

Heidy Yohana Estrada Avendaño

**Módulo de Valores para Profesores de la Escuela Oficial para Varones
No. 27 República de Brasil, Jornada Vespertina, zona 1 Guatemala.**

Asesor: Lic. Edwing Roberto García García



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, noviembre de 2016

Este informe fue presentado por la autora como producto del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, noviembre de 2016

Índice

	Página
Introducción	i
Capítulo I	
1. Diagnóstico	1
1.1 Datos generales de la institución patrocinante	1
1.1.1 Nombre de la institución	1
1.1.2 Tipo de institución por lo que genera	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas	1
1.1.7 Objetivos	2
1.1.8 Metas	2
1.1.9 Estructura organizacional	3
1.1.10 Recursos (humanos, materiales, financieros)	3
1.2 Técnicas Utilizadas para el diagnóstico	4
1.3 Lista de carencias	4
1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas	5
1.5 Datos de la institución o comunidad beneficiada	6
1.5.1 Nombre de la institución/comunidad	6
1.5.2 Tipo de institución por lo que genera o su naturaleza	6
1.5.3 Ubicación geográfica	6
1.5.4 Visión	6
1.5.5 Misión	6
1.5.6 Políticas	7

1.5.7	Objetivos	7
1.5.8	Metas	7
1.5.9	Estructura organizacional	7
1.5.10	Recursos (humanos, materiales, financieros)	8
1.6	Lista de carencias	9
1.7	Cuadro de análisis y priorización de problemas	10
1.8	Análisis de viabilidad y factibilidad	12
1.9	Problema seleccionado	15
1.10	Solución propuesta como viable y factible	15
Capítulo II		
2.	Perfil del proyecto	16
2.1	Aspectos generales	16
2.1.1	Nombre del proyecto	16
2.1.2	Problema	16
2.1.3	Localización	16
2.1.4	Unidad ejecutora	16
2.1.5	Tipo de proyecto	16
2.2	Descripción del proyecto	17
2.3	Justificación	17
2.4	Objetivos del proyecto	18
2.4.1	Generales	18
2.4.2	Específicos	18
2.5	Metas	18
2.6	Beneficiarios (directos e indirectos)	19

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto	19
2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto	21
2.9 Recursos (humanos, materiales, físicos, financieros)	21
Capítulo III	
3. Proceso de ejecución del proyecto	22
3.1 Actividades y resultados	22
3.2 Productos y logros	23
3.2.1 Módulo de valores	24
Capítulo IV	
4. Proceso de evaluación	80
4.1 Evaluación del diagnóstico	80
4.2 Evaluación del perfil	81
4.3 Evaluación de la ejecución	82
4.4 Evaluación final	83
Conclusiones	84
Recomendaciones	85
Bibliografía	86
Apéndice	87
Anexos	123

Introducción

Este documento contiene el informe final del proyecto realizado en la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil Jornada Vespertina.

El proyecto consta de cuatro capítulos: Capítulo I El Diagnóstico, Capítulo II El Perfil del proyecto, Capítulo III Proceso de Ejecución y Capítulo IV La Evaluación.

El Diagnóstico permitió conocer la situación interna y externa de la escuela así como sus problemas y posibles soluciones, para recabar la información se utilizó la guía de los ocho sectores, identificado los problemas, se analizaron, jerarquizaron y se les aplicó la viabilidad y factibilidad a las soluciones para seleccionar el problema, el cual constituyó en la elaboración del Módulo de Valores de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil Jornada Vespertina.

En el Perfil del Proyecto se establecieron los objetivos y las metas a alcanzar, se detallan también las actividades, el tiempo, los recursos para el financiamiento del proyecto.

El Proceso de Ejecución consistió en la realización de actividades planificadas en el perfil y así poder solucionar los problemas encontrados.

La Evaluación es un proceso de control que llevó a cabo desde el inicio de la primera fase hasta el final del proyecto, para verificar la realización de actividades y el alcance de metas y objetivos. Finaliza la investigación con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, apéndice y anexos respectivos.

