

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Capacitación de mejora continua en formación en valores en el instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP de la aldea las Peñas, municipio de Esquipulas, departamento Chiquimula**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

María Cristina Ardón Miguel

Guatemala

2021

**FAC-EDU 166 30032017**

**Capacitación de mejora continua en formación en valores en el instituto  
nacional básico por cooperativa INEBCOOP de la aldea las Peñas, municipio  
de Esquipulas, departamento Chiquimula**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

María Cristina Ardón Miguel (estudiante)

Licda. Karen Damaris Vargas Salguero (a) (asesor)

MSc. Miriam Araceli Enríquez de Serech (revisora)

Guatemala

2021

## **Autoridades Universidad Panamericana**

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

**Rector**

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

**Vicerrectora Académica**

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

**Vicerrector Administrativo**

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

**Secretario General**

## **Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación**

M.A. Sandy Johana García Gaitán

**Decana**

M.A. Wendy Flores de Mejía

**Vicedecana**

**DICTAMEN DE APROBACIÓN**  
**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**ASUNTO** **María Cristina Ardón Miguel**  
Estudiante de la carrera de Licenciatura en  
Pedagogía y Administración Educativa, de esta  
Facultad, solicita autorización para realizar Informe  
de Práctica Profesional Dirigida para completar  
Requisitos de graduación.

Dictamen No. 166 30032017

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado **Capacitación de mejora continua en formación en valores en el instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP de la aldea las Peñas, municipio de Esquipulas, departamento Chiquimula**. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
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).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **María Cristina Ardón Miguel**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
**M.A. Sandy Johana García Gaftán**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación



c.c. archivo  
AJSIL

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala a los veintisiete días del mes de noviembre del año dos mil dieciséis.-----

En virtud de que la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Capacitación de mejora continua en formación en valores en el instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP de la aldea las Peñas, municipio de Esquipulas, departamento Chiquimula”**.

Presentado por el estudiante: **María Cristina Ardón Miguel**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y 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.

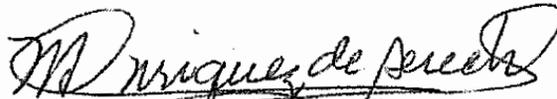


**Licda. Karen Damaris Vargas Salguero**

**Asesora**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala nueve de marzo del dos mil diez y siete

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Capacitación de mejora continua en formación en valores en el instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP de la aldea las Peñas, municipio de Esquipulas, departamento Chiquimula** Presentado por el estudiante: **María Cristina Ardón Miguel**. Pevio a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y 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.



MSc. Miriam Araceli Enriquez de Serech

Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.  
Guatemala, treinta de marzo del dos mil diecisiete.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Capacitación de mejora continua en formación en valores en el instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP de la aldea las Peñas, municipio de Esquipulas, departamento Chiquimula.** Presentado por la estudiante **María Cristina Ardón Miguel** Previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.



c.c. archivo  
Ajsil.

Dictamen aprobación No. 166 30032017

1/1

*Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

# Contenido

Resumen	i
Introduccion	
<b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
Capitulo 1	
Marco Contextual	
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña Histórica de la Institución	2
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	5
1.5 Ubicación geográfica (Google map. Google earth)	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 problemática inicial detectada	6
Capitulo 2	
Diagnostico Institucional	
2.1 Problemática	7
2.2 FODA sistemático	7
2.3 Árbol de problemas	11
2.4 Árbol de objetivos	12
2.5 Metodología	13
2.6 Técnicas	13
2.7 Instrumentos	13
2.8 Informantes	14
2.9 Resultado del diagnóstico institucional	15
Capitulo 3	
Marco Teorico	
3.1 El valor	17
3.2 Moral	17
3.3 Importancia de los valores	17
3.4 Una propuesta de valores para promover en nuestra sociedad	18
3.5 Felicidad	18
3.6 Qué es ser respetuoso	18
3.7 Defendiendo una ética de la ciencia	19
3.8 Valor	19
3.9 Ética y ciencia	19
3.10 Ver el valor	20
3.11 Educación en Valores y Formación Ciudadana	20
3.12 Educación en medios de comunicación	20
3.13 Educación y valores	21
3.14 Ciencias Sociales	21

3.15	Conceptualización de los valores	21
3.16	Valores y los desafíos actuales	22
3.17	Valores sociales	22
3.18	La importancia de educación en Valores en infantil	22
3.19	Jugar y vivir los valores	23
3.20	Educando en valores	23
Capitulo 4		
Propuesta		
4.1	Nombre de la propuesta	24
4.2	Introducción	24
4.3	Justificación	24
4.4	Planteamiento del problema de la propuesta	25
4.5	Objetivos	25
4.5.1	Objetivo general	25
4.5.2	Específicos	26
4.6	Estrategia	26
4.7	Resultados esperados	26
4.8	Actividades	26
4.9	Cronograma de actividades	27
4.10	Metodología	29
4.11	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	32
4.12	Recursos	32
4.12.1	Humanos	32
4.12.2	Materiales	32
4.13	Presupuesto	33
Capitulo 5		
Sistematización de la propuesta		
5.1	Experiencia vivida	34
5.2	Objeto de la sistematización de la propuesta	34
5.3	Reconstrucción histórica	35
5.4	Ordenamiento de la información	35
5.5	Graficas	37
5.6	Elaboración de conclusiones de la propuesta	47
5.7	Principales lecciones aprendidas	47
Conclusiones		48
Referencias		49
Apendice		50
Anexos		
Anexo 1 Cartas de autoridades		99
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante		100
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica. Certificación de acta de inicio y final		101
Anexo 4 instrumentos		105



## Resumen

La propuesta de educación en valores que se ha ejecutado en el Instituto nacional de Educación Básica por Cooperativa INEBCOOP, de la aldea las Peñas, Esquipulas, departamento de Chiquimula, consiste en una guía de educación en valores que va dirigida a la comunidad educativa que resulto tomando en consideración la observación diagnostica de la profesora María Cristina Ardón Miguel, alumna de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Con este aporte se pretendió fortalecer e incentivar la práctica de los valores en la comunidad educativa así fortalecer el Curriculum Nacional Base CNB desde el punto de vista del Micro-curriculum por otro lado, es pertinente adaptar esta guía en todos los niveles de la comunidad pre-primaria, primaria y básico, tomando en cuenta que los valores vienen inherentes al ser humano por lo que debe practicarse desde el seno del hogar no como una disciplina pedagógica sino como una costumbre que resalte las buenas costumbres y se refiera la cultura de la comunidad.

A partir del capítulo 1 se muestra información pertinente respecto a la importancia que debe dársele a los valores básicos desde el punto de vista del respeto que es la base del desarrollo humano, todo el trabajo realizado parte del estudio pertinente basado en el FODA previa descripción en el capítulo uno del marco contextual tomando en cuenta como base la misión y la visión de la institución.

El capítulo 2 se parte desde un diagnostico institucional tomando en cuenta en ese capítulo la problemática del FODA sistemático, el árbol de problemas, árbol de objetivos hasta llegar a través de las metodología y técnicas al resultado del diagnóstico institucional.

En el capítulo 3 se tomó en cuenta el marco teórico, obteniendo información sobre los valores para un mayor aprendizaje educativo.

En el capítulo 4 se identificó la propuesta con el siguiente nombre Capacitación de Mejora Continua en Formación en Valores.

En el capítulo 5 se realizó la sistematización ya que en ella se obtuvo la convivencia con los alumnos y docentes de la institución, obteniendo como base todas las indicaciones dadas por el director, se elaboró una introducción, justificación, un cronograma de actividades en una metodología científica los recursos y dotándola de un presupuesto para poder realizar una guía, se sistematizó la propuesta elaborando las respectivas conclusiones tomando en cuenta las lecciones aprendidas.

## **Introducción**

Los valores son los mejores aliados del ser humano desde el punto de vista de la convivencia social sirven para nutrir y estimulan la paz.

Un ser humano que practique los valores morales es un ser social con pertinencia educativa, sin embargo los valores no deben ser una práctica que se imponga en la escuela si no que debe nacer desde el seno del hogar, en la escuela o en los diferentes centros educativos deben impulsarse como una estrategia que busque la conducta del individuo, el Ministerio de Educación debe implementar la estrategia de la enseñanza de los valores tomando en cuenta su practica desde el punto de vista integral incluyendo a toda la comunidad educativa alumnos, maestros, padres y madres de familia instituciones gubernamentales, iglesias, entre otros. Debe de fomentar círculos de calidad docente con orientación así las escuelas de padres de familia en base a la guía metodológica elaborada.

El MINEDUC exige que en cada centro educativo exista un reglamento orientado a fomentar la disciplina, pero no hay una estrategia pedagógica que fomente los valores, debería enriquecerse el presente trabajo de moral y urbanidad para fortalecer el CNB desde el Micro-curriculum que en su contexto se aplicaría principalmente en las comunidades educativas de las áreas urbanas y rurales de nuestro país.

Debe haber una estrategia que relacione o cohesionen el Meso-curriculum con el Macro-curriculum ya que así se integrara la educación en valores al CNB a nivel nacional.

# Capítulo 1

## Marco Contextual

### 1.1 Descripción de la institución

El Instituto Nacional Básico por Cooperativa (INEBCOOP), se ubica en la Aldea las Peñas Esquipulas, Chiquimula. Se ubica a 22 kms de la cabecera Municipal, está situado a 1075 mts sobre el nivel del mar. La población mayoritariamente es católica, aunque hay también creyentes de la religión evangélica cristiana. La mayoría se dedica al cultivo del café.

La comunidad cuenta con los servicios educativos en pre-primaria, primaria y educación básica.

El Instituto funciona desde 1,995, en la modalidad de Educación por Cooperativa.

El cual consta de una junta Directiva integrada por un presidente, electo en asamblea de padres de familia, también cuenta en su estructura organizativa, con un vice-presidente que lo representa el director del establecimiento.

Cuenta con un secretario contador, que es electo en asamblea, generalmente es un perito contador, un vocal primero nombrado por los padres de Familia, un vocal segundo, que representa a la Municipalidad de Esquipulas, un vocal tercero y un secretario, los cuales son nombrados por los padres de familia.

Actualmente su presidente, es el señor Melvin Pacheco

El vice-presidente: PEM Herman Oliverio Martínez.

Secretaria. Señora Juana del Carmen Rodríguez.

Secretario Contador. Profesor Juan Horacio Fernández Flores.

Vocal Primero. Mario Peralta.

Vocal Segundo: Reinerio Peralta (Representante de la Municipalidad de Esquipulas).

Estudian Actualmente: 35 Estudiantes, los que provienen de las comunidad del Rincón de María, La Fortuna, San Francisco Buena Vista, Agua Buena, El Pezote y Las Peñas .

El claustro de maestros lo Integran los Profesores:

Evelyn Roxana Peralta Landaverry.

Marisol Peralta Salazar.

Alan Ricardo Ucelo Vidal.

María Argentina Peralta Deras.

Herman Oliverio Martínez García (Director)

Juan Horacio Fernández Flores (Secretario Contador.

Su objetivo principal el brindar Educación Integral de calidad y con calidad, sin discriminación alguna, en base a la cooperación y solidaridad humana, que pueda desarrollar al estudiante y lo guie hacia una educación para el futuro y potencie el desarrollo humano de nuestro país. Se llama por cooperativa, porque cooperan El Estado, la Municipalidad y los padres de Familia.

## 1.2 Reseña histórica de la institución

Fue fundado en el año 2005 como Instituto Municipal. Es en el año 2007, fue autorizado por cooperativa por el Ministerio de Educación. Su primer presidente de la Junta Directiva fue el Señor Ulises Pinto. Su primer Directora, la Profesora, Rosa García de Agustín, y su primer secretario contador el Profesor Raúl Girón. Hasta el año 2016, han egresado 10 promociones de alumnos.

Su Director Actual es el Profesor Herman Oliverio Martínez, su presidente de la Junta Directiva es el Señor Melvin Pacheco y su secretario contador el Profesor Juan Horacio Fernández.

Un pilar Fundamental para poder fundar este instituto, fue el señor Julio Roberto Lima Franco, ex Alcalde Municipal de Esquipulas periodo 2004-2008, ya que los primeros dos años de Funcionamiento fue Financiamiento Totalmente por la Municipalidad de Esquipulas.

Hasta el momento cuenta con academia autorizada de Computación Fundada en el año 2011, y brinda Educación a cinco comunidades.

## 1.3 Visión y Misión

### 1.3.1 Visión

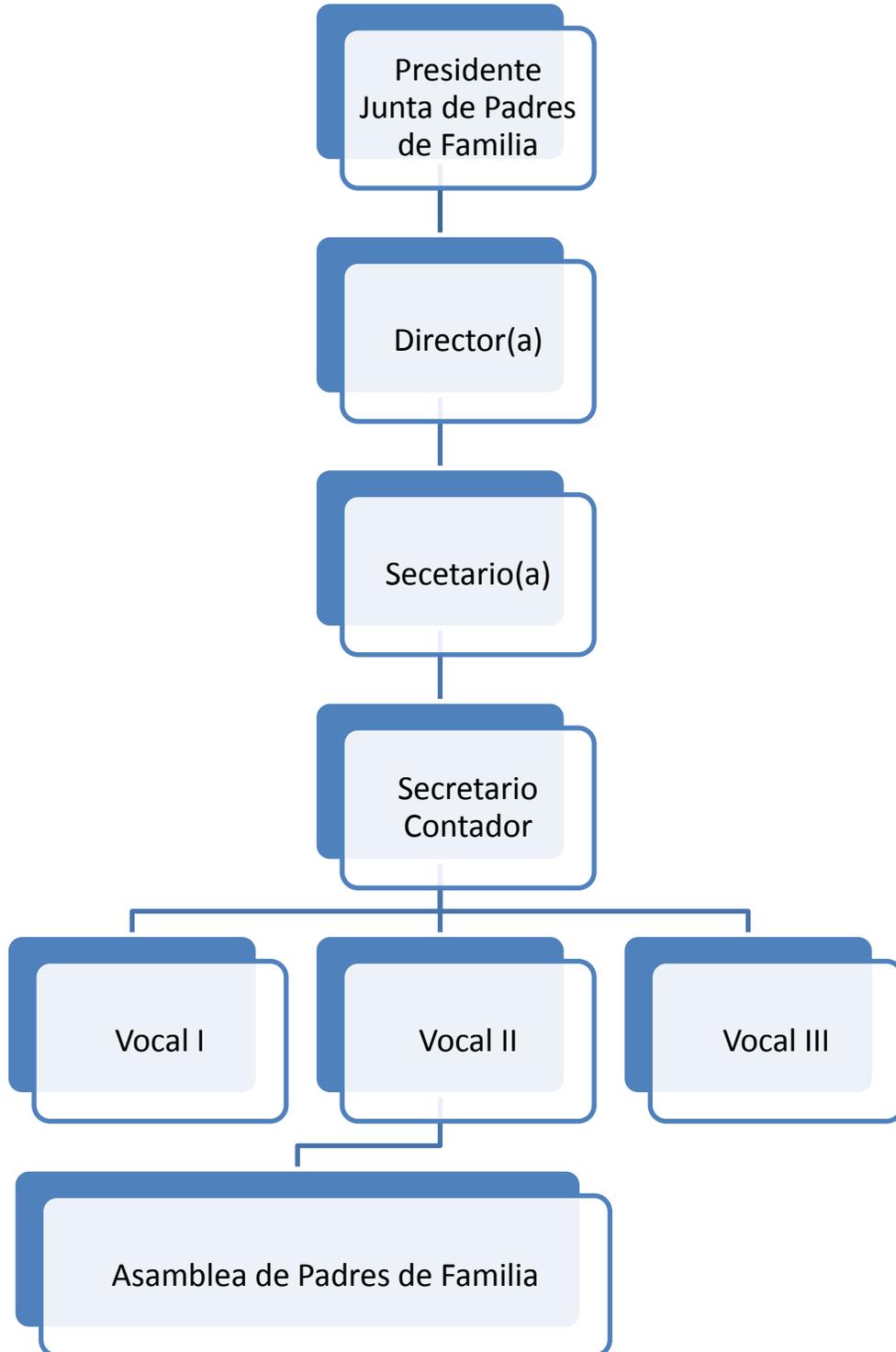
Formar ciudadanos útiles y capaces de desarrollarse a través del trabajo productivo que contribuye al país, a través de desarrollo integral con principios, valores y convicciones que fundamente su conducta y su comportamiento que logren el desarrollo de la comunidad.

### 1.3.2 Misión

Que mejore la calidad educativa y oriente el desarrollo económico, cultural y social de la comunidad.

## 1.4 Estructura organizativa

### 1.4.1 Organigrama



## 1.4.2 Autoridades

Director técnico del instituto: Herman Oliverio Martínez García.

Presidente de la junta de padres de familia: Melvin Pacheco.

Secretario contador: Juan Horacio Fernández Flores.

Docentes del instituto: Evelyn Roxana Peralta Landaverry, Marisol Peralta Salazar, Alan Ricardo Ucelo Vidal, María Argentina Peralta Deras.

## 1.5 Ubicación geográfica

Aldea las Peñas, Esquipulas, Chiquimula (22kms del casco Urbano).



