de ellos. Sin embargo, la valoración es subjetiva, es decir, depende de las personas que lo juzgan.

Por esta razón, muchas veces creemos que los valores cambian, cuando en realidad lo que sucede es que las personas somos quienes damos mayor o menor importancia a un determinado valor

La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o la jerarquía de los valores.

Algunos de esos criterios son:

- Durabilidad: los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- Flexibilidad: los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- Satisfacción: los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- Polaridad: todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; Todo valor conlleva un contravalor.
- Jerarquía: Hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.
- Trascendencia: Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- Dinamismo: Los valores se transforman con las épocas.
- Aplicabilidad: Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de

decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano

#### **2.3.4. Los Valores Morales:**

Como ya se menciona los valores son aquellos elementos psicosociales que perfeccionan al hombre en lo más íntimamente humano, haciéndolo más humano, con mayor calidad como persona.

Los valores morales surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, etc.

Para que se dé esta transmisión de valores son de vital importancia la calidad de las relaciones con las personas significativas en su vida, sus padres, hermanos, parientes y posteriormente amigos y maestros. Es además indispensable el modelo y ejemplo que estas personas significativas muestren al niño, para que se dé una coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Además es de suma importancia la comunicación de la familia. Cuando el niño ha alcanzado la edad escolar se hará participe de esta comunicación abierta, en la toma de decisiones y en aportaciones sobre asuntos familiares.

Posteriormente estos valores morales adquiridos en el seno de la familia ayudarán a insertarnos eficaz y fecundamente en la vida social. De este modo la familia contribuye a lanzar personas valiosas para el bien de la sociedad.

Recordemos que una persona valiosa, es una persona que posee valores interiores y que vive de acuerdo a ellos. Un hombre vale entonces, lo que valen sus valores y la manera en como los vive.

Ya en el ámbito social, la persona valiosa buscará ir más allá de "la libertad", "la comodidad o bienestar" y se traducirán estos valores en solidaridad, honestidad, libertad de otros, paz, etc.

A escala internacional supone que nuestro país debe ser solidario con los países más necesitados del planeta, compartir no sólo en el ámbito económico, también en el educativo y cultural.

Compartir el conocimiento para combatir el analfabetismo y la incultura, para reducir enfermedades y epidemias, por ejemplo.

Una persona con altos valores morales promoverá el respeto al hombre, la cooperación y comprensión, una actitud abierta y de tolerancia, así como de servicio para el bienestar común.

### **2.3.5. Las normas morales como expresión de los valores morales:**

El comportamiento de la sociedad indica que se están dejando de asumir los valores morales, y en cambio se practican otros que podemos llamar antivalores, lo cual mina o denigra las relaciones humanas.

Las causas pueden ser diversas y combinadas, como: el egoísmo excesivo, la influencia de algunos medios de información, conflictos familiares, padres irresponsables en la crianza de sus hijos, presiones económicas, pobreza, etc.; pero sobre todo el funcionamiento de un Sistema Educativo desvinculado de las necesidades actuales de los ciudadanos. Sin embargo, la formación escolar debe ser el medio que conduzca al progreso y a la armonía de toda nación; por ello, es indispensable que el Sistema Educativo Nacional, concretamente, renueve la curricula y las prácticas educativas del nivel primario y básico principalmente, otorgando prioridad al ámbito problemático referido.

El proceso de desvalorización siempre ha estado presente en todos los tiempos y civilizaciones; empero no tan acentuadamente como en la contemporaneidad. Aunque todavía existen personas que revelan una gran calidad humana, es decir, que asumen las normas universales de toda sociedad, tales como la responsabilidad, la humildad, la honradez, la solidaridad, el respeto, entre otras; la mayor parte de la población reproduce lo opuesto: la negligencia, el engaño, la agresividad, la envidia, etc. Sobran los ejemplos cotidianos que pueden comprobar esta hipótesis. Veamos tres casos: la escuela, la familia y la pareja.

La escuela: lo único que se ha conseguido es reproducir una instrucción tradicional, desvinculada de las demandas efectivas de la sociedad. (Héctor Aguilar Camín et al. 1995:46), y que, además, mina la enseñanza y práctica de los valores. Comúnmente, los problemas típicos de los alumnos pertenecientes a las instituciones de educación básica (particularmente en el grado de secundaria) son: irresponsabilidad en la elaboración de tareas escolares, falta de respeto a los profesores,

agresividad física o verbal hacia los compañeros, vandalismo y demás. Para algunos adultos las actitudes anteriores podrían ser normales e incluso justificables ya que los cambios emocionales y físicos de la infancia a la adolescencia son diversos; pero tal no es una verdad absoluta sino circunstancial puesto que los individuos son impredecibles, distintos entre sí, únicos, y se desarrollan conforme a las variables y situaciones de su entorno. Por ello, los profesionales de la formación escolar deberán promover ambientes áulicos agradables y educar para evitar toda manifestación anémico social o de pérdida de valores. Desde esta perspectiva, la nueva educación del siglo XXI tendrá que ser esencialmente preventiva.

La familia: a pesar de ser considerada como primordial núcleo socializador y potencial transmisor de normas morales al sujeto, en varias ocasiones ha transitado por un proceso de degradación; tal es el caso de los que viven diversos niveles de violencia intra familiar, la desintegración, la envidia entre hermanos, la deshonestidad, la desigualdad o preferencia hacia algún hijo, la desconfianza o escasa comunicación, etc. Para contribuir activamente a la solución de estas problemáticas, una alternativa viable es que las instituciones educativas fortalezcan sustantivamente y renueven cursos, asesorías pedagógicas generales y especializadas referentes a la enseñanza de los principios universales, con el fin de impartir una educación moral a los padres, en diferentes horarios y de acuerdo a su tiempo libre. De ahí que la familia tendrá que sostener correspondencia directa con la escuela.

La pareja: tanto el matrimonio como el amor libre son loables sólo si son honestos y vislumbran proyección, es decir, si existe plenamente el sentimiento sincero y mutuo. No obstante, también se presentan condiciones contrarias: la infidelidad y el interés meramente material o

económico, por ejemplo, lo cual resulta ser una relación bastante superficial, mundana, efímera en esencia. Ante esto, una vez más, se plantea necesariamente y con mayor alcance el impartir los principios mencionados.

Con base en la experiencia, las situaciones en las que se distinguen los llamados antivalores son diversas y permanentes; tal es el estilo de vida actual. El caso de México no es de los más extremos; el de los estadounidenses sí, "... basta consultar sus altos índices de criminalidad, prostitución, drogadicción, narcotráfico, alcoholismo, infidelidades conyugales, etc., para constatarlo" Así, las generaciones de estos tiempos se orientan hacia la decadencia.

Todo lo anterior nos proporciona elementos para conformar el perfil del hombre contemporáneo o también llamado sujeto posmoderno. La post modernidad no destruye lo axiológico, sino solamente su fundamento absoluto, su punto de referencia. La post modernidad inventa nuevos valores, pero todos ellos andan huérfanos de fundamento: hedonismo, egoísmo, ausencia de sentido, individualismo, agresividad, entre otros. Es el individuo de la contradicción: por un lado es quien produce y domina la nueva tecnología, posee ciertas aptitudes, ejecuta órdenes; por el otro, es un ser enajenado, alejado de los ideales, desmoralizado, que con facilidad estalla con violencia e intenta destruir o minimizar a sus semejantes. El panorama es desalentador, y los esfuerzos reivindicatorios tienen que centrarse en la escuela.

Por último, la educación básica no es sólo una de tantas etapas de formación escolar, sino también es la base en la que se constituye la personalidad del individuo, o sea, el fundamento intelectual, moral, emocional, etc; que orientará su posterior desarrollo; lo principal. De ahí

la importancia de la transformación de este nivel académico, que debe consistir en una reestructuración del currículo y las prácticas escolares en las que los profesores y los alumnos aborden crítica y reflexivamente mediante técnicas grupales, los diversos temas de actualidad: el racismo, las crisis económicas, la identidad nacional, la globalización, la sexualidad, etc., otorgando primordial importancia al fomento de los valores en coordinación con la familia. Sólo así es posible construir un nuevo modelo de sociedad, que se distinga por la justicia, la igualdad y la armonía.

### **2.3.6. Conciencia Moral:**

Todo ser humano tiene conciencia de que hay algo que está bien o mal moralmente hablando, pues posee lo que llamamos sentido moral, por otro lado también existe la conciencia moral, que es la valoración sobre la moralidad de un acto concreto.

Si tomamos el término bueno, bien, en el sentido práctico, es aquello que mueve a la voluntad por medio de las representaciones de la razón, no a partir de causas subjetivas sino de modo objetivo, por razones válidas para todo ser racional como tal.

Para que un acto sea bueno deben ser buenos los tres factores fundamentales que los motivan, esos tres factores son:

- Objeto- contenido (lo que se hace, la materia del acto)
- Circunstancias- (factores o aspectos que determinan y precisan el objeto, el quien, el cuándo, el cómo, etc.).
- Fin- (Intención o motivo del acto, aquello para lo que se hace).

Basta con que uno de esos factores sea malo, para que todo el acto sea malo, ya que para los moralistas el fin bueno no justifica los medios malos.

La conciencia moral está integrada por un elemento intelectual, un elemento afectivo y un elemento volitivo, el intelecto o razón juzga, aprueba o desaprueba el acto, el elemento afectivo nos da respuesta sobre los sentimientos hacia ese acto, y el volitivo que tiene una tendencia natural al bien y que lo hace querer el bien moral. Según Kant si el hombre fuera solo sensibilidad, sus acciones estarían determinadas por impulsos sensibles, si fuera únicamente racionalidad, serían determinadas por la razón. Pero el hombre es al mismo tiempo sensibilidad y razón, y en esta posibilidad de elección consiste la libertad que hace de él un ser moral.

Podemos clasificar la conciencia moral como verdadera o errónea, en cierta, probable, dudosa, perpleja, justa, etc.

Hablamos de conciencia verdadera cuando puede dictaminar objetivamente lo que es bueno o malo y es errónea cuando no puede hacerlo, de conciencia cierta cuando el juicio moral es firme y seguro, de probable cuando existen otras alternativas, dudoso cuando el juicio moral se suspende ante la duda, perplejo cuando existe colisión de deberes y justo cuando se juzga de manera adecuada el acto moral.

El hombre procura obrar con conciencia recta, ello supone autorreflexión y consulta a los demás, para ir adquiriendo una conciencia formada y madura.

El problema se plantea cuando estamos en conciencia perpleja o en conciencia dudosa, como ya dijimos la conciencia perpleja supone un conflicto de deberes y tenemos que inclinarnos por el que nos parece más fuerte o imperioso, mientras que en la conciencia dudosa debemos descartar para salir de dudas y luego formar una conciencia moralmente cierta.

La conciencia como norma subjetiva, se apoya en los principios morales o en el sentido moral. Los principios morales son expresiones de la ley moral natural

### **2.3.7. La practica de valores en el aula:**

A pesar de que la familia se considera la primera responsable de la enseñanza de valores y normas en la sociedad, la escuela y en especial el grupo de la clase es uno de los núcleos de integración de valores. Ya que se constituye la clase en el punto medular para modificar normas indeseables e integrar valores relacionados con el rendimiento académico, de respeto personal, y de socialización entre compañeros, así como lo relacionado con la necesaria convivencia social.

La interacción de los alumnos entre si y la relación maestro-alumnos favorece la creación del grupo-clase, hecho especialmente idóneo para la creación de valores y normas de grupo. La integración de valores relacionadas con la formación y la educación es sumamente importante dado que el grupo-clase es uno de los fundamentos del grupo escolar donde se inician, estabilizan y modifican los valores de los alumnos. El maestro es un elemento activador importante para incidir en la enseñanza-aprendizaje de valores.

### **2.3.8. Importancia de la enseñanza de valores en el aula:**

Las estrategias de aula son ayudas planteadas, recursos, herramientas, procedimientos, métodos didácticos que utiliza el maestro en el aula para facilitar, hacer comprender, motivar, estimular y mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. El énfasis se encuentra en el diseño, programación, elaboración y realización, deben ser diseñadas de tal manera que pueda descubrirse el conocimiento por sí mismo, se utilizan diferentes lo requiera la edad y la situación. El alumno, con la orientación del maestro, aprende a descubrir con sus habilidades, sus destrezas, su creatividad y hasta con su propia imaginación un aprendizaje realmente significativo.

Las ventajas de la practica de valores en el aula permite:- Los maestros pueden orientar mejor el aprendizaje de cada alumno si conocemos cómo realmente se aprende. Es decir, que la selección de nuestras estrategias didácticas y estilo de enseñanza será más efectivo.

- Cómo controlar su propio aprendizaje.
- Cómo diagnosticar sus puntos fuertes y débiles como alumno.
- Se de cuenta de lo que hace
- Emplee sus propias estrategias de aprendizaje
- Valore sus logros y corrija sus errores.

### **2.3.9. La Educación en Valores:**

La educación es el resultado de que la persona adquiera o no los comportamientos y costumbres formados, proceso de evolución de adentro hacia fuera. Con está información se surgen los principios de valores y son:

- Sencillez: es una manifestación de la humanidad, tiene su fundamento en la verdad.
- Autoestima: estimarse a si mismo. Todo individuo siente, piensa y reacciona de varias formas. De ahí salen los valores.
- Prudencia: actuar con cordura y sencillez . El que lo hace es discreto, responsable, prevé y evita errores.
- Fortaleza: proviene de la voluntad para superar los obstáculos a los cuales uno debe enfrentar.
- Orden: es la disposición concertada y armoniosa de todas las cosas, respeto y convivencia en los demás . El orden por orden no se vale.
- Audacia: ordena y equilibra el quehacer humano cotidiano para realizar con responsabilidad la tarea con un ingrediente controlando las emociones y situaciones así como enfrentar los valores .
- Cortesía: exige respeto al prójimo y detalles hacia los demás, es acción educadora, facilita la convivencia humana.
- Autenticidad: la hay cuando es coherente uno mismo y los demás . Si es pensamiento significa estar convencidos entre lo que se dice y piensa.
- Optimismo: permite a la persona confiar razonablemente en sus propias posibilidades y en la de los demás .
- Confianza: libre, franca, espontánea y cariñosa entrega de lo más sagrado nuestra vida entera.
- Voluntad: representa la fuerza interna que se tiene para conseguir algo deseable.
- Ideal: no es suficiente mientras no se trate de realizarlo.
- Patria: adhesión corporal a todo lo que representa el territorio, costumbre, historia, valores, etc.
- Perseverancia: luchar sin descanso para llegar al fin .
- Autenticidad : la hay cuando es coherente uno mismo y los demás

. Si es pensamiento significa estar convencidos entre lo que se dice y piensa.

- Optimismo: permite a la persona confiar razonablemente en sus propias posibilidades y en la de los demás .
- Confianza: libre, franca, espontánea y cariñosa entrega de lo más sagrado nuestra vida entera.
- Voluntad: representa la fuerza interna que se tiene para conseguir algo deseable.
- Ideal: no es suficiente mientras no se trate de realizarlo.
- Patria: adhesión corporal a todo lo que representa el territorio, costumbre, historia, valores, etc.
- Perseverancia: luchar sin descanso para llegar al fin .

#### **2.3.10. Los Antivalores.**

Así como hay una escala de valores morales también la hay de valores inmorales o antivalores. La deshonestidad, la injusticia, la intransigencia, la intolerancia, la traición, el egoísmo, la irresponsabilidad, la indiferencia, son ejemplos de esto antivalores que rigen la conducta de las personas inmorales. Una persona inmoral es aquella que se coloca frente a la tabla de los valores en actitud negativa, para rechazarlos o violarlos. Es lo que llamamos una "persona sin escrúpulos", fría, calculadora, insensible al entorno social.

El camino de los antivalores es a todas luces equivocado porque no solo nos deshumaniza y nos degrada, sino que nos hace merecedores del desprecio, la desconfianza y el rechazo por parte de nuestros semejantes, cuando no del castigo por parte de la sociedad.

### **2.3.11. La pérdida de valores en nuestra sociedad.**

Sin duda alguna la situación en nuestra sociedad ha ido desmejorando en comparación con épocas anteriores, es común escuchar en personas de la 3era edad “en nuestra juventud las personas respetaban, eran honestos, sinceros, solidarios, etc.”

Es por eso que se habla profundamente de la crisis moral, de la generalización de una sociedad falsa y violencia, de la pérdida de los valores, más que todo en las ciudades , de la corrupción desenfrenada en todos los niveles y en todos los niveles sociales y en algunos casos se ha perdido hasta el sentido de vivir, producido por el mismo grado de miseria y los problemas que se le suman.

Uno de los grandes colaboradores de esa crisis moral es la adicción masiva a la televisión (una droga psicológica), ya que absorbe a las personas de tal manera que los hace vivir en un mundo paralelo o en otro mundo. La Televisión es el fiel aliado de los niños y estos van desarrollando conductas violentas desde temprana edad, guiándose por patrones y estereotipos extranjeros, que nada tienen que ver con nuestra identidad nacional, programas y comerciales que muestran intolerancia frente a las diferencias raciales, religiosas, políticas, etc.; el aumento paulatino de la delincuencia y de la violencia delictiva, la agresividad generalizada, entre otros.

Cabe destacar que la inmensa mayoría de estos tipos de violencia se refieren a problemas de convivencia, de relaciones personales y hasta consigo mismo.

Lamentablemente, esta problemática esta presente en todas partes del mundo, pero acá; este tema ha venido proliferando de una manera

acelerada en los últimos años, tanto, que se han llegado a presentar casos extremos de violencia (violaciones, maltratos físicos y asesinatos atroces como el ocurrido en la finca de Peten) ocurriendo también en las instituciones laborales y educacionales tal es el caso del bullyng .

No se puede dejar de mencionar la falta de moralidad, humanidad y principios de las madres desnaturalizadas que abandonan a su suerte a niños y adolescentes, y esto contribuye de una manera significativa al auge de la delincuencia, ya que estos niños se ven obligados a sobrevivir y a seguir la ley del más fuerte, el tenga un nivel de violencia más alto, sobrevive, lo cual conlleva a elevar a niveles inimaginados el grado de delincuencia e inseguridad y violencia en nuestras calles.

En todo caso nos preguntamos: ¿Porque el ser humano tiene tan altos niveles de violencia? ¿Como podemos llegar a ser tan crueles? si se supone que somos seres racionales capaces de diferenciar lo bueno y lo malo.

Tal vez, la respuesta sea el ver poco a poco a nuestra sociedad perdiendo esas grandes bases morales como lo son la honestidad, honradez, humildad, el perdón, entre otros; los cuales provocan una perdida del espíritu humano, dejando a un lado el raciocinio.

### **2.3.12. Breve descripción del municipio de Salamá B.V.**

Se cree que fue fundado en el año 1562, según Acuerdo Gubernativo del 17 de enero de 1833, se le constituyó cabecera del Departamento de Verapaz, hasta el 4 de mayo de 1877 en que dicho departamento fue dividido en Alta y Baja Verapaz, quedando Salamá como cabecera de esta última. El vocablo Salamá, se escribió antes procurando cantar

los sonidos meramente nativos así Tzalamhá. Este vocablo está compuesto de la raíz "Tzalam" que en lenguaje nativo quiere decir "cárcel o trama que rodea", y la terminación "ha" que se pronuncia "ja". Dándole una suave sonoridad a la jota, que quiere decir agua. Por consiguiente Tzalamhá etimológicamente implica según el dialecto que le dio vida "cárcel o trama de agua". No existe en este municipio idioma indígena predominante.

**A) Localización** El municipio de Salamá se encuentra ubicado al oriente del Departamento, colindando al Norte con el municipio de Purulhá, al Sur con los Departamentos de Guatemala y El Progreso, al Oriente con el municipio de San Jerónimo y el Departamento de El Progreso y al Poniente con el municipio de San Miguel Chicaj. Ubicada en el valle del Urram.

Latitud norte	15° 06' 12"
Longitud oeste	90° 19' 07"
No. Geográfico	15-01
Habitantes	47, 274

**B) Extensión:** Extensión Territorial: 776 km<sup>2</sup> equivalente al 24.8% del total del Departamento.

**C) Identificación y descripción de cuencas:** Enclavado en la Sierra de Chuacús, tiene como cuencas el Río Motagua, Río Chixoy y Río Negro.

**D) Condiciones geofísicas** Las tierras del municipio de Salamá, van desde planos hasta con desniveles de un 50%, solo la llanura donde se asienta la ciudad, y la de Llano Grande no presentan desniveles pronunciados, se encuentran rocas sedimentarias, ígneas y metamórficas.

**E) Clima** El clima se considera semicálido, con una altitud de 940 metros sobre el nivel del mar. Con un bosque de Coníferas, latifoliados, mixtos y arbustos.

**a) Temperatura** La temperatura media es de 23° C, la máxima de 38.9° C, en la actualidad se han tenido temperaturas hasta del 45° C. La humedad relativa media es del 70.9% y la máxima de 100%. Los vientos predominantes son del Este y su velocidad media de 5.0 kilómetros por hora con máximos hasta de 29.5 kilómetros por hora. El número de horas sol al año es de 2,333.3.

**b) Precipitación pluvial**

La precipitación pluvial anual promedio es de 750 mm. Y el promedio de días de lluvia es de 103.

**F) Vías de Comunicación:**

Salamá es accesible desde la ciudad capital a través de la Ruta CA-14, que se encuentra pavimentada y en buenas condiciones, con una longitud de 150 kilómetros, también por la Ruta No. 5, que antes pasa por los municipios de San Juan Sacatepéquez, Granados, El Chol, Rabinal y San Miguel Chicaj y que fue hasta la construcción de la vía CA-14, la única carretera de acceso a Salamá, con una distancia de 146 kilómetros. La carretera Salamá-Guatemala vía La Canoa, con una distancia aproximadamente de 82 kilómetros existiendo 21 kilómetros de terracería actualmente.

### G) Distribución de lugares poblados

A continuación se presenta el cuadro 1 en donde se describe la población total y distribución porcentual según lugares poblados.