Capítulo I

Diagnóstico

1.1 Datos generales de institución patrocinante

1.1.1. Nombre de la institución

Supervisión Educativa Distrito 01 – 01 – 20

1.1.2. Tipo de institución

Pública y servicios

1.1.3. Ubicación geográfica

13 Av. 4-78 Zona 1 Guatemala Escuela Miguel García Granados.

1.1.4. Visión

“Una Supervisión dentro de un Sistema Educativo Integral, que responda las necesidades e intereses de la comunidad educativa, a través de estándares de calidad que eleven los niveles de excelencia de las instituciones educativas, el desarrollo profesional docente y de los educandos.” (POA, 2014, pág. 2)

1.1.5. Misión

“Mejorar la calidad educativa promoviendo diferentes actividades, de compromisos con el desarrollo de una educación científica y democrática al servicio de la comunidad educativa enmarcada en la Reforma Educativa y el Currículum Nacional Base en los diferentes Niveles Pre-Primaria, Primaria, Básicos y Diversificado.” (POA, 2014, pág.2)

1.1.6. Políticas

No posee

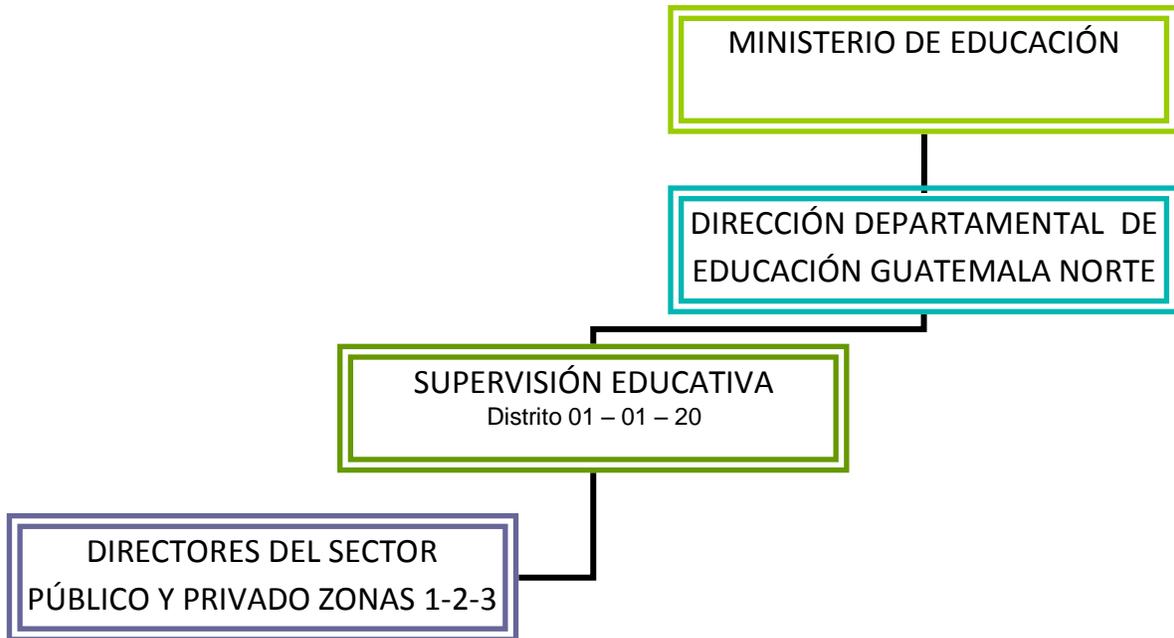
1.1.7. Objetivos

- “Promover los alcances, sentidos y significado de los principios de la Educación Nacional.
- Desarrollar en los miembros de la comunidad educativa, la consciencia democrática reconociendo el equilibrio indispensable entre la autoridad y los subalternos, así como derechos y obligaciones.
- Garantizar el mejoramiento continuo del proceso enseñanza-aprendizaje, considerando que se educa para la vida.
- Ejercer la función supervisora, la cual llegue a ser un ente que se caracteriza por su enfoque participativo, dinámico, orientador y flexible, que contribuya en la forma de decisiones que procuren el desarrollo educativo de la comunidad.
- Cumplir y hacer porque se cumplan las Leyes, Reglamentos y disposiciones del Ministerio de Educación.
- Motivar a los miembros de la comunidad, para que participen en las diferentes actividades que programe el establecimiento Educativo.
- Lograr el desarrollo de las instituciones educativas mediante una administración eficiente y eficaz.” (POA, 2014, pág. 3)

1.1.8. Metas

- Diagnosticar en coordinación con instituciones educativas necesidades de capacitación a docentes y personal administrativo para realizar las capacitaciones correspondientes.
- Asesoría permanente a directores y docentes ejecutando tareas de investigación y evaluación que propicie el mejoramiento de la calidad de la educación en los establecimientos.
- Apoyar las estrategias de innovación educativa que den respuestas a las necesidades de la comunidad con su respectiva evaluación permanente del proceso aprendizaje. (POA, 2014, pág.3)

1.1.9. Estructura organizacional



Fuente: (POA, 2014, pág.4)

1.1.10. Recursos

Humanos

En la Supervisión Educativa Distrito 01-01-20 hay dos personas laborando.