Fuente. Google maps tomada el 20-09-2016

## 1.6 Fortalezas de la institución

Que es un Instituto Nacional Básico por Cooperativa, en donde colaboran para su funcionamiento, El Ministerio de Educación, La Municipalidad y los Padres de Familia.

En la Modalidad por Cooperativa los padres de Familia contratan el personal docente y eligen la forma y tipo de educación que deseen para que estudien sus hijos.

## 1.7 problemática inicial detectada

En nuestro país existen diversas necesidades pertinentes con calidad ya que no hay una política educativa orientada por parte del Ministerio de Educación en la cual se le dé la importancia en la educación en valores.

Ya que desde el año de 1989 desapareció el pensum de estudios la clase de moral y urbanidad en un intento de implementar una reforma educativa que redujo sensiblemente la práctica del respeto por parte de los educandos en la comunidad educativa.

Por la Migración de los padres y madres de familia, hacia los Estados Unidos, los niños y niñas se crían con los abuelos (as), y esto ha incidido, en la conducta y forma de proceder, por lo que se nota la falta de valores Morales en el alumnado, debido a la globalización Económica, que actualmente está afectando, a las comunidades Educativas del área Rural y Urbana en Esquipulas.

La Influencia de la Tecnología tanto como las redes sociales está modificando la conducta de los alumnos (as) en la Aldea de las Peñas, por lo que poco a poco se están perdiendo las tradiciones populares y los alumnos(as), se identifican con otras culturas de violencia, de respeto hacia los ancianos, por lo que a través de esta problemática, se requiere presentar un proyecto de valores, para encausar la Conducta de los alumnos en el nivel Básico de la Institución.

## Capítulo 2

### Diagnostico Institucional

#### 2.1 Problemática

Existe la imperiosa necesidad de gestionar, promover, desarrollar y poner en práctica la educación en valores de una forma integral, ya que desde la década de los años 90 en el siglo pasado debido a la globalización economía a la implementación de nuevas tecnologías y la penetración negativa de los medios de comunicación se ha perdido la práctica de los valores ya sea morales, económicos o sociales.

Otro factor que ha influido en la pérdida de los valores ha sido la constante migración de los padres de familia a los Estados Unidos lo cual incide en la conducta de los hijos de estos ya que se quedan en manos de tíos, primos o abuelos quienes suplen la función de los padres de familia. La ausencia física del padre de familia el suple generalmente mandándole dinero o costosos artículos de comunicación (celulares, computadoras, etc.)

#### 2.2 FODA sistemático

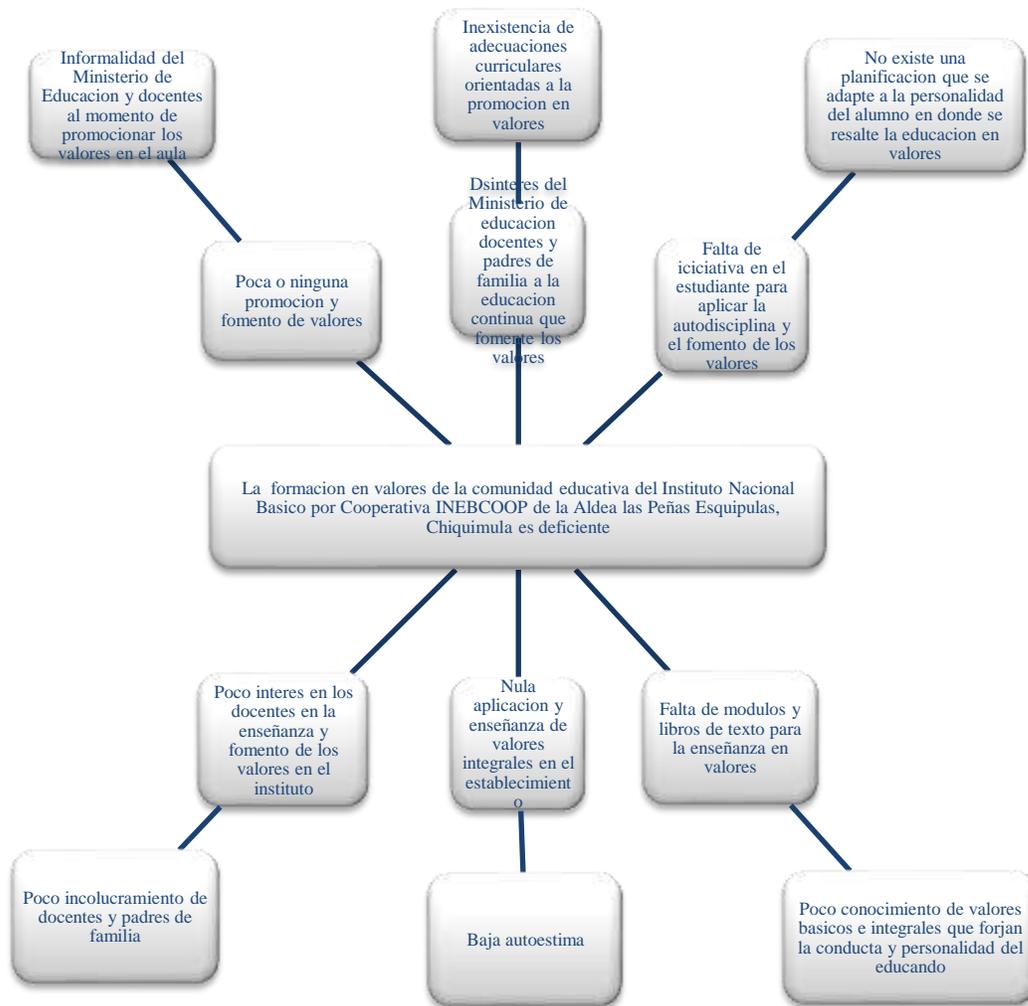
<b>FODA</b> <b>Área</b> <b>Pedagógica</b>	<b>Fortalezas (+)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los docentes son creativos al realizar sus planificaciones.</li> <li>• La junta de padres de familia, junto al director técnico, supervisan el trabajo de una forma calendarizada.</li> </ul>	<b>Oportunidades (+)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con una junta Directiva de padres de familia que coordina con el Director, la Municipalidad y el Ministerio de Educación el trabajo a realizar durante todo el año.</li> </ul>
---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la institución se rige por el reglamento de institutos por Cooperativa de Enseñanza, el cual es claro y definido.</li> <li>• Se establecen reglas claras en base a objetivos, en relación a la implementación de valores, tomando en cuenta a la comunidad Educativa.</li> <li>• El Instituto cuenta con una Academia y laboratorio de computación.</li> <li>• Se ejerce la libre emisión del pensamiento, con criterios y juicios propios.</li> <li>• El instituto da cobertura a cinco comunidades Rurales.</li> <li>• Los maestros planifican los valores de acuerdo al C.N.B.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un supervisor de Distrito y un coordinador de instituto, a Nivel Departamental.</li> <li>• Se realizan capacitaciones, para fomentar la enseñanza de los valores en la comunidad Educativa.</li> <li>• Se buscan e implementar las estrategias, para resolver la problemática de valores en el Instituto y la comunidad Educativa.</li> <li>• Hay buena comunicación entre las autoridades Educativas y los catedráticos.</li> <li>• Se cuenta con ayuda económica, de los padres de Familia, El MINEDUC y la Municipalidad.</li> </ul>
--	--	---

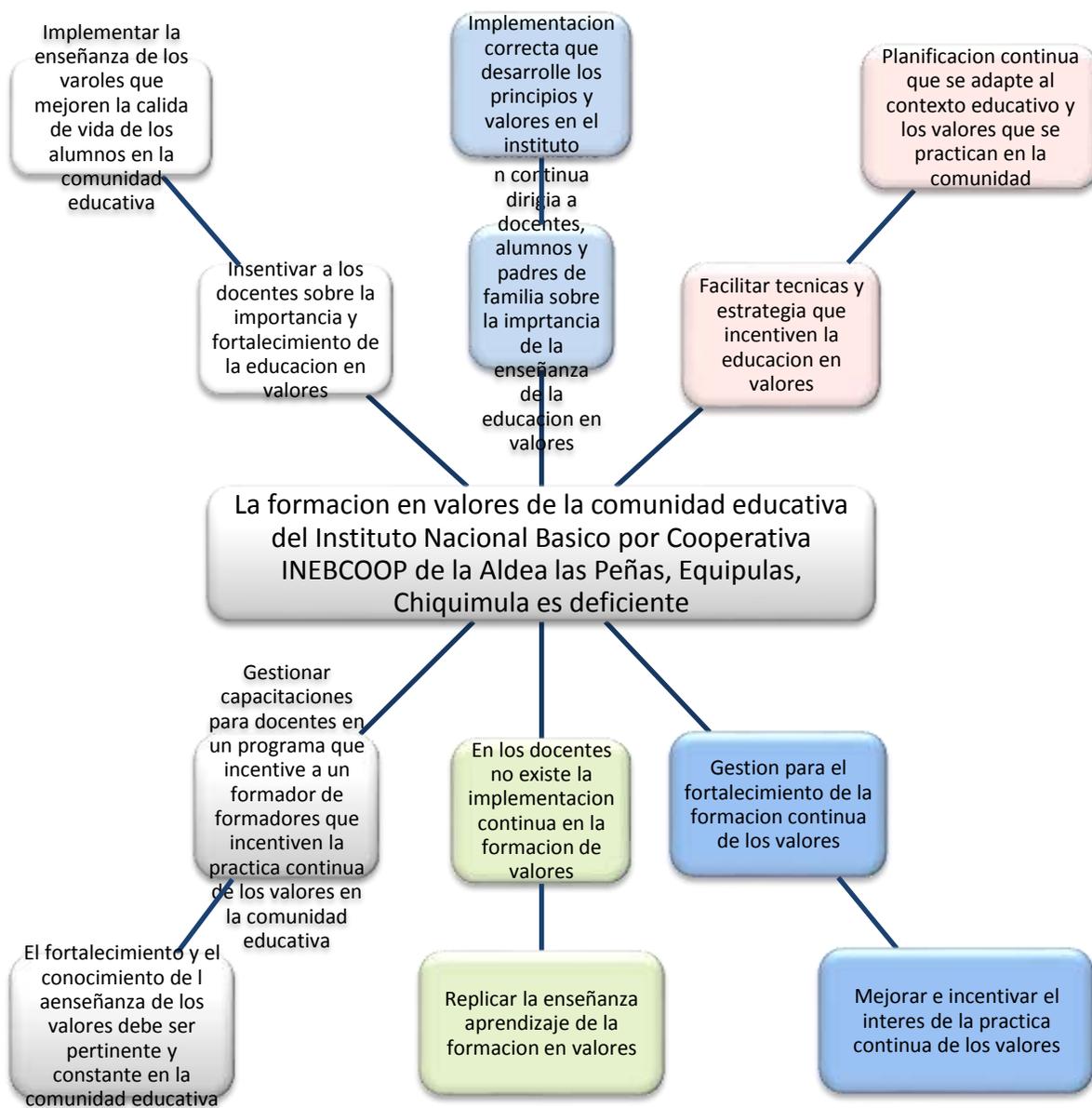
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debido a la migración a Estados Unidos, no existe en demasiados alumnos para el ciclo Escolar 2017.</li> <li>• El Instituto solo recibe subvención económica, por 10 meses y al personal hay que darle prestaciones y todo el año completo en sueldos.</li> <li>• No hay libros de texto adecuados para la enseñanza de los valores morales y éticos.</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar y desarrollar talleres y capacitaciones de valores de una manera integral que cohesionen a los alumnos, maestros y padres de familia.</li> <li>• Crear un plan de acción en coordinación con la dirección que implemente y fomente los valores en la calidad educativa.</li> <li>• Coordinar con instituciones la realización de actividades que involucren a la comunidad educativa.</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar con diferentes instituciones recursos económicos y didácticos para difundir masivamente la educación en valores.</li> <li>• Concientizar a la comunidad educativa sobre la práctica de los valores de manera integral como parte del desarrollo del educando.</li> </ul>
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca calidez educativa por falta de la práctica de valores.</li> <li>• Falta de proyección en la aplicación de la educación en valores, debido a las altas tasas</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar monitoreo constante a los docentes para verificar que en la institución se promueve la educación en valores.</li> <li>• Crear y promocionar un manual práctico que</li> </ul>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreos continuos a los docentes para comprobar que se practica la educación en valores.</li> </ul>

<p>de analfabetismo en la comunidad educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la deserción escolar debido a la poca cobertura y el poco incentivo a la enseñanza de educación en valores.</li> <li>• Falta de interés.</li> <li>• No existe divulgación masiva por parte del Ministerio de educación que incentive la promoción y enseñanza en la educación en valores.</li> </ul>	<p>incentivo la educación en valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y revisión de planificación que incentiven la enseñanza de la educación en valores.</li> </ul>	
---	---	--

## 2.3 Árbol de problemas



## 2.4 Árbol de objetivos



## 2.5 Metodología

Aplicándole técnicas de estudio que fomenten la educación en valores orientados al desarrollo integral de la familia en la comunidad educativa en la aldea las Peñas del Municipio de Esquipulas, Chiquimula

## 2.6 Técnicas

Es un procedimiento o conjunto de reglas, normas o protocolos que tiene como objetivo obtener un resultado determinado y efectivo, ya sea en el campo de las ciencias, de la tecnología, del arte, del deporte, de la educación o en cualquier otra actividad. Es el conjunto de procedimientos que se usan para un arte, ciencia o actividad determinada que, en general, se adquieren por medio de su práctica y requieren determinadas habilidades o destrezas.

Cooppens F. y Van H. (2005) *Técnicas de Educación Popular*”, no pretendemos ofrecer aquí otro recetario más de técnicas de animación para “dinamiqueros de grupos”. Por muy importante que resulte brindar pautas operativas para el trabajo práctico de facilitación de procesos de desarrollo comunitario, las técnicas no pueden constituir una finalidad en si mismas; sólo son medios para alcanzar objetivos educativos.

## 2.7 Instrumentos

En cuanto a los instrumentos de la investigación, se puede indicar, según Hernández (1991), que los mismos, sirven para recoger los datos de la investigación. De la misma manera, el autor manifiesta que un instrumento de medición adecuado, es el que registra los datos observables, de forma que representen verdaderamente a las variables que el investigador tiene por objeto.

Una encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

Fuertes T. (2011) La observación es la adquisición activa de información a partir del sentido de la vista. Se trata de una actividad realizada por un ser vivo (humanos, animales, etc.), que detecta y asimila los rasgos de un elemento utilizando los sentidos como instrumentos principales. El término también puede referirse a cualquier dato recogido durante esta actividad. El primer paso del método empírico, requisito de la investigación científica, es realizar observaciones de la naturaleza.

## 2.8 Informantes

Informante es un miembro de un grupo social cerrado (una organización criminal, una comunidad indígena, un grupo social marginado, una agencia de seguridad, etc.) o de una organización que provee información privilegiada sobre ese grupo u organización a una persona u otra organización que se encuentra fuera del grupo.

En una manera menos formal, un informante puede ser un miembro de una organización criminal, una banda u otro grupo fuera de la ley o perseguido o acosado por las autoridades civiles o militares que les da información a las autoridades sobre el grupo en su conjunto o sobre alguno(s) de sus miembros, con intenciones malévolas o a cambio de una ganancia personal o financiera.

La actitud del público en general hacia los informantes es muy cambiante, según las circunstancias. Cuando el grupo en cuestión está involucrado en la oposición a un régimen opresivo o a una ocupación extranjera, un informante muy probablemente será considerado (por lo menos por aquellos individuos que simpatizan con su causa) como un traidor. Por otra parte, en el caso de

bandas criminales que se consideran peligrosas para la sociedad, el uso de informantes puede considerarse útil para la sociedad. En aquellos casos en que no existe consenso sobre el rol de la organización - por ejemplo, muchos grupos autodenominados "luchadores por la libertad", pero identificados por las autoridades como "terroristas" - puede existir discrepancia respecto a la evaluación de los informantes.

Autor: Dandin Esteban Paz

LIBRO: Investigación cualitativa en la educación

Director técnico del Instituto

Presidente de la junta de padres de familia

Secretario Contador

Docentes del Instituto

## 2.9 Resultado del diagnóstico institucional

En cada uno de los pasos que se realizaron durante dicho proceso, se obtuvieron resultados satisfactorios y no tan satisfactorios ya que en los últimos años de estudio la matrícula ha disminuido debido a la creciente emigratoria de padres de familia acompañando de sus hijos menores, en edad escolar especialmente a los jóvenes que a menudo se inscriben en el instituto pero luego se retiran para viajar a los Estados Unidos.

La reciente migración a los Estados Unidos de los jóvenes ha incidido en la matrícula del Instituto y la cobertura ha descendido en un 50% por lo que urge tomar acciones que tengan a los alumnos en las aulas y así evitar que el recurso humano se pierda.

El Instituto cuenta con el apoyo económico financiero, del Ministerio de Educación, la Municipalidad de Esquipulas, a través de una junta directiva, administran el instituto básico.

Ya que el instituto está diseñado para cubrir la demanda Educativa de cinco comunidades rurales, atendiendo la demanda de San Francisco Buena Vista Jagua, La Fortuna, Rincón de María, Agua Buena y aldea las Peñas, Esquipulas, Chiquimula.