**Cuadro No. 1**  
**POBLACIÓN TOTAL Y SU DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN**  
**LUGARES POBLADOS MUNICIPIO DE SALAMA BAJA VERAPAZ**

Lugar poblado	Categoría	Población total	Porcentaje
SALAMA	CIUDAD	14,667	31.02
CHILASCO	ALDEA	3,103	6.56
CHAGUITE	ALDEA	736	1.55
EL TEMPISQUE	ALDEA	1,598	3.38
ESTANCIA GRANDE	ALDEA	192	0.41
EL TUNAL	ALDEA	562	1.18
EL CARMEN	ALDEA	163	0.34
EL NANCE	ALDEA	242	0.51
EL AMATE	ALDEA	194	0.41
EL ANONO	ALDEA	141	0.30
EL ZAPOTE	ALDEA	354	0.75
IXCAYAN	ALDEA	352	0.75
LOS PAXTES	ALDEA	355	0.75
LAS ANONAS	ALDEA	1206	2.55
LA PAZ	ALDEA	617	1.30
LAS LIMAS	ALDEA	884	1.87
LOS PINOS	ALDEA	635	1.34
LA LAGUNA	ALDEA	146	0.30
LAS CAÑAS	ALDEA	137	0.29
LAS CUREÑAS	ALDEA	193	0.41
LA CANOA	ALDEA	377	0.79
LAS PALMAS	ALDEA	358	0.75
CHIVAC	ALDEA	664	1.40

<b>Lugar poblado</b>	<b>Categoría</b>	<b>Población total</b>	<b>Porcentaje</b>
LLANO GRANDE	ALDEA	263	0.55
NIÑO PERDIDO	ALDEA	1,090	2.30
POZO DE AGUA	ALDEA	127	0.29
PAYAQUE	ALDEA	373	0.79
RANCHO VIEJO	ALDEA	101	0.21
RINCON GRANDE	ALDEA	259	0.58
SANTA INES CHIVAC	ALDEA	1,134	2.40
SAN IGNACIO	ALDEA	747	1.58
SAN JUAN	ALDEA	632	1.33
SAN ANTONIO EL SITIO	ALDEA	397	0.83
LA UNION BARRIOS	ALDEA	1,239	2.62
VAINILLAS	ALDEA	194	0.41
LAS VIGAS	ALDEA	90	0.19
CHUACUSITO	ALDEA	257	0.54
CERRO COLORADO	CASERIO	38	0.08
CACHIL	CASERIO	115	0.24
CIMARRON	CASERIO	30	0.63
EL AGUACATE	CASERIO	264	0.59
EL ESTORAQUE	CASERIO	701	1.48
TRAPICHITO	CASERIO	96	0.20
EL CARRIZAL	CASERIO	134	0.28
EL DIVISADERO	CASERIO	92	0.19
EL PAHUIL	CASERIO	26	0.05
EL TERRERO	CASERIO	145	0.31
LOS LIMONES	CASERIO	507	1.07
EL CUJE	CASERIO	53	0.11
EL PERDIDO	CASERIO	22	0.05
CUMBRE DE LAS PALMAS	CASERIO	254	0.54
EL SARAL	CASERIO	120	0.25
EL CAPULIN	CASERIO	51	0.11
LOS MAGUEYES	CASERIO	161	0.34
EL JUTE	CASERIO	26	0.05

<b>Lugar poblado</b>	<b>Categoría</b>	<b>Población total</b>	<b>Porcentaje</b>
EL ZAPOTILLO	CASERIO	80	0.17
EL JUTE	CASERIO	211	0.45
LOS ENCUENTROS	CASERIO	549	1.16
LAS CANOAS O SANVICENTE	CASERIO	290	0.62
LA CEBADILLAS	CASERIO	84	0.18
LAGUNILLA	CASERIO	67	0.14
LAS TROJAS	CASERIO	207	0.44
LAS MAJADAS	CASERIO	114	0.24
LOS CORRALITOS	CASERIO	25	0.05
SAN ANTONIO PASMIN	CASERIO	40	0.08
EL NARANJITO	CASERIO	41	0.09
LA LIMA	CASERIO	93	0.20
LAS TEJAS	CASERIO	238	0.50
LAS TINTAS	CASERIO	183	0.39
LOS ALGODONES	CASERIO	70	0.14
LAS CUEVAS	CASERIO	346	0.73
LAS VEGAS DE SAN ANTONIO	CASERIO	452	0.95
LLANO LARGO	CASERIO	217	0.46
MANEADERO	CASERIO	57	0.12
MATILISGUATE	CASERIO	82	0.17
PACALA	CASERIO	233	0.49
SAN ANTONIO CHIVAC	CASERIO	588	1.24
SAN JOSE EL ESPINERO	CASERIO	168	0.35
SAN FELIPE LAS CONCHAS	CASERIO	38	0.08
TRAPICHE DE AGUA	CASERIO	1,179	2.49
CHAVA	CASERIO	19	0.04
CHUPADERO CHUACUS	CASERIO	253	0.53
EL SALTO	CASERIO	56	0.11
LOS GARCIA O LAS LIMAS	CASERIO	198	0.49
LAS TUNAS	CASERIO	268	0.57
SANJACINTO	CASERIO	44	0.09
SAN MIGUEL EL RODEO	CASERIO	164	0.35

<b>Lugar poblado</b>	<b>Categoría</b>	<b>Población total</b>	<b>Porcentaje</b>
BEJUCAL	CASERIO	20	0.04
VEGA DEL SANDIAL	CASERIO	20	0.04
NUEVA PROVINCIA	CASERIO	223	0.47
CAMALOTE	CASERIO	63	0.13
VALLE DEL SOL	COLONIA	310	0.65
LA CONCEPCION	FINCA	42	0.08
LOS ANGELES	FINCA	249	0.52
LAS VICTORIAS	FINCA	366	0.77
PASO ANCHO	FINCA	634	1.34
SAN NICOLAS	FINCA	574	1.21
POBLACION DISPERSA	OTRA	155	0.33
CUCHILLA DEL NOGAL	PARAJE	360	0.76
<b>POBLACION TOTAL MUNICIPIO</b>		<b>47,274</b>	<b>100</b>

Fuente: Censo de Población y Habitación 2002 INE.

La población proyectada para el año 2012 es de 61,778. Significa que en periodo del 2004 al 2012 su crecimiento poblacional es equivalente al 12.53 por ciento de la población establecida en el año 2002.

## **H) Recursos naturales**

### **a) Suelo**

El municipio y cabecera departamental de Salamá, presenta el uso actual de los suelos, de la manera siguiente:

**Cuadro No. 2**  
**Cobertura del recurso Suelo. Municipio de Salamá B.V.**

MUNICIPIO	CATEGORÍA	AREA (Km <sup>2</sup> )
Salamá	1.1 Centros Poblados	3.17
	2.1.1 Agricultura limpia anual	274.44
	2.1.2 Hortalizas	8.39
	3.1 Pastos naturales	58.49
	3.2 Charral o Matorral	44.82
	4.1 Latifoliadas	69.92
	4.2 Coníferas	171.83
	4.4 Bosque Secundario (arbustal)	43.24
<b>TOTAL SALAMÁ</b>	<b>674.30</b>	

FUENTE: Unidad de Planificación Geográfica y Gestión de Riesgo del MAGA.

**I) Población por edad y Sexo:**

La población del municipio de Salamá, esta integrada de la manera siguiente.

**CUADRO No. 3**  
**POBLACIÓN TOTAL POR SEXO SEGÚN EDAD**  
**Salamá B.V. año 2002**

RANGO DE EDAD	Hombres	%	Mujeres	%	Total
-1	878	3.52	956	3.52	1834
1 - 4	3256	13.06	3548	13.06	6804
5 - 12	6925	27.78	7544	27.78	14469
13 - 15	1769	7.10	1927	7.10	3696
16 - 19	2117	8.49	2307	8.49	4424
20 - 64	9116	36.57	9931	36.57	19047
65 +	869	3.49	946	3.48	1815
Total	24930	100.00	27159	100.00	52089

Fuente: Proyecciones de población a nivel municipio y departamento, año calendario 2000-2005

**CUADRO No. 4**  
**POBLACIÓN URBANA POR SEXO SEGÚN EDAD**  
**Salamá B.V. año 2002**

RANGO DE EDAD	Hombres	%	Mujeres	%	Total
-1	176	3.52	191	3.51	367
1 - 4	652	13.06	710	13.06	1362
5 - 12	1387	27.78	1510	27.77	2897
13 - 15	354	7.09	387	7.12	741
16 - 19	424	8.49	462	8.50	886
20 - 64	1826	36.57	1988	36.56	3814
65 +	174	3.48	189	3.48	363
Total	4993	100.00	5437	100.00	10430

Fuente: Proyecciones de población a nivel municipal y departamental, año calendario 2000-2005

**CUADRO No. 5**  
**POBLACIÓN RURAL POR SEXO SEGÚN EDAD**  
**Salamá B.V. año 2002**

RANGO DE EDAD	Hombres	%	Mujeres	%	Total
-1	702	3.52	764	3.52	1466
1 - 4	2604	13.06	2837	13.06	5441
5 - 12	5539	27.78	6034	27.78	11573
13 - 15	1416	7.10	1542	7.10	2958
16 - 19	1693	8.49	1844	8.49	3537
20 - 64	7291	36.57	7944	36.57	15235
65 +	694	3.48	756	3.48	1450
Total	19939	100.00	21720	100.00	41659

Fuente: Proyecciones de población a nivel municipal y departamental, año calendario 2000-2005

Puede notarse que en este municipio el porcentaje de mujeres es mas alto que el de hombres, y que es mayor la población infantil que en edad productiva

**j) Índice de pobreza:**

Conforme al mapa de pobreza 2002, Salamá registra 54.20% de pobreza general, un índice de brecha de 19.72, valor de brecha en millones de Q de 39.97, con un porcentaje de valor de brecha de 0.36%, un porcentaje de pobreza extrema de 11.04%, con un porcentaje del valor de brecha de pobreza extrema de 0.24%.

**K) Población económicamente activa:**

Se describe en el cuadro a continuación

**Cuadro No, 6**  
**POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE 07 AÑOS Y MAS**  
**EDAD POR GRANDES DIVISIONES Y RAMA DE ACTIVIDAD.**

No.	DIVISIÓN Y RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
01	AGRICULTURA CAZA SILVICULTURA Y PEZCA	8,914	59.46
02	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	18	0.12
03	INDUSTRIA MANUFACTURA TEXTIL Y ALIMENTICIA	727	4.85
04	ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	119	0.79
05	CONSTRUCCIÓN	751	5.00
06	COMERCIO POR MAYOR Y MENOR RESTAURANTES Y HOTELES	1604	10.69
07	TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	310	2.06
08	ESTABLECIMIENTO FINANCIERO SEGUROS BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS.	268	1.79
09	ADMINISTRACIÓN PUBLICA Y DEFENSA	587	3.91
10	ENSEÑANZA	565	3.76
11	SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES Y PERSONALES	1023	6.82
12	ORGANIZACIÓN EXTRATERRITORIAL	01	.0066
13	RAMA DE ACTIVIDAD NO ESPECIFICADA	105	0.7
	<b>TOTAL</b>	<b>14,992</b>	<b>100</b>

Fuente: Monografía de Salamá B. V. Segeplan. 2002

## **L) Economía**

### **a) Agrícola**

Es el sector que absorbe la mayor parte de la población del municipio, la tierra en su mayoría es de vocación forestal, pero los habitantes para subsistir se dedican a la agricultura, en el valle de los cultivos intensivos son tomate, chile pimiento, pepino, elote dulce.

### **b) Pecuario:**

En las comunidades del municipio se dedican a la crianza del ganado de engorde y muy poco al ganado lechero, en el área sur se dedican a la crianza de marranos y aves de corral.

### **c) Forestal**

En la parte alta del municipio la tierra es de vocación forestal, contando con bosques naturales de pino, los que en la actualidad están en extinción por las talas rasas y los incendios forestales, esto contribuye a que la masa boscosa cada día sea menos, haciendo los suelos susceptibles a la erosión eólica e hídrica, frágiles y de limitada productividad agrícola.

### **d) Industria y Maquila**

No se registran datos de que funcione alguna industria o maquila dentro del municipio, pero se tiene potencial humano para realizar este tipo de trabajo ya que cuenta con personas capacitadas en la elaboración de prendas de vestir que han sido capacitadas por el Instituto Técnico de

Capacitación y Productividad INTECAP, dándole oportunidad a la mujer.

**e) Agroindustria**

La potencialidad de aumentar la producción de cultivos que puedan ser sometidos a procesamiento agroindustrial (espárragos, maíz dulce, etc.), puede atraer inversionistas. A nivel casero se conocen técnicas de conservación y procesamiento de productos vegetales, que dan un valor agregado a los productos y aumentan los ingresos monetarios. Se menciona la elaboración de aceites vegetales (aguacate y semilla de zapote), curtidos de legumbres en vinagre o limón y la fabricación de caramelos de morro, elaboración casera de jaleas y almíbares y mantequilla de maní.

**f) Minería y actividades extractivas**

En el municipio se localizó un banco de arcilla de buena calidad, localizada en el área sur de la aldea de Chilascó, los minerales de Anfíboles, en la comunidad de El Zapote, Carbón, en la comunidad de Vega Larga, y Granate que se encuentra en proceso de afloramiento. De estos productos, el que se explota es la arcilla, utilizada en la elaboración de tejas, ladrillos, cómales y ollas.

**g) Artesanías**

En las comunidades de Chilascó, Niño Perdido, Unión Barrios se dedican a la elaboración de canastos, el material utilizado es obtenido del Cerro Quizás, y en las comunidades de Trapiche de agua, elaboran ollas,

cómales, tejas y ladrillos de barro, en la cabecera departamental tejidos de algodón, jarcia, muebles de madera e instrumentos musicales, productos de palma y de hojalata, cerería, petates de tul y cohetería.

**i) Turismo**

Existe un potencial para la promoción del ecoturismo, entre los lugares turísticos está El Salto de Chilascó, Las Cataratas del Chupadero, la Iglesia Católica de San Mateo Apóstol construida poco mas o menos en el año de 1565, el templo a Minerva, el Cerro de la Santa Cruz, el río de agua caliente y sulfurosa, ubicado en la aldea La Canoa. y sitios arqueológicos como Las Figuras Pachalum, San Jacinto, Tzalcam y Xeococ, dentro de sus tradiciones está el baile folklórico los Moros y Cristianos, y del venado se caracteriza también los mazates que danzan con música de tamboron y tun.

**h) Hotelería**

En el área urbana existen ocho hoteles que brindan al visitante comodidad, seguridad e higiene, las habitaciones cuentan con baño privado, servicio de televisión y cable, y el precio por alquiler de habitación no es alto, alguno de ellos ofrece servicio de restaurante.

## **Capitulo 3**

### **Descripción del trabajo de campo.**

El desarrollo de la investigación se realizó en la Coordinación Técnico Administrativa, del MINEDUC, Distrito escolar 15-01-03 con sede en Salamá Baja Verapaz, para lo cual se contó con el apoyo del Coordinador Técnico Administrativo y del Técnico Pedagógico, dentro de las primeras actuaciones a desarrollar están:

- Visita a la sede municipal de la Coordinación,
- Dialogo con el personal Administrativo: ( CTA y TP)
- Entrevistas no al personal Administrativo y técnico de la Coordinación, para la determinación de actuaciones dentro de la Institución.
- Entrevistas no estratificadas ( al azar) dirigida a los visitantes de la Coordinación, para la determinación de posibles problemas dentro de la institución
- Reuniones de trabajo con el personal administrativo para la determinación de la realización de talleres y la realización del FODA institucional.

#### **3.1. Análisis de la institución. ( FODA)**

Para la realización del análisis interno de la institución se ha realizado un taller el cual se complemento con la observación física de la institución, en donde los docentes y directores de los distintos establecimientos educativos participantes realizaron sus aportaciones los cuales están contenidos en la siguiente descripción:

- **Las Fortalezas:** Están constituidos por todos aquellos aspectos importantes que benefician de manera positiva las actuaciones de la institución, es por ello en este sentido lo constituye el que el Coordinador Técnico y el Técnico Pedagógico es personal académicamente profesional y ampliamente capacitados para realizar sus labores; y el contar con las herramientas tecnológicas acordes a lo que la modernidad exige. Permitiéndoles realizar su trabajo dentro de los estándares requeridos por el MINEDUC.
- **Oportunidades:** Son aspectos positivos que facilitan el poder desarrollarse inter institucionalmente y que facilitan los logros a corto mediano o largo plazo para el que hacer institucional, en tal sentido se puede indicar que para la Institución, lo constituyen las buenas relaciones con instancias gubernamentales y ONGs las cuales colaboran en la formación profesional del personal; tanto en el ámbito académico, de manejo de tecnología y condiciones actitudinales.
- **Dentro de las debilidades** En este ámbito se puede mencionar que: la Coordinación no cuenta con edificio propio, y acorde a las necesidades ambientales, para el desarrollo de las actividades cotidianas como lo indica las políticas del MINEDUC. Otra condición observada lo constituye que el personal no guarda la armonía laboral, el compañerismo, en donde se practiquen los principios y valores sociales, que sirvan de ejemplo a todo aquel componente social que tenga relación con los mismos (alumnos, personal docente, y comunidad en general) que permitan realizar las actuaciones como un equipo de trabajo, y con calidad.
- **Amenazas:** se observó que dentro de las instalaciones donde se ubica la Coordinación Técnico Administrativa del distrito, se localizan otras instituciones no educativas que interfieren con las buenas actuaciones de

ésta, debido al ruido, al polvo, y a la aglomeración de personas que los visitan, esto internamente dentro del edificio. Fuera de él, la cercanía del Mercado la Terminal, el hospital Nacional, el IGSS, el INACIF, la parada de buses entre otros. Institucionalmente, la falta de apoyo secretarial y de un administrativo, que no permite prestar un servicio de calidad

Para una mejor apreciación de los resultados obtenidos en el taller participativo con personal del Distrito 15-01-03 con respecto a diagnóstico institucional mediante el la técnica del FODA, se muestra el siguiente cuadro:

**Cuadro No.7**  
**FODA Institucional. CTA- Distrito 15-01-03**

Fortaleza	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer una computadora</li> <li>• Contar con un personal capacitado para la atención a los docentes</li> <li>• Contribuir con el proceso de formación de nuevos profesionales con la aceptación de practicantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar habilidades, destrezas y conocimiento al utilizar la computadora</li> <li>• Proporciona al personal docente información actualizada</li> <li>• Apoyo institucional de PLAN y la Municipalidad.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonido desagradable de los camiones que se estacionan frente de la oficina de la institución</li> <li>• Infraestructura en regulares condiciones</li> <li>• Cuenta con el mínimo mobiliario</li> <li>• Servicio de internet irregular</li> <li>• No se cuenta con la identificación correspondiente de la institución</li> <li>• No se cuenta con recursos audiovisuales</li> <li>• Falta de apoyo secretarial</li> <li>• Problemas entre docentes</li> <li>• Muy pocas capacitaciones</li> <li>• Falta de comunicación entre docentes</li> <li>• Pocas relaciones entre docentes</li> <li>• No participan todas las escuelas en actividades programadas</li> <li>• No hay cumplimiento de horarios de trabajo de algunos docentes</li> <li>• No cuenta con edificio propio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El medio ambiente donde esta ubicada la institución es contaminado</li> <li>• Ingreso de transporte pesado al predio de la institución</li> <li>• No atender con eficiencia y brindar atención por falta de apoyo secretarial y administrativo.</li> </ul>

Fuente: Investigación propia en base a taller participativo.

### **3.2. Planteamiento del problema.**

El progreso de la sociedad, el modernismo y la propia evolución del ser humano ha conllevado a que éste pierda el sentido de la vida. Hoy nuestra sociedad moderna, no promueve la vida feliz sino una vida cómoda. Esto hace muy complejo la convivencia armónica y en paz. Es decir que la sociedad hoy tiene un conflicto de valores. Es un conflicto dentro de si mismo y para con los demás.

Hoy día, la sociedad se enfrenta a una conflictividad Interior, a la desvalorización personal, a la frustración, nada es posible ante esta sociedad materialista y desinteresada por el verdadero sentido de la vida.

Somos llevados en el curso de la vida; nos limitamos a buscar el mejor acomodo sin preocuparnos por los demás. Una muestra elocuente es el proceso que lleva a muchos jóvenes de la escuela al paro y de ahí a la evasión drogada o a la delincuencia, a los mayores al materialismo y a la deshumanización. Estamos viviendo un mundo de las mil posibilidades, mermadas.

El hombre de hoy contempla en su conciencia un gran vacío de valores, no es posible separar la crisis de valores de la crisis social.

Los valores, propician el auto desarrollo personal, a ser mejor cada día, a servir a la sociedad, a su familia, en la profesión y en la sociedad; Claro esta, es lamentable, que debido a las circunstancias que se le plantean en la vida del ser humano, estos no se practican es su totalidad.

La falta de práctica de los valores afecta en primer lugar a la persona como individuo que nace de la unión de dos personas y que a lo largo de su vida va desarrollándose hasta lograr su realización plena. La familia es la base de la inculcación y vivencia de valores, que luego el individuo concientizado a través de su formación ( en la escuela) , se proyecta a la sociedad; que reclama de él una persona íntegramente desarrollada. Pero si no practica los valores tiene sus graves consecuencias como lo es la desintegración familiar con todas sus repercusiones, y por eso se da una transculturación de valores de otras culturas y las propuestas de anti valores a través de los medios de Comunicación.

La practica de valores, fortalece la armonía de una sociedad, en todo ambiente donde se desarrolle el ser humano, es decir, la familia, la escuela, la iglesia, el trabajo, y los ámbitos e económicos, sociales, culturales y deportivos, es por ello importante el difundir su conocimiento y practica de los mismos.

Dentro del desarrollo del FODA institucional, se pudo determinar que la falta de práctica de estos, afecta la buena convivencia y el trabajo en equipo de la institución, y por ende el prestar un servicio de calidad, a quienes lo demandan. Es por ello que se plantea el problema “La falta de práctica de los valores en los docentes del Distrito Escolar No. 15-01-03, del municipio de Salamá, Baja Verapaz”.