1 Supervisora Educativa

1 Secretaria

Materiales

La oficina cuenta con recursos materiales tales como: 2 escritorios, 5 sillas, 2 estantes con leitz, 2 archivos, 13 cajas plásticas, 1 computadora, 1 impresora en mal estado, 1 fotocopidora en mal estado, 2 engrapadoras, 2 perforadores, fólder, sobres, hojas de papel, tinta para almohadillas, 1 cafetera, 1 dispensador de agua y área de sanitario.

Financieros

La supervisión no posee recurso financiero para su mantenimiento, los pagos de agua y luz los realiza el Ministerio de Educación.

1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico

- La Observación Directa efectuándose en la ubicación de la supervisión educativa en los distintos lugares de acceso y así obtener el registro de datos de interés para completar el informe del diagnóstico.
- La Entrevista permitiendo obtener información de primera mano, se realizó en forma directa (personalmente) y por vía telefónica.
- La Investigación documental se realizó por medio de las fuentes escritas obtenidas, siendo el POA en donde se obtuvieron datos de diferente índole relacionada al diagnóstico.

1.3 Lista de carencias y necesidades

1. Falta de espacio para funciones administrativas.
2. Falta de capacitación docente y supervisión en cuanto a la aplicación del CNB.
3. Escaso presupuesto económico para capacitaciones de diferentes temas de interés.
4. Desinterés en información y proyección social de algunos miembros de la comunidad educativa.
5. Demora en la atención a la población que requieren del servicio.
6. Falta de recursos técnicos, mobiliario y equipo.
7. Desactualización en la información y programas tecnológicos.
8. Falta de recursos humanos para capacitaciones de temas de interés general.
9. Limitación de transporte y recursos económicos para realizar visitas constantes de supervisión de los aspectos educativos desarrollados en los diferentes establecimientos educativos.
10. Falta de apoyo a proyectos educativos.

1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas

Problemas	Factores	Soluciones
Espacio administrativo reducido.	1 Falta de espacio para funciones administrativas.	Solicitud al ente correspondiente de ampliación del espacio destinado a funciones administrativas.
Desatención en asuntos de interés educativo	1. Falta de capacitación docente y supervisión en cuanto a la aplicación del CNB. 2. Escaso presupuesto económico para capacitaciones de diferentes temas de interés.	Solicitud al MINEDUC de capacitaciones a docentes para la correcta utilización del CNB y asuntos de interés educativo. Nota: La solución resuelve los factores 1 y 2.
Desinterés en atender servicios sociales y educativos.	1. Desinterés en información y proyección social de algunos miembros de la comunidad educativa. 2. Demora en la atención a la población que requieren del servicio.	Capacitar a los docentes en aspectos formadores de actitudes positivas y de servicio a la población. Nota: La solución resuelve los factores 1 y 2.
Insuficientes recursos humanos y materiales.	1. Falta de recursos técnicos, mobiliario y equipo. 2. Falta de recursos humanos para capacitaciones de temas de interés general.	Solicitar los recursos necesarios para cumplir los procesos administrativos específicos. Nota: La solución resuelve los factores 1 y 2.
Desactualización tecnológica.	1. Desactualización en la información y programas tecnológicos.	Solicitar al MINEDUC las capacitaciones necesarias para el uso de los programas actuales relacionados a procesos educativos.