Con el apoyo de la comunidad hemos tenido resultados satisfactorios ya que fomentando los valores hemos insertado a los docentes la importancia y el fortalecimiento de la educación en valores.

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas.

## **Capítulo 3**

### **Marco Teórico**

#### **3.1 El valor**

Armosino (2006) afirma que el valor es una calidad particular e inconfundible que produce en nosotros la apreciación, porque se percibe en este sentimiento único que es el sentimiento de valor. Se puede apreciar (valor) el tamaño, el tiempo, el dolor, la dureza. Sin tal calidad no hay apreciación no hay valor.

#### **3.2 Moral**

Moral es el conjunto de normas, reglas, principios, valores y costumbres que rige el comportamiento de los grupos humanos, dictados por instituciones como la familia, la Iglesia, la escuela o los medios de comunicación. También se le puede llamar moralidad vigente. Por moral también se entiende el comportamiento real y visible de los individuos y su relación con el código moral, que puede ser de aprobación, reprobación o cuestionamiento.

#### **3.3 Importancia de los valores**

Jiménez (2010) afirma que siempre han existido asunto más importante que otros para los seres humanos. Por ello, valoramos personas, ideas, actitudes u objetos, según el significado que tienen para nuestra vida.

Sin embargo, el criterio con el que otorgamos valor a esos elementos varía en el tiempo, a lo largo de la historia, y depende de lo que cada persona asume como sus valores.

En las organizaciones, los valores permiten que sus integrantes interactúen de manera armónica. Influyen en su formación y desarrollo como persona, y facilitan alcanzar objetivos que no serían posibles de manera individual. Para el bienestar de una comunidad es necesario que existan normas compartidas que orienten el comportamiento de sus integrantes. De lo contrario, la comunidad no logra funcionar de manera satisfactoria para la mayoría.

### 3.4 Una propuesta de valores para promover en nuestra sociedad

Elzo (2004) afirma que los diferentes estudios de valores aplicados al conjunto poblacional que hemos trabajado nos indica que, más allá de mera enunciación de la importancia acordada de los valores finalistas como desiderátum positivo, es preciso insistir en los valores instrumentales.

Así mismo la gente más joven (digamos los de menos de cincuenta años) es la que en mayor proporción se sitúa en el polo de la delegación de responsabilidades, mientras que las personas mayores de cincuenta años son las que, comparativamente, se inclinan en mayor proporción por los buenos contactos.

### 3.5 Felicidad

Coto (2012) afirma que “La felicidad es un proceso que puede ser aprendido, proviene de nuestras actitudes y valores y de nuestra capacidad para disfrutar lo que tenemos, sin importar nuestra condición económica y social.”

Si el ser humano está hecho para el bien, también está hecho para la felicidad; y la manera práctica de lograrlo es a través de los valores, ya que estos le ofrecen un sentido de vida, lo cual es beneficio para sí mismo y para la sociedad en general.

El ser feliz depende de que sepamos elegir los medios adecuados para hacerlo, y aquí en donde reconocemos que el ser humano es un ser social, ya que a través del contacto con los otros que aprende o reconoce como debe actuar según su naturaleza humana.

### 3.6 Qué es ser respetuoso

Secretaria del buen vivir (2016) afirma son respetuoso cuando actuó de forma amable, cuidadosa, comprensiva y obediente, porque me doy cuenta de la importancia que tienen las personas, la naturaleza y las cosas.

### 3.7 Defendiendo una ética de la ciencia

Secretaría de educación pública (2015) afirma que la ética de la ciencia no se cumple de forma perfecta en los que la practican. Dicha ética constituye un ideal de lo que debería ser un científico para cumplir con la nacionalidad y objetividad de la disciplina, no es una descripción exacta de cómo se comportan los que la practican.

Los problemas no deben eliminar el deseo de cumplirla ya que, aun cuando existan malos practicantes que han manchado el renombre de la comunidad científica, también existen individuos preocupados y dispuestos a trabajar de una forma honesta. Nota que en realidad lo mismo aplica para cualquier circunstancia humana.

Esto es, los grupos sociales generan sus normas de conducta, tiene su moral, elaboran sus códigos de comportamiento, analizan desde la ética tales códigos y no por ello quiere decir que todos los miembros respetan las normas morales del grupo al que pertenecen.

### 3.8 Valor

Las trancas (2013) afirman que el valor principal que rige la actividad científica es el de la verdad. El deber de científico consiste en apegarse siempre a la verdad: en no tergiversar sus descubrimientos, ni falsearlos, en seguir los métodos establecidos, en no robarla información a otros colegas y presentarla como propia. Así, verdad y honestidad intelectual son parte de la actividad científica.

### 3.9 Ética y ciencia

Colegio de Bachillerato del Estado de Sonora (2014) afirma que la ética es una rama de la filosofía que tiene como campo de estudio la moral, de tal manera que lleva a cabo una serie de reflexiones

acerca del significado último y profundo de la vida moral y se pregunta cuál es la finalidad que persigue el hombre en su vivir.

### 3.10 Ver el valor

La apertura hacia el mundo dado la novedad, la transformación, la diversidad de la exposición al otro. Si el ejemplo propuesto es simplemente el de un objeto útil, se hace igualmente inmediata la presencia de valor. Por ejemplo, observo la construcción de un puente. Este es un hecho complejo, organizado. Lo veo, y lo intuyo como valor: la importancia de la construcción en sí, la unidad de conjunto y la coordinación de los elementos; el valor de uso para todo movimiento de transporte a través del río; el valor de resistencia a los impulsos reestructuradores del agua y del movimiento de sísmicos. Esta cosa material, que es un puente, es captada como un trenzado de fenómenos axiológicos, todo perfectamente iluminado por el conjunto de fuerzas. En este ejemplo, como en miles de otros análogos, la materialidad del ente como ser, está involucrada en la materialidad de los valores

### 3.11 Educación en Valores y Formación Ciudadana

Ministerio de Educación de Guatemala (2004-2008) afirma que la educación en valores y formación ciudadana, deben alcanzar gradualmente, bajo los principios y fundamentos de la transformación del currículum.

### 3.12 Educación en medios de comunicación

Comunicación (1997) afirma que, sin duda, si una gran virtud tiene la educación en medios de comunicación es su capacidad para enseñar a chicos y chicas a descubrir los valores de la sociedad y tomar actitudes de reflexión, adhesión y distancia con o frente a ellos. Educar para la democracia y la ciudadanía exige necesariamente poner en contacto a los alumnos con el mundo del presente.

La actualidad viva de la calle que es en los medios donde palpita con toda su intensidad, a veces desfigurada o intencionalmente manipulada, pero unos ojos críticos, educados desde la reflexión y

el sosiego, son, hoy por hoy, el único instrumento válido en nuestras manos para asumir la trascendencia que el mundo de los valores tiene hoy en la escuela contemporánea.

### 3.13 Educación y valores

Bonifacio (2005) afirma que los valores, asociados durante mucho tiempo por motivos ideológicos solo con los enfoques humanista o espiritualista de la educación, se han ido imponiendo en los últimos decenios como un tema inherente a todos los planteamientos de reforma y mejoramiento de los servicios educativos y, desde esa base, como exigencia de todo proyecto de reconstrucción social y de desarrollo humano.

Un nuevo sentido formativo de la escuela y de su eficacia social y pedagógica se ha generalizado en el discurso educativo para dejar claro que la educación es, por naturaleza, una cuestión de valores, un proceso de formación moral.

### 3.14 Ciencias Sociales

Vallejos (2014) afirma que es frecuente escuchar entre expertos de las ciencias sociales que hay una profunda fractura de los criterios y referencias fundamentales de la convivencia social, cuya manifestación más evidente es la situación de fragilidad en la que están inmersas las relaciones interpersonales.

### 3.15 Conceptualización de los valores

Pilar (2014) afirma que, en diversos escenarios de la vida ciudadana, en los medios de comunicación social y en los entornos relacionados con las ciencias de la educación, se habla de los valores, de la crisis de valores y de la sociedad sin valores.

### 3.16 Valores y los desafíos actuales

Corzo (2004) afirma que el tema de los valores ha sido una vieja preocupación del ser humano. Que aceptar como bueno, justo, bello o útil y que calificar como malo, injusto, feo o perjudicial, han sido interrogantes a las que el hombre ha tenido constantemente que buscar respuestas para orientarse en la vida, para encontrar las fuerzas motivacionales que guíen su actividad y conducta.

Mas estas respuestas no han estado siempre al alcance de la mano. Las dudas y perplejidad que muchos han tenido sobre el particular se han unido los criterios encontrados ya veces toralmente contrapuestos entre determinados individuos o grupos, igualmente convencidos, cada uno de ellos, de la veracidad de sus respectivas escalas de valores.

### 3.17 Valores sociales

Colombiana (2009) afirma que los valores, no es aprenderlos de memoria sino interiorizarlos y practicarlos en nuestro diario vivir. Donde cada uno reconozcamos lo importante que son dentro de nuestra vida y de la sociedad en general, permitiendo generar ambientes de paz, sana convivencia, de respeto y sobre todo donde todos podamos estar sin discriminar y rechazar.

Los valores permiten que nos desarrollemos bajo una dignidad humana, pero solo nosotros podemos elegir actuar con ellos y perseverar para cumplirlos, por convicción más que por obligación. Toma tu tiempo para leerla, entenderla y desarrollas las diferentes actividades que te proponemos y compártela con otros niños, niñas, jóvenes y adultos que necesiten reforzar o comprender los valores.

### 3.18 La importancia de educación en Valores en infantil

Grande (2012) afirma que los maestros y maestras debemos trabajar para que nuestros alumnos y alumnas aprendan a comprender críticamente el mundo en el que viven, actuar con criterio y

procurar el bien particular para cada uno de ellos y el bien común para la comunidad de la que forman parte. En nuestras aulas, en nuestros centros, nos ocupamos para que desde los primeros años comprendan que es lo que ocurre a su alrededor, contestamos a sus preguntas, pactamos reglas de convivencia, analizamos los conflictos, escuchamos lo que sienten y piensan. En definitiva, intentamos formarlos y orientarlos para que confíen en sus posibilidades y asuman de forma responsable la construcción de un mundo mejor.

### 3.19 Jugar y vivir los valores

Paoli (2088) afirma: los buenos deseos constituyen una fórmula clave para propiciar la paz. El buen deseo es un juego peculiar, una forma auspiciosa de entender y de sentir. Podemos verlo como un acto de habla con el que prefiguramos como bueno el futuro de alguien o de muchos, como una versión que se orienta hacia un futuro mejor; en esa prefiguración se compromete formalmente la voluntad de quien habla, de quien dice el buen deseo, y de quien lo recibe, lo acepta y lo agradece. Este jugar a que se fusionan las voluntades, para generar el bien del otro, es como una magia psíquica que genera un sentido de alianza y con la alianza. Un sentido de paz.

### 3.20 Educando en valores

Muñoz (2014) afirma: un ser humano, nacido de una familia con valores éticos y morales, eres un ser vivo que tienes un cuerpo racional, sexuado, comunicativo, inteligente, libre, social y productivo.

Por tal razón estás inmerso en un mundo que necesita relacionarse con otros seres vivos ya sea en tu casa, barrio, escuela, ciudad, entre otros lugares donde estés, por lo tanto necesitas también conocerte, identificar cuáles son tus cualidades y tus defectos, para ir construyendo una personalidad que te conlleve a la autorrealización como ser humano, en todas las dimensiones anteriormente mencionadas.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### 4.1 Nombre de la propuesta

Capacitación de mejora continua en formación en valores en el Instituto Nacional Básico por Cooperativa INEBCOOP de la Aldea las Peñas, Municipio Esquipulas, Departamento Chiquimula.

#### 4.2 Introducción

Los términos “Educación” y “Valores” están tan unidos, que resultan muy difícil separar uno de otro. Educar en valores responde al crecimiento interés de nuestra sociedad por la educación, por la manera en que debemos transmitir valores a nuestros hijos e hijas. El objetivo de tener una sociedad mejor hace que desde diversos ámbitos se tenga un interés en el modo de inculcar a los/las jóvenes factores como la responsabilidad, el respeto, la empatía y el autocontrol. Pero la educación en valores no solo está destinada a los/las jóvenes, sino a toda la población, todo depende de cómo se encauce esa temática.

Los valores son esenciales para tomar personas integrales. Nada es superior o inferior a nadie por el hecho de ser diferente. La diferencia nos hace únicos/as como seres humanos y eso ya por si mismo es un valor impagable. Por eso, la difusión y la enseñanza de valores universales son imprescindibles para el desarrollo de la sociedad.

#### 4.3 Justificación

La presente actividad se desarrolló en el instituto con los alumnos, el director y padres de familia con los grados de primero, segundo y tercero básico del Instituto Nacional por Cooperativa

INEBCOOP la cual busca promover e incentivar la educación en valores de la comunidad esto ayudara al estudio oral de la comunidad educativa a poner en práctica la educación en valores y así mejorar la calidad educativa que se imparte en la comunidad a través del Ministerio de Educación implementando de una manera innovadora del Micro-curriculum del CNB basado en el desarrollo de competencias con evidencias de logro que contribuye al Curriculum Nacional Base CNB y practicar una cultura de paz a través de la educación en valores y así lograr una sociedad más justa equitativa y solidaria en la comunidad.

#### 4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

La educación en valores juega un papel muy importante en nuestra sociedad, ya que de ahí parte nuestra formación como personas emprendedoras para nuestro país.

Es evidente que hay muchas personas que no fomentan valores manteniendo una problemática que afecta directamente a la sociedad.

Observando que hay poca fomentación en el Instituto Nacional por Cooperativa, Aldea las Peñas, Esquipulas, Chiquimula. Surge la propuesta de aportar una capacitación continua en formación en valores a la comunidad educativa, brindando material pedagógico, desarrollando el mejoramiento en la formación en valores.

#### 4.5 Objetivos

##### 4.5.1 Objetivo general

Sensibilizar a las docentes, estudiantes y director del instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP sobre la importancia de educar en valores a los estudiantes para una preparación integral.

#### 4.5.2 Específicos

Investigar sobre los programas de formación en valores que se desarrollan con los alumnos(as) del instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP del área urbana del municipio de Esquipulas.

Establecer los conocimientos en valores de los alumnos (as) del instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP del área urbana del municipio de Esquipulas.

Fortalecer y coordinar la formación de valores de los alumnos (as) del instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP del área urbana del municipio de Esquipulas.

#### 4.6 Estrategia

Implementación de procesos de investigación tales como: cuestionarios y encuestas para detectar, practicar y recaudar información fidedigna para implementa y desarrolla un manual que forje y forme al educando en educación en valores que busquen el desarrollo integral de la comunidad.

#### 4.7 Resultados esperados

Cambio de comportamiento individual y social de alumnos maestros y padres de familia a través de la implementación de procesos, estrategias y técnicas que mejoren la relación individual y social de los miembros de la comunidad educativa de la aldea las Peñas, del municipio de Esquipulas, Chiquimula.

#### 4.8 Actividades

Construcción y análisis del FODA.

#### 4.9 Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
<p>Realizar talleres de capacitación.</p> <p>Elaborar un presupuesto para poder elaborar la guía.</p> <p>Realizar monitoreo y evaluación de desempeño de los docentes a poner en práctica la educación en valores.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción y análisis de FODA de la institución.</li> <li>• Presentación de la propuesta al director, junta de padres de familia y alumnos del instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP.</li> <li>• Elaboración de cuestionario.</li> <li>• Pasar cuestionario a maestros y alumnos del instituto.</li> <li>• Presentación de los resultados al director, y</li> </ul>				

		<p>padres de familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación a los docentes alumnos y padres de familia.</li> <li>• Elaboración de guía de valores.</li> <li>• Entrega de la guía al personal docente del instituto</li> </ul>				
--	--	---	--	--	--	--

## 4.10 Metodología

En la investigación – acción, el quehacer científico consiste no solo en la comprensión de los aspectos de la realidad existente, sino también en la identificación de las fuerzas sociales y las relaciones que están detrás de la experiencia humana.

El criterio de verdad no se desprende de un procedimiento técnico, sino de discusiones cuidadosas sobre informaciones y experiencias específicas. En la investigación - acción no hay mucho énfasis en el empleo del instrumental técnico de estadísticas y de muestreo, lo que permite su aplicación por parte de un personal de formación media.

Además, la investigación – acción ofrece otras ventajas derivadas de la práctica misma: permite la generación de nuevos conocimientos al investigador y a los grupos involucrados; permite la movilización y el reforzamiento de las organizaciones de base y finalmente, el mejor empleo de los recursos disponibles en base al análisis crítico de las necesidades y las opciones de cambio.

Los resultados se prueban en la realidad. Las experiencias que resultan en el campo social proporcionan las informaciones acerca de los procesos históricos. En otras palabras, empieza un ciclo nuevo de la investigación – acción cuando los resultados de la acción común se analizan, por medio de una nueva fase de recolección de información. Luego el discurso acerca de las informaciones, se comienza con la etapa de elaborar orientaciones para los procesos de acción o las modificaciones de los procesos precedentes.

¿En qué consiste la investigación-acción en la escuela?