### **3.3. Metodología y técnicas utilizadas**

Para el abordaje institucional y posterior implementación prepositiva se desarrollo en primera lugar una observación dirigida para obtener una apreciación de la misma en todo su entorno, posteriormente se propicio un acercamiento con el personal administrativo de la institución( CTA y TP ) logrando identificar con los mismos los principales problemas que se suscitan en la institución; de dicha actuación se considero el desarrollar un taller para la elaboración de un FODA institucional, que mostrara a detalle la problemática de la misma. Dicha actividad fue participativa en la que se logro la participación del CTA, del TP, de algunos Directores de establecimientos educativos a nivel de muestreo. Con quienes se determino la necesidad de la realización de un taller con Directores y maestros del nivel primario y pre-primario, así mismos se prepara dos boletas dirigidas a los docentes para lograr determinar el grado de practica de los valores, del conocimiento que se tiene sobre los mismos, y de la necesidad de su practica cotidiana.

Para dicho taller se ha contado con la aprobación y convocatoria de parte del CTA. Propiciando por parte del practicante la coordinación las instalaciones y logística debida.

En el desarrollo del taller se abordo la realización del FODA y se traslado a los docentes las dos boletas (encuestas) para obtener información del grado de conocimiento y practica de los valores.

Posteriormente a dicho taller, se desarrollo un segundo taller, en donde el tema fue “La practica de valores en la actividades docentes del Distrito 15-01-03 de Salamá, Baja Verapaz

### 3.3.1 Objetivos

#### A) Objetivo General.

Fortalecer la practica de valores en la vida personal, familiar, social y laboral del personal del Distrito Escolar No. 15-01-03, del municipio de Salamá, B. V . Logrando una educación de calidad en beneficio de la sociedad guatemalteca.

#### B) Objetivos específicos.

- Sensibilizar la importancia de practicar los valores en el desarrollo de las actividades docentes del Distrito Escolar No. 15-01-03, del municipio de Salamá, B.V.
- Fortalecer la practica de los valores en la vida cotidiana, donde se desarrollan los docentes.
- Implementar una guía a manera de propuesta de los valores y principios que el personal del Distrito, debe de desarrollar en sus actividades.

### 3.3.2 Población

La presente investigación se desarrolló con un total de 87 docentes del nivel primario y 22 docentes del nivel pre-primario, sumando un total de 30 escuelas del nivel primario y 22 del nivel pre primario.

### 3.3.3. Sujetos

Los sujetos del presente estudio son los directores de los centros educativos, como responsables del trabajo de equipo de las escuelas, lo docentes, quienes tienen a su cargo el impartir el saber a la población, los estudiantes como beneficiarios del proyecto, padres de familia y población en general.

### 3.3.4. Muestra

Para la presente investigación se ha considerado el cien por ciento de docentes y directores de los distintos establecimientos educativos del distrito 15-01-03 del municipio de Salamá, Baja Verapaz.

### 3.3.5. Técnicas de investigación

Para el desarrollo del presente de implemento el método científico, en sus fases como lo es el de la observación, ( de la institución y de sus actuaciones, la indagación ( mediante la realización de preguntas a los participantes institucionales,) el análisis, ( vaciado de información recolectada mediante boletas) y la interpretación de los resultados.

### 3.3.6. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en el presente estudio que han permitido el poder desarrollar una adecuada interpretación han sido los siguientes:

Ficha de observación: el cual ha permitido poder determinar la condición física actual de la institución, así como las actuaciones que dentro de la misma se desarrollan.. Este instrumento permitió observar todos los procesos y elementos que interactuaron e interactúan en el establecimiento en el cual se desarrolló la investigación

Los cuestionarios, los que han permitido recolectar información de primera fuente. . Previo a su aplicación se llevó a cabo su respectiva validación.. Este instrumento de medida permitió obtener información clara y precisa. A través de la misma se incluyeron una serie de preguntas, enfocadas a establecer los factores que más inciden en la

falta de practica de los valores dentro de los establecimientos educativos y con la comunidad.

### 3.3.7. Alcances y limites

El municipio de Salamá, Baja Verapaz en el campo de la Educación esta formada por una Coordinación Técnica Administrativa que a su vez se divide en cuatro Distritos Escolares; como lo son el Distrito Escolar No. 15-00-00, el Distrito Escolar No. 15-01-01, el Distrito Escolar No. 15-01-02 y el Distrito Escolar No. 15-01-03.

El Distrito Escolar No. 15-00-00 cubre los Establecimiento de Educación Media, tanto Oficiales, Privados y por Cooperativa. Los Establecimientos Oficiales son 23; los Establecimientos Privados son 50 incluyendo PP., Primaria, Básico y Diversificado; los Establecimientos por cooperativa son 04; haciendo un total de 77 establecimientos.

El Distrito Escolar No. 15-01-01 que cubre Establecimientos Oficiales del Nivel PP. y Primaria. El Nivel PP. son 27 Establecimientos atendidos por 77 docentes y el Nivel Primario son 34 Establecimientos atendidos por 247 docentes.

El Distrito Escolar No. 15-01-02 que cubre Establecimientos Oficiales del Nivel PP y Primaria. El Nivel PP. son 18 Establecimientos atendidos por 20 docentes y el Nivel Primario son 34 Establecimientos atendidos por 150 docentes.

El Distrito Escolar No. 15-01-03 que cubre también Establecimientos Oficiales del Nivel PP. y Primario. El Nivel PP. son 09 Establecimientos

atendidos por 12 docentes y el Nivel Primario son 21 Establecimientos atendidos por 120 docentes.

A los docentes del Distrito Escolar No. 15-01-03 del municipio de Salamá, Baja Verapaz, tanto del Nivel PP. y Primario se capacitaran en medio día sobre “la falta de practica de los valores”, reuniéndose los docentes en el salón general de la Escuela Normal, de Salamá, B.V., de las ocho de la mañana a las doce del medio día.

### **3.4. Presentación y análisis de resultados.**

Resultado de la aplicación de instrumentos.

En la tercera semana de la práctica supervisada dirigida se diseñó el instrumento del cuestionario para los estudiantes, docentes y director del Centro Educativo Colegio Particular Mixto “Zamaneb.”

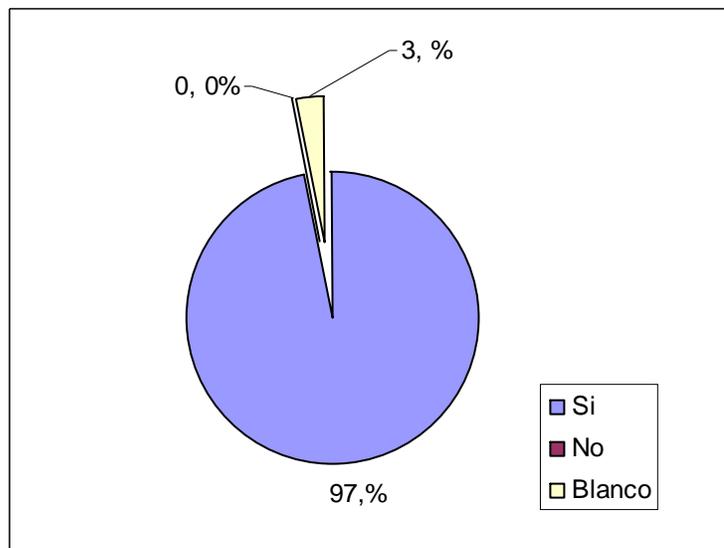
La cuarta semana se validó y se aplicó la encuesta a través los instrumentos diseñados para los actores mencionados anteriormente. Cuyos resultados fueron los siguientes.

Resultados de la encuesta aplicada a los docentes del  
Distrito 15-010-03

**Pregunta No. 1**

Conoce los principios y valores?

Alternativa	Resultado	%
Si	97	97%
No	0	0%
Blanco	3	3%



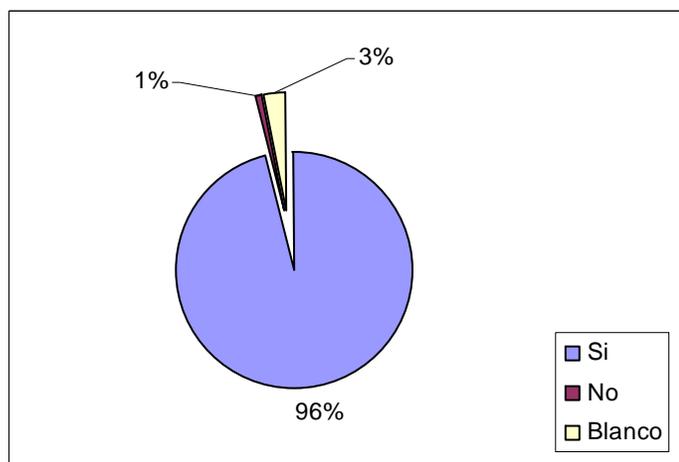
Fuente: Elaboración Propia

De los 100 docentes encuestados, el 97 % tienen conocimiento sobre los principios y valores, lo que demuestra que en algún momento de su vida han sabido sobre los mismos, como elemento primordial para la convivencia en armonía en sociedad.

## Pregunta No. 2

Considera que es fundamental la practica de principios y valores?

Alternativa	Resultado	%
Si	96	96%
No	1	1%
Blanco	3	3%



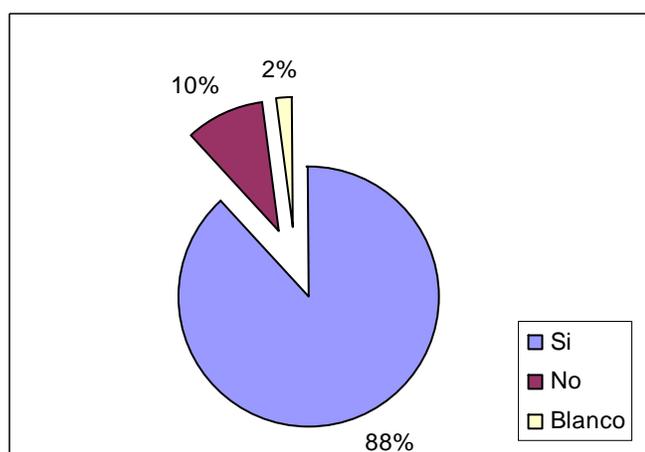
Fuente: Elaboración Propia

De los docentes encuestados, el 96 % considera importante la puesta en practica en la vida cotidiana, los principios y valores, ya que con ellos se puede formar de manera correcta la persona, permite enseñar buenos comportamientos y conductas en la sociedad, permite minimizar la delincuencia, mejora el reraconamiento con el ambiente, se vive en paz, y permite desarrollarse al ser humano en una vida mejor, en paz y armonía con todo lo que le rodea.

### Pregunta No. 3

Considera que hay pérdida de valores entre docentes?

Alternativa	Resultado	%
Si	88	88%
No	10	10%
Blanco	2	2%



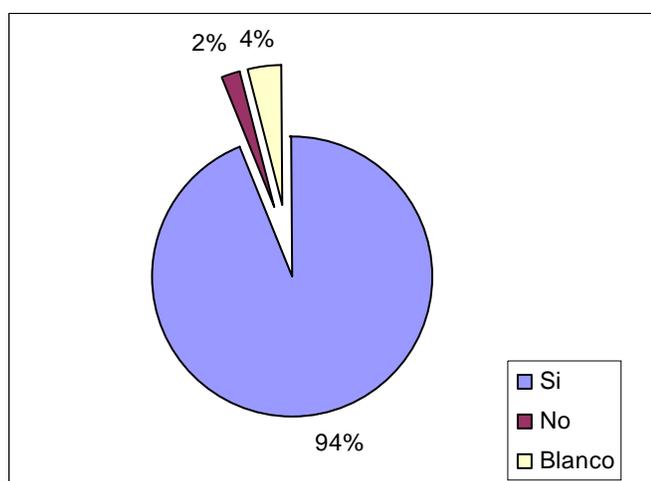
Fuente: Elaboración Propia

Al momento de ser encuestados, el 88% de los docentes indicaron que existe pérdida de valores en la sociedad, el 10% considera que no y un 2% se abstuvo de dar su respuesta, lo que evidencia que actualmente la sociedad se ha desvalorizado, lo que conlleva a la desarmonización en sociedad y con lo que rodea al ser humano, dando paso a una vida materialista y sin el sentido e importancia que tienen los aspectos sociales y humanos de la sociedad.

#### Pregunta No. 4

Usted cree que hay factores que influyen en la falta de practica de valores?

Alternativa	Resultado	%
Si	94	94%
No	2	2%
Blanco	4	4%



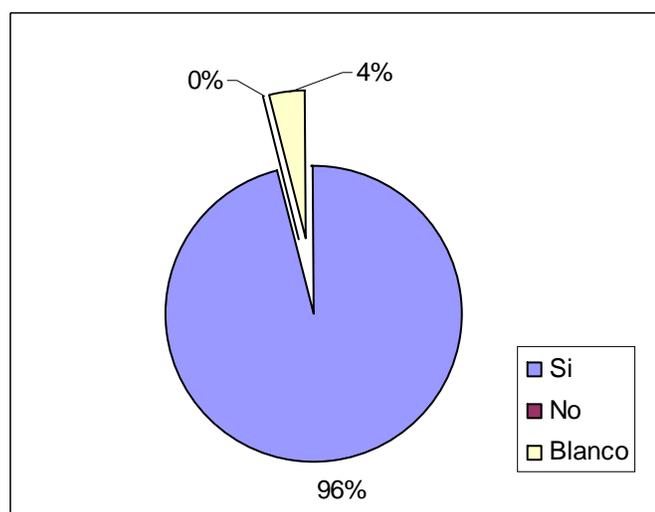
Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de docentes encuestados, el 94% indica que efectivamente hay factores que influyen en la falta de practica de valores, un 2% respondió que no y un 4% se abstuvo de emitir su respuesta. Quienes indicaron que si, argumentaron que dentro de esos factores se pueden menciona: la falta de amor en el hogar, la desintegración familiar, el materialismo , el consumismo, la tecnología, la influencia de los medios de comunicación, especialmente la televisión y los servicios de cable, la trans-culturización entre otros.

### Pregunta No. 5

Considera usted que la pérdida de valores tienen consecuencias negativas?

Alternativa	Resultado	%
Si	96	96%
No	0	0%
Blanco	4	4%



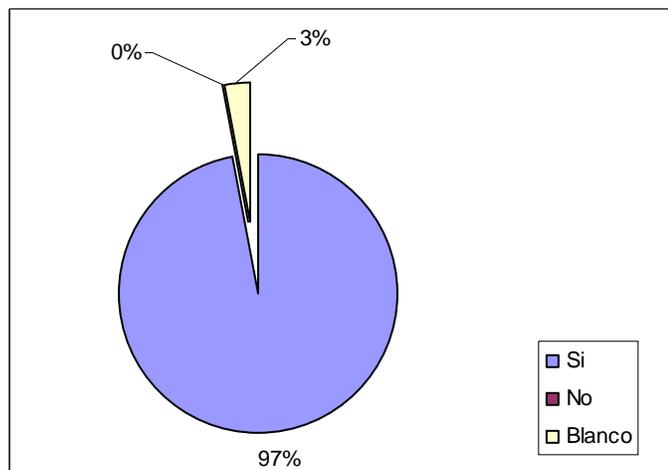
Fuente: Elaboración Propia

El 96% de los docentes del distrito 15-01-03 considera que la pérdida de valores tienen consecuencias negativa, y el 4 % considera que no. Al considerar las posibles causas, los docentes han indicado que se pueden mencionar las siguientes: incremento de la delincuencia, pérdida del humanismo, desintegración familiar, irrespeto a la vida, formación de malos hábitos y comportamiento en la sociedad, irrespeto hacia los demás cambio de forma de vida, pérdida de la dignidad humana, discriminación, todo ello conlleva a una sociedad deshumanizada e irresponsable con los aspectos positivos de la vida y convivencia en sociedad y con la naturaleza.

### Pregunta No. 6

Cree usted que desde la familia se deben de practicar los valores?

Alternativa	Resultado	%
Si	97	97%
No	0	0%
Blanco	3	3%



Fuente: Elaboración Propia

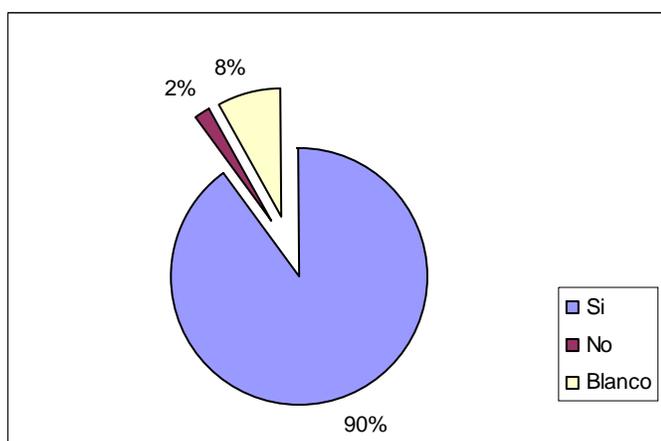
Al ser consultados los docentes, el 97% considera que la familia es la base fundamental de la sociedad por lo que es importante que sea esta la principal impulsora de los valores, el 3% indicó que no y que le corresponde a la sociedad en general la que debe proponerse practicar los valores en todas las actividades del ser humano.

La práctica de valores en la familia permite una vida en armonía, con respeto a toda la humanidad y al ambiente que rodea a la familia, escuela, iglesia, sociedad, comunidad y ambiente natural.

### Pregunta No. 7

Considera usted que el testimonio influye en la practica de valores de sus alumnos?

Alternativa	Resultado	%
Si	90	90%
No	2	2%
Blanco	8	8%



Fuente: Elaboración Propia

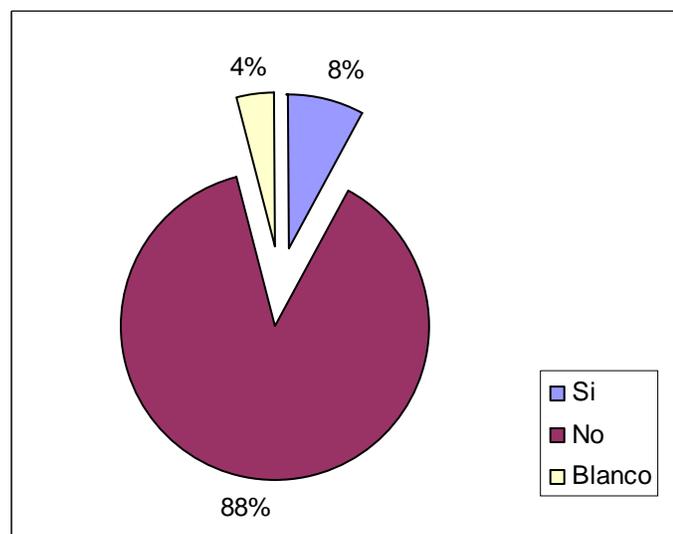
Al ser consultados los docentes el 90% indica que influye en la práctica de valores el testimonio ( el ejemplo ), indicando que es mejor el ejemplo para que este se impregne de mejor manera en la vida del estudiante y no únicamente con teoría. Un 2% de los docentes indicaron que no es importante y un 8% se abstuvo de emitir su respuesta.

El testimonio es mejor que mil palabras, dice un proverbio árabe, y efectivamente con el ejemplo se enseña de mejor manera cualquier aspecto de la vida, recordándose este durante toda la vida del ser humano.

### Pregunta No. 8

Cree usted, que la práctica de valores se debe realizar son en el hogar y en la escuela?

Alternativa	Resultado	%
Si	8	8%
No	88	88%
Blanco	4	4%



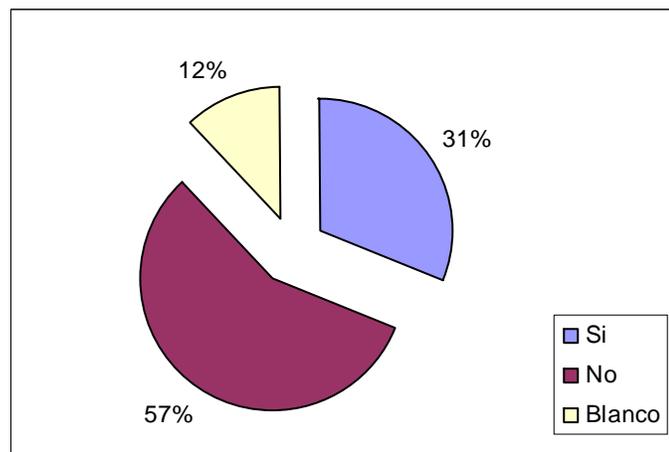
Fuente: Elaboración Propia

La grafica anterior evidencia que los docentes consideran en un 88% que no solo en el hogar y la escuela debe ponerse en práctica los principios y valores, indicando que deben desarrollarse en cualquier ámbito de la vida del ser humano, en todo momento, ya que permite la convivencia armoniosa, aunque consideran que es una responsabilidad principalmente de la familia, fortaleciéndose en la escuela, también en la iglesia, y en toda convivencia social.

### Pregunta No. 9

Considera usted que la practica de valores se da en el ambiente económico y político?

Alternativa	Resultado	%
Si	31	31%
No	57	57%
Blanco	12	12%



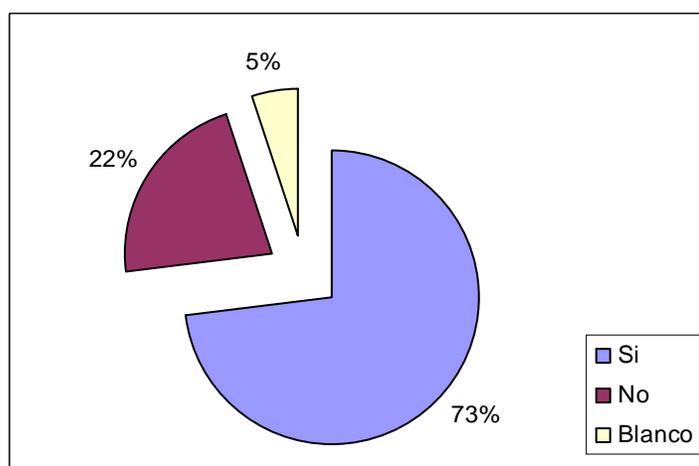
Fuente: Elaboración Propia

Al ser consultados los docentes estos indican en un 31% que si se practican los valores, el 57 % consideran que no y un 12% se abstuvo de dar su respuesta, al observar la grafica se puede determinar que debido a los intereses personal, el materialismo, la ambición, el poder , la riqueza que desean poseer las personas, estas no cultivan ni ponen en practica en su mayor parte los valores que permiten una adecuada convivencia social, y que la practica de ello construye una mejor sociedad.