Escasa supervisión y recursos financieros.	1. Limitación de transporte y recursos económicos para realizar visitas constantes de supervisión de los aspectos educativos desarrollados en los diferentes establecimientos educativos.	Organizar el tiempo y los recursos al alcance para cumplir con el control adecuado de los establecimientos educativos.
Abandono a la proyección educativa.	1. Falta de apoyo a proyectos educativos.	1. Apoyar la elaboración de un proyecto educativo institucional (PEI)

1.21.5 Datos generales de institución beneficiada

1.5.1 Nombre de la institución

Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil Jornada Vespertina

1.5.2 Tipo de institución

Pública y de servicio

1.5.3 Ubicación geográfica

3ra. Avenida “C” 24-24 zona 1 Guatemala

1.5.4 Visión

No posee

1.5.5 Misión

No posee

1.5.6 Políticas

No posee

1.5.7 Objetivos

No posee

1.5.8 Metas

No posee

1.5.9 Estructura organizacional



Fuente: (Alejandra Orozco, directora Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil Jornada Vespertina)

1.5.10 Recursos

Humanos

El establecimiento cuenta con cuatro docentes, cuarto y quinto primaria están unificados y la directora tiene grado asignado, para atender los grados del nivel primario.

1 Directora

4 Docentes

1 Profesor de Música

1 Conserje

1 Guardián

1 Cocinera

Materiales

Hojas de papel

Instalación o inmueble

5 cátedras

Mueble para computadora

10 Sillas

Libros

Folletos

2 Archivo

1 Computadora en mal estado (no funciona) con su impresora

6 casilleros

Sala de maestros equipada: microondas, cafetera, mesa grande, sillas y televisor.

1 Escritorio ejecutivo con silla

Financieros

Fondo de Gratuidad Q 2,700.00

Útiles escolares Q 4,275.45

Alimentación Escolar Q 13,500.00

Valija Didáctica Q 1,100.00

Fuente: (Alejandra Orozco, directora Escuela Oficial para Varones No. 27
República de Brasil Jornada Vespertina)

1.6 Lista de carencias

1. Ausencia de laboratorio de Computación.
2. Computadora en mal estado en dirección.
3. Falta de tecnología actual para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Escasa población estudiantil.
5. Poca amplitud en el área de sanitarios del alumnado.
6. Falta de biblioteca escolar y salón de cocina
7. Equipo de sonido en mal estado.
8. Muebles para docentes en mal estado.
9. Ausencia de práctica de valores por parte del alumnado.
10. Marginación a la población estudiantil.
11. Ausencia de Principios Filosóficos, Misión y Visión.
12. Falta de proceso de planificación a corto mediano y largo plazo.
13. Escaso presupuesto económico para toda la escuela
14. Debilidad en el presupuesto y ejecución del mismo.
15. Falta de actividades que integren al personal como un equipo de trabajo.
16. Falta de identidad y pertenencia.
17. Falta de participación en actividades culturales.

1.7 Cuadro de análisis y priorización de problemas

PROBLEMAS	FACTORES	SOLUCIONES
Inexistencia de recursos tecnológicos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de laboratorio de computación. 2. Computadora de dirección en mal estado. 3. Falta de tecnología para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. 	Solicitar donaciones a diversas instituciones que velan por apoyo tecnológico en las escuelas del país o involucrar instituciones prestigiosas para que apoyen en la situación de la escuela. Nota: La solución resuelve los factores 1,2 y 3.
Deserción de la población educativa.	1.Escasa población estudiantil	Implementar diversas actividades de interés estudiantil.
Insalubridad sanitaria.	1. Poca amplitud en el área de sanitarios del alumnado	Realizar los trámites necesarios para hacerle saber al MINEDUC la necesidad de amplitud del área de sanitarios y pedir una pronta respuesta.
Infraestructura física insuficiente.	1. Falta de biblioteca escolar y salón de cocina	Solicitar a la dirección de la jornada matutina la autorización del uso de 2 salones para iniciar a implementar ambos servicios educativos.
Recursos materiales deficientes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equipo de sonido en mal estado. 2. Muebles para docentes en mal estado. 	Solicitar apoyo de mano de obra a los padres de familia y realización de rifas para realizar las mejoras en ambos recursos. Nota: La solución resuelve los factores 1 y 2.

Convivencia violenta entre estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de práctica de valores por parte del alumnado. 2. Marginación a la población estudiantil. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un módulo de valores para profesores. Nota: La solución resuelve los factores 1 y 2
Nula proyección social y educativa de la institución	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de principios filosóficos, misión y visión 2. Falta de proceso de planificación a corto mediano y largo plazo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un Proyecto Educativo Institucional 2. Diseñar un plan de trabajo institucional.
Desorganización del uso del presupuesto al alcance.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escaso presupuesto económico para toda la escuela 2. Debilidad en el presupuesto y ejecución del mismo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priorizar proyectos y actividades para un mejor uso de los recursos económicos. Nota. La solución resuelve los factores 1 y 2.
Desintegración del personal docente y administrativo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de actividades que integren al personal como un equipo de trabajo. 2. Falta de identidad y pertenencia. 3. Falta de participación en actividades culturales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un plan de actividades para el personal donde incluyan encuentros deportivos, recreacionales y motivacionales. Nota. La solución resuelve los factores 1, 2 y 3.