La formación permanente del profesorado en el Reino Unido se ha ido centrando cada vez más en los problemas prácticos que tanto las escuelas como los profesores tienen que afrontar en su trabajo y la tendencia observada se complementa con la preocupación de auxiliar a los profesores para que puedan reflexionar más profundamente sobre la práctica de la educación en sus escuelas. Las expresiones "autoevaluación", "investigación-acción" y "adopción de decisiones" han entrado a

formar parte del vocablo. Hoy en día, la evaluación se considera como un proceso dinámico, abierto y contextualizado, que se desarrolla a lo largo de un período de tiempo; no constituyendo una acción puntual o aislada. Por otro lado, se deben cumplir una serie de pasos en este proceso:

- Obtener información: aplica procedimientos válidos y fiables para conseguir datos e información sistemática, rigurosa, relevante y apropiada, que fundamente la consistencia y seguridad de los resultados de la evaluación.
- Formular juicios de valor: los datos obtenidos deben permitir fundamentar el análisis y la valoración de los hechos que se pretenden evaluar, para que se pueda formular un juicio de valor lo más adecuado posible.
- Tomar decisiones: de acuerdo a las valoraciones emitidas sobre la información relevante disponible, se podrán tomar las decisiones más convenientes para cada caso.

La pregunta como estrategia, como pedagogía o didáctica, se constituye en una opción educativa para pensar y aportar a una educación para la incertidumbre, y para desarrollar formas de pensamiento flexibles, y actitudes críticas y creativas hacia el conocimiento, cualidades que constituyen la base de todo quehacer investigativo, y que son fundamentales en la formación de los profesionales en la actual agitada e incierta condición posmoderna.”

¿Qué es observación?

La observación es la adquisición activa de información a partir del sentido de la vista. Se trata de una actividad realizada por un ser vivo (humanos, animales, etc.), que detecta y asimila los rasgos de un elemento utilizando los sentidos como instrumentos principales. El término también puede referirse a cualquier dato recogido durante esta actividad. El primer paso del método empírico, requisito de la investigación científica, es realizar observaciones de la naturaleza.

La observación de las prácticas educativas como elemento de evaluación y de mejora de la calidad en la formación inicial y continua del profesorado M. Teresa Fuertes Camacho Universitat Internacional de Catalunya, España

La observación de las prácticas educativas escolares tiene una gran importancia como elemento de evaluación del sistema educativo. Si bien hasta hace unos años su uso quedaba reducido a la evaluación del alumnado, actualmente y como consecuencia de las sucesivas reformas educativas, su utilidad ha sido reconocida tanto en la formación inicial del profesorado, como en la formación continuada de los docentes en ejercicio. En la experiencia que presentamos, aplicada en el contexto de prácticas externas que realizan los estudiantes, la observación se ha utilizado como técnica de recogida y de análisis de datos acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene lugar en contextos reales. La colaboración entre estudiantes de maestro y docentes expertos ha sido considerada fundamental para el desarrollo del proceso.

Una vez que los estudiantes de grado de maestro/a en educación infantil han adquirido en la universidad los conocimientos teóricos que dan fundamento al uso de la técnica de la observación sistemática, deberán ser capaces, en sus prácticas externas, de utilizarla como método de trabajo aplicado al aula. Su uso focalizado es básico en el proceso de evaluación, no solamente para valorar los comportamientos y las actitudes del alumnado, sino también para ser utilizada como instrumento de evaluación y de reflexión más global. La finalidad de su uso debería tener como objetivo la mejora, tanto del proceso de enseñanza y aprendizaje en general que incluye el análisis y la valoración de los programas educativos, como de la práctica docente.

Clasificaciones de la Investigación Cualitativa Ya hemos dicho que la investigación cualitativa atraviesa diversas disciplinas, participa de una gran variedad de discursos o perspectivas teóricas y engloba numerosos métodos y estrategias de recogida de datos. Esta riqueza denota la complejidad y alcance del enfoque cualitativo en el abordaje de la investigación socioeducativa y requiere que se ensayen clasificaciones o categorías que aporten un orden conceptual en el ámbito investigación y permitan la comunicación en la comunidad investigadora.

¿Qué es resultado de un diagnóstico institucional?

El procedimiento para el diagnóstico de la calidad en los procesos de producción de las organizaciones es un procedimiento obtenido como resultado de la investigación de una secuencia lógica de pasos a seguir para diagnosticar un proceso, su enfoque está basado en una serie de

preguntas que se debe realizar el diagnóstico que lo guían en la recolección de la información y la aplicación de técnicas, el procedimiento se muestra en la figura 1.2. El procedimiento se compone de ocho etapas, las cuales son: entradas, recursos necesarios para la ejecución, análisis, control, salidas, comprobación de la eficacia, estudio y análisis de los resultados registrados y confección del informe diagnóstico.

#### 4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Con el apoyo del director, docentes, padres de familia y alumnos se llevó a cabo la implementación de la propuesta sobre calores con una duración de tres meses sosteniendo financiamiento por la estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, María Cristina Ardón Miguel

#### 4.12 Recursos

##### 4.12.1 Humanos

Herman Oliverio Martínez García (Director)

Juan Horacio Fernández Flores (Secretario Contador)

Padres de familia y estudiantes

##### 4.12.2 Materiales

Computadora

Hojas papel bond

Impresora

Internet

USB

#### 4.13 Presupuesto

Cantidad	Descripción de gastos	Precio unitario	Precio Total
4	Empastados de guías en valores	25	100
1	Transporte para el instituto INEBCOOP	20	20
1	Alquiler de cañonera	50	50
1	Resma de papel Bond	30	30
1	Cartucho de tinta	130	130
Total de Gastos			330

Fuente: Elaboración propia 2016

## **Capítulo 5**

### **Sistematización De La Propuesta**

#### **5.1 Experiencia vivida**

Al poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso en la preparación académica se trabajó para poder detectar el problema, hacer un debido planteamiento de la propuesta y dar la solución al encontrar debilidades por medio del FODA, se observó que es necesario que la institución educativa incluya dentro del CNB la educación continua en valores.

En base a la necesidad detectada se seleccionó una guía que resalte la práctica de valores en la cual se practican técnicas y estrategias acordes a lo investigado en la comunidad educativa.

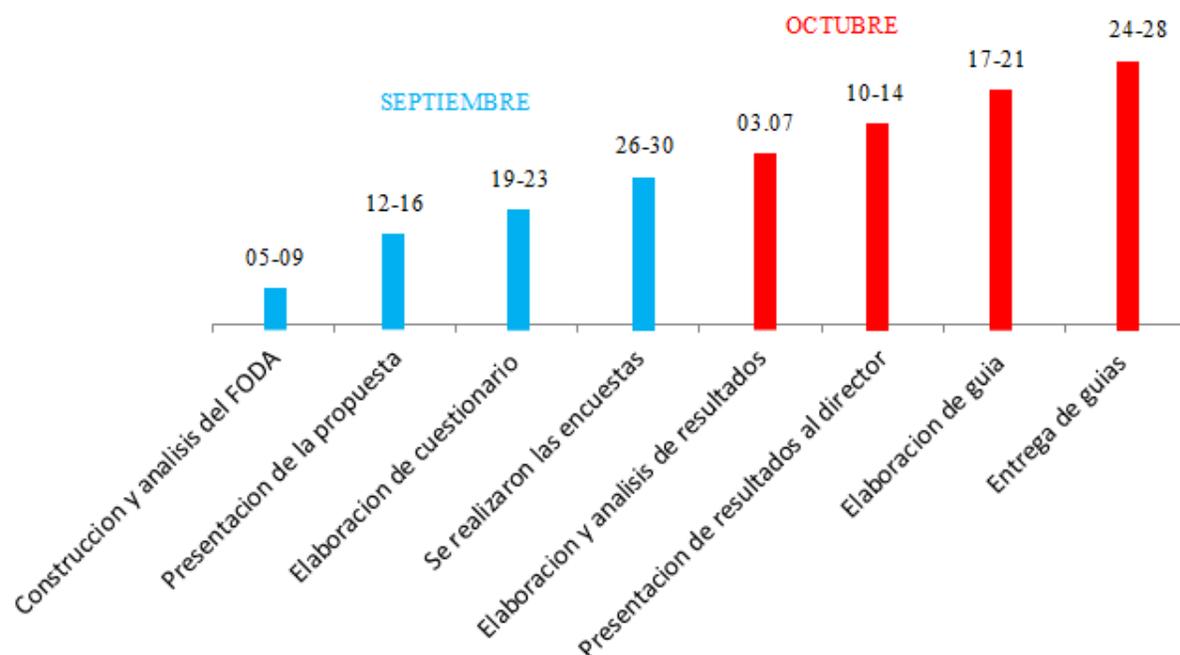
#### **5.2 Objeto de la sistematización de la propuesta**

Contribuir a la calidad educativa del instituto de la Aldea las Peñas, Esquipulas, Chiquimula específicamente con los docentes, alumnos y padres de familia, cada docente debe ser parte del involucramiento y debe encaminarse a mejorar la conducta educativa a través de la enseñanza en educación en valores, debe tener iniciativa para involucrarse con las herramientas adecuadas en la difusión en la educación en valores y así se sienta motivado en sus actividades laborales.

El logro obtenido al elaborar la guía fue fundamental para capacitar a los docentes del instituto y así se puede fortalecer los conocimientos para que esta sea una enseñanza proactiva que logre incentivar la calidad educativa.

Con la creación de la presente guía se espera que se mejore la práctica de valores en la institución.

### 5.3 Reconstrucción histórica



### 5.4 Ordenamiento de la información

Del 05 al 09 de septiembre del 2016

Construcción y análisis del FODA de la institución en el cual se pudo detectar la problemática existente en el instituto.

Del 12 al 16 de septiembre del 2016

Presentación de la propuesta al director técnico de la institución y a la junta directiva, se les dio a conocer la estructura del FODA, se elaboró un proyecto el cual consiste en una guía pedagógica que pone en práctica la educación en valores.

Socialización de la propuesta con la comunidad educativa en la cual se logró un acercamiento con los padres de familia, docentes, director y junta directiva para enriquecer el contenido de la guía.

Del 19 al 23 de septiembre del 2016

Elaboración de cuestionario de preguntas, este se realizó en base a la investigación verbal y la observación previa y así poder completar y buscar una solución al problema detectado.

Del 26 al 30 de septiembre del 2016

Se pasaron encuestas al director y docentes del instituto recabándose importante información para darles a los alumnos la atención necesaria en la educación en valores.

Del 03 al 07 de octubre del 2016

Evaluación y análisis de resultados, en esta se tuvieron las respuestas claves para recabar información para elaborar una propuesta acertada que conlleve a mejorar y que incentive la parte en valores de la comunidad.

Del 10 al 14 de octubre del 2016

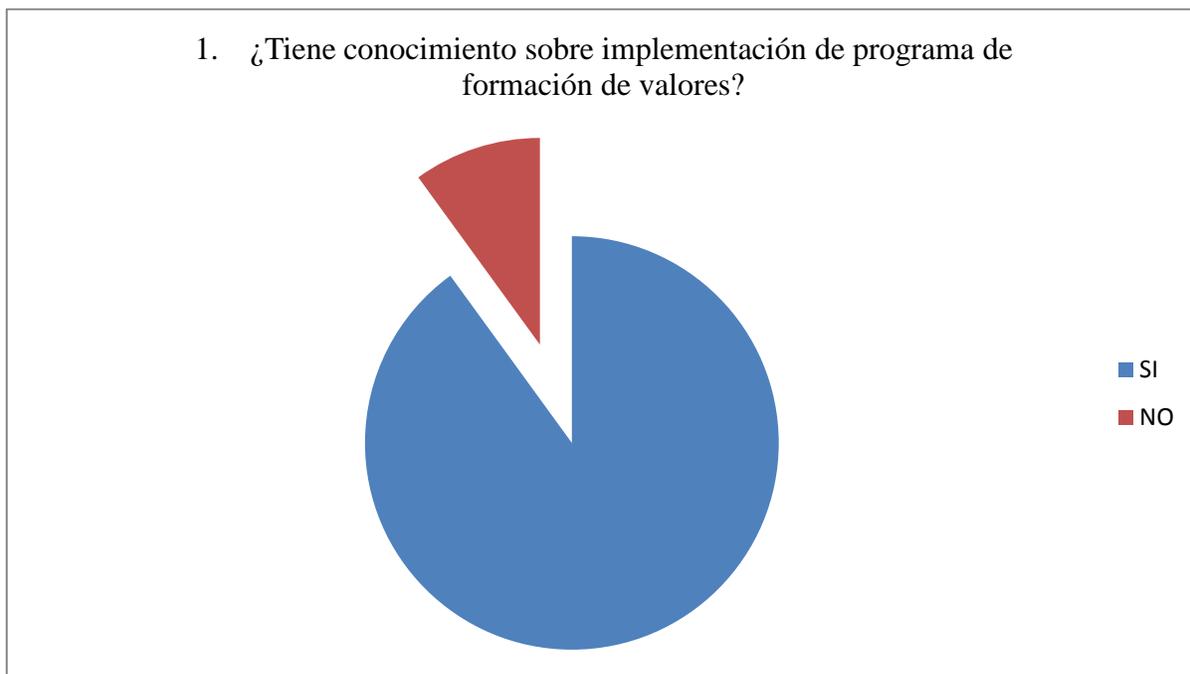
presentación de resultados al director, se presentaron los resultados obtenidos al director tomando en cuenta su punto de vista y su aprobación respectiva, se impartió una charla informativa a los docentes resaltando la importancia que tiene la educación en valores en la conducta y desarrollo del alumno.

Del 17 al 21 de octubre del 2016

Elaboración de guía que resalte la enseñanza en educación en valores, este material va dirigido a docentes, alumnos y padres de familia con el objetivo de mejorar las relaciones humanas a través de la puesta en práctica de la educación en valores.

Del 24 al 28 de octubre del 2016 Entrega de guías a docentes, director y padres de familia en donde se resalta la educación en valores.

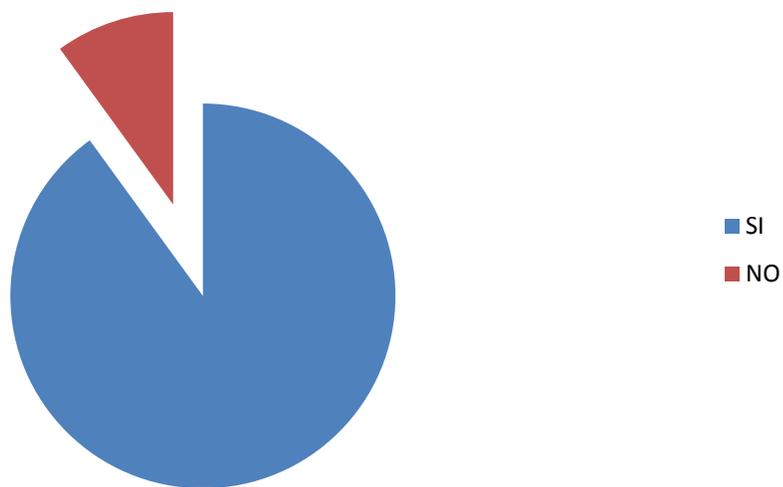
## 5.5 Análisis e interpretación de la propuesta



Fuente: Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados el 5 respondieron SI que equivale al 90% y 1 respondieron que No que equivale al 10%.

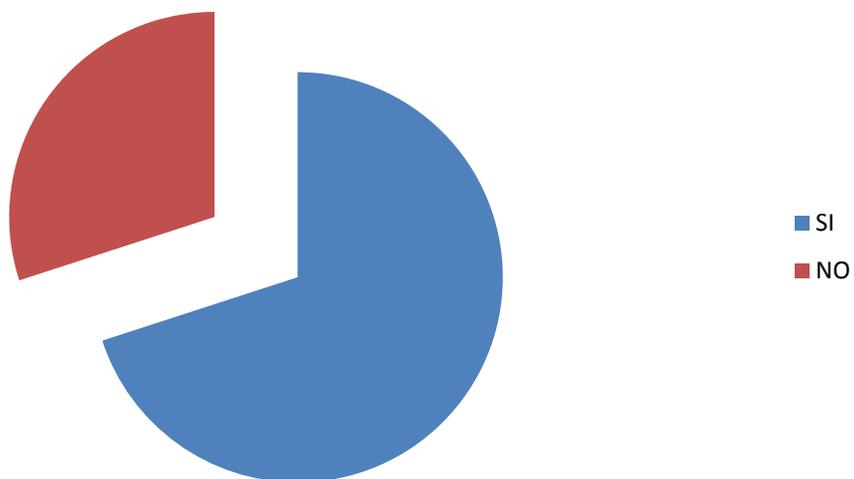
2. ¿El establecimiento donde labora participa en el programa “vivamos juntos en armonía”



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados el 5 respondieron SI que equivale al 90% y 1 respondieron que No que equivale al 10%.