### Pregunta No. 10

Cree usted, que la practica de valores se deben dar en todas las dimensiones de l vida?

Alternativa	Resultado	%
Si	73	73%
No	22	22%
Blanco	5	5%



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la interrogante anterior demuestran que el 73% de los docentes consideran que la practica de valores deben darse en todos los ámbitos de la vida, el 22% considera que no considerando esto que en donde deben ponerse en practica es en la escuela, la iglesia y la familia, pero que en aspectos económicos o políticos no, y el 5% se abstuvo de dar su respuesta.

Lo anterior evidencia que aun en los docentes debe de fortalecerse el conocimiento de los valores en todos los ámbitos por lo que es importante dar a conocer y fortalecer las diferentes divisiones que se hacen de los mismos, el conocimiento, la forma y el lugar donde cada uno de ellos deben de practicarse y lograr con esto una mejor calidad de vida en armonía con todo el ámbito que rodea a la persona.

## **Análisis general:**

La practica de los valores en todos los ámbitos de la vida del ser humano permiten desarrollar una sociedad estable, armoniosa y en paz, Los valores son aquellos suficientemente seguros y defendibles más allá de las circunstancias y las creencias propias de cada persona que se cultivan en la familia, en la iglesia, en la escuela, y en todas las actividades sociales, no importando, situación económica, social, cultural, geográfica o en el tiempo. Es por ello que se les denomina valores universales.

Son universales por que su cumplimiento es altamente deseable para todos, en todo tiempo y lugar, por ejemplo, los valores fortalecen a la preservación y conservación del ambiente, así también son la base fundamental de lo contenido y expresando en la Declaración de los Derechos Humanos. Tales como: respeto, tolerancia, paz, libertad, igualdad, responsabilidad, etc. Todo esto es deseable porque dignifica a la persona y procura la armonización de la humanidad.

Hoy en día se ha podido evidenciar cuales son las principales causas y consecuencias de la perdida de los valores, tal y como proporciono resultados la encuesta pasada a los docentes del Distrito Educativo 15-01-03 de Salamá baja Verapaz, en donde se determino que estas son:

Causas: Conflictos familiares, desatención de los hijos, divorcios, situación económica, deserción escolar, desobediencia, drogadicción, la falta de practica de esto en la familia, en la escuela y en la iglesia principalmente.

Consecuencias: Desintegración familiar, surgimiento de bandas, -prostitución, embarazos prematuros y no deseados, robos,- transculturación,- abortos en jóvenes a temprana edad,- relaciones sexual promiscuas, rebeldía, delincuencia juvenil y común, irrespeto a la vida , a la naturaleza y al buen comportamiento.

## **Capítulo 4**

### **Marco propositivo**

#### **4.1. Nombre del proyecto o propuesta**

“Guía para el fortalecimiento de los valores en los centros educativos del Distrito 15-01-03”

#### **4.2. Identificación del problema**

Nuestro sistema de vida en sociedad, tiene una serie de parámetros consejeros que son los valores. El ser humano no sabe vivir sin estos parámetros por lo cual en su ausencia los sustituye con cualquier sistema de pensamientos o por directrices de alguna autoridad. Por eso la búsqueda instintiva de personas que conduzcan las masas sociales por un camino adecuado a sus necesidades y bajo sus preceptos filológicos.

Estos preceptos o Los valores pueden ser clasificados de muchas formas, de acuerdo a su radio de acción: Íntimos, personales, familiares, grupales, sociales, nacionales, internacionales, universales, humanos, divinos, naturales, etc.

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos,

convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano. Uno de los objetivos del presente trabajo es determinar una jerarquía de valores personales, íntimos y sociales para practicar y difundir.

Sin asumir posturas inadecuadas sino propositivas, es necesario reconocer una realidad: en gran medida el comportamiento de la sociedad indica que se están dejando de practicar los valores morales, y en cambio se desarrollan otros que podemos llamar antivalores, lo cual mina o denigra las relaciones humanas. Las causas pueden ser diversas y combinadas, como: el egoísmo excesivo, la influencia de algunos medios de información, conflictos familiares, padres irresponsables en la crianza de sus hijos, presiones económicas, pobreza, etc.; pero sobre todo el funcionamiento de un Sistema Educativo desvinculado de las necesidades actuales de la sociedad armoniosa. Sin embargo, la formación escolar debe ser el medio que conduzca al progreso y a la armonía de toda nación; por ello, es indispensable que el Sistema Educativo Nacional, concretamente, renueve los currículos y las prácticas educativas de todos los niveles otorgando prioridad al ámbito problemático referido.

El proceso de desvalorización siempre ha estado presente en todos los tiempos y civilizaciones; empero no tan acentuadamente como en la actualidad. Aunque todavía existen personas que revelan una gran calidad humana, es decir, que asumen las normas universales de toda sociedad, tales como la responsabilidad, la humildad, la honradez, la solidaridad, el respeto, entre otras; la mayor parte de la población reproduce lo opuesto: la negligencia, el engaño, la agresividad, la envidia, etc. Sobran los ejemplos cotidianos que pueden comprobar esta aseveración con respecto a la pérdida de valores y la práctica de los antivalores en la actual sociedad.

### **4.3. Descripción del proyecto**

El proyecto consiste en la formulación e implementación de una guía de orientación y fortalecimiento de la práctica de los principios y valores que todo docente debe desarrollar en sus actividades educativas, para con los estudiantes y con la comunidad donde interviene, en su familia y en toda actividad que realice en la sociedad o con el medio que lo rodee.

### **4.4. Justificación**

El proceso de desvalorización siempre ha estado presente en todos los tiempos y civilizaciones; empero no tan acentuadamente como en la actualidad. Aunque todavía existen personas que revelan una gran calidad humana, es decir, que asumen las normas universales de toda sociedad, tales como la responsabilidad, la humildad, la honradez, la solidaridad, el respeto, entre otras; la mayor parte de la población reproduce lo opuesto: la negligencia, el engaño, la agresividad, la envidia, etc. Sobran los ejemplos cotidianos que pueden comprobar esta aseveración con respecto a la pérdida de valores y la práctica de los antivalores en la actual sociedad, es por ello que el proyecto contempla rescatar esos valores que se pueden considerar que si bien se conocen están dormidos o no se practican en la sociedad.

## **4.5. Objetivos del proyecto**

### **A. General:**

- Fomentar y fortalecer el conocimiento y practica de principios y valores, entre los docentes y la comunidad educativa del distrito 15-01-03 del municipio de Salamá Baja Verapaz.

### **B. Específicos:**

- Mejorar el reracionamiento entre docentes y la comunidad educativa del Distrito.
- Contribuir a la formación etica de los docentes en el desarrollo de sus actividades educativas dentro de la comunidad educativa y en la sociedad en general.
- Proveer a los docentes del Distrito 15-01-03 de una herramienta pedagógica que les permita conocer, fortalecer y fomentar la práctica de los valores en su comunidad.

## **4.6. Metodología de la implementación**

- El proyecto se desarrolla mediante la implementación de una serie de talleres en el cual se traslada a los docentes los principios y valores que deben de poner de manifiesto en el ejercicio de sus actividades educativas, en la comunidad, y dentro del grupo de trabajo. Dichos talleres se realizan con un enfoque de acción – participativa.
- Al finalizar los talleres se extrae de los docentes mediante una boleta, el grado de conocimiento de los mismos y la importancia que le otorgan a cada uno de los valores desarrollados.
- Replicación de talleres a inicio de cada ciclo lectivo del Sistema Educativo Nacional.

## 4.7. Fases

La propuesta contempla realizarse en 4 fases: Esto permite cierta flexibilización en el desarrollo, ejecución y la obtención de los resultados esperados; el cual es necesario dado el ajuste que hay que hacer al acoplarlo en las actividades educativas a lo largo del ciclo escolar en el Distrito Escolar 15-01-03 y en distintos establecimientos educativos.

Cada Fase se constituye en actividades precisas a realizar, las cuales se describen en el cuadro siguiente:

**Cuadro No. 8**  
**Fases del proyecto**

<b>Fase No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable / lugar</b>
1	Concientización	Desarrollo de charlas y capacitaciones que serán claves para crear en los docentes la cultura de equipo y de desarrollo laboral con armonización y humanidad. Así como de congraciamiento con el medio en el que se desarrolla la actividad educativa.	2 talleres. ( 15 días )	CTA, TP y Epesista .
2	Negociación	Conjunto de actuaciones que las autoridades educativas del distrito realizan con todo el personal bajo su cargo ( directores y docentes de los distintos centros educativos del Distrito)	8 días ( duración de la convocatoria)	CTA, TP y Epesista .
3	Implementación	Conlleva la realización de los talleres propiamente dichos con el contenido programático de los mismos ( conjunto de principios y valores a desarrollar con los docentes )	2 Talleres ( lo que dure la realización de los mismos.	CTA, TP y Epesista . y directores y docentes del Distrito.
4	Monitoreo, evaluación y retroalimentación	Destacar los aspectos positivos y negativos de la propuesta, tanto en su desarrollo como en sus resultados	1 Taller de monitoreo al inicio del nuevo ciclo escolar.	CTA- TP y directores y del Distrito.

Fuente: Elaboración propia

#### **4.8. Responsables**

La presente investigación y propuesta se desarrolló bajo la responsabilidad del Epesista, y la implementación de la misma bajo la responsabilidad del Coordinador Técnico Administrativo y el Técnico Pedagógico, quienes coordinador la realización con los Directores de los distintos centros educativos del Distrito.

#### **4.9. Análisis de participantes.**

Para desarrollo de la propuesta se contó con la participación activa de Directores y Docentes de los distintos centros Educativos del Distrito 15-01-03 de Salamá Baja Verapaz., quienes desde un inicio mostraron buena voluntad de participar activamente en el mismo por lo que se puede indicar que todos han sido aliados del proceso en mención.

Los beneficiarios directos de la puesta en marcha de la propuesta son todos los integrantes de la comunidad educativa del distrito escolar 15-01-03 compuesta por:

- 87 docentes del nivel primario
- 23 docentes del nivel pre-primario.
- 2000 estudiantes del nivel primario
- 360 estudiantes del nivel pre-primario
- padres de familia y comunidad. De ( 30 escuelas del nivel primario y 22 centros del nivel pre-primario)

#### 4.10. Cronograma de actividades

La realización de la investigación conllevo un aproximado de tres meses calendario dentro del cual se desarrollo diversas actividades con el propósito de desarrollar la propuesta de intervención dichas actividades son las siguientes:

- Observación de la institución.
- Desarrollo de la practica directa.
- Formulación de la propuesta de intervención
- Desarrollo del Documento de propuesta final.

Todo lo anterior se pude observar en el cuadro siguiente:

**Cuadro No. 10**

**Actividades a Desarrolladas en la Práctica Profesional Dirigida.**

No.	Actividades	Año 2012											
		Sept.		Oct.				Nov.				Dic.	
		Semana		Semana				Semana				Semana	
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
1	Presentación, entrevista con el CTA y DT del Distrito 15-01-03												
2	Observación a la Institución.												
3	Practica Directa. ( colaboración y orientación a docentes del distrito)												
4	Entrevista a docentes que visitan la oficina de la Coordinación												
5	Realización del Diagnostico Institucional.												
6	Convocatoria a Docentes para la realización de Talleres.												
7	Capacitación y realización del FODA con docentes del Distrito.												
8	Capacitación sobre Valores.												
9	Realización del Informe Final y Propuesta de apoyo.												
10	Entrega del Documento Final.												

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.11. Resultados esperados.**

Con la puesta en marcha de la propuesta se espera un cambio de actitud del personal docente del Distrito 15-01-03 conllevando a una mejora en las actuaciones laborales para con el grupo de trabajo, los alumnos, y todos aquellos integrantes de la comunidad educativa así como mejoras en los siguientes aspectos:

- Fortalecimiento en el conocimiento de los principios y valores.
- Fortalecimiento en la práctica de valores dentro de las escuelas del distrito.
- Fortalecimiento del conocimiento y práctica de valores en el estudiantado.
- Armonización y mejora en la convivencia del sistema educativo del Distrito.
- Que docentes, alumnos, padres de familia y comunidad educativa, tengan un cambio positivo de actitud y conducta. En beneficio de la vida en armonía, y en paz.
- Mejoramiento en la calidad de vida y de convivencia social en las generación actual y en la generaciones venideras

#### **4.12. Recursos.**

##### **A) Institucional.**

Instalaciones de la Coordinación Técnica Administrativa, del Distrito Educativo 15-01-03.

##### **B) Humanos.**

- Coordinador Técnico Administrativo
- Técnico Pedagógico.
- 87 docentes del nivel primario
- 22 docentes del nivel pre primario.

### C) Materiales

En la ejecución de la capacitación se ha utilizado los siguientes materiales:

- Trifoliales
- Cartulina
- Marcadores permanentes
- Hojas de Papel bond
- Papel periódico
- Equipo de proyección
- Computadoras
- Subrayadores

### 4.13 Presupuesto

**Cuadro No. 11**  
**Presupuesto estimado**

Descripción	Monto
Alquiler de Proyector Multimedia	Q200.00
Consumibles para impresora y encuadernado	Q. 500.00
Hojas de papel bond.	Q50.00
Marcadores	Q50.00
Otros	Q. 250.00
Pliegos de papel bond	Q50.00
Refrigerios	Q1,000.00
Reproducción de boletas	Q300.00
<b>Total</b>	<b>Q1,650.00</b>

Fuente: Elaboración propia

## **Capítulo 5**

### **Descripción del proceso de implementación o validación de la propuesta.**

El Para el proceso de implementación y validación de la propuesta conlleva una serie de actuaciones apegadas a los mecanismos de la metodología activa, misma que dio inicio mediante el proceso de observación de la Institución con la finalidad de poder tener conocimiento sobre las actuaciones o actividades que la misma desarrolla en relación a las actividades educativas.

Posteriormente se interactuó con el personal administrativo de la institución de quien se pudo obtener sus apreciaciones sobre la condición actual de la institución y un acercamiento inicial a la construcción del FODA.

Al momento de inserción en la Institución como estudiante de práctica se pudo tener mejor acercamiento con el personal administrativo y con el operativo, en este caso todos los docentes del Distrito de quienes se recogió varias apreciaciones.

El interactuar con el personal administrativo permite la construcción de un primer diagnóstico institucional, del cual se pudo determinar en primer término que una debilidad institucional es el trabajo en equipo, teniendo como causante la falta de práctica de valores institucionales y humanos; el cual se hace del conocimiento del personal de la Coordinación y se considera oportuno el desarrollo de un taller con todo el personal operativo de la misma, para lo cual se gira una convocatoria para el desarrollo de un taller en donde se obtiene información relevante, con relación a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas institucionales; en dicho taller se utiliza instrumentos como lo son el papelógrafo, con la metodologías como: la lluvia de ideas, el árbol de problemas, el mapeo, la ruta crítica, entre otras. En donde se constata que efectivamente el problema más importante del equipo de trabajo del

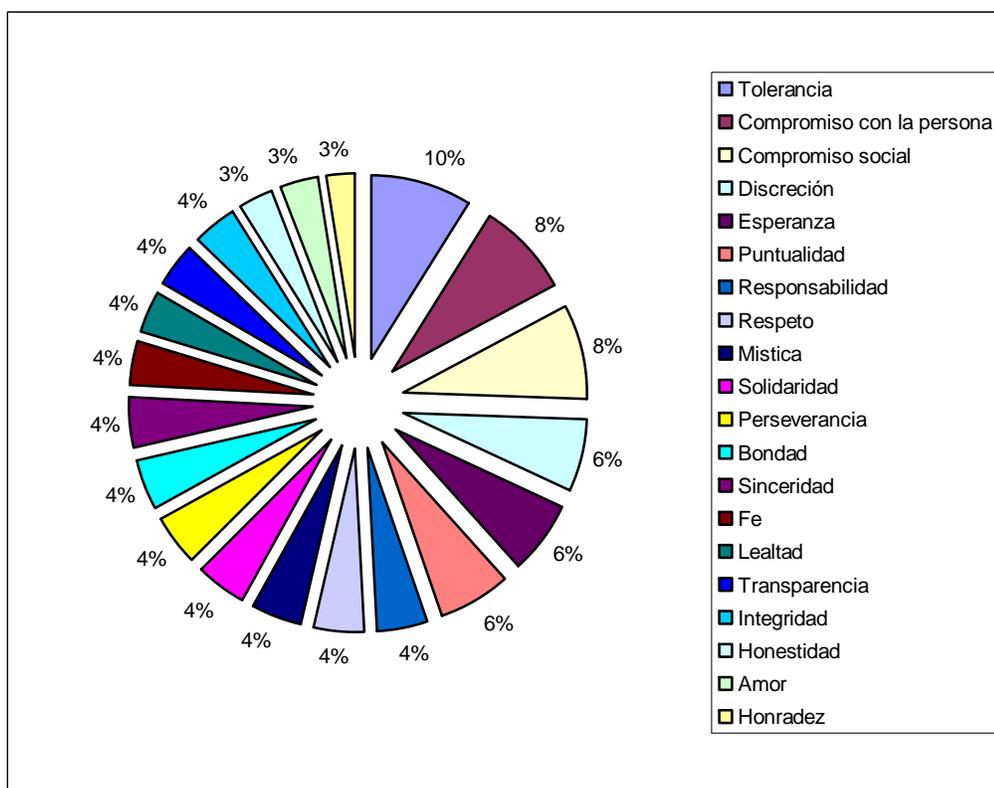
Distrito 15-01-03 es la falta de práctica de valores que permitan armonizar el trabajo en equipo y que le permita rescatar todos aquellos comportamientos y actitudes institucionales y sociales en la vida educativa. Aprovechando el espacio se logra pasar una boleta (cuestionario) con una batería de diez (10) interrogantes para poder determinar la validez de que una problemática sentida en la institución y determinar cuales son los principales valores que el grupo de trabajo considera importantes para el fortalecimiento y practica dentro de sus actividades cotidianas. Siendo estos:

**Cuadro No.12**  
**Priorización de Valores por el Personal del Distrito 15-01-03**

Valor	% de prioridad
Tolerancia	10
Compromiso con la persona	8
Compromiso social	8
Discreción	6
Esperanza	6
Puntualidad	6
Responsabilidad	6
Respeto	4
Mística	4
Solidaridad	4
Perseverancia	4
Bondad	4
Sinceridad	4
Fe	4
Lealtad	4
Transparencia	4
Integridad	4
Honestidad	4
Amor	3
Honradez	3

Fuente : Elaboración propia.

**Grafica No. 1**  
**Priorización de Valores por el Personal del Distrito 15-01-03**



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la grafica anterior los docentes consideran que el valor que mas ha de practicarse dentro de las actividades educativa es la tolerancia y el compromiso con la persona y con la sociedad. Y el resto de valores deben de practicarse de igual forma, para lograr la armonización y buena convivencia en sociedad, con la comunidad, con la familia y principalmente en el trabajo.

Seguidamente se les facilito un taller donde se trabajo el concepto, de cada valor se implemento una técnica de reflexionamiento sobre cada valor; acompañado del desarrollo constructivo, participativo, analítico sobre cada valor, se realizaron actividades motivacionales y de trabajo de grupo sobre los valores priorizados y otros considerados importantes , posterior a ello se les paso una tercer boleta con

tres (3) cuestionamientos en la cual pudieron expresar sus opiniones son respecto dichas interrogantes proporcionaron la siguiente información:

**Pregunta No. 1**

De los valores que hemos reflexionado cual de ellos te es difícil practicarlo?

**Priorización de Valores por el Personal del Distrito 15-01-03**

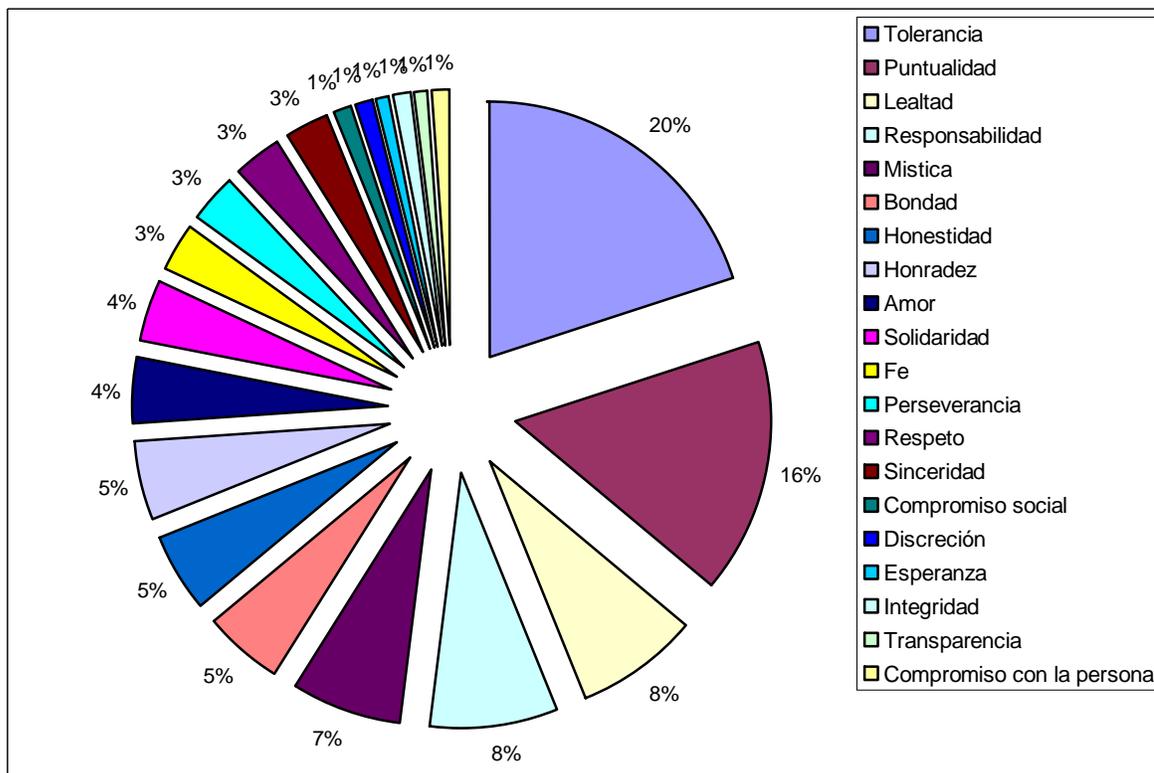
**Grado de dificultad para la práctica de valores**

**En docentes del Distrito 15-01-03**

Valor	%
Tolerancia	20
Puntualidad	16
Lealtad	8
Responsabilidad	8
Mística	7
Bondad	5
Honestidad	5
Honradez	5
Amor	4
Solidaridad	4
Fe	3
Perseverancia	3
Respeto	3
Sinceridad	3
Compromiso social	1
Discreción	1
Esperanza	1
Integridad	1
Transparencia	1
Compromiso con la persona	1

Fuente: Elaboración propia.