1.7.1 Priorización de problemas

- Convivencia violenta entre estudiantes.

Entre las opciones para solucionar este problema están:

1. Elaborar un módulo de valores para profesores.
2. Implementación del área de Formación en Valores en el pensum de estudios.

1.7.2 Problema seleccionado

Problemas	Factores	Soluciones
Convivencia violenta entre estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de práctica de valores por parte del alumnado. 2. Marginación a la población estudiantil. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un módulo de valores para profesores. 2. Implementación del área de Formación en Valores en el pensum de estudios.

1.7.3 Análisis de viabilidad y factibilidad de la solución del problema

Opción 1	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un módulo de valores para profesores.
Opción 2	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del área de Formación en Valores en el pensum de estudios.

1.8 Análisis de viabilidad y factibilidad

Indicadores	Opción 1		Opción 2	
	Si	No	Si	No
Financiero				
¿Se cuenta con suficiente recursos económicos?	X		X	
¿Se cuenta con financiamiento por parte de la institución patrocinante?		X		X

¿Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	X			X
Administrativo legal				
¿Se tiene la autorización de la institución patrocinante?	X			X
¿Se cuenta con la autorización de la institución beneficiada?	X		X	
¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X		X	
¿La presentación del proyecto cumple con las leyes del país?	X		X	
Técnico				
¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X			X
¿Se tienen las instalaciones adecuadas para la ejecución del proyecto?	X		X	
¿Se tiene bien dirigido quiénes serán los beneficiados?	X		X	
¿Se tienen los insumos necesario para el proyecto?	X		X	
¿Se han cumplido las especificaciones apropiadas en la elaboración del proyecto?	X		X	
¿El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	X			X
¿Se han definido claramente las metas?	X		X	
¿Las actividades corresponden a los objetivos planteados?	X		X	
¿Se cuenta con la tecnología apropiada para ejecutar el proyecto?	X		X	
¿Existe la planificación de la ejecución del proyecto?	X		X	

Mercado				
¿Tiene aceptación el proyecto en la institución?	X		X	
¿El resultado del proyecto satisface las necesidades de los docentes?	X		X	
¿Los resultados pueden ser replicados en otra institución?	X		X	
¿Se cuenta con los canales de distribución adecuados?	X		X	
¿Existen proyectos similares en el medio?		X		X
Cultural				
¿El proyecto está diseñado acorde al aspecto lingüístico de la región?	X		X	
¿El proyecto violenta las tradiciones culturales de la región?		X		X
¿El proyecto responde a las expectativas culturales del país?	X		X	
¿El proyecto impulsa la equidad de género?	X		X	
Social				
¿El proyecto genera conflicto entre los grupos sociales?		X		X
¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X		X	
¿El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar el nivel académico?	X		X	
¿El proyecto está dirigido al magisterio nacional?	X		X	
Económico				
¿Se ha establecido el costo total del proyecto?	X		X	
¿Existe un presupuesto detallado del proyecto?	X		X	

¿Se ha tomado en cuenta el efecto de la inflación del costo del proyecto?	X		X	
¿El proyecto es adecuado en relación a la inversión?	X		X	
Político				
¿La institución patrocinante será la responsable del proyecto?	X		X	
¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	X		X	
Totales	32	4	28	8

1.9 Problema seleccionado

Problema	Factor	Solución
Convivencia violenta entre estudiantes.	1. Ausencia de práctica de valores por parte del alumnado.	1. Elaborar un módulo de valores para profesores.

En conclusión el proyecto: **Elaboración de un Módulo de Valores para profesores** es viable y factible

1.10 Solución propuesta como viable y factible

Módulo de Valores para profesores de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil, Jornada Vespertina, zona 1 Guatemala.

Capítulo II

Perfil del proyecto

2.1 Aspectos generales

2.1.1 Nombre del proyecto

Módulo de Valores para profesores de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil, Jornada Vespertina, zona 1 Guatemala.