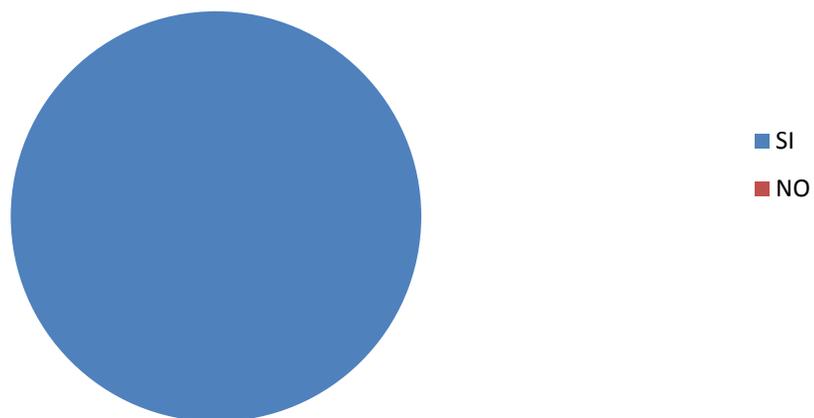
3. ¿Considera que los padres de familia colaboran fomentando los valores en el seno del hogar?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados el 4 respondieron SI que equivale al 70% y 2 respondieron que No que equivale al 30%,

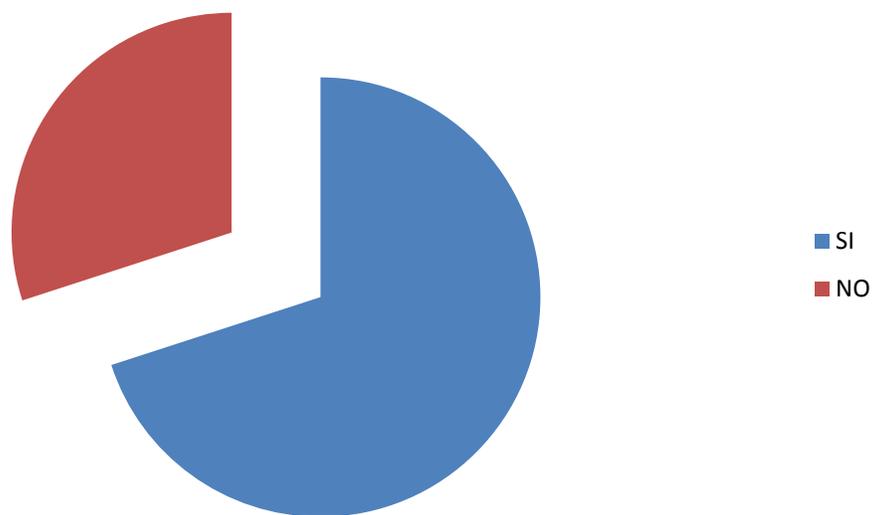
4. ¿Considera que la falta de comunicación entre padres de familia e hijos afecta la práctica de valores?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados todos respondieron sí que equivalen al 100%.

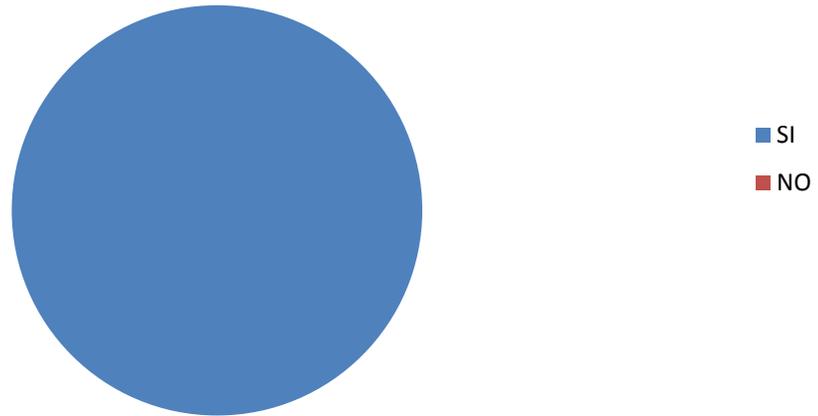
5. ¿Ha participado en capacitaciones sobre la formación en valores?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados el 4 respondieron SI que equivale al 70% y 2 respondieron que No que equivale al 30%

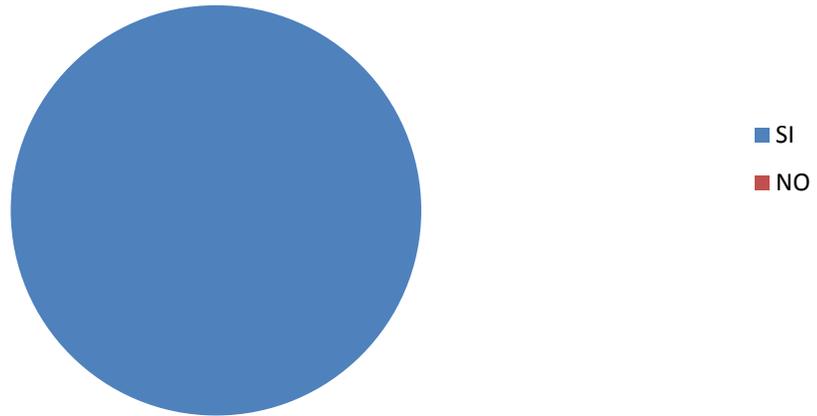
6. ¿Cómo docentes aprovechan para fomentar valores al momento de impartir los conocimientos?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados todos respondieron sí que equivalen al 100%.

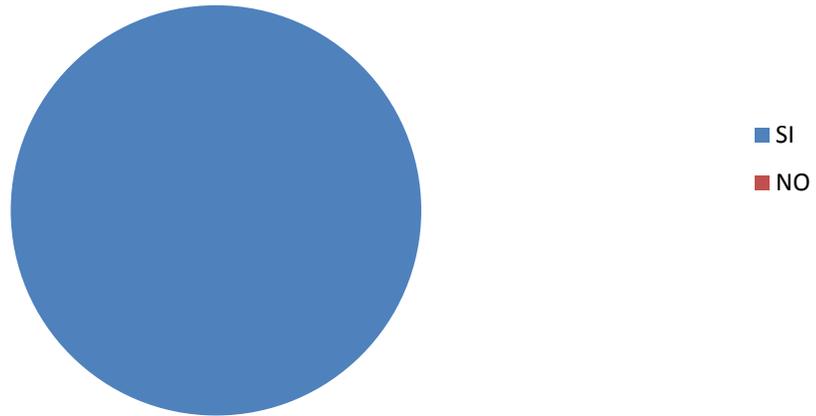
7. ¿Promueve cambios y transformación en los alumnos con su buena práctica de valores?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados todos respondieron sí que equivalen al 100%.

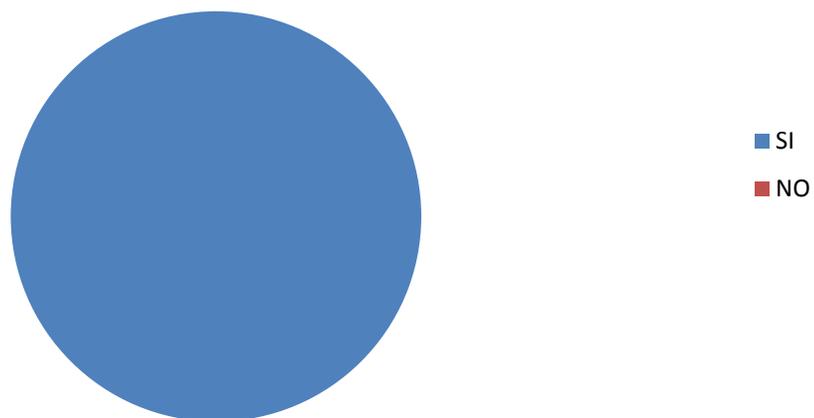
8. ¿Ha observado valores entre los estudiantes de este establecimiento educativo?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados todos respondieron sí que equivalen al 100%.

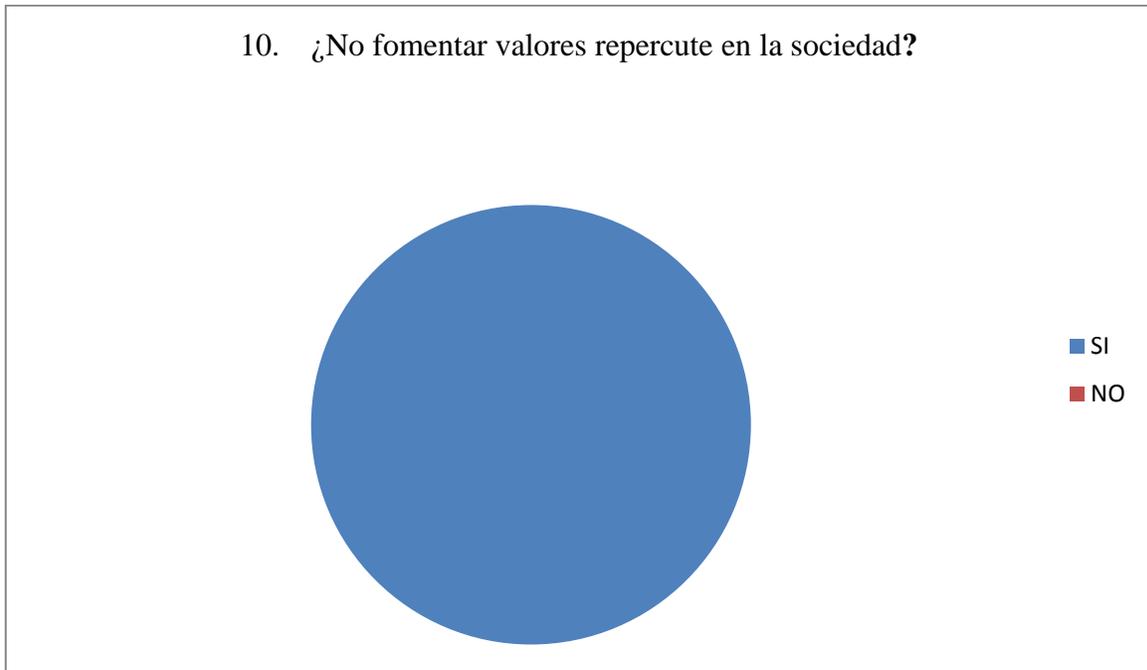
9. ¿Utiliza estrategias para fomentar la práctica de valores en los estudiantes?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados todos respondieron sí que equivalen al 100%.

10. ¿No fomentar valores repercute en la sociedad?



Fuente. Elaboración propia, 2016

De 6 maestros encuestados todos respondieron sí que equivalen al 100%.

## 5.6 Elaboración de conclusiones de la propuesta

La propuesta tiene como propósito dar a conocer que los valores son construidos por cada uno de los individuos en ese proceso de adquisición son varios los factores que influyen desde la familia, la escuela, los amigos. Los valores reflejan en el alumno las actitudes positivas y negativas por lo que es necesario que se practiquen y se fomenten.

Se pretendió fortalecer en la formación en valores a los estudiantes del nivel medio para reducir los índices de violencia escolar.

La planificación de programas, talleres y actividades en formación en valores en los diferentes centros educativos del nivel medio fortalece la formación integral de los estudiantes para hacer mejores ciudadanos.

## 5.7 Principales lecciones aprendidas

Al realizar la práctica profesional se debe tomarse en cuenta a personas que brinden información integral y así poder encontrar una solución a los problemas educativos.

- Las lecciones aprendidas fueron las siguientes:
- Ordenamiento digital del archivo del establecimiento
- Organización de actividades culturales y deportivas
- Suscripción de actas
- Suscripción de conocimiento
- Redacción de inventario

## **Conclusiones**

Al presentar la propuesta se aportaron los conocimientos necesarios para poder mejorar la implementación del –CNB- a través de la puesta en práctica de la educación en valores.

Al existir debilidades y amenazas en la institución provoca atraso en el proceso enseñanza aprendizaje ya que muchas veces no son tomadas en cuenta las propuestas para mejorar la problemática educativa.

Con la elaboración de la presente guía se brindó el apoyo necesario a la comunidad educativa para poder mejorar el desempeño laboral de los docentes y la conducta de los alumnos en el proceso enseñanza aprendizaje.

## Referencias

- Armosino, A.G. (2006) *Introducción a los Valores*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Bonifacio, B. (2005). *Educación en Valores*. Guatemala: Revista Mexicana de Investigación Educativa,
- Colombia, C. R. (2009). *Paco de los Valores Sociales*. Bogotá: Sociedad Nacional de la Cruz Roja de Colombia.
- Comunicación, E. e. (1997 N0.9). *Comunicación*. España: Revista de Educación en Medios de Comunicación Andalucía.
- Corzo, J.R. (2004). *Los valores y sus defectos actuales*. Cuba: Libros en Red.
- Coto, M. E. (2012). *Ética y educación*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Elzo, J. (Julio, 2004). *La Educación del Futuro y los Valores*. Europa: Fundación Jaime Bofill.
- Jiménez, J. C. ( 2010). *El Valor de lo0s Valores en la Organización*. Caracas, Venezuelas: Cograf Comunicación.
- Ministerio de Educación de Guatemala . (2004-2008). *Estrategia de Educación en Valores y Formación*. Guatemala: MINEDUC.
- PAOLI, a. (2008). *Jugar y Vivir en Valores*. Chiapas, México: Talleres Gráficos.
- Parra, Y. A. (2008). *Ética y Valores I*. México D, F: Santillana S. A.

## Apéndice

Capacitación de mejora continua en Formación en Valores del instituto nacional básico por cooperativa INEBCOOP, Aldea las Peñas, Esquipulas, Chiquimula.



Facilitadora:

P.S.E. María Cristina Ardón Miguel

Compilación del libro de: Alfonso Jáuregui Covarrubias

“Trabaja con Valores

## Índice

### Parte 1:

- El A, B, C de los valores:  
El corazón de la excelencia personal y de las organizaciones.
- 2. La vida humana y los valores
- 3. Cómo elegir y realizar nuestros valores
- 4. Valores humanos en el trabajo

### Parte 2:

- Valores personales básicos:  
  
El origen de la propia identidad y fortaleza.

### Introducción

5. La responsabilidad
6. La autodisciplina
7. La perseverancia
8. El autodesarrollo

### Parte 3

- Valores que se comparten:
- La clave de relaciones de calidad y de la alta productividad Humana

### Introducción

9. El respeto
10. La amistad
11. La honestidad
12. La justicia
13. La colaboración
14. La creatividad

El a, b. C. De los valores

Corazón de la excelencia personal de las organizaciones:

La vida humana y los valores

No ningún sentido estudiar el tema de los valores si no lo respalda un verdadero compromiso por anteceder el bien común.

Jáuregui y Aguilar Kubil.

A los valores se les relaciona con la excelencia, el éxito, la prosperidad o la convivencia armoniosa. Es urgente pasar de la teoría a la práctica, de qué al cómo generar valores compartidos para bien que repercuta en todos.

## Ejercicio No. 1

Instrucciones:

Elegir nuestros valores

En pequeños grupos, analicen la siguiente frase, compartan sus opiniones sobre sus significados evalúen las consecuencias de seguir o no la sugerencia que plantea, tanto en el trabajo como en áreas.

“Antes de elegir nuestras técnicas o instrumentos, debemos elegir nuestros sueños y nuestros valores”. Publicado en RAIN The Journal of Appropriate Technology.

Consecuencias de seguir  
la recomendación

---

---

---

---

---

---

---

---

Consecuencias de no seguir la  
recomendación

---

---

---

---

---

---

---

---

Conclusiones de Aprendizaje: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### El origen del valor

El origen del valor se relaciona, por un lado, con las cualidades que las personas o las cosas poseen, y por otro, con la capacidad que tenemos para valorar, esto es, darle valor a lo que nos rodea.

En sentido pleno, los valores aparecen como tales cuando son descubiertos por el hombre. Pertenecen a la esfera humana, son producto de su conciencia, de la existencia, de su relación con la naturaleza, de la convivencia humana, de la experiencia, e incluso de la geografía.

Los valores requieren de nosotros para ser descubiertos.



## Ejercicio 2

La presencia universal de los valores

Instrucciones:

En grupos pequeños, identifiquen qué valores se promueven, inculcan o estimulan en cada una de las siguientes actividades humanas básicas.

1. En las ciencias:

Ejemplo: la verdad, el conocimiento, etcétera.

2. En la tecnología:

---

3. En la arquitectura o la ingeniería:

---

4. En la música, la pintura, la poesía (las bellas artes):

---

5. En el comercio:

---

Conclusiones de aprendizaje

¿Cuáles de los valores señalados forman parte de tu escala personal de valores?

### Ejercicio No. 3

Luces y sombras

a) En cada uno de los siguientes puntos, identifica el elemento contrario. Recuerda que, en muchos casos, existen caminos opuestos a los valores —los antivalores- que atentan contra nuestra calidad de vida, dañan a quienes nos rodean y restan valor a la sociedad y al mundo. Escribe en los espacios el valor o antivalor correspondiente.

Instrucciones:

1. \_\_\_\_\_ Pobreza
2. \_\_\_\_\_ Deshonestidad
3. Justicia \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_ Cobardía
5. Responsabilidad \_\_\_\_\_
6. Constancia \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_ Desorden
8. \_\_\_\_\_ Despilfarro
9. \_\_\_\_\_ Debilidad
10. Gratiitud \_\_\_\_\_

11. Humildad \_\_\_\_\_

12. \_\_\_\_\_ Deslealtad

13. \_\_\_\_\_ Ignorancia

14. Respeto \_\_\_\_\_

15. \_\_\_\_\_ Mentira

b) Preguntas de reflexión:

¿Crees que existen grados o matices entre un valor y su contrario o antivalor?