### Priorización de Valores por el Personal del Distrito 15-01-03



Fuente: Elaboración Propia

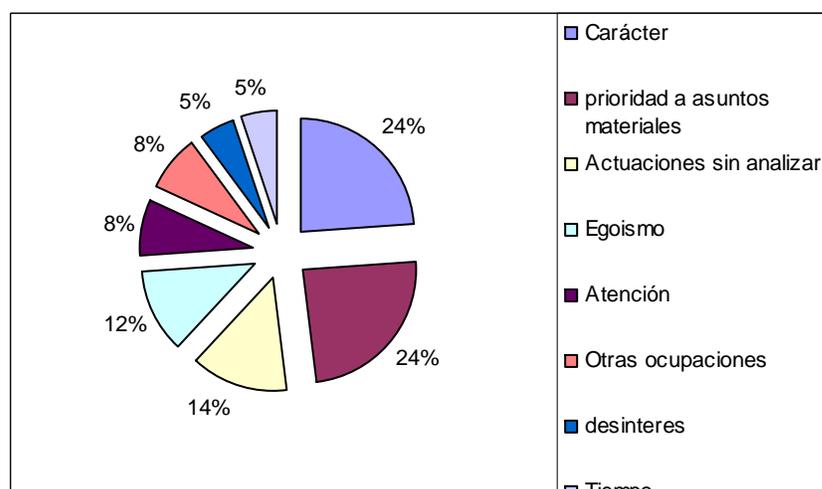
Los resultados de la interrogante anterior demuestran que el 20% de los participantes en el taller; el valor que les es mas difícil el ponerlo en practica es la tolerancia, seguido por un 16% en relación a la puntualidad, posteriormente un 8% considera que les es difícil poner en practica el valor de la mística y la bondad, y seguidamente los valores siguientes que se muestran en el grafico anterior.

## Pregunta No. 2

Que factores te impiden el poner en practica los valores?

### Factores que impiden el poner en práctica los valores En docentes del Distrito 15-01-03

Factores	%
Carácter	24
prioridad a asuntos materiales	24
Actuaciones sin analizar	14
Egoísmo	12
Atención	8
Otras ocupaciones	8
desinterés	5
Tiempo	5



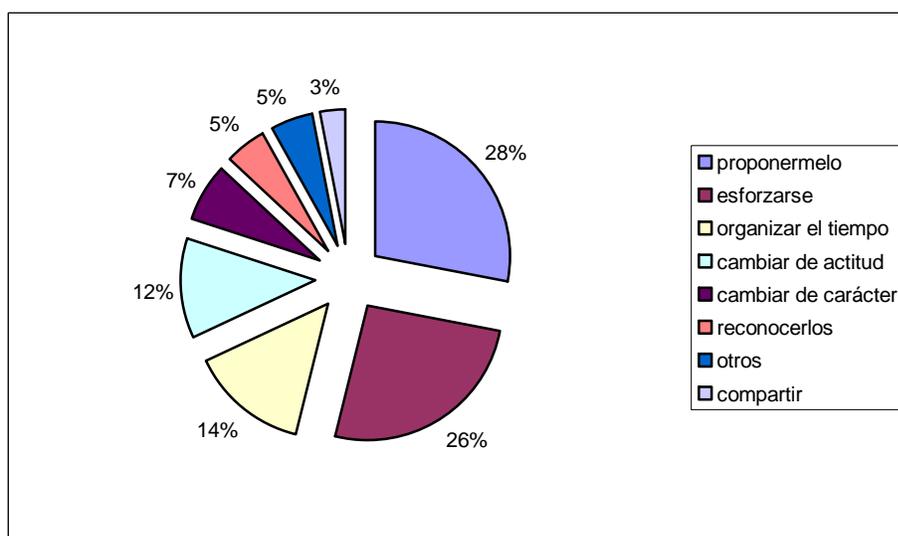
Fuente: elaboración propia

Del 100% de los asistentes al taller, el 24% considera que el carácter de cada persona influye de manera primordial en la práctica de valores, de igual manera un 24% considero que se debe a que se le da prioridad a asuntos materiales que a los relacionados con la convivencia, un 14% considera que se debe a que se actúa sin analizar las situaciones que se nos presentan en el diario vivir, un 12% considera que se debe al egoísmo de cada persona por no compartir, y a otros factores que se pueden observar en la grafica anterior.

### Pregunta No. 3

Que te propones para ponerlo en practica?

factor	%
Proponérmelo	28
Esforzarse	26
Organizar el tiempo	14
Cambiar de actitud	12
Cambiar de carácter	7
Reconocerlos	5
Otros	5
Compartir	3



Fuente: Investigación propia.

El poder realizar cambios en relación a la practica de valores, es lo que conlleva el proceso de reflexionamiento del taller, y al ser consultados del 100% de los docentes asistentes al taller, estos consideran en un 28% que el cambio se logrará en la medida en que cada uno se lo proponga, un 26% considera que se lograra mediante el esfuerzo personal., un 14% si organiza su tiempo, un 12% si cambia de actitud, un 7% si cambia de carácter,, un 5% si logra reconocer los valores, un 3% en la medida en que comparta con los demás y el 5% restante se considera que se debe a factores diversos.

La última etapa del proyecto conllevó la realización de la “Guía para el fortalecimiento de los valores en los centros educativos del Distrito 15-01-03” y presentación a la Coordinación Técnica de Educación del Distrito en mención. La cual fue aceptada en su totalidad, con el compromiso de trasladarlo a cada Director de los establecimientos educativos para su divulgación, socialización y puesta en funcionamiento, como un aporte al mejoramiento de la convivencia de todo el personal educativo.

## **Capítulo 6**

### **Incorporación de mejoras a la propuesta como resultado de la implementación o validación.**

Al momento de presentar la “Guía para el fortalecimiento de los valores en los centros educativos del Distrito 15-01-03” al Coordinador Técnico Administrativo, y al Técnico Pedagógico, estos consideraron que su contenido se adecua a los requerimientos que los docentes necesitan para ponerlos en práctica en su lugar de trabajo, con la comunidad y como grupo que se constituyen dentro de las actividades educativas, más sin embargo consideraron algunas recomendaciones como las siguientes:

- Adecuar el contenido al contexto de los estudiantes.
- Utilizar conceptos sencillos y cortos.

Dichos cambios recomendados, se consideran positivos debido a la importancia del tema y del entusiasmo que mostraron los docentes al recibir la capacitación. Prueba de ello, es que en la evaluación del evento se obtuvieron comentarios positivos en relación al compartimiento de experiencias sobre la temática. Por lo que se asumió de parte del CTA y del TP el compromiso de darle seguimiento a la propuesta a través del uso de la guía.

## Conclusiones

Cuando la sociedad en su conjunto entienda y actúe conforme a los principios y valores, que en definitiva son los que perfilarán la conducta, personalidad y futuro de los que habitan esta sociedad, se concebirá un país mas próspero pero para alcanzar este objetivo es fundamental modelar en los hogares y en la escuela así como en las organizaciones nuevas actitudes, que reflejen de manera genuina un alto compromiso y niveles elevados de empatía, respeto, moralidad, ética y humildad.

En nuestra sociedad lamentablemente se ha vuelto común el escuchar sobre:

- Los altos índices de deserción y repitencia escolar.
- Niños y jóvenes ociosos sin oficio ni beneficio. .
- Los ajustes de cuentas entre bandas delictivas.
- El incremento de los embarazos en adolescentes.
- La violencia y el resentimiento como mecanismo de defensa que han dejado cantidad alarmantes de pérdidas humanas.
- Problemas y diferencias entre miembros de familias, comunidades y organizaciones.

Reflexionemos acerca de la perdida de valores y pensemos en nuestras generaciones futuras. De que forma se verán afectadas por una sociedad tan violenta y sin valores, por lo que debemos partir de la educación en el hogar, el cultivo de todos esos valores éticos y morales necesarios para el progreso de una sociedad libre de violencia. Se hace urgente asumir un compromiso, un momento de la verdad, hay que esculpir el ciudadano del mañana.

Se debe de ir al encuentro con el hijo, hermano, vecino, alumno, y compañero. Es el momento de dar lo mejor de cada quien y establecer nexos de amistad, hay que buscar a los mejores para diseñar y construir ese país que tanto se desea para vivir; demostrar que si sabemos que hacer con las riquezas que posee este maravilloso territorio y dar vigencia al pensamiento de ese ilustre filosofo Francisco Tamayo quien dejó palabras para nuestra reflexión:

**«A nuestra sociedad hay que quererla mucho, pero no con discursos y palabras bonitas, sino con hechos y con obras».**

## **Recomendaciones**

- Incorporar en los programas educativos los componentes necesarios sobre el conocimiento de principios, valores en cada nivel de la enseñanza Educativa.
- Aplicar en todos los ámbitos los temas proporcionados en la Guía, para favorecer la conciencia del docente y realizar cambios de actitud.
- Establecer a futuro la realización de talleres motivacionales en el personal del Distrito, sobre cambios de actitud, trabajo en equipo y práctica de valores.
- Que los docentes se constituyan en entes multiplicadores de la práctica de valores dentro y fuera de sus escuelas.

## Bibliografía consultada

- España, Olmedo. " Ética y Ecología, " Talleres Oscadel, Guatemala 2008. 319 Pp.
- Espinola, Rafael. " Moral Razonada y Lecturas Escogidas. " Tipografía Nacional de Guatemala, Guatemala Mayo de 1961.
- González Orellana, Carlos. " La historia de la Educación en Guatemala.
- Pimentel Uspade, Welligton Aly. Fortaleciendo los Valores, Editorial Trillas, Colombia , 2005
- Vásquez Ramos, Reyneiro " Moral, Urbanidad y Ética" Ediciones Mayte, Guatemala Junio del 2006
- Vivas Hurtado, Selnich. Formación de Valores. Editorial Voluntad. Colombia 1999
- [www. Valores.humanos.com/libertad / htm](http://www.Valores.humanos.com/libertad / htm).
- [www. Monografias.com/ valores / humanidad. html](http://www. Monografias.com/ valores / humanidad. html).

## **ANEXO. I**

**a. Carta de autorización de la práctica administrativa**



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA**  
*Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría*  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Rabinal, Baja Verapaz 20 de Septiembre de 2012

Lic. Medardo Luna  
Coordinador Técnico Administrativo  
Distrito Escolar No. 15-01-03  
Salamá, Baja Verapaz.

Estimado Licenciado Medardo.

Reciba un cordial saludo de la Universidad Panamericana Sede Rabinal y a la vez para informarle que los estudiantes de la Licenciatura de Administración Educativa de esta Universidad estarán realizando la Práctica Profesional Dirigida – PPD- que consiste en identificar un problema educativo y proponer una solución en un periodo de 200 horas.

Por lo anterior SOLICITO su valiosa colaboración a efecto de permitir que el estudiante Oscar Romeo Guillermo Hernández, pueda realizar su Práctica Profesional Dirigida en la institución que Usted dirige.

Agradeciendo su fina colaboración a la presente.

Atentamente

Lic. Oliverio Cárdenas López  
ASESOR

Vo.Bo.

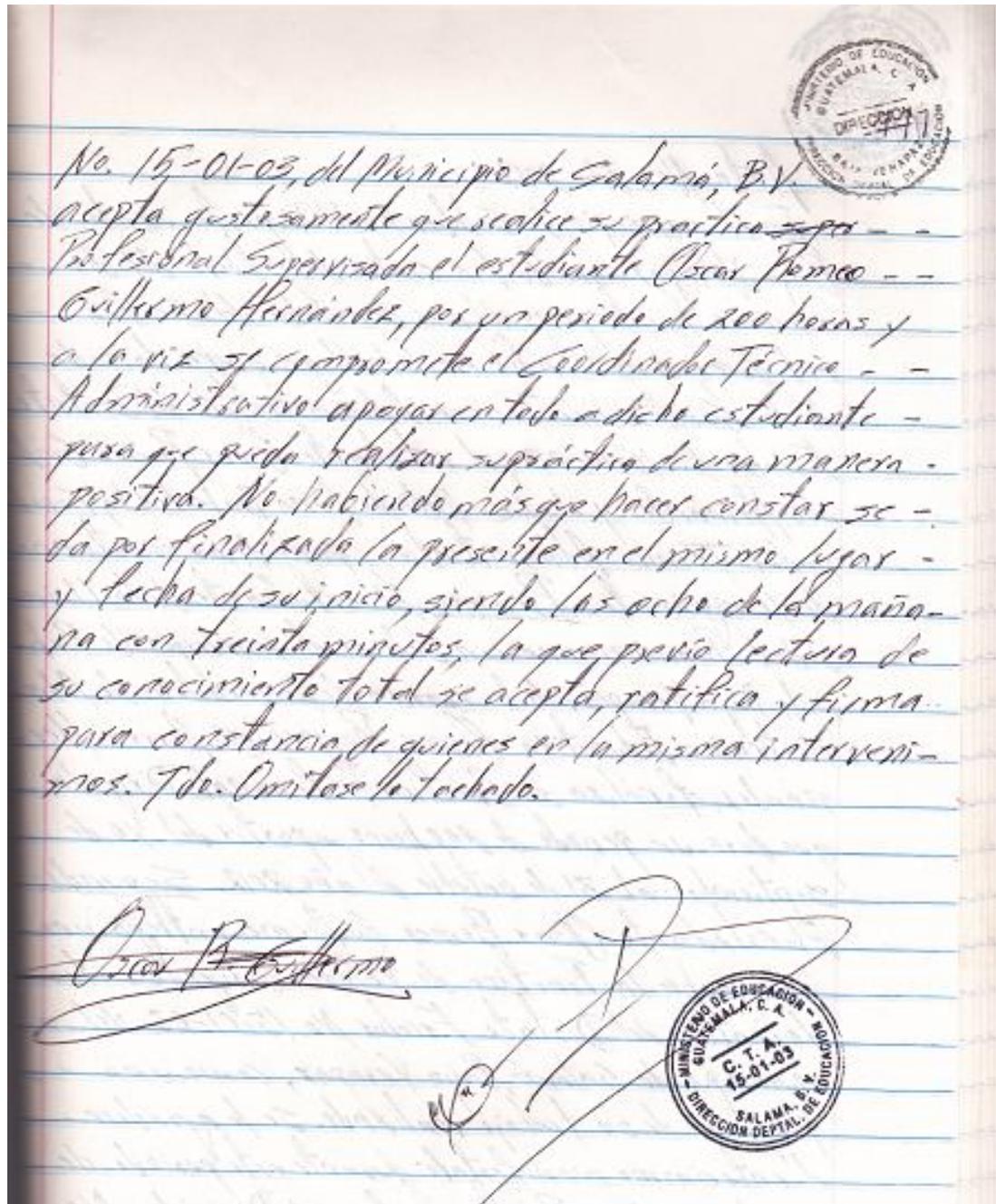
Lic. Julio Roberto López García  
Coordinador de Sede UPANA



Rec.  
20/09/2012  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

b) Carta de autorización de aceptación del establecimiento, institución u organización para la realización de la práctica.



No. 15-01-03, del Municipio de Salama, B.V.  
acepta gustosamente que se celebre su práctica - -  
Profesional Supervizada el estudiante Oscar Romeo - -  
Guillermo Hernández, por un periodo de 200 horas y  
a la vez se compromete el Coordinador Técnico - -  
Administrativo a apoyar en todo a dicho estudiante -  
para que pueda realizar su práctica de una manera -  
positiva. No habiendo más que hacer constar se -  
da por finalizada la presente en el mismo lugar -  
y fecha de su inicio, siendo las ocho de la mañana  
con treinta minutos, la que previa lectura de  
su conocimiento total se acepta, ratifica y firma  
para constancia de quienes en la misma interve-  
nos. Tde. Omitase lo techado.

*Oscar B. Guerrero*



### c) Ficha informativa del estudiante

#### Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: **Guillermo Hernández, Oscar Romeo**  
b. Carné: **1018319**  
c. Fecha de nacimiento: **\_05 de mayo de 1960** Edad **\_\_\_52** años  
d. Dirección: **\_\_10 avenida 1-77 zona 2, Salamá Baja Verapaz.**  
e. Números de teléfonos: **\_\_\_\_\_40638111\_\_\_\_\_** móvil: **\_41344206**  
f. Dirección electrónica: **\_romeoguillermo2011@hotmail.com\_\_\_\_\_**

#### 2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica

##### Administrativa

- a. Nombre de la institución educativa: **Coordinación Técnica Administrativa Distrito 15-01-03 Salamá Baja Verapaz.**  
b. Nombre del jefe inmediato: **Lic. Medardo Luna Balcarcel ( 53149150 )**  
c. Dirección: **1ra avenida 1-04, zona 3 , Salamá baja Verapaz**  
d. Números de teléfonos: **No tiene la oficina**  
e. Dirección electrónica:

#### 3. Datos de la práctica

- a. Período del: **\_20-09-2012\_\_\_\_\_** al: **\_31-10-2012\_\_\_\_\_**  
b.

#### 4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- b. Por la institución educativa. Nombre y firma:  
**Lic. Medardo Luna Balcarcel \_\_\_\_\_**  
c. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:

**Lic. Henry Oswaldo Ramírez Ortiz.** \_\_\_\_\_



**Lugar y fecha del informe:** Rabinal Baja Verapaz, 01 de Diciembre del 2012

## d. Agenda de actividades

Actividades a Desarrolladas en la Práctica Profesional Dirigida.

No.	Actividades	Año 2012										
		Sept.		Oct.				Nov.				Dic.
		Semana		Semana				Semana				Semana
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Presentación, entrevista con el CTA y DT del Distrito 15-01-03											
2	Observación a la Institución.											
3	Practica Directa. ( colaboración y orientación a docentes del distrito)											
4	Entrevista a docentes que visitan la oficina de la Coordinación											
5	Realización del Diagnostico Institucional.											
6	Convocatoria a Docentes para la realización de Talleres.											
7	Capacitación y realización del FODA con docentes del Distrito.											
8	Capacitación sobre Valores.											
9	Realización del Informe Final y Propuesta de apoyo.											
10	Entrega del Documento Final.											

Fuente: Elaboración propia.

## e. Guía de observación

### Observación física de la Institución Educativa

Guía de observación de la planta física de la Institución Educativa.

- Nombre de la Institución: Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 15-01-03, Salamá, B.V.

#### Resultados de la observación física

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o comentarios
1	Dimensiones promedio de la oficina	4x4 mts. y 2.5 mts. de altura	Tiene un corredor de 2.5 mts. de ancho por 4 mts. de largo.
2	Ubicación	Muy buena Buena <u>Regular</u> Mala	Pero un poco retirada del centro del municipio de Salamá y además esta en un ambiente de mucho ruido y polvo.
3	Ventilación :	Suficiente <u>Aceptable</u> No aceptable	
4	Iluminación	Suficiente <u>Aceptable</u> No aceptable	
5	Sala de estar	Si <u>No</u>	No tiene una división adecuada, únicamente tiene una mesa de trabajo y 8 sillas.
6	Cuenta con servicio de internet	Si <u>No</u>	Es muy irregular se va mucho la señal.
7	Cuenta con servicios de ayudas audiovisuales	Si <u>No</u> Estado	
8	Tiene suficiente agua entubada	Si <u>No</u>	Es muy irregular y no es bebible
9	El edificio es	<u>Oficial</u> Privado	Propiedad de la municipalidad y donde hay otras oficinas educativas y C.T.A. Del municipio.

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o comentarios
10	Identificación	Buena Regular <u>Nada</u>	Falta de identificación de la Coordinación Técnica Administrativa No. 15-01-03, del Municipio de Salamá, Baja Verapaz
11	Sonidos	<u>Muchos</u> Pocos Nada	Los ruidos son de vehículos, motos, transporte urbano y transporte pesado. Los camiones pesados de la municipalidad tienen su estacionamiento.
12	Mobiliario	Bueno <u>Regular</u> Malo	Falta de un archivo, anaqueles y un mueble para el baño.
13	Mística	Bueno <u>Regular</u> Malo	Falta Motivación
14	Relaciones entre la Cta, Directores y Personal	Bueno <u>Regular</u> Malo	Hay problemas en algunas escuelas
15	Cumplimiento de horarios de trabajo	Buena <u>Regular</u> Malo	Algunos docentes no cumplen con el horario de entrada y salidas

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones y/o comentarios
16	Ambiente escolar	Bueno <u>Regular</u> Malo	En algunas escuelas por los problemas no hay un buen ambiente escolar

Firma y sello de la Institución

Vo. Bo.   
Lic. Henry Oswaldo Ramirez Ortiz.  
Supervisor de Práctica Dirigida

## f. Control de asistencia de etapa de observación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

### Forma 6:

#### Control de asistencia

1. Nombre de la institución educativa: Coordinación Técnica Adu.
2. Nombre del Supervisor Directo: Lic. Medardo Luna
3. Alumno/a Practicante: Oscar Porfirio Guillelmo Hernández

### Cuadro 1.

#### Control de asistencia

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	20/09/2012		
2	21/09/2012		
3	24/09/2012		
4	25/09/2012		
5	26/09/2012		
6	27/09/2012		
7	28/09/2012		
8	01/10/2012		
9	02/10/2012		
10	03/10/2012		
11	04/10/2012		
12	05/10/2012		
13	08/10/2012		
14	09/10/2012		
15	10/10/2012		

Supervisor/a  
Lic. Henry O. Ramirez Ortiz

**g. Control de asistencia de etapa de practica formal dirigida**



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

**Cuadro 2.**  
**Control de asistencia**

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	11/10/2012		
2	12/10/2012		
3	15/10/2012		
4	16/10/2012		
5	17/10/2012		
6	18/10/2012		
7	19/10/2012		
8	22/10/2012		
9	23/10/2012		
10	24/10/2012		
11	25/10/2012		
12	26/10/2012		
13	29/10/2012		
14	30/10/2012		
15	31/10/2012		

Supervisor/a  
 Lic. Henry O. Ramirez Ortiz.



## h. Actividades co-curriculares

### Actividad co-curricular

**ACTIVIDAD No.** 01 **Fecha:** 11 de octubre de 2,012.

**TIPO DE ACTIVIDAD:** Verificación de los cuadros y expedientes de los estudiantes de 6to primaria por centro educativo

#### **DESCRIPCIÓN:**

Previo a emitir certificados de fin ciclo escolar, se procedió a verificar que los expedientes de los estudiantes se encontraran completos para poder extender su constancia. Se revisó que cada expediente contara con:

- Certificación de nacimiento.
- Certificados correspondientes.
- Código personal de cada estudiante.
- Certificación de curso básico de mecanografía.

#### **EXPERIENCIA:**

Tener el conocimiento del orden de cada uno de los documentos que forman el expediente de cada los estudiantes, pues la falta de uno solo impide que se le extienda la firma y sello del Coordinador Técnico Administrativo, en el caso de los estudiantes que egresan de sexto primaria.

#### **OBSERVACIÓN:**

Se revisaron todos los expedientes de ellos y se verifico si estaban completos, a otros les hacía falta certificaciones de nacimiento en original

### **Actividad co-curricular**

**ACTIVIDAD No.** 02 **Fecha:** 12 de noviembre de 2,012.

**TIPO DE ACTIVIDAD:** Llenado de certificaciones del IGSS

#### **DESCRIPCIÓN:**

Para tal actividad se utilizaron los expedientes de los docentes a petición de cada uno que se presento a la Coordinación solicitando dicho documento.

#### **EXPERIENCIA:**

Formar parte de quipo de trabajo de la Coordinación fue placentero, ya que permite tener acercamiento con los docentes y que ellos le expresen sus vivencias en las distintas comunidades donde se encuentran desarrollando sus actividades diarias.

#### **OBSERVACIÓN:**

Las instalaciones no cuenta con una sala de espera donde los docentes se sientan cómodos mediante esperan su documento, por lo que se considera inadecuado las instalaciones para brindar la atención debida a los docentes.

## **i. Ficha anecdótica**

Narrador: Oscar Romeo Hernández Guillermo

Anécdota: Una hermosa Sensación.

Al momento de contestar las boletas cortas algunos anotaron lo importante que fue el haber reflexionado en sus practica de valores y las reflexiones que se desarrollaron para beneficio de sus vida y eso me enriquece bastante el poder haber contribuido al cambio de actitudes. De igual manera ese día del taller se les paso un video de una canción de Alex Zurdo y con respecto a la canción; la reflexión es relacionada con la responsabilidad y el aprovechamiento de lo que se tiene como lo es: los padres.

La responsabilidad; es un valor que se cultiva no solo con el deseo de ser algo importante en la vida. Y no únicamente con el cumplimiento del abastecimiento de las cosas materiales a favor de la familia sino la presencia y la guía que como padres se debe de favorecer a los hijos.

Por ultimo el esfuerzo y todo lo que se haga debe esta en Dios que es el padre que puede estar en los momentos difíciles.

Depende de las circunstancias el vivir los valores, como la irresponsabilidad. Y otros.

El amor no se acaba sino que se adormece por la falta de enriquecerlos

## j. Supervisión de practica profesional dirigida

<u>Supervisión de la Práctica Profesional Dirigida.</u>	
Nombre completo del / la EPESISTA:	Oscar Romeo Guillermo Hernández Carné : 1018319
Nombre del centro educativo o institución:	Coordinación Técnico Administrativa, Distrito 15-01-03 del Municipio de Salamá Baja Verapaz.
Dirección del centro educativo o institución:	1era avenida 1-04, zona 3, Salamá Baja Verapaz..
Trabajo realizado por el Estudiante.	Guía de fortalecimiento de la practica de valores en la vida social y laboral del personal del Distrito Escolar No. 15-01- 03 del municipio de Salamá Baja Verapaz.
Jornada: Fecha:	20 de Septiembre al 31 de octubre 2012

### Organización y Desarrollo

No.	Aspecto a Evaluar	Criterio de Valor				observaciones
		10	8	6	4	
1	Ordena el ambiente de trabajo antes de iniciar su actividad.	x				
2	Toma dediciones		x			
3	Muestra una actitud positiva y proactiva		x			
4	Maneja aportaciones de calidad (ideas creativas, claras y ordenadas.	x				
5	Demuestra respeto a la opinión de las autoridades	x				
6	Realiza trabajos individuales y colaborativos con la institución	x				
7	Fue puntual al inicial y finalizar su trabajo	x				
8	Mantiene un ambiente adecuado en la oficina	x				
9	Practica las Relaciones Humanas.	x				
10	Es responsable de todos sus actos.	x				
	TOTAL	96				

## Diseño del Trabajo y Servicio

No.	Aspecto a Evaluar	Criterio de Valor				observaciones
		10	8	6	4	
1	Tiene a a mano su diseño de agenda de trabajo	x				
2	Desarrolla la temática de acuerdo a lo planificado	x				
3	El ambiente es adecuado para la temática que aborda		x			
4	Como practicante, muestra relaciones interpersonales con autoridades, docente y otros.	x				
5	Aplicó tecnología en el momento de ser supervisado		x			
6	Programa actividades interinstitucionales.		x			
7	Programa actividades comunales con las autoridades.		x			
8	Gestiona proyectos educativos		x			
9	Trabaja en equipo con sus compañeros	x				
10	Participe en actividades de la comunidad	x				
	TOTAL	90				

### Actividades abordadas en el momento de la supervisión

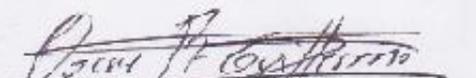
- Se le encontró trabajando en la institución. Desarrollando actividades con los docentes del Distrito.

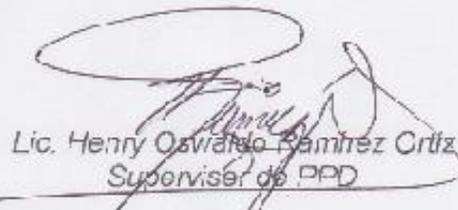
### Recomendaciones brindadas por la supervisión

- Se le recomendó algunas dinámicas para mejorar su intervención
- Se le recomendó participar en todas las actividades de la Institución principalmente de convivencia con la comunidad. docente.

### Observaciones generales.

- Trabajar de acuerdo con el cronograma de práctica.
- Agilizar la realización del informe final de PPD.

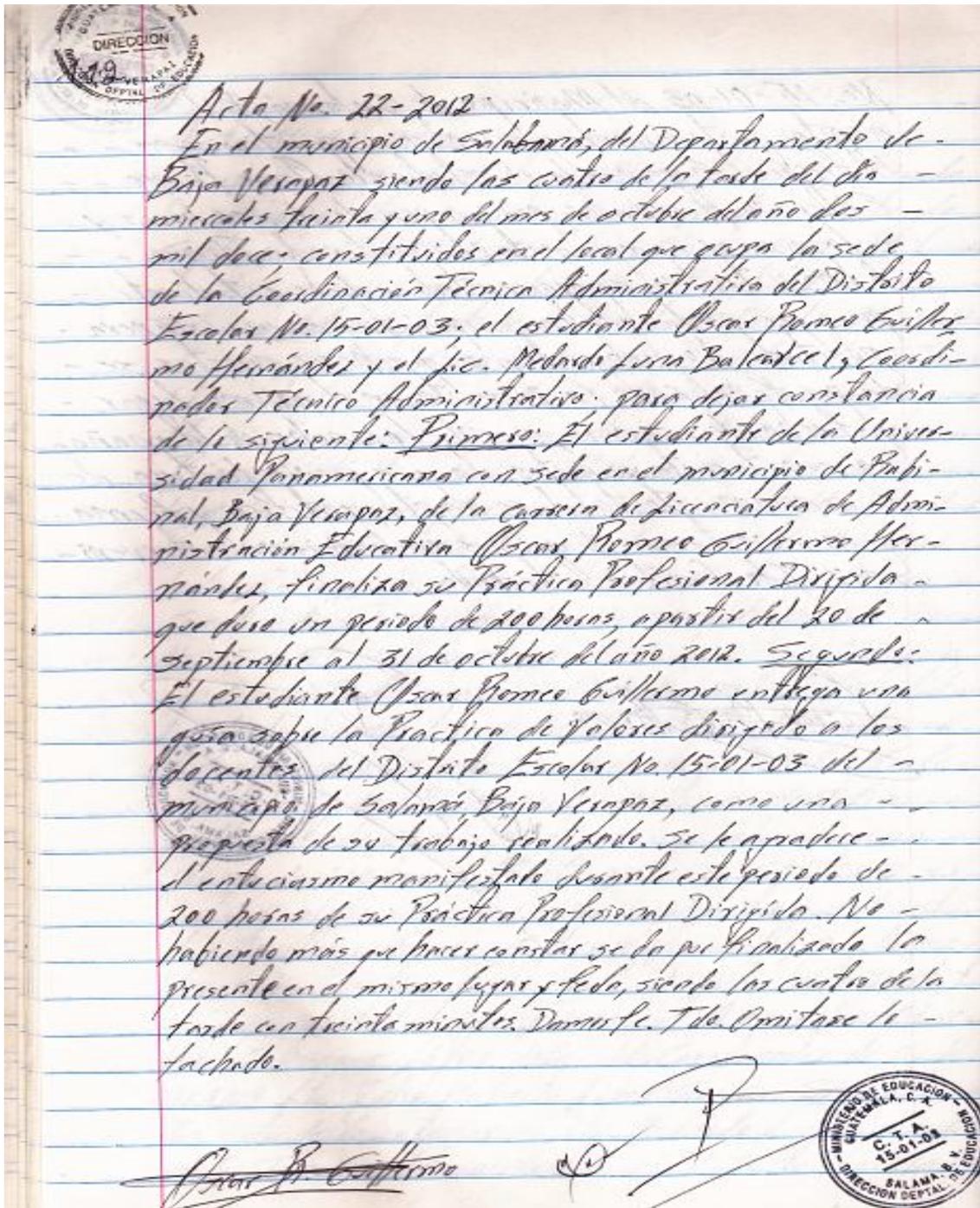
  
 Oscar Romero Guillermo Hernández  
 Carné : 1018319

  
 Lic. Henry Oswaldo Ramírez Ortiz  
 Supervisor de PPD

### k. Acta de inicio de practica profesional dirigida

  
Acta No. 21-2012  
En el municipio de Salama, Baja Verapaz, siendo las ocho de la mañana del día jueves veintidós de Septiembre del año dos mil doce, constituido en el local que ocupa la sede de la Coordinación Técnica Administrativa del Distrito Escolar No. 15-01-03 el Lic. Medardo Luna Balcarcel, Coordinador Técnico Administrativo y el estudiante Oscar Romeo Guillermo Hernández; para dejar constancia de lo siguiente:  
Primero: Se tiene a la vista la carta de presentación de fecha 20 de Septiembre de 2012 de la Universidad Panamericana de Guatemala, Facultad de Ciencias de la Educación dirigida al Lic. Medardo Luna Balcarcel, Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar No. 15-01-03, del municipio de Salama, Baja Verapaz, en donde informa la sede de Rabinal que los estudiantes de la licenciatura de Administración Educativa de esta Universidad estarán realizando la Práctica Profesional Dirigida -PPD- que consiste en identificar un problema educativo y proponer una solución en un periodo de 200 horas. Por lo anterior SOLICITO su valiosa colaboración a efecto de permitir que el estudiante Oscar Romeo Guillermo Hernández, pueda realizar su Práctica Profesional Dirigida en la institución que usted dirige. Firman el Asesor Lic. Obispio Zabucque López MSc. del Coordinador de Sede UYANA Lic. Julio Roberto López García. Segundo: En vista de lo anterior el Lic. Medardo Luna Balcarcel, Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar

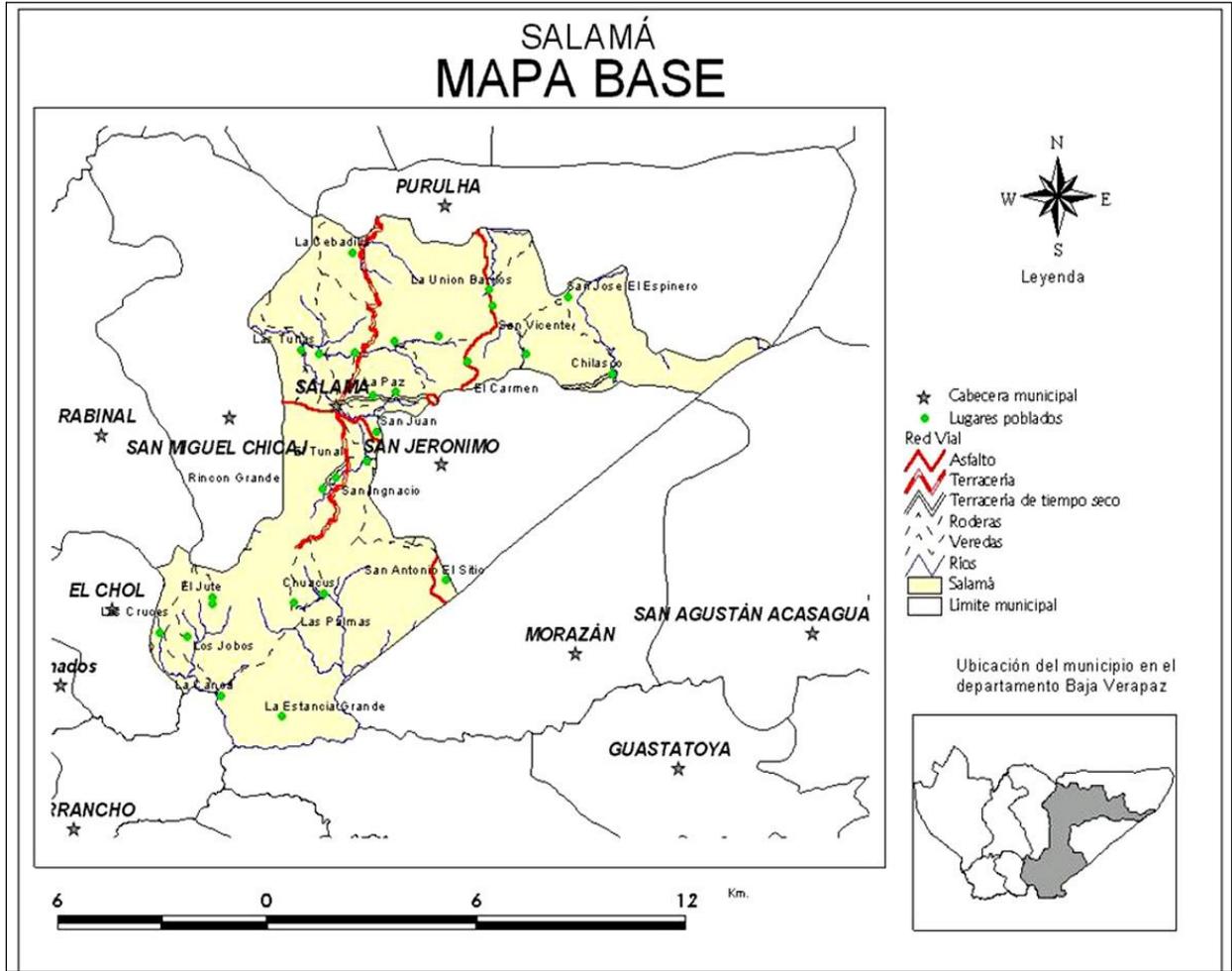
## I) Acta de finalización de práctica profesional dirigida



## Anexo II.

## a. Mapa del municipio

Mapa del Municipio de Salamá, Baja Verapaz.



Fuente: Diagnostico Municipal. SEGEPLAN. 2009

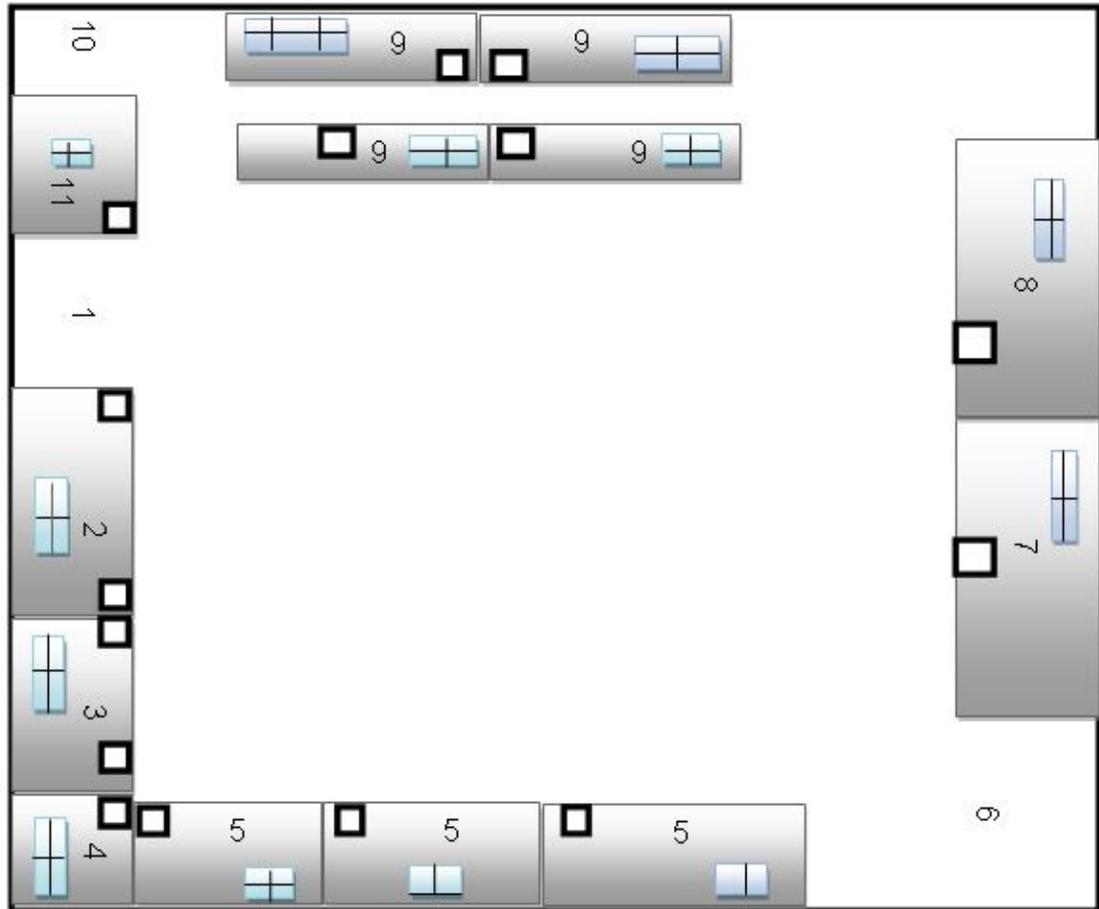
**b. Croquis de ubicación**

**Croquis de localización institucional**



Fuente: Elaboración Propia.

**c. Plano de planta de la institución**



- 1: Portón
- 2: CTA Nivel Pre primario y primaria, Distrito Escolar No 15-01-03
- 3: CTA Nivel Medio
- 4: Área Técnica
- 5: MANCOVALLE
- 6: Estacionamiento
- 7: CONALFA
- 8: SOSEP
- 9: Coordinaciones del Distrito Central
- 10: Jardín
- 11: Garita de control

## d. Encuesta ( formatos)



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Marque con una X las preguntas que a continuación se le presentan y escriba el porque de su respuesta

1. ¿Conoce los principios y valores?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
2. ¿considera que es fundamental el trato de principios y valores?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
3. ¿Considera que hay pérdida de valores entre docentes?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
4. ¿Usted cree que hay algunos factores que influyen en la falta de práctica de valores?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
5. ¿Cree usted que la pérdida de valores tiene consecuencias negativas?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
6. ¿Cree usted que desde la familia se deben practicar los valores?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
7. ¿Cree usted que el testimonio influye en la práctica de valores de sus alumnos?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
8. ¿Cree usted que la práctica de los valores se debe realizar solo en el hogar y en la escuela?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
9. ¿Cree usted que la práctica de valores se da en el ambiente económico y político?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
10. ¿Cree usted que la práctica de valores se da en todas las dimensiones de la vida?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL DISTRITO ESCOLAR 15-01-03  
DEL MUNICIPIO DE SALAMA B.V

**INSTRUCCIÓN:** A continuación se le presenta un listado de valores que son necesarios practicar en la vida diaria en la familia y en el trabajo; según su criterio encierre en un círculo la frecuencia con la cual usted practica cada uno. (1= Nunca 2= Algunas Veces 3= Dependiendo la situación 4= Siempre).

◆ Responsabilidad:	1	2	3	4
◆ Honradez:	1	2	3	4
◆ Respeto:	1	2	3	4
◆ Tolerancia:	1	2	3	4
◆ Discreción:	1	2	3	4
◆ Honestidad:	1	2	3	4
◆ Amor:	1	2	3	4
◆ Fe:	1	2	3	4
◆ Esperanza:	1	2	3	4
◆ Mística:	1	2	3	4
◆ Solidaridad:	1	2	3	4
◆ Lealtad:	1	2	3	4
◆ Transparencia	1	2	3	4



◆ Compromiso con la persona:

1                      2                      3                      4

◆ Compromiso Social:

1                      2                      3                      4

◆ Puntualidad:

1                      2                      3                      4

◆ Perseverancia:

1                      2                      3                      4

◆ Bondad:

1                      2                      3                      4

◆ Sinceridad:

1                      2                      3                      4

DE TODAS LAS RESPUESTAS, VALORE DE 0 A 100 LA HONESTIDAD CON  
QUE RESPONDIO A CADA UNA DE ELLAS: \_\_\_\_\_

GRACIAS



**Boleta de reflexión sobre los talleres**

- 1) De los valores que hemos reflexionado, cual de ellos te hez difícil vivirlo?
- 2) Que es lo te impide vivirlo?
- 3) Que te propones hacer para vivirlo?