---

---

¿Qué implicaciones tiene reconocer, en nuestra vida y en la de los demás, que existen ‘fuerzas’ opuestas o contrarias a nuestros valores, reales o deseados?

---

---

¿Qué estrategia apoyarías más?: ¿tratar de visualizar y fortalecer tus valores? ¿Practicar asiduamente un nuevo valor? O, ¿atacar de frente a tus antivalores: vicios, defectos, adicciones, acciones incorrectas, actitudes negativas?

---

---

¿Podrías establecer el claroscuro de tu vida, el cuadro real, completo, de tu persona? ¿Cuáles son tus principales valores o virtudes y cuáles tus “sombras” o antivalores?

Mis principales valores  
(Fuerzas)

---

---

---

---

---

---

---

---

Mis antivalores  
(Debilidades)

---

---

---

---

---

---

---

---

¿Qué cambios te gustaría hacer en tu vida para imprimir más colorido a este “cuadro”? ¿Qué rasgos quieres que predominen? ¿Puedes hacer una opción más definida por ciertos valores? ¿Cuáles?

---

---

---

---

¿Qué son, entonces los valores, en sentido material y en sentido humano?

Son las cualidades que percibimos y apreciamos, tanto en las cosas como en las personas, y que de manera habitual buscamos y realizamos con el propósito de conservar, mejorar y perfeccionar nuestra existencia como seres humanos.

Los valores promueven el bien, la salud, la vitalidad, la fortaleza.

En la práctica, lo que más necesario resulta es identificar y clasificar nuestra escala real o deseada de valores y organizar nuestra vida en función de la importancia (escala ordenada) que tienen para nosotros (congruencias).



## Ejercicio 4

¿Qué función desempeñan los valores?

Instrucciones:

Marca con una  $\surd$  en los paréntesis las afirmaciones con las que estés de acuerdo respecto a la función que desempeñan los valores en la vida humana y en el crecimiento personal. Escribe otras expresiones que consideres importantes.

Los valores humanos...

- ( ) Promueven nuestro crecimiento como persona.
- ( ) Son fuente de satisfacción, de orgullo legítimo.
- ( ) Son el sostén de nuestro éxito, la clave de nuestros logros, sobre todo, del éxito real y duradero.
- ( ) Dan sentido a la vida, a lo que hacemos a diario.
- ( ) Mantienen el entusiasmo, la alegría, la ilusión de conquistar algo.
- ( ) Nos hacen sentir bien con nosotros mismos, aumentan nuestro sentido de agrado por ser lo que somos, nuestra autoestima.
- ( ) Estimulan nuestra capacidad de elegir, de responsabilizarnos de nuestra vida.
- ( ) Están implícitos en nuestras decisiones y comportamiento diario.

( ) Son factores dinámicos cotidianos; están en todas partes, en todo grupo e institución humana.

( ) Representan la esencia de nuestro ser: a partir de ellos nos hemos convertido en la persona que ahora somos.

( ) Constituyen las bases del carácter (valores personales) y son el corazón de toda cultura (valores grupales, institucionales).

( ) Actúan también como estímulos, como motivadores; encarnan los ideales que aún queremos alcanzar o realizar.

( ) Al conocerlos más a fondo, nos comprendemos y conocemos más a nosotros mismos. Son elementos fundamentales para alcanzar la excelencia y la calidad humana.

( ) \_\_\_\_\_

( ) \_\_\_\_\_

( ) \_\_\_\_\_

### Cómo elegir y realizar nuestros valores

Nuestros valores conscientes nacen de nuestra comprensión, y los inconscientes, de nuestro ordenamiento.

Una nueva forma de entender y practicar los valores

- a) El enfoque o manera de acercarse a los valores.
- b) Los escenarios o actores predominantes en los últimos años: la escuela y la organización.

La fuente más importante de valores era y sigue siendo la familia, y el método más común, la inculcación. Participan en este proceso, el padre, la madre, los maestros, los guías espirituales, figuras cuya autoridad se extiende al terreno de lo normativo y lo moral. El primer contacto con los valores suele ser muy simple, inconsciente. El niño en esta etapa es como un espejo donde se reflejan o imprimen los valores de las personas que le rodean.

#### Clarificación de valores

Fue hasta mediados de los años sesenta cuando se empezó a proponer un nuevo método para entender y adoptar los valores. Se lo denominó Clarificación de valores” y sus promotores fueron un grupo de educadores, estadounidenses encabezados por Louis Raths, (Values and teaching, Raths, Harmin y Simon).

Este nuevo enfoque pone énfasis en la necesidad de construir en forma consciente nuestro propio sistema de valores, responsabilizándonos de él, más allá de lo que nuestros padres, maestros y otras personas hayan hecho en el pasado. Se trata de un acto de toma de conciencia, de autoeducación, que incluye, entre otros elementos el diagnóstico, la búsqueda honesta, la apertura, la creatividad. La clarificación de valores es un método más sistemático, racional, abierto a la crítica y la discusión, y que conduce progresivamente a una mayor conciencia e interiorización de los valores.

#### Proceso de valoración

Siete sub procesos:

1. La apreciación y el disfrute de nuestras creencias, cosas, opiniones o conductas.
2. Su afirmación pública cuando sea oportuno o necesario.
3. La selección de nuestras creencias o comportamientos (valores) a partir de una amplia gama de opciones.
4. Su elección considerando las consecuencias de la misma.
5. Su elección con plena libertad.

6. La acción o realización de nuestros valores.
7. La puesta en práctica regular de nuestros valores, siguiendo un patrón habitual.

### El enfoque integral

¿Hasta dónde llega el universo de los valores? ¿Cuál es su extensión o alcance? ¿Cuántos valores debo apreciar e incorporar a mi persona? ¿Cuáles? ¿Tienen la misma importancia o trascendencia? ¿Cómo se relacionan unos con otros?

El mundo de los valores podría equipararse a un cielo estrellado: es enorme, variado, rico, plural. Abarca en forma simultánea lo material, lo humano y lo espiritual, lo indispensable y lo super-fluo; todo entraña un valor.

Existe la necesidad de elegir nuestros valores personales —y de esta manera organizar nuestra visión global de ellos-.

La opción por los valores significa libertad, conciencia, reflexión, elección propia, trabajo personal. El enfoque sistemático o integral parece ser el apropiado en lo que concierne a los valores. Al considerarlos partes o elementos de un todo, cada valor particular, por más sencillo que parezca, encuentra su sitio apropiado, su importancia o grado de contribución a la calidad de la vida.

Los beneficios de una elección y ordenamiento de nuestros valores son de diversa índole. En primer lugar, un grupo selecto de valores da mayor dimensión, colorido, estabilidad y equilibrio a nuestra vida que uno solo. La búsqueda de un único bien o valor (dinero, poder, fama, trabajo, placer, calidad, belleza) puede desequilibrar nuestra existencia. Podemos obsesionarnos y perder el sentido de la armonía y diversidad de la vida.

Todos los valores se refuerzan entre sí:

Para poder dar a nuestra vida la calidad material y moral que pretendemos, muchos de los valores necesitan de otro o de otros para producir efectos nobles, benéficos.

En las organizaciones son comunes estos “dilemas” propiciados por la falta de la asociación o complementariedad adecuada de los valores:

- Se puede ser muy puntual y perseverante, pero no ser creativo ni productivo.
- Se puede ser amigo de todos, pero no honrar nuestras palabras ni cumplir nuestros compromisos.
- Se puede saber mucho de algo, ser un experto, pero no estar dispuesto a compartirlo con nadie.
- Se puede ser muy trabajador, muy dedicado, pero de manera individual, nunca en equipo.
- Se puede ser honesto, respetuoso, pero negligente y descuidado respecto a nuestra capacitación y crecimiento personal.

Los valores nos dan la pauta para desarrollarlos de manera conjunta, buscando la “mezcla” apropiada y el complemento adecuado.

Un sistema de valores es una combinación adecuada, una “mezcla” personal ordenada y jerarquizada, que nos permite decidir y actuar en función de un grupo de valores seleccionados y ordenados, y no con base en uno solo, en las circunstancias en la “oportunidad”, o en los valores de otros.

El enfoque sistemático es también una protección contra los excesos o los extremismos.

- El coraje y la valentía se transformen en temeridad.
- El servicio se convierta en servilismo.
- La amistad derive en amiguismo o compadrazgo.

La calidad humana se nutre de una visión sistémica y ordenada (jerarquizada) de los valores. La escala puede ser flexible, perfeccionarle. Lo que es insustituible en tu labor personal para elegir, clarificar y ordenar tus valores.



## Ejercicio 5

Mi constelación de valores

Instrucciones:

De la siguiente lista, elige de cinco a 10 valores, los más importantes para ti, y únelos con una línea. ¿Qué figura forman? ¿Qué representan para ti esos valores respecto al universo total de valores existentes? ¿Faltó alguno que para ti sea muy importante? ¿Cuál es? \_\_\_\_\_

---

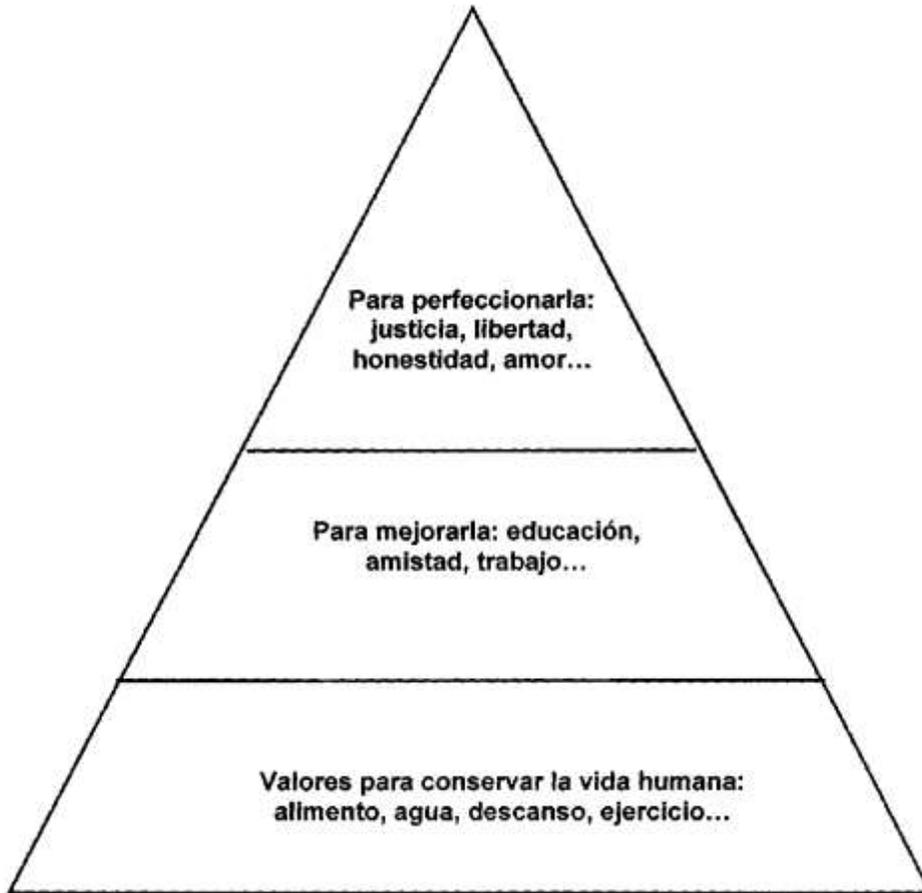
Confianza	Responsabilidad	Éxito
Justicia	Estudio	Fe
Ahorro	Limpieza	Alegría
	Salud	Comodidad
Elegancia	Independencia	Firmeza
Servicio	Unidad	Deporte
Autodisciplina	Espontaneidad	Libertad
Eficiencia	Respeto	Comunicación
Calidad	Prestigio	Democracia
Autoridad	Perdón	Innovación
Dignidad	Amor	Cortesía
Integridad	Educación	Rapidez
Amistad	La familia	Esperanza
	Productividad	Generosidad
Iniciativa	Creatividad	Diversión
Valentía	Sinceridad	Fraternidad
Igualdad	Perseverancia	Honestidad
Conocimiento	Habilidad	Orden
Seguridad	Buena comida	Profesionalismo
		Colaboración
		Puntualidad
		Lealtad
		Flexibilidad
		Armonía
		Honradez
		Fuerza
		Dinero
		Placer
		Lujo
		Autodesarrollo
		Progreso
		Prestaciones

## **Ejercicio 6**

Instrucciones:

La escala ascendente de valores

Trabajando en grupos pequeños, identifiquen valores que ayuden a conservar, mejor y perfeccionar la vida humana. Anótenlos dentro de la figura, en el lugar que cree que les corresponde.



¿Cambian los valores?

Si tendemos a considerar los valores como entidades filosóficas o morales con existencia propia, anterior e independiente de las personas o las cosas, tal vez nos resulte difícil entender el cambio o evolución de los valores. Quizá lleguemos a admitir que, por el contrario, son las personas o las cosas las que cambian en relación con los valores, reforzando así la creencia de que éstos existen por sí mismos, que son perfectos e inalterables.

Pero lo anterior no es cierto, la verdad es que, nos guste o no, lo admitamos o no, el mundo real de los valores (no su percepción abstracta y externa, separada del hombre) es una cuestión altamente dinámica, “por fortuna” abierta al cambio, y, por lo mismo, al mejoramiento, a un virtuosismo mayor, a la excelencia. Como es obvio, existe también la posibilidad de estancarse o retroceder.

Debemos dar la bienvenida al futuro, sin olvidar que pronto será el pasado; y debemos respetar el pasado, recordando que fue lo humanamente factible en un momento dado.

Para profundizar y comprender mejor el aspecto dinámico de los valores. Hagamos el siguiente ejercicio:



## Ejercicio No. 7

Unos cambian, otros permanecen

Instrucciones: Comparte tus respuestas con tus compañeros.

1. ¿Qué valores predominaron o cautivaron tu vida durante la niñez? Ejemplos posibles: el juego, la diversión, el estudio, la obediencia. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿Cuáles fueron tus principales virtudes (o valores reales o ideales, deseados) durante tu juventud o etapa de estudiante? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. ¿Qué es lo más importante para ti en tu edad actual? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿Cuáles crees que serán tus principales valores dentro de 10 años? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Valores: sus pruebas de fuego

La discreción es la mejor parte de los valores.

Beaumont

La opción por los valores, la posibilidad de elegir conscientemente nuestro estado deseado de excelencia o calidad humana, no está exenta de ciertos riesgos o pruebas, entre ellas —y quizá la más mencionada- la prueba de la congruencia.

Ante los valores, y en consecuencia ante nosotros mismos y ante los demás, debemos encarar y superar las siguientes pruebas o riesgos potenciales:

1. Considerarlos elementos externos, ajenos a nosotros; tal vez como algo digno, respetable, parte de la tradición, “reliquias de la familia”, pero extraños a nosotros. Mantenernos a distancia, no interiorizarlos en verdad.
2. Pregonarlos “de dientes para afuera”. Decir una cosa y hacer otra. No ser congruente con ellos.
3. Aferrarnos a unos cuantos valores y excluir a todos los demás (incluso los valores ajenos). Ignorar que existen muchas cosas o cualidades que son valiosas, aunque no lo sean ahora para nosotros.
4. Dedicar nuestra vida entera a un solo valor: ignorando o menospreciando otros muchos valores importantes para el equilibrio vital.
5. Practicar valores sólo por imitación, por conveniencia o como reglas sociales, pero sin realizar un trabajo personal consciente, sin hacer una elección y una práctica propia y personal de los valores (normas de vida).
6. Juzgar a todo el mundo de acuerdo con nuestra escala de valores; erigirnos en jueces de los demás. Denunciar; criticar; repudiar.

7. Excluir al “débil”, al “malo” al “mediocre”, al “derrotado” (según nuestro punto de vista), porque no son gente de valores por que no son como nosotros. Considerarnos superiores o mejores que los demás.
8. Querer imponer nuestros valores a los demás; tratar de obligarlos a ser como queremos que sean.
9. Usar los valores (personales o institucionales, como un medio de promoción o publicidad de nuestra persona o negocio. “Adorarnos” ante los demás movidos por la imitación o competencia.
10. Convertir o reducir los valores o simples reglas o normas obligatorias de conducta, eliminando los espacios indispensables de conciencia, libertad, aceptación personal expresión propia de los valores etcétera.
11. Caer en el estancamiento, en la obsolescencia, al no renovar nuestros valores, descuidando así la búsqueda de lo mejor, ¡a adecuación a los tiempos y exigencias nuevas, la superación permanente.
12. La exageración, la rigidez o inflexibilidad, la intolerancia, no reconocer matices o grados intermedios. La incapacidad para aceptar y manejar —como partes de un proceso de mejoramiento- fallas, errores e imperfecciones (ni los valores, ni las virtudes, existen como realidades absolutas, en un 100 por ciento).

¿Podrías mencionar alguna otra prueba o riesgo relacionado con la vivencia de valores? ¿Qué acciones tomarías en cada caso para evitar o superar las “pruebas de fuego” identificadas?

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
---	---



## Valores humanos en el trabajo

Pueden quitarme mis fábricas e incendiar mis edificios, pero denme a mi gente y reconstruirá enseguida mi organización.

Henry Ford

El trabajo es un escenario natural de valores y, en sí mismo, uno de los valores más importantes en la vida del hombre y de toda sociedad.

En nivel técnico y organizacional:

- Es el medio que nos permite crear y transformar algo.
- Satisfacer las necesidades de la comunidad, de los clientes.
- Continuo riesgo
- El trabajo simultáneo de muchas personas se convierte en “organización”.
- Evolucionar, aprender, clarificar y definir los principios y valores a los cuales atribuye su éxito.

En nivel personal:

- Nos transformamos nosotros mismos.
- Nos permite satisfacer nuestras necesidades básicas.
- Oportunidad para superarnos, aprender cosas nuevas.
- Es una ventana al mundo (clientes, proveedores, amigos, comunidad).
- Un escenario apropiado para nuestros valores personales.

Realiza el siguiente ejercicio y descubre tus principales motivaciones relacionadas con tu trabajo actual.



## Valores personales y valores institucionales

Si para el individuo es importante clarificar y realizar sus valores de manera más consciente, para la organización lo es aún más. La indefinición o confusión de valores en una organización equivale —al igual que en la personas- a no saber quién se es y a desconocer lo que en verdad se quiere. Están involucradas y comprometidas tanto la identidad como eficacia de la organización como tal. En sentido justo, los valores institucionales son en realidad —al menos muchos de ellos- los valores personales.

- ¿Tiene la organización donde laboro definidos y enunciados sus valores básicos? ¿Cuáles son?
- ¿Quién o quiénes participaron en esta definición de valores?
- ¿Consideras apropiada la forma en que se definieron?
- ¿Crees que son los valores adecuados, los que debe tener esta organización? ¿Cuáles excluirías? ¿Cuáles añadirías?
- ¿Son conocidos y aceptados ampliamente estos valores por todos los miembros de la organización?
- ¿Son practicados dichos valores? ¿O existen grandes brechas entre los valores aclarados y los comportamientos reales?
- ¿Concuerdan tus valores personales con los principales valores de la organización?
- ¿De qué manera participas en su difusión y fortalecimiento?
- ¿Te consideras un juez o un promotor activo de los valores de tu organización?
- ¿Qué propondrías para que hubiera más congruencia entre los valores de la organización y los comportamientos reales? (si fuera el caso)
- ¿Qué cambios positivos estás dispuesto a hacer en lo personal?
- ¿En qué sentido han contribuido a mejorar tu vida los valores que has aprendido y practicado en la organización?
- ¿Te sientes orgulloso de tus valores personales? ¿Se ha beneficiado la organización con tu forma de ser?

Escribe tres preguntas que te parezcan importantes en relación con tus valores y los valores de la organización:

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Ejercicio 8

Valores personales y valores institucionales

Instrucciones:

a) Elabora un cuadro o matriz con tus valores personales y los valores de tu organización, ya sea que hayan sido declarados por ésta o que tú consideres que son los que se viven realmente en ella. Marca con la letra correspondiente (en el sitio donde se dé el cruzamiento de valores) as concordancias, afinidades o áreas de oportunidad que existen entre ambas escalas:

C = Concordancia

A = Afinidad

O = Oportunidad

Ejemplo

<i>Valores de la organización</i> <i>Mis valores personales</i>	Honestidad	Servicio	Calidad	Justicia	Respeto	Comunicación	Austeridad	Creatividad	Trabajo en equipo	Medio Ambiente
Honestidad	C									
Respeto					C					
Actualización										
Perseverancia										
Responsabilidad		A								
Amistad										
La familia										
La comunicación						C				
El ahorro							A			
El deporte										
			O					O	O	O

b. Tu propio cuadro



• ¿Consideras atractiva la oferta de valores de la organización? \_\_\_\_\_

---

---

• ¿Por qué? \_\_\_\_\_

---

• En una escala del 1 al 10, ¿Cómo evalúas el grado de congruencia entre los valores declarados y los comportamientos reales de la organización?

---

---

¿Qué valores institucionales estás dispuesto a profundizar y realizar más ampliamente? ¿Qué beneficios personales esperas obtener? estás dispuesto a profundizar y realizar más ampliamente?

¿Qué as obtener?

---

---

a) Comparte tus análisis con tus compañeros.



Valores personales básicos

## El origen de la propia identidad y fortaleza

Nada hay tan hermoso y legítimo como actuar bien, y debidamente, el papel de humano.

Montaigne

Los seres humanos nos convertimos en aquello que hacemos habitualmente, día a día. Los valores humanos son la clave para entender lo que hasta ahora somos, pero también la “fórmula” que puede servir para estructurar como seres humanos mejores, y redefinir así el tipo de persona que nos gustaría ser en adelante.

Son nuestra fortaleza y una fuente personal de sabiduría. Son caminos nuevos, frescos, que inspiran nuestros actos, que dan forma y cuerpo a los ideales.

Valores = Virtudes

¿Cuáles son los valores que más nos ayudan a realizarnos como personas? ¿Cuáles contribuyen más a crear el carácter, la fortaleza y la excelencia humana? ¿Qué es lo que nos hace ser personas valiosas y exitosas ante nosotros mismos y ante los demás?

Valores básicos son:

- La Responsabilidad
- La Autodisciplina
- La Perseverancia
- El Autodesarrollo o superación permanente.



Los valores básicos = éxito calidad de vida

La responsabilidad

Como seres humanos, somos responsables de nuestras propias vidas. Nuestra conducta es una función de nuestras decisiones, no de nuestras condiciones. Podemos subordinar los sentimientos a los valores. Tenemos la iniciativa y la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

Stephen R. Covey

Son valores afines o cercanos a la responsabilidad.

- La pro actividad
- La madurez
- La independencia personal
- El dar cuenta de nuestros actos
- La aceptación de lo que somos
- El Compromiso

El precio de la grandeza es la responsabilidad.

Winston s Churchill



## Ejercicio 9

Para profundizar en la responsabilidad:

Autodiagnóstico

Instrucciones:

Reflexiona en las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en los espacios

1. ¿Qué significa para mí la responsabilidad? (Escribe tres breves descripciones.)

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

2. ¿Por qué es importante para mí ser responsable y que los demás también lo sean?

---

---

3. ¿Cómo me doy cuenta de cuándo estoy siendo responsable y cuándo no? ¿Cuál es mi criterio de evaluación o evidencia?

---

---

4. ¿Cómo descubro si los demás son responsables con ellos mismos y conmigo?

---

---

5. ¿Qué siento al ser tratado con responsabilidad por los demás?

---

---

6. ¿Qué siento cuando me comporto responsablemente? ¿Qué pienso de mí mismo? ¿Cómo me siento conmigo?

---

---

7. ¿Qué siento cuando no soy responsable conmigo mismo o con los demás?

---

---

8. ¿Qué hago normalmente para ser responsable? ¿Cómo promuevo en mí o en los demás la responsabilidad?

---

---

---

9. Si no existiera la responsabilidad, ¿Cómo sería mi vida? ¿Cómo sería mi relación con los demás?

---

---

---

10. ¿Cuál ha sido mi mayor experiencia o satisfacción respecto a la responsabilidad? ¿Cuándo fue?

---

---

---

## La autodisciplina

En la autodisciplina, uno es discípulo de sí mismo. Uno es su propio maestro, entrenador y guía.

William J. Bennett

Son valores afines o cercanos a la autodisciplina...

- La moderación
- La temperancia
- El autodomínio
- El autocontrol
- La autorregulación
- El equilibrio
- “El orden del alma”
- El nivel de austeridad elegido
- La sencillez
- El buen gust



## La perseverancia

Ahora sé por qué hay tanta gente aficionada a cortar madera. En tal actividad los resultados se ven inmediatamente.

Son valores afines o cercanos a a perseverancia...

- La persistencia
- La tenacidad
- El empeño
- La determinación
- La constancia

- La consistencia
- La fortaleza
- El tesón
- La asiduidad
- La insistencia en el esfuerzo
- El seguimiento

El gran genio es uno por ciento de inspiración y noventa y nueve por ciento de transpiración.  
Edison



## Ejercicio 10

Para profundizar en la perseverancia:

Autodiagnóstico

Instrucciones:

Reflexiona en las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en los espacios

1. ¿Qué significa para mí la perseverancia? (Escribe tres breves descripciones.).

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

2. ¿Por qué es importante para mí ser perseverante y que los demás también lo sean?

---

---

3. ¿Cómo me doy cuenta cuándo estoy siendo perseverante y cuándo no? ¿Cuál es mi criterio de evaluación y evidencia?

---

---

4. ¿Cómo descubro si los demás son perseverantes?

---

---

5. ¿Qué siento cuando las personas a mí alrededor son perseverantes?

---

---

## El autodesarrollo

Nada se pierde en un hombre que está empeñado en su crecimiento; nada se pierde en quien siempre se está preparando para la vida y el trabajo, manteniendo los ojos, la mente y el corazón abiertos a la naturaleza, la humanidad, los libros, la experiencia. Tal hombre encuentra facilitadores de su educación en todos lados; todo coopera para su pasión por el crecimiento.

Hamilton w. Mable

Son valores afines o cercanos al autodesarrollo...

- La superación personal
- El crecimiento continuo
- La actualización permanente
- El mejoramiento
- El estudio
- El aprendizaje
- La educación integral
- La capacitación
- El perfeccionamiento
- La evolución
- El progreso
- La autorrealización
- El profesionalismo



Valores que se comparten:

La clave de las relaciones de calidad y de la alta productividad humana

Voy con la rienda tensa y refrenando el vuelo, que lo importante no es llegar solo y el primero, sino todos y a tiempo.

León Felipe

Los valores cuestionan e inspiran tanto la vida privada como la relación con los demás y el mundo. La calidad de nuestra vida comunitaria (familia, organización, ciudad, país) está determinada en gran parte por los valores que profesamos y practicamos unos y otros.

Los valores humanos, no obstante estar realizados de manera simple singular por cada individuo, terminan siendo a la vez, valores comunes, plurales, compartidos. Algunos más que otros, tienen un marcado sentido bidireccional. Eso significa que estamos dispuestos a practicarlos, pero también esperamos que los demás lo hagan. No es condición ni requisito, pero sí una expectativa humana, normal.

Así por ejemplo, tratamos con respeto a los demás, pero deseamos ser tratados también de manera respetuosa. Respetar y ser respetado son dos caras de un mismo valor.

La vida es un fino tejido de derechos y obligaciones, y en el cruce de ambos podemos encontrar siempre algún valor que le da armonía, sostén firmeza y seguridad a nuestras relaciones. Por ende, los valores son el “pegamento” de la vida comunitaria o social. Al definir nuestros valores comunes (familiares, institucionales, etc.), creamos un mundo en común, un mundo del cual nos sentimos todos responsables. Nuestro cuadro de valores lleva implícito el conjunto de ideales que compartimos. Nuestros proyectos personales convergen así en sueños o proyectos de dimensiones mayores.

Los valores humanos compartidos se traducen en la práctica en un flujo caudaloso de “ejemplos” constantes que, aunque “silenciosos”, pregonan con frecuencia lo que en esa comunidad humana se considera más importante para la vida, las personas, el éxito, etc. De tal manera, la vivencia de

valores comunes puede resultar altamente estimulante y sinérgica. La fuerza o virtud de las personas se multiplica en forma geométrica y crea la fortaleza o virtud del grupo entero.

El corazón de la alta productividad y de las relaciones armónicas es movido por un fuerte músculo de valores humanos que se comparten.

¿Cuáles son los valores personales que más contribuyen, de manera simultánea, a alcanzar los niveles superiores de “virtud” o excelencia institucional? ¿Por qué merecen nuestro aprecio y nuestro compromiso? El interés que muestran las organizaciones, organizaciones o instituciones por la promoción y práctica de los valores en cada día más amplio, genuino y comprometido. Se trata de una buena coincidencia entre personas e instituciones, como lo es también el consenso que se da en torno a ciertos valores incluidos casi por unanimidad en la mayoría de los cuadros valórales de las organizaciones. Esta preferencia manifiesta es un claro indicio del carácter fundamental que tienen para el éxito integral de los individuos y de las instituciones.

La lista breve pero muy significativa. Incluimos en esta tercer parte los siguientes valores:

- El respeto
- La amistad
- La honestidad! integridad/honradez
- La justicia
- La colaboración/trabajo en equipo
- La creatividad/innovación.



El respeto

Mi parecer es contrario al de usted. Sin embargo, sépase que estoy dispuesto a dar mi vida por defender, el derecho que usted tiene a expresar su opinión.

Winston Churchill

Son valores afines o cercanos al respeto...

- . La consideración
- . La tolerancia
- . La comprensión
- . El entendimiento
- . La dignidad
- . La apertura
- . La compasión
- . La delicadeza
- . La civilidad La justicia
- . La cortesía
- La fineza
- La regla de oro:

El respeto es la “regla de oro” de la humanidad. Es el fundamento de toda relación provechosa, el origen fértil, la primera piedra, sobre la cual es posible construir la convivencia, el trabajo, la amistad y la buena vecindad.

El respeto es un valor de alto contraste. Si está presente, sus efectos son notorios y benéficos; si está ausente, si se infringen las más elementales normas de respeto. Comienzan a evidenciarse las consecuencias: deterioro en la relación, agresión, resentimientos, contraataques, escalamiento

El respeto es algo más que un pacto de humanidad o de no agresión; es un valor esencial, positivo, para la conservación y el mejoramiento de la vida humana, para la protección de todo cuanto existe. Es un acto de fe y una elección por la vida, su continuidad y su mejoramiento.

Respetar y ser respetado es quizá la aspiración más elemental de todo ser humano que habita este planeta. El anhelo de respeto será inscrito en lo más profundo de nosotros mismos. Una falta de respeto cometida contra nosotros enciende de inmediato una luz roja en nuestro tablero de señales internas. Aprendemos el valor del respeto de una manera más clara, aunque muchas veces dolorosa, cuando nos ofenden o maltratan.

Tal vez por ello las primeras lecciones o filosofías del respeto se formularon en un estilo “negativo”, precedidas o dominadas por el vocablo indiscutible que indica negación: “No”. Así aparecieron las primeras versiones de la regla más universal del hombre:

- “No hagas a otros lo que no quieres para ti”.
- “Lo que no quieras que otros te hagan a ti, no se lo hagas a otros (Confucio, 500 a.C.).”
- “Aquello que odias, no lo hagas a otros (Tobita, 180 a.C).”
- “Cualquier cosa que no te gustaría que te hicieran, no se la hagas a otro (Hillel HaBabli, 30 a.C).”

Estas formas de expresión captan una gran verdad que obviamente puede evolucionar hacía una percepción y una práctica más amplia.

El respeto a los demás no es sólo un freno, una autor restricción, un control de mi conducta frente al otro. Aunque esté de por medio la conveniencia propia y librarme de acciones que podrían serme perjudiciales o desagradables, el solo hecho de prevenir o abstenerme de hacer daño a otros no mejora ni eleva la calidad de vida. Sólo previene su descomposición o deterioro.

De ahí que el siguiente paso en la escala humana haya sido entender el respeto como regla precautoria y como norma de vida, transformando la distancia entre uno y otro, y la abstención de conductas no deseadas para mí (por el efecto boomerang), en conductas más cálidas, positivas, elegidas de esa manera. Respetamos por convencimiento, por amor a la vida, no sólo por precaución o temor:

La regla puede re expresarse, entenderse y practicarse de manera diferente, más positiva, más activa y menos restrictiva:

“Trata a los demás como quieras que ellos te traten.”

Y, en consecuencia, puesto que no hay diferencias ni desiertos en este ámbito, podemos reescribir la regla universal del respeto también desde esta otra perspectiva, en palabras de Spencer Johnson:

- Me trato a mí mismo como me gustaría que me trataran los demás”.
- El respeto despierta e implica sentimientos muy nobles hacia uno mismo y hacia los demás.
- Tratarlos con respeto es la primera lección del “curso de humanidad” que la vida nos ofrece a todos.
- Tratarlos con respeto es el mejor tributo que podemos dispensamos unos a otros, como corresponde a nuestra dignidad.
- El respeto es también la puerta de entrada a muchos otros valores, como la amistad, la justicia, la lealtad o la cooperación. Es el umbral de un territorio sagrado. Se extiende por todas partes, como un elemento indispensable, como un segundo oxígeno, tan vital como el primero, el que todos respiramos:
  - El respeto incluso a nuestros adversarios o enemigos
  - El respeto a las normas, los acuerdos, los compromisos
  - El respeto a las cosas que nos sirven para vivir y trabajar
  - El respeto a la vida, a los animales, las plantas, el agua, el medio ambiente
  - El respeto a los niños, los ancianos, los discapacitados
- El respeto a nuestra ciudad: sus calles, sus monumentos, sus paredes
- El respeto a mi propia persona (tratarme con amor y paciencia, sin rigor ni autocrítica agresiva y destructiva)

La dignidad no tiene precio. Ningún cheque, por abultado que sea, puede suplir a corto o largo plazo la falta de respeto.

Alfonzo Jáuregui C.

## La amistad

Sé amigo de todo el mundo: cuando tienes amigos, sabes que existe alguien que está ahí para ti...  
Si tienes un solo enemigo, te lo encontrarás en todas partes.

Charles M. Schwab

Son valores afines o cercanos a la amistad...