**e. Control de asistencia de participantes ( talleres de capacitación)**



**MINISTERIO DE EDUCACION  
COORDINACION TECNICA ADMINISTRATIVA  
SALAMA, BAJA VERAPAZ**

LISTADO DE DIRECTORES QUE RECIBEN EL OFICIO No. 168-2012 DE CONVOCATORIA PARA PARTICIPAR EN LACAPACITACIÓN DE VALORES, EL DÍA MARTES 23 DE OCTUBRE DE 2012, EN LA ESCUELA TIPO FEDERACIÓN JOSÉ CLEMENTE CHAVARRÍA, SALAMÁ, BAJA VERAPAZ.

No.	NOMBRE DEL DIRECTOR	ESCUELA	FIRMA
1.	Claudia Lorena Garcia H	E.O.R.M. Ndeasta Inés Chivac	
2.	Leonardo Perez B-	EOR.M. Tropic. de Agua.	
3.	Felicita Garcia	sta Inés Chivac.	
4.	Adelso E. Recinos	E.O.R.M. Los Algodones	
5.	Hilda Muelal de León	EORM las cureñas	
6.	Juan Carlos Coronado G.	EORM Cas. Guadalupe los Palmas	
7.	Manuel Morales Caal	E.D.R.M. Aldea Chuacusito.	
8.	Juan Lopez Raymundo	EORM. La Cauca	
9.	Sandra Patricia Itzecocis	CEIN-PAIN Aldea Tropic. de Agua	
10.	Monica Gameros Pelaez	EODP Aldea Santa Inés Chivac	
11.	Luis Miguel Caecres Guillermo	Casero el Anono Aldea Chivac	
12.	José Miguel Gómez Adqui	EORM Cas. los Maguayes	
13.	Eribin Anibal Galeano Sacinto	EORM El Rodeo	
14.	Anselda Ordina Luna de Hdez	Los Paxtes	

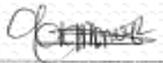
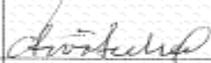
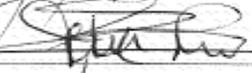
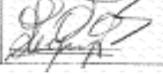


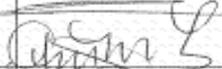
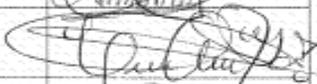
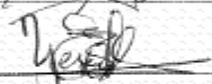
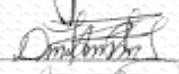
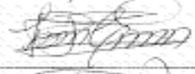
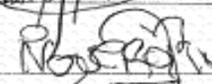
**MINISTERIO DE EDUCACION  
COORDINACION TECNICA ADMINISTRATIVA  
SALAMA, BAJA VERAPAZ**

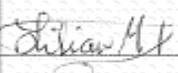
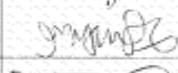
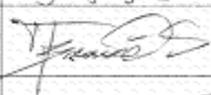
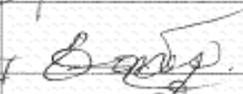
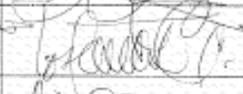
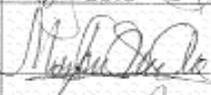
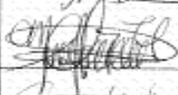
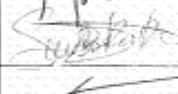
LISTADO DE DIRECTORES Y DOCENTES PARTICIPANTES EN LACAPACITACIÓN DE VALORES, EL DÍA MARTES 23 DE OCTUBRE DE 2012, EN LA ESCUELA TIPO FEDERACIÓN JOSÉ CLEMENTE CHAVARRÍA, SALAMÁ, BAJA VERAPAZ.

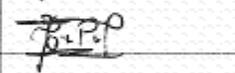
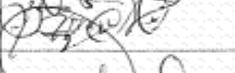
No.	NOMBRE DEL DIRECTOR	ESCUELA	FIRMA
1.	Roberto Pablo Delbois	E.O.R.M. Tropiche de Agua	
2.	Wilmer Omar Francisco Fernández	E.O.R.M. Las Palmas	
3.	Claudia Virginia Leal Cò	E.O.R.M. Estancia Grande	
4.	María Rosa Corado Guerrero	E.O.R.M. Las Tintas	
5.	Juana Leticia Chiz López	E.O.R.M. El Rodeo	
6.	Hernán Guion Conledo	E.O.R.M. El Zapote	
7.	Norma Rosalba Bautista Pérez	E.O.R.M. El Zapote	
8.	Mayra Bianey Puac F.	E.O.R.M. Las Palmas	
9.	Cefeimo Freddy González	E.O.R.M. San Antonio Chivo	
10.	Odilia Makeny Teju	E.O.R.M. San Antonio Chivo	
11.	Luis Alberto Chavarría	E.O.R.M. San Antonio Chivo	
12.	Sandra Marina García	E.O.R.M. Caserio Las Tejas	
13.	María Teresa Rodas	E.O.R.M. Caserio Las Tejas	
14.	Irma Tzul Chocooj	E.O.R.M. Caserio Las Tejas	

15.	Lidia Claribel Pérez López	E.O.R.M. Aldea San Julián Chuacús	
16.	Cesar Edelberto Garcia Ortiz	EORM Las Cuevas	
17.	Hortencia Polanco G.	EORM LAS YEGAS.	
18.	Ruandir Amparo Garcia G.	EODP Aldea San Julian Chuacús	
19.	Glady's Esmeralda Garcia	EORM El Mate	
20.	Carmen Alicia Reyes H.	EORM Aldea Las Cañas	
21.	Fredy Geovan Ortiz H.	EORM Aldea Llano Grande	
22.	Claudia Judith López	E.O.R.M. Caserio Agua Caliente	
23.	Lesbia Esperanza Veliz	EORM Caserio El Zapote	
24.	Roxiris Idaleth Picoñ	EORM Caserio La Lima Aldea Isala	
25.	Nildahizbeth Mayén	E.O.R.M. Las Victorias	
26.	Norma Rosalba Bautista Picoñ	EORM El Zapote.	
27.	Florentin Xitumul	EORM. Los Yegales	
28.	Claudia Virginia Leal C.	EORM Estancia Grande	
29.	María Rosa Corado G.	E.O.R.M. Las Tintas	
30.	Abraham Acetun X.	E.O.R.M. Caserio El Zaral	
31.	M. Angelica Cruz	E.O.R.M. Aldea Las Palmas	
32.	Cefernia Fredy Gonzalez	EORM San Antonia Chivoc	

34.	Juan Carlos Coronado	EORH Cas. Comdelaria	
35.	Abner Codes Ché v.x	F.O.R.M. Sta Ines Chivac	
36.	Monica Garreros	FODP Santa Ines Chivac	
37.	Ana Cristina deland c.	C.O.R.V. Aldea Sta Ines Chivac	
38.	Sosé Miguel Gómez A.	FODM Cas las Maguayas	
39.	Elbin Aniba Gabano J	E.O.R.M. El Rodeo	
40.	Sandra Ixteco	CGIN-PAIN trapiche de	
41.	Carmen Lehen Ven	LOPS Ancho a <sup>Aldea</sup> Ewash Trapiche de Agua	
42.	Eduany Vasquez Ven	EORH Hano Granden	
43.	Vilma Lisbet Prensamiento	E.O.P. Ancho a E.O.R.M. Aldea Chucucosito	
44.	Sandra Suarez	E.O.R.M. Aldea Chucucosito	
45.	Maritza San Raiguz	Aldea Chucucosito	
46.	Adela Victoria Sanchez	Las Tejas	
47.	Manuel Morales Gal	E.O.P.M. Aldea Chucucosito	
48.	Juan Lopez Raymundo	EORH. La Cañal	
49.	Moises Montoya	El Zapote	
50.	Antonio Diaz Rojas	Las Victorias	
51.	Luis Miguel Caceres Guillermo	Casero el Ancho Aldea Chivac	
52.	Leonardo Pérez R.	EORH. Trapiche de Agua	

53.	Colora Carrera B.	EORAM Trapiche de Agua	
54.	Ana Margarita Luna	E.O.R.M. Los Partes	
55.	Mario Armando Troncoso	E.O.B. Aldea Santa Trés Chivac	
56.	Santos Enriquez	ZOR Los Vegas	
57.	Lesbia Esperanza Velaz	EORM Caserio El Zapotillo	
58.	Nilda Lizabeth Mayen	E.O.R.M. Las Victorias	
59.	Carmen Alicia López	E.O.R.M. El Amate	
60.	Glady's Pizarra García C.	EODP Aldea San Julián Chiuacús	
61.	Yesenia Raymundo	E.O.R.M. San Julián Chiuacús	
62.	Dora Pérez	E.O.R.M. San Julián Chiuacús	
63.	Lidia Pérez	E.O.R.M. San Julián Chiuacús	
64.	Alicia Rodríguez	E.O.R.M. Santa Trés Chivac	
65.	Adelso E. Recinos.	E.O.R.M. Las Algodoneras	
66.	Marta Talia Hoy	ZORM Los Partes	
67.	Griselda Ondina Luna	EORM Los Partes	
68.	Reyna Susana Salcedera	COPB Anexa a EORM Aldea Trapiche de Agua	
69.	Eva Noguera	COPB Anexa a EORM Aldea Trapiche de Agua	
70.	Maria Estela Morante	Escuela Oficial Rural Mixta Trapiche de Agua	
71.	Lea Magaly Alvarado	ZORM Trapiche de Agua	

72.	Hilma Yolanda García	E.O.R.M. - Trapeche de Agua	
73.	Floriselva E. Jerónimo Rodríguez	E.O.D.P anexa a E.O.R.M. Las Cuevas	
74.	Liliana Mariela Pérez G.	E.O.R.M. Las Cuevas	
75.	Vilma Yolanda Méndez	E.O.R.M. Las Cuevas	
76.	César Edoardo García Ortiz	E.O.R.M. Las Cuevas	
77.	Erma Yolanda S.J	E.O.R.M. Las Cuevas	
78.	Felipeito García	E.O.R.M. Sta Inés Chivac	
79.	Lourdes Rojas	E.O.R.M. Sta Inés Chivac	
80.	Flor de María Hernández	E.O.D.P. Aldea Las Palmas	
81.	Vilma J. Cruz L	E.O.R.M. Las Palmas	
82.	Zuleidy de los Santos	E.O.R.M. Caserio los Maguayos	
83.	Maitén de los Santos	E.O.R.M. Las Cañarias	
84.	Heidy Yamira Toj Curim	E.O.R.M. Las Vegas Chivac	
85.	Marlene Florcelda Rabiles Gona	E.O.D.P. Anexa a E.O.R.M. Las Vegas Chivac	
86.	Gandía Beatriz Rodríguez	E.O.P. Anexa a E.O.R.M. Llano Grande	
87.	Carlos Enrique Solano	E.O.R.M. Llano Grande	
88.	Fredy Gersony Ortiz H	E.O.R.M. Llano Grande	
89.	Florentin Xitumul	E.O.R.M. Las Vegas	
90.	Sociluis Huesca	E.O.R. Chivac	

91.	Carmen Ortiz Rodas	E.O.R.M. Tropiche de Agua	
92.	Emma Ineth Garcia	E.O.R.M. Tropiche de Agua	
93.	Hortencia Polanco G.	E.O.R.M. LAS TEXAS	
94.	Nancy Hicela Juárez	E.O.R.M. Tropiche de Agua	
95.	Ana Josefina Mischel	E.O.R.M. Tropiche de Agua	
96.	Reyna Margarita Valdez Castillo	E.O.R.M. Hlano Grande	
97.	Marta Lidia Paymuntell	E.O.R.M. Hlano Grande	
98.	Ruvirdia Imperio Garcia Anton	E.O.R.M. Aldea San Julian Chucucub	
99.	Lilda Sucrecia Paredes	E.O.R.M. Hlano Grande	
100.	Henry Eison Conledo	E.O.R.M. San Julian Chucucub	
101.	Mayra Brianey Ruac F.	E.O.R.M. Las Palmas	
102.	Edwin Leonel Hoy	E.O.R.M. San Antonio Chucucub	
103.			
104.			
105.			
106.			
107.			
108.			
109.			

## **f. Agenda de talleres**

### 1er Taller

- a. Bienvenida
- b. Presentación del contenido del Taller
- c. Desarrollo del FODA institucional
- d. Desarrollo de encuestas
- e. Reflexión y Despedida.

### 2 Taller.

- a) Bienvenida
- b) Oración
- c) Presentación de video musical y de diapositivas
- d) Dinámica
- e) Presentación del tema los Valores (20 valores)
- f) Reflexión individual facilitado por una ficha de tres interrogantes
- g) Reflexión general
- h) .Despedida

**g. Mapa del Distrito 15-01-03**

# COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA SALAMÁ B.V.

SECTOR I		CARACTERÍSTICAS					
No.	ESTABLECIMIENTO	ESCUELA PREPRIMARIA	MODALIDAD		DISTANCIA APROX. DEL CENTRO	Tipo de Carretera	
		Anexo	No. aulas	Monolingüe	Bilingüe		
1	ECRM Aldes Chuacasto	✓	✓	✓	✓	25 kms	Asfalto
2	ECRM Aldes San Felipe Chuacast	✓	✓	✓	✓	27 kms	Asfalto y carretera
3	ECRM Aldes el Rodon	✓	✓	✓	✓	28 kms	Asfalto y carretera
4	ECRM Aldes Las Palmas	✓	✓	✓	✓	30 kms	Asfalto y carretera
5	ECRM Caserio Candelaria Las Palmas	✓	✓	✓	✓	24 kms	Asfalto, carretera y puente
6	ECRM Aldes Elmo Cruzamb	✓	✓	✓	✓	29 kms	Asfalto
7	ECRM Aldes Trapipe de Agua	✓	COPE	✓	✓	28 kms	Asfalto

SECTOR II		CARACTERÍSTICAS					
No.	ESTABLECIMIENTO	ESCUELA PREPRIMARIA	MODALIDAD		DISTANCIA APROX. DEL CENTRO	Tipo de Carretera	
		Anexo	No. aulas	Monolingüe	Bilingüe		
8	ECRM Aldes Los Pastes	✓	✓	✓	✓	34 kms	Asfalto y carretera
9	ECRM Aldes El Cerrito	✓	✓	✓	✓	36 kms	Asfalto y carretera
10	ECRM Caserio La Yema	✓	✓	✓	✓	46 kms	Asfalto y carretera
11	ECRM Caserio La Yema	✓	✓	✓	✓	47 kms	Asfalto y carretera
12	ECRM Caserio Los Algodones	✓	✓	✓	✓	48 kms	Asfalto y carretera
13	ECRM Caserio Los Algodones	✓	✓	✓	✓	49 kms	Asfalto y carretera
14	ECRM Aldes Los Tintes	✓	✓	✓	✓	48 kms	Asfalto y carretera
15	ECRM Caserio Los Tintes	✓	✓	✓	✓	48 kms	Asfalto y carretera
16	ECRM Caserio El Zapotillo	✓	✓	✓	✓	45 kms	Asfalto, carretera y puente

SECTOR III		CARACTERÍSTICAS					
No.	ESTABLECIMIENTO	ESCUELA PREPRIMARIA	MODALIDAD		DISTANCIA APROX. DEL CENTRO	Tipo de Carretera	
		Anexo	No. aulas	Monolingüe	Bilingüe		
17	ECRM Caserio Las Tejas	✓	COPE	✓	✓	38 kms	Asfalto y carretera
18	ECRM Caserio Los Tintes	✓	✓	✓	✓	41 kms	Asfalto y carretera
19	ECRM Caserio Los Tintes	✓	✓	✓	✓	41 kms	Asfalto y carretera
20	ECRM Caserio Los Tintes	✓	✓	✓	✓	42 kms	Asfalto y carretera
21	ECRM Caserio El Amate	✓	✓	✓	✓	51 kms	Asfalto y carretera
22	ECRM Caserio Los Tintes	✓	✓	✓	✓	52 kms	Asfalto y carretera
23	ECRM Aldes Las Victorias	✓	✓	✓	✓	50 kms	Asfalto y carretera

SECTOR IV		CARACTERÍSTICAS					
No.	ESTABLECIMIENTO	ESCUELA PREPRIMARIA	MODALIDAD		DISTANCIA APROX. DEL CENTRO	Tipo de Carretera	
		Anexo	No. aulas	Monolingüe	Bilingüe		
24	ECRM Aldes Las Cuevas	✓	✓	✓	✓	32 kms	Asfalto y carretera
25	ECRM Aldes Las Cuevas	✓	✓	✓	✓	33 kms	Asfalto y carretera
26	ECRM Aldes Santa Ines Chivac II	✓	✓	✓	✓	37 kms	Asfalto y carretera
27	ECRM Aldes Santa Ines Chivac II	✓	✓	✓	✓	37 kms	Asfalto y carretera
28	ECRM Caserio Los Maguayros	✓	✓	✓	✓	44 kms	Asfalto y carretera
29	ECRM Caserio Los Maguayros	✓	✓	✓	✓	44 kms	Asfalto y carretera
30	ECRM Aldes Las Vegas Chivac	✓	✓	✓	✓	60 kms	Asfalto y carretera

h. Sección fotográfica

	
<p>Instalaciones de la Coordinación</p>	<p>Interior de la oficina de la CTA</p>
	
<p>Instalaciones Internas de la CTA</p>	<p>Lugar para atención de Docentes</p>



Taller sobre Valores



Taller sobre valores



2do taller sobre valores



2do taller sobre valores

## ANEXO III

# PROPUESTA



UNIVERSIDAD PANAMERICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION  
EDUCATIVA

“Guía para el fortalecimiento de los valores  
en los centros educativos del Distrito 15-01-  
03”



Oscar Romeo Guillermo Hernández,

Rabinal, Baja Verapaz, Noviembre de 2012.



**UNIVERSIDAD PANAMERICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**““Guía para el fortalecimiento de los valores en  
los centros educativos  
Del Distrito 15-01-03”**



**Oscar Romeo Guillermo Hernández,**

# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>Tolerancia</b>	<b>2</b>
<b>Compromiso personal</b>	<b>4</b>
<b>Compromiso social</b>	<b>6</b>
<b>Mística</b>	<b>8</b>
<b>Puntualidad</b>	<b>10</b>
<b>Dirección</b>	<b>12</b>
<b>Respeto</b>	<b>14</b>
<b>Solidaridad</b>	<b>16</b>
<b>Perseverancia</b>	<b>18</b>
<b>Bondad</b>	<b>20</b>
<b>Lealtad</b>	<b>22</b>
<b>Responsabilidad</b>	<b>24</b>
<b>Sinceridad</b>	<b>26</b>
<b>Integridad</b>	<b>28</b>
<b>Transparencia</b>	<b>30</b>
<b>Esperanza</b>	<b>32</b>
<b>Honestidad</b>	<b>34</b>
<b>Amor</b>	<b>36</b>
<b>Honradez</b>	<b>38</b>
<b>Fé</b>	<b>40</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>42</b>

# INTRODUCCIÓN

Durante el comienzo de la última década los valores humanos han sido un tema de discusión e investigación recurrentes. Quizás debido al gran esfuerzo que hemos dejado plasmado los seres humanos en nuestro afán por conocer y entender los factores que intervienen en nuestros modos de analizar, razonar, y actuar ante la sociedad, así como la necesidad imperante de establecer estilos y directrices de comportamiento acordes con lo valorado por las distintas sociedades.

En esta constante búsqueda de diversos enfoques han llegado a entender los Valores como ejes centrales de nuestra motivación y acción. Esto ha llevado a profundizar el estudio y a extender los alcances del tema a los más variados ámbitos del comportamiento humano.

Con la presente guía pretendo concientizar a la interacción que existe entre los docentes ejerciendo la profesión y a usted lector que le sirva para identificar y autoevaluarse de qué manera ejerce y aplica cada uno de los valores próximos a mencionar en esta guía. Siendo consciente de que cada uno de los seres humanos aplicamos distintos valores según el contexto en el cual nos encontremos identificamos los más comunes que a continuación presentaré.

# TOLERANCIA



## CONCIENCIA DEL VALOR

“La tolerancia es un crimen cuando lo que se tolera es la maldad”.

**Thomas Mann**

- Es la aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa.
- La tolerancia es uno de los valores humanos más respetados y guarda relaciones con la aceptación de aquellas personas, situaciones o cosas que se alejan de lo que cada persona posee o considera dentro de sus creencias.
- Es la capacidad de escuchar y aceptar a los demás, comprendiendo el valor de las distintas formas de entender la vida.
- La tolerancia es entendida como respeto y consideración hacia la diferencia, como una disposición a admitir en los demás una manera de ser y de obrar distintas a la propia, o como una actividad de aceptación del legítimo pluralismo, es a todas luces una virtud de enorme importancia.

## REFLEXIÓN

➤ **Docentes:**

La tolerancia es el Arte de ser feliz en compañía de otros docentes. Por lo tanto hay que ser tolerantes con los demás para que ellos sean contigo.

# COMPROMISO PERSONAL



## CONCIENCIA DE VALOR

“El compromiso es la respuesta valiente de quienes no quieren malgastar su vida, sino que desean ser protagonistas de la historia personal y social”.

**(Juan Pablo II)**

- La calidad de la gente puede medirse por el número de sus compromisos, quien no vive por algo, morirá sin ser nada.
- La ausencia del compromiso personal reduce en mucho lo valioso de la elección, sobre todo cuando tomamos las decisiones como algo casual, situación donde la elección pierde su sentido último, y dura muy poco.
- Cada individuo puede comprometerse a mejorar algún aspecto de su vida
- El valor del compromiso personal nos lleva al éxito y a la autorrealización

## REFLEXIÓN

➤ **Docentes:**

El compromiso personal exige valentía, coraje para tomar decisiones de continuar con una formación integral para lograr el desarrollo personal de cada uno, para hacer de la vida una plenitud

# COMPROMISO SOCIAL



## CONCIENCIA DEL VALOR

“El compromiso social es el material con que se forja el carácter para poder cambiar las cosas”. **SHEARSON LEHMAN**

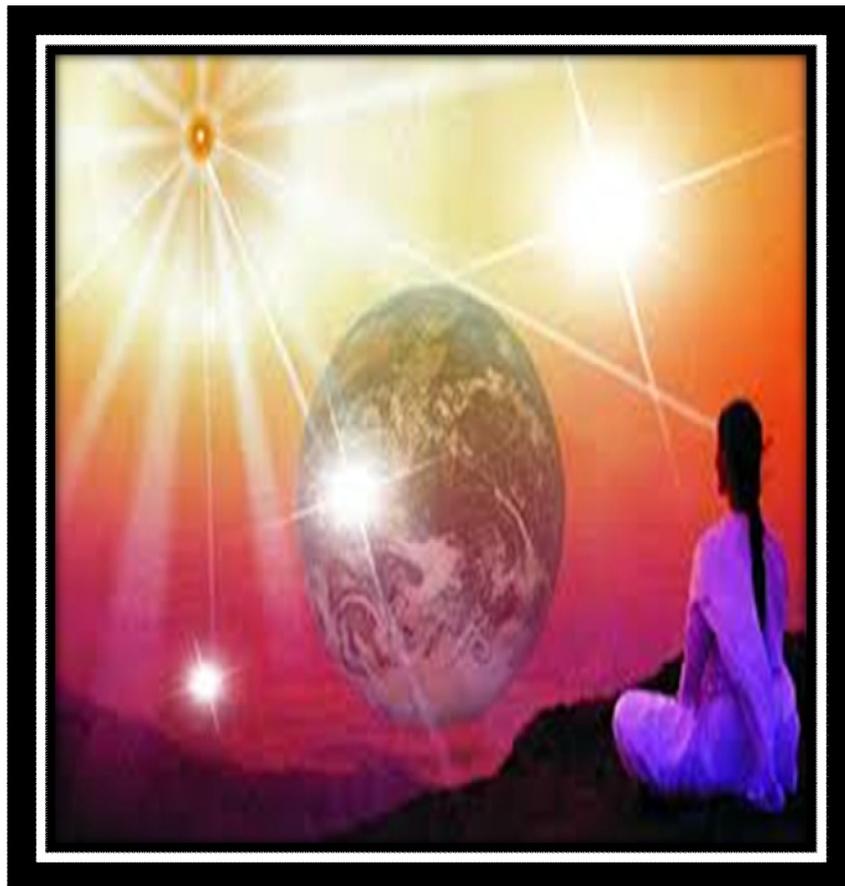
- ✓ El compromiso social es el fenómeno esencial para coordinar acciones con otros
- ✓ Somos personas individuales llamados a vivir en comunidad.
- ✓ El compromiso social es la respuesta que otorga un ciudadano ante la realidad que vive.
- ✓ El compromiso social es tomar decisiones y acciones para hacer que lo que se tenga que vivir en comunidad; sea digno de respeto.

## REFLEXIÓN

➤ **Docentes:**

A la medida que nos comprometamos con las distintas realidades de los otros, seremos útiles y realizados.

# MÍSTICA



## CONCIENCIA DEL VALOR

“La luz es la sombra de Dios”.

**Albert Einstein**

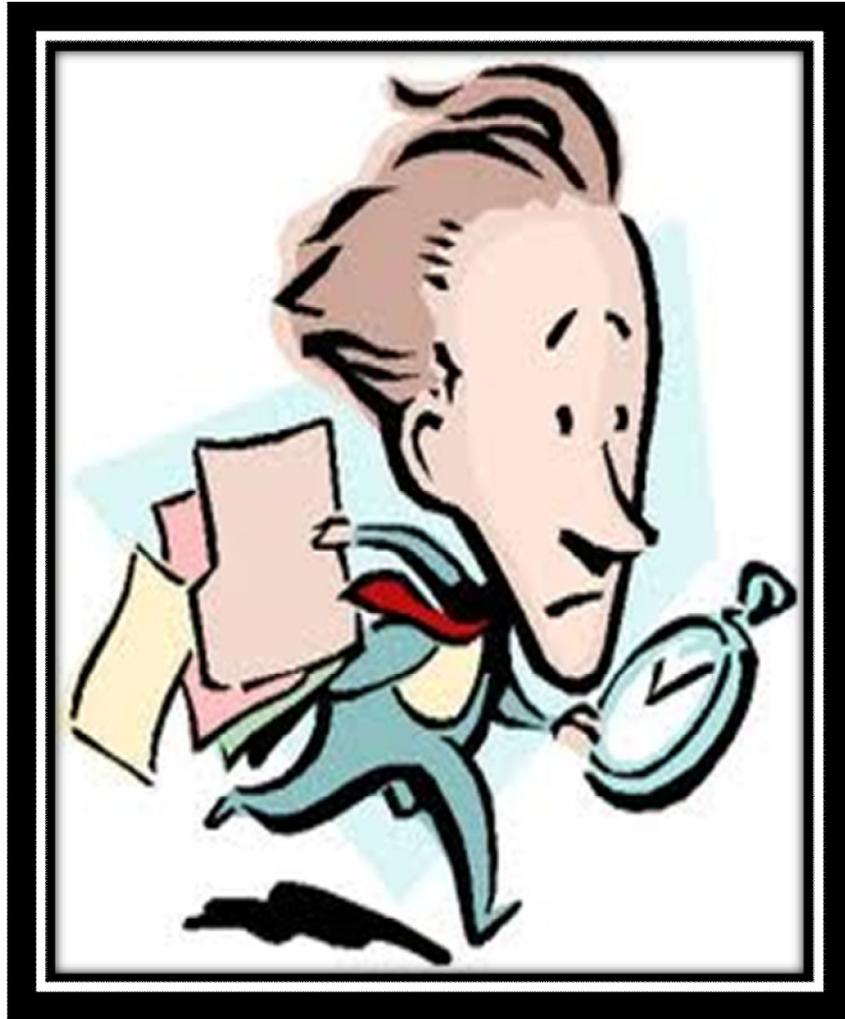
- ✓ La mística es esa fuerza interior que supera todos los obstáculos que aparezcan.
- ✓ Poder que nos impulsa hacia delante con mayor pujanza, para lograr los objetivos de nuestra causa
- ✓ Fuerza que nos mantiene inconformes porque día a día aspiramos a algo mejor;
- ✓ Es aquello que nos permite ser severos para juzgar nuestras deficiencias y enmendarlas.

## REFLEXIÓN

### ➤ **Docentes la mística**

Es esa voz interior que nos manda donde se nos necesita porque infunde la conciencia del ser sincero y honesto: los compañeros esperan ese cumplimiento

# PUNTUALIDAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Es mejor estar una hora temprano que un minuto tarde”.

**Anónimo**

- ✓ El valor de la puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de trabajo.
- ✓ El no ser puntual es una falta de consideración para los demás, para la persona que espera es hacerle perder tiempo.
- ✓ El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia.
- ✓ El valor de la puntualidad se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el sitio adecuado.

## REFLEXIÓN

➤ **Docentes:**

Para que nuestra armonía sea una realidad entre compañeros es fundamental el valor de la puntualidad , que requiere un esfuerzo para lograr vivir el respeto.

# DISCRECIÓN



## CONCIENCIA DEL VALOR

“No puede haber gracia donde no hay discreción”. **Miguel De Cervantes Saavedra**

- ✓ La discreción es el valor de las personas reservadas en el buen sentido de las palabras.
- ✓ La discreción es siempre sinónimo de sensatez, prudencia y sabiduría.
- ✓ La indiscreción es un modal que hace de la persona que lo practique se apersona en las cosas o situaciones que no son de su incumbencia
- ✓ La discreción, es una cualidad protectora, exclusivamente de origen mental; reside en la parte espiritual y consciente del cerebro

## REFLEXIÓN

- **Docentes:**  
En la vida habrá muchos problemas a igual que en la familia, trabajo y sociedad, pero principalmente en el medio de trabajo se debe de ser discretos, que es la puerta a la confianza y mantenimiento de buenas relaciones.

# RESPETO



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Si todos nos respetásemos los males del mundo desaparecerían”.

**Anónimo**

- ✓ Respeto es la consideración, atención diferencia o miramiento que se debe a una persona .
- ✓ Es lo que nos lleva a reconocer los derechos y la dignidad de otro .
- ✓ El respeto comienza en nosotros mismos , para si poder respetar a lo demás .
- ✓ El respeto es la base de la convivencia.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** primero deben de respetarse a si mismo para poder respetar a sus compañeros, por su dignidad y convivencia.

# SOLIDARIDAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

“ No esperes que tu amigo venga a descubrirte su necesidad , ayúdale antes “ . **Juan Luis Viven**

- ✓ La solidaridad es la actitud entusiasta y sincera por lo que se toman como propias las necesidades de los demás.
- ✓ La solidaridad del sentimiento profundo y generoso que nace de la compasión y que nos lleva a compartir lo que somos y tenemos con los demás.
- ✓ La solidaridad nos compromete firme mente al bien común.
- ✓ La solidaridad es una manifestación de amor a la humanidad que surge del reconocimiento de la propia calidad de ser humano

## REFLEXIÓN

- Docentes: hay que iniciar siendo solidarios entre nosotros que somos los mas próximos, es decir prójimos; buscando el bien común sin ver quien sea el compañero.

# *PERSEVERANCIA*



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Las grandes obras son hechas no con la fuerza, sino con la perseverancia”. **Samuel Johnson**

- La perseverancia es un esfuerzo continuo, constante y con firmeza
- La perseverancia es una cualidad humana que permite mantenerse constante en lo comenzado.
- La perseverancia es un valor también para alcanzar lo que se desea a pesar de las cosas negativas que puedan pasar.
- La perseverancia se dice que está en la base de la fuerza de la voluntad.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** A veces se siente cansancio, sin ganas, sin embargo es necesario comenzar de nuevo para lograr lo que sea para mantener buenas relaciones entre el círculo que se convive. Una y otra vez, hasta lograrlo.

# BONDAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Proponerse ser bueno es serlo ya”.

**Edme P. Beauchêne**

- La bondad es la disposición permanente a hacer el bien, de manera amable, generosa y firme.
- La bondad perfecciona a la persona porque sabe dar y darse sin temor a verse defraudado, transmitiendo aliento y entusiasmo a quienes lo rodean
- El valor de la bondad es una inclinación natural a hacer el bien, con una profunda comprensión de las personas y sus necesidades
- El valor de la bondad proviene de Dios. La palabra bondad proviene del latín “bonitas”. La bondad es el valor que todos debemos practicar

## REFLEXIÓN

- Docentes: La bondad es el valor que debemos practicar entre compañeros, dando lo que necesitamos y no lo que nos sobra como tiempo, escucha, atención, alegría, cosas materiales indispensables.

# LEALTAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Los caminos de la lealtad son siempre rectos”

**Charles Dickens.**

- La lealtad es un valor que debemos desarrollar en nuestro interior y tener conciencia de lo que hacemos y decimos.
- La lealtad es esencial, los conocidos se hacen amigos a través de la lealtad mutua.
- La lealtad es el deber, de ser leales a aquellos que dependen de nosotros.
- La lealtad es una llave que nos permite tener un auténtico éxito cuando nos relacionamos.

## REFLEXIÓN

- Docentes: hay muchos que dependen de nosotros como la familia, los amigos, los compañeros de trabajo, en donde nos reclaman actuar de manera bondadosa y leal.

# RESPONSABILIDAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

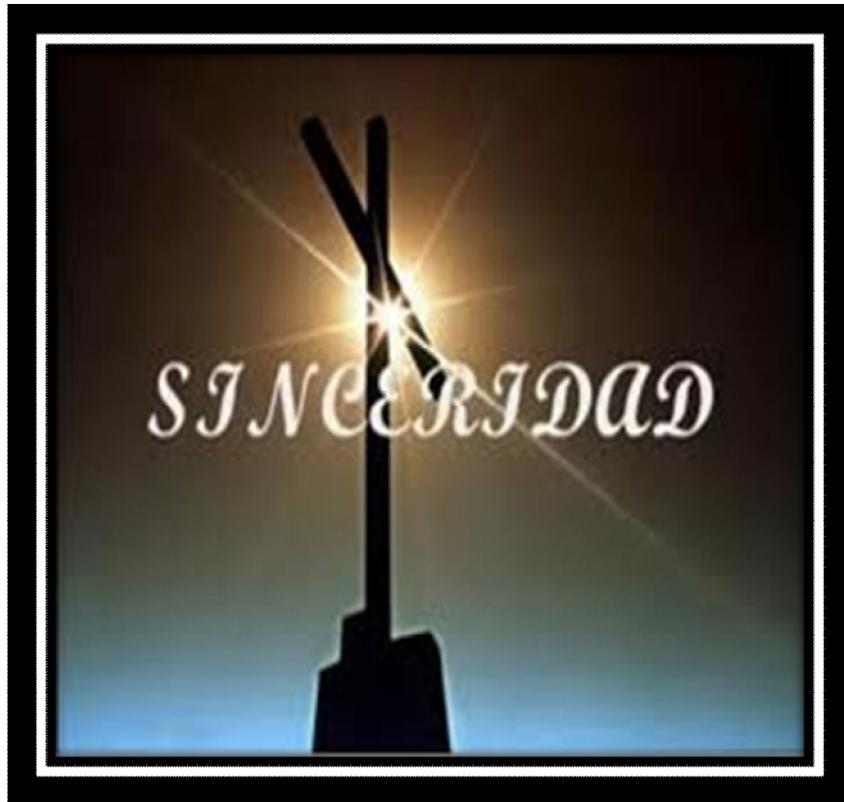
“El verdadero buscador crece y aprende, y descubre que siempre es el principal responsable de lo que sucede”. **Jorge Bucay**

- La responsabilidad implica tomar decisiones libremente, aceptando las consecuencias, deberes y obligaciones.
- La responsabilidad significa administrar con eficiencia el tiempo y los recursos para obtener el máximo beneficio.
- Una persona responsable cumple con el deber que se le asignó y permanece fiel al objetivo.
- En la vida la responsabilidad personal proviene de muchas fuentes previsibles e imprevisibles, e implica asociarse y participar, comprometerse y cooperar.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** que los compañeros sientan responsabilidad de parte de nosotros, cumpliendo con lo que nos comprometemos y debemos realizar para caminar hacia adelante con las metas a lograr.

# SINCERIDAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

Si no puedes ser lo que eres, sé con sinceridad lo que puedas.

**Henrik Johan Ibsen**

- La sinceridad es un valor que caracteriza a las personas por su actitud congruente, que mantienen en todo momento, basada en la veracidad
- La sinceridad es la capacidad de ser verdadero y único, no sólo significa decir la verdad, va mucho más allá
- La sinceridad no es algo que debemos esperar de los demás, es un valor que debemos vivir para tener amigos, para ser dignos de confianza
- La sinceridad es un valor incalculable, te hace digno de la confianza de los demás.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** Para mantener una armonía entre los compañeros de trabajo y evitar enemistades y malos entendidos, se hace urgente la práctica del valor de la sinceridad.

# INTEGRIDAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

“El necio no distingue entre valor y precio”. **Machado**

- Integridad deriva del latín integritas que significa la calidad de íntegro; es decir, completo, entero
- La palabra integridad viene de la misma raíz latina que entero, y sugiere la totalidad de la persona
- La integridad se refiere a la cualidad del ser que no carece de ninguna de sus partes
- La integridad es la vida en concordancia con nuestro estado de conciencia más elevado. La integridad personal requiere valor

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** en la vivencia diaria con nuestros compañeros de trabajo, debemos dejar de traslucir nuestro ser íntegro para evitar que realcemos actos a medias y para ello se necesita de valor.

# TRANSPARENCIA



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Para ver nuevos caminos o ideas. No se requiere ser sobresaliente”. **Anónimo**

- ✓ La transparencia, un valor, un derecho y una responsabilidad
- ✓ El valor de la palabra está ligado a la transparencia y coherencia. Tenemos en el mundo el fenómeno de la devaluación de la palabra.
- ✓ Etimológicamente, *transparencia* significa dejar pasar la luz, y la luz es lo que permite ver. En cierto modo, se podría definir transparencia como el acceso a lo que hay dentro
- ✓ Actuar con transparencia ética es permitir ver lo que hay derecho a ver. Transparencia no exige vivir en una casa de cristal.
- ✓ Definitivamente, la transparencia es un gran valor, pero no siempre bien valorado.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** Mantener la convivencia donde se respire confianza, se logra a través de la transparencia.

# ESPERANZA



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Si lloras por haber perdido el sol, las lágrimas no te dejarán ver las estrellas.” **Rabindranath Tagore**

- ✓ La Esperanza es el estado del ánimo en el cual se nos presenta como posible lo que deseamos.
- ✓ La esperanza y el optimismo te enseñan a ver el lado positivo de las cosas y las situaciones que te rodean.
- ✓ La esperanza es una disposición del carácter para hallar soluciones y dar la bienvenida a un porvenir dichoso.
- ✓ La esperanza te inspira para comenzar cada día.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** Cuando en las relaciones con los compañeros hay muchos problemas tanto de comunicación, convivencia, y cuando sentimos ya no dar más, tirar la toalla como se dice popularmente, llega la esperanza que renueva las ilusiones, anhelos más profundos.

# HONESTIDAD



## CONCIENCIA DEL VALOR

“La honestidad es hacer lo correcto aunque nadie nos esté mirando”.

**Jim Stovall**

- ✓ La honestidad es aquella cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base a la verdad y en la autentica justicia.
- ✓ La honestidad consistente en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad.
- ✓ La honestidad no sólo consiste en franqueza sino en asumir que la verdad es una sola y no depende de personas o consensos sino de lo que el mundo real nos presenta como innegable e imprescindible de reconocer.
- ✓ La honestidad significa no hacer nunca un mal uso de lo que se nos confía.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** La honestidad nos lleva a un comportamiento sincero entre compañeros, cumpliendo con los compromisos y obligaciones; manteniendo las buenas relaciones evitando murmuraciones y criticas.

# AMOR



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Ama y haz lo que quieras. Si callas, callarás con amor; si gritas, gritarás con amor; si corriges, corregirás con amor; si perdonas, perdonarás con amor”. **Tácito**

- El amor es un acto de la voluntad por el que libremente se quiere, el bien de otra persona.
- El amor es donación del propio ser: entrega total, capacidad de desprenderse, ausencia del egoísmo, reconocer el bien-estar y el bien-ser de la otra persona.
- El amor es el conjunto de sentimientos que se manifiestan entre los individuos capaces de desarrollar emotividad
- El amor es afecto profundo hacia una persona o bien hacia un objeto.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** El amor es cuando alguien te hace daño, de tus compañeros, te enojas mucho pero no le gritas porque sabes que eso herirá sus sentimientos.

# HONRADEZ



## CONCIENCIA DEL VALOR

“Decir la verdad cuando sabemos que nos pesará, es la mejor prueba de honradez”. **Dave Weinbaum**

- La honradez se refiere a la cualidad con la cual se designa aquella persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de hacer.
- La honradez se refiere a una persona con honor.
- La honradez hace de la persona alguien que es recto, integro, cabal y confiable en su proceder en la vida.
- La honradez hace de la persona que cumpla a cabalidad sus deberes

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** para lograr una convivencia exitosa tienen que ser todo un hombre o mujer, es decir el o la que hace las cosas como tiene que ser.

FE



## CONCIENCIA DEL VALOR

“De acuerdo con tu fe, así te irá en la vida”. **Eliphaz Levi**

- La fe es una actitud del ser humano que incluye la totalidad, voluntad e intelecto y está dirigida a algo o alguien, idea o proyecto, doctrina o ser divino como la fe religiosa.
- Desde la Biblia la fe toma el concepto griego de la palabra *pistis*, cuyo significado es el de un acto mediante el cual se da la confianza de uno a otro, a algo, o en alguien.
- La fe es considerada como un valor personal, el cual comienza en la familia y en el hogar, y es el requisito indispensable para llevar a feliz término cualquier cosa en la vida.
- La fe es un valor que el hombre por sí mismo no puede alcanzar, es un don de Dios.

## REFLEXIÓN

- **Docentes:** para lograr unas buenas relaciones entre compañeros tenemos que tener fe en sí mismo y confianza en los demás para lograr un empoderamiento y así lograr nuestra misión de educadores.

# BIBLIOGRAFÍA

- Fortaleciendo los Valores “Guía de Aplicación de valores para el nivel medio Ciclo Básico, Seminario de Integración II, Estudiantes UPANA 2011
- Altamirano, E. (1987). Valores y dogmatismo en estudiantes de academias preuniversitarias y premilitares. Tesis para optar por el grado de Bachiller en Humanidades con Mención en Psicología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chocano, C. (1990). Estudio de valores de estudiantes de Psicología, Educación y Trabajo Social de la Pontificia universidad Católica del Perú. Tesis para optar por el título de Licenciado en Psicología con Mención en Psicología Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Herrera, M. (1995). Valores percibidos por un grupo de adolescentes en algunos agentes de socialización. Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología con Mención en Psicología Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ros, M (2001). Valores, actitudes y comportamiento: una nueva visita a un tema clásico. En: M. Ros y V. Gouveia (Coords.). Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tamayo, A. (1993). Valores de los adolescentes: ejes motivacionales. Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina, 39(2), 140-151.
- [http://www.colonosmiralta.com/Articulos%20de%20interes/Archivos%20Articulos/Selec\\_Cap\\_8.pdf](http://www.colonosmiralta.com/Articulos%20de%20interes/Archivos%20Articulos/Selec_Cap_8.pdf)
- [es.wikipedia.org/wiki/Mística\\_\(cómico\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Mística_(c%C3%B3mic))
- [http://books.google.com.gt/books?id=oqMHzOLeCgC&pg=PA42&lpg=PA42&dq=valores+morales+significado&source=bl&ots=QybuO5UVBG&sig=CLLm\\_Ap5fKQfTagyFkmtFHB9Pbs&hl=es419&sa=X&ei=RvmvUNuuDcKA2gWIq4GYCQ&ved=0CDcQ6AEwAjqU#v=onepage&q=valores%20morales%20significado&f=false](http://books.google.com.gt/books?id=oqMHzOLeCgC&pg=PA42&lpg=PA42&dq=valores+morales+significado&source=bl&ots=QybuO5UVBG&sig=CLLm_Ap5fKQfTagyFkmtFHB9Pbs&hl=es419&sa=X&ei=RvmvUNuuDcKA2gWIq4GYCQ&ved=0CDcQ6AEwAjqU#v=onepage&q=valores%20morales%20significado&f=false)
- <http://gantillano.blogspot.com/2012/02/el-valor-de-la-fe.html>