- La cordialidad
- La amabilidad
- La fraternidad
- La calidez
- La camaradería
- La empatía
- El afecto
- La sensibilidad
- La generosidad
- La espontaneidad
- La lealtad
- La cortesía



El corazón es más sabio que el intelecto.

Holland

Para profundizar en el honestidad

Autodiagnóstico

Espero tener siempre suficiente firmeza y virtud para conservar lo que considero que es más envidiable de todos los títulos: el carácter de hombre honrado.

George Washington

- La integridad
- La sinceridad
- La veracidad
- La franqueza
- La verdad
- La claridad
- La autenticidad
- El realismo
- La buena fe
- La honradez
- La rectitud
- La probidad
- El decoro, la decencia
- Son valores afines o cercanos a la honestidad...
- La bondad de intenciones
- La confiabilidad
- 



Hay más fe en una duda honesta que en la mitad de un credo.

Tennyson

## La justicia

La justicia no es una virtud como las demás; es el horizonte de todas y la ley de su coexistencia. Todo Valor la supone: toda humanidad la requiere. No quiere decir que haga las veces de felicidad, pero ninguna felicidad puede prescindir de ella.

André Comte Sponville

Son valores afines o cercanos a la justicia...

- La equidad
- La imparcialidad
- La reciprocidad
- La rectitud
- La igualdad de oportunidades
- “El juego limpio”
- La armonía
- El equilibrio
- La legalidad
- El respeto a los derechos
- La observancia de la ley
- La corrección de las normas



No hay otra virtud más grande y divina que la justicia.

Addison

Demorar la justicia es injusticia

Landor

## Ejercicio 11

Para profundizar en la justicia:

Instrucciones:

Autodiagnóstico

Reflexiona en las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en los espacios

1. ¿Qué significa para mí la justicia? (Escribe tres breves descripciones.

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

2. ¿Por qué es importante para mí ser justo y ser tratado con justicia?

---

---

3. ¿Cómo me doy cuenta cuándo estoy siendo justo y cuándo no? ¿Cuál es mi criterio de evaluación y evidencia?

---

---

4. ¿Cómo descubro si los demás me tratan o no con justicia?

---

---

5. ¿Qué siento al ser tratado justamente?

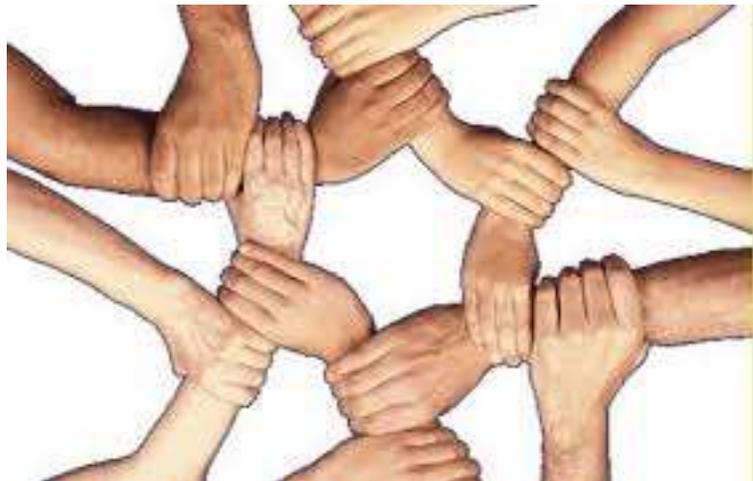
---

## La colaboración

Podría la sinergia crear un nuevo guion para la próxima generación, más adecuado para el servicio y la aportación, menos protector, menos competitivo, menos egoísta: un guion más abierto, más generoso y confiado, y menos defensivo y político; un guion más afectuoso, solícito y menos posesivo y crítico?

Son valores afines o cercanos a la colaboración...

- El trabajo en equipo
- La solidaridad
- La interdependencia
- La cooperación
- La sinergia
- El apoyo
- La cohesión
- La integración
- La unidad
- La contribución
- La concordancia
- El consenso
- La participación



Muchas manos hacen que el trabajo sea liviano

William Peiten

Ejercicio 12

Para profundizar en la colaboración

Autodiagnóstico

Instrucciones:

Reflexiona en las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en los espacios

1. ¿Qué significa para mí la colaboración? (Escribe tres breves descripciones.)

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

2. ¿Por qué es importante para mí colaborar y obtener colaboración de los demás?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Cómo me doy cuenta cuándo estoy colaborando y cuándo evaluación y evidencia? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Cómo descubro si los demás realmente colaboran o no?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Qué siento al constatar que existe colaboración en mi equipo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La creatividad

La imaginación es más importante que el conocimiento.

Albert Einstein

Son valores afines o cercanos a la creatividad...

- . La Innovación
- . La mejora continua
- . El cambio positivo
- . La renovación
- . El ingenio
- . El mejoramiento
- . El perfeccionamiento
- . La iniciativa
- . El desarrollo de los talentos
- . El desarrollo del potencial
- . La visión



La mejor manera de adivinar el futuro es inventarlo

Alan Kay

Si un hombre se imagina una cosa, otro la tornará en realidad.

Julio Verne

## Ejercicio 13

Para profundizar en la creatividad:

Autodiagnóstico

Instrucciones:

Reflexiona en las siguientes preguntas y escribe tus respuestas en los espacios)

¿Qué significa para mí la creatividad? (Escribe tres breves descripciones.

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

2. ¿Por qué es importante para mí ser creativo y que haya creatividad en las personas?

---

---

3. ¿Cómo me doy cuenta cuándo soy creativo y cuándo no? ¿Cuál es mi criterio de evaluación y evidencia?

---

---

4. ¿Cómo descubro si los demás practican o no la creatividad?

---

---

5. ¿Qué siento al trabajar en un ambiente donde se estimula la creatividad?

---

---

## Anexos

### Anexo 1 Cartas de autoridades

 UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Sede Jocotán

---

Jocotán, 04 de septiembre de 2016.

Estimado Licenciado:  
Axel René Sosa Vargas  
Coordinador UPANA  
Sede Jocotán, Chiquimula.

Respetuosamente le saludo deseándole bendiciones del Señor en cada una de sus actividades.

Por este medio yo: María Cristina Ardón Miguel, estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Sede Jocotán, Chiquimula, carné No. 1022914, de la Facultad de Ciencias de la Educación de esta Universidad, me permito dirigirme a usted para solicitarle que autorice: **la realización de la práctica Administrativa**, en el Instituto Nacional Básico por Cooperativa INEBCOOP, Aldea las Peñas, Esquipulas, Chiquimula.

Atentamente:

  
María Cristina Ardón Miguel


Anexo 2 Ficha informativa del estudiante

  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
Sede Jocotán

---

Jocotán, 04 de Septiembre de 2016.

PEM. Herman Oliverio Martínez García.  
Director del: Instituto Nacional de Educación Básica por Cooperativa INEBCOOP, Aldea las Peñas, Esquipulas.  
Esquipulas, Chiquimula.

Estimado Director:

En calidad de asesora de la Práctica Administrativa de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía Y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, Facultad de Ciencias de la Educación, sede Jocotán. Me permito presentarle a la estudiante: María Cristina Ardón Miguel, que se identifica con su carné No. 1022914, con el objeto de SOLICITARLE: le permita realizar su Práctica Administrativa.

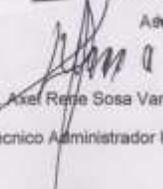
Por el proceso de Práctica Administrativa, inicia el 05 de septiembre del año 2016 cumpliendo el estudiante con 200 horas. El estudiante deberá interactuar con usted y docentes, con el objeto de contribuir al proceso educativo, además agradecemos evaluar el trabajo que el estudiante realiza durante su trabajo de investigación, permite la suspensión eventual por la Asesoría respectiva y el Coordinador Técnico Administrativo de la UPANA.

Agradeciendo su atención y colaboración, es un gusto suscribirnos en nombre de la Universidad Panamericana.

Atentamente:

  
PSE: María Cristina Ardón Miguel  
Estudiante

  
Licda: Karen Damián Vargas Salguero  
Asesora

  
Lic. Axel René Sosa Vargas  
Coordinador Técnico Administrador UPANA Jocotán


Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica. Certificación de acta de inicio y final

**Ficha Informativa del Estudiante**



**1. Datos personales del estudiante**

a. Nombre completo del/la estudiante practicante: María Cristina Ardón Miguel  
b. Carné: 1022914  
c. Fecha de nacimiento: 13/10/1989      Edad: 27  
d. Dirección: Barrio san José, Esquipulas, Chiquimula  
e. Números de teléfonos: 79433288      móvil: 53824446  
f. Dirección electrónica: ardoncristina91@gmail.com

**2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa**

a. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica por Cooperativa- INEBCOOP  
b. Nombre del jefe inmediato: Herman Oliverio Martínez García  
c. Dirección: Aldea Las Peñas, Esquipulas, Chiquimula  
d. Números de teléfonos: 54821593

**3. Datos de la práctica**

a. Período del: 05/09/2016 al: 31/10/2016

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

b. Por la institución educativa. Nombre y firma:  
PEM. Herman Oliverio Martínez García 

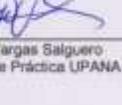
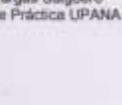
c. Por la Universidad Panamericana. Nombre y firma:  
Licda. Karen Damaris Vargas Salguero 



**Control de asistencia**

1. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica por Cooperativa INEBCOOP
2. Nombre del Supervisor Directo: Herman Oliverio Martínez García
3. Alumna Practicante: María Cristina Ardón Miguel

**Control de asistencia**

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	05/09/2016	 	
2	06/09/2016	 	
3	07/09/2016	 	
4	08/09/2016	 	
5	09/09/2016	 	
6	12/09/2016	 	
7	13/09/2016	 	
8	14/09/2016	 	
9	15/09/2016	 	
10	16/09/2016	 	
11	19/09/2016	 	
12	20/09/2016	 	
13	21/09/2016	 	
14	22/09/2016	 	
15	23/09/2016	 	

Va. Bc.   
 Licda. Karen Damans Vargas Salguero  
 Catedrática-Supervisora de Práctica UPANA

**Control de asistencia**

1. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica por Cooperativa INEBCOOP
2. Nombre del Supervisor Directo: Herman Oliverio Martínez García
3. Alumna Practicante: María Cristina Ardón Miguel

**Control de asistencia**

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	17/10/2016		
2	18/10/2016		
3	19/10/2016		
4	20/10/2016		
5	21/10/2016		
6	24/10/2016		
7	25/10/2016		
8	26/10/2016		
9	27/10/2016		
10	28/10/2016		
11			
12			
13			
14			
15			

Vo. Bo.



Licda. Karen Damaris Vargas Salguero  
Catedrática-Supervisora de Práctica UPANA

EL INFRASCrito DIRECTOR TECNICO ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL POR COOPERATIVA INEBCOOP ALDEA LAS PEÑAS, DEL MUNICIPIO DE ESQUIPULAS DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NO. 03, AUTORIZADO POR LA SUPERVISION EDUCATIVA DE ESQUIPULAS, CHIQUIMULA, EN EL QUE A FOLIO NUMERO 180 Y 181, APARECE EL ACTA NO. 20-2016 LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 20-2016

En el municipio de Esquipulas del Departamento de Chiquimula, siendo las cinco horas, del día treinta y uno de octubre del dos mil dieciséis, reunidos en las instalaciones que ocupa el Instituto Nacional Básico por Cooperativa INEBCOOP, Aldea Las Peñas Esquipulas Departamento de Chiquimula, el director de Enseñanza Media Herman Oliverio Martínez García, María Cristina Ardón Miguel, carné No. 1022914 practicante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de Jocotán, Chiquimula. Con el objetivo de dejar constancia de lo siguiente PRIMERO: El director del Instituto Nacional Básico por Cooperativa INEBCOOP tuvo a la vista las solicitudes firmadas y selladas por la Licenciada Karen Damaris Vargas Salguero, coordinador Técnico Administrativo, de la Universidad Panamericana de fecha cuatro (4) de septiembre, para que la estudiante pueda llevar a cabo su Práctica en esta Dirección Técnica y Administrativa. SEGUNDO: El director de Enseñanza Media Herman Oliverio Martínez García tomando en consideración la solicitud resuelve favorablemente la misma y brinda el espacio de la estudiante para que desarrolle sus prácticas. TERCERO: El director de Enseñanza Media Herman Oliverio Martínez García hace constar que, de acuerdo a lo solicitado, la profesora practicante María Cristina Ardón Miguel, ha cumplido satisfactoria y responsablemente las doscientas horas de practica administrativa el cual dio inicio el cinco de septiembre y finalizando el treinta y uno de octubre del presente año (05/09/16 al 31/10/16) realizando cinco horas diarias de lunes a viernes, cumpliendo así con las horas establecidas por la Universidad. CUARTO: No habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente treinta minutos después de iniciada, en el mismo lugar y fecha de su inicio firmando la conformidad quienes intervinieron Damos Fe.

Y PARA USOS LEGALES QUE A LA INTERESADA CORRESPONDA, SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLO A LA PRESENTE CERTIFICACION EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO OFICIO, A LOS TREINTA Y UNO DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISEIS.

  
PSE. María Cristina Ardón Miguel  
Practicante

  
PEM. Herman Oliverio Martínez García  
Director del Instituto Nacional Básica  
Por Cooperativa INEBCOOP



Anexo 4 instrumentos

Tabla observación física del centro educativo

No.	Aspecto observado	Respuestas	Observaciones o comentarios
1	Cuenta el centro educativo con espacio físico para la dirección	Actualmente se tiene	
2	Cuenta el centro educativo con espacio físico para sala de profesores	Ninguno	
3	Dimensiones promedio de las aulas	Cada uno tiene una dimensión de 7*6 mts cuadrados	
4	Total de alumnos	35 alumnos	
5	Alumnos promedio por grado	11 primero básico 12 segundo básico 12 tercero básico	
6	Cantidad de grados	3	

7	Cantidad de secciones por grado	1	
8	Ubicación de las aulas	Muy buena Buena X Regular Mala	
9	Ventilación en las aulas	Suficiente Aceptable No aceptable	
10	Iluminación en las aulas	Suficiente Aceptable No aceptable	

11	Patios de estar y recreo	Numero: 1  Espacio para platicar	
12	Existe servicio de biblioteca	Si  No     X	
13	Estado de la biblioteca si existe	Muy bueno  Bueno  Regular	
14	Si existe biblioteca, cuenta con textos actualizados	Si  No     X	
15	En centro educativo cuenta con servicio de internet	No	

16	Cuenta con servicios de ayudas audiovisuales	Si  No      X  Estado	
17	Cuenta con servicio de cafetería o tienda escolar	Si  No      X  Estado	
18	Cuenta con servicio de enfermería	Si  No      X  Estado	
19	Que tecnología ofrece a sus docentes para impartir sus clases	Ninguna	Material de apoyo:  Carteles  Cuaderno

			Pizarra Marcadores Libro de texto
20	Cuenta con instalaciones deportivas o de recreación	Si      X  No  Estado	
21	Cuenta con laboratorios	Si  No      X  Estado	
22	Tiene suficiente agua entubad	Si      X  No	
23	El edificio es	Oficial      X	

		Privado	
24	Cuenta con sala para profesores	Si No X	
25	Cuenta con servicios de orientación psicológica	Si No X	
26	Otros aspectos que no se consideraron en esta guía de observación		No

Tabla de observación

No.	Aspecto Observado	Si	No
1	Identidad del establecimiento	X	
2	Misión y Visión del establecimiento	X	
3	Funcionamiento de la dirección	X	
4	Funcionamiento del cuerpo de subdirectores (Si hay uno o dos)		X
5	Cuenta el establecimiento con un organigrama institucional	X	
6	Estructura organizacional	X	
6.1	Personal administrativo	X	
6.2	Personal docente	X	

6.3	Personal técnico		X
6.4	Personal de servicio		X
7	Se tienen definidas las funciones del personal, incluyendo horarios de trabajo	X	
8	Se cuenta con planes administrativos, monitoreo y evaluación de las actividades	X	
9	Se cuenta con planes y programas de las actividades docentes	X	
10	Se cuenta con instrumentos para la evaluación del personal administrativo y docente	X	
11	Se tienen actividades de actualización docente		X
12	Cuenta el establecimiento con actividades de estimulación al personal docente		X

13	Recibe capacitación el director y su personal administrativo para mejorar su trabajo	X	
14	Considera que se cumplen las funciones del proceso de la administración: planificación, organización, dirección y control	X	
15	Cree que es importante su aporte como estudiante practicante, en este proceso administrativo	X	

## Anexo 5 Galería fotográfica

Foto No. 1. Realizando la entrega de guías en valores, en el centro educativo con maestros, alumnos y padres de familia



Fuente. Instituto nacional por cooperativa INEBCOOP 28-10-2016

Foto No. 2 Realizando la entrega de guías en valores, en el centro educativo con docentes, alumnos y padres de familia



Fuente. Instituto nacional por cooperativa INEBCOOP 28-10-2016

Foto No. 3 Realizando entrega de guías en valores, en el centro educativo con docentes, alumnos y padres de familia



Fuente. Instituto nacional por cooperativa INEBCOOP 28-10-2016

Foto No. 4. Realizando entrega de guías en valores, en el centro educativo con docentes, alumnos y padres de familia



Fuente. Instituto nacional por cooperativa INEBCOOP 28-10-2016