2.1.2 Problema

Convivencia violenta entre estudiantes.

2.1.3 Localización

Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil ubicada en la 3 Avenida "C" 24-24 zona 1 ciudad capital.

2.1.4 Unidad ejecutora

Universidad de San Carlos de Guatemala a través de la Facultad de Humanidades

2.1.5 Tipo de proyecto

Servicios educativos y de extensión

2.2 Descripción del proyecto

Realización de Módulo de Valores para entregarlo a la directora del establecimiento y así permitir una guía estructurada con contenidos, actividades y evaluaciones a realizar frente a situaciones indisciplinarias o conflictivas dentro del establecimiento.

Capacitar a los docentes para accionar frente a situaciones indisciplinarias y así permitir la experiencia formadora de valores de una manera productiva y beneficiosa. Organizar actividades de convivencia y práctica de valores entre alumnos, padres de familia y docentes de la institución para unificar esfuerzos en la formación de valores e involucrar a la comunidad educativa.

La violencia escolar y el rechazo social que experimenta constantemente el alumnado de éste establecimiento educativo provocan priorizar la solución al problema latente. Las soluciones a los factores que provocan éste problema necesariamente implican formar valores a la comunidad educativa.

2.3 Justificación

La situación indisciplinaria que se torna dentro y fuera del centro educativo, debido a la ausencia de práctica de valores morales por parte de los estudiantes del centro educativo motiva a inculcar en el alumnado aspectos disciplinarios y formativos que constituyan una base de principios idóneos y aceptables que debe poseer todo miembro de la comunidad educativa y de la sociedad. La formación de valores es de importancia global por facilitar la convivencia y tolerancia de las personas sustentándose en el respeto a los Derechos Humanos. El Módulo de Valores desarrollará dentro del centro educativo la fomentación de los valores necesarios para que se desenvuelvan de forma adecuada dentro del contexto en el que viven.

2.4 Objetivos del proyecto

2.4.1 Objetivos generales

Favorecer el aprendizaje y práctica de valores morales para permitir convivencia pacífica entre la comunidad educativa.

2.4.2 Objetivos específicos

- Detectar problemas, necesidades y carencias en las relaciones interpersonales del alumnado de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil Jornada Vespertina.
- Determinar las necesidades de convivencia pacífica entre los relacionados a la comunidad educativa de la institución educativa.
- Guiar la convivencia entre la comunidad educativa de la institución.
- Concientizar al personal docente, operativo y alumnado de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil Jornada Vespertina sobre la importancia de la educación en base a valores morales.

2.5 Metas

- Inculcar valores morales para la convivencia pacífica entre 90% del alumnado de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil Jornada Vespertina.
- Orientar un 90% de las actividades a realizar para inculcar valores morales al alumnado.
- Crear un Módulo de Valores que se adapte al 100% a las necesidades de la comunidad educativa.
- Socializar el Módulo de Valores con el 90% la comunidad educativa.

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos

Directora del Plantel, docentes y alumnado.

2.6.2 Indirectos

Padres de familia y vecinos aledaños

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto

2.7.1 Recursos materiales y humanos

Clasificación / Rubro	Descripción	Costo Unitario	Costo Total
3	Resmas de hojas bond tamaño carta 80 grs.	Q40.00	Q120.00
1	Resma de hojas bond tamaño oficio 80 grs.	Q35.00	Q35.00
1	Kit de rellenado de cartuchos de impresora color negro	Q160.00	Q160.00
1	Kit de rellenado de cartuchos de impresora de colores	Q180.00	Q180.00
1	Kit de piñata y premios	Q 180.00	180.00
Total de Recursos Materiales			Q675.00

2.7.2 Fuentes de financiamiento

Instituciones/ Organismos	Descripción del aporte financiero	Total
Fondos obtenidos por gestión	----- -----	Q400.00
Total de financiamiento. Q400.00		
10% de imprevistos: Q40.00		

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto

No.	Actividad	Semana								Responsable	
		Agosto				Septiembre					
		1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Visita Ocular en Escuela	■									Epesista
2	Encuesta y Test dirigidos a Directora , Docentes y Alumnado	■									Epesista
3	Presentación ante el alumnado		■								Epesista
4	Charlas Informativas al alumnado		■								Epesista
5	Presentación de Títeres (Concurso)			■							Epesista
6	Charlas Motivacionales e informativas en pro del autoestima del alumnado.				■						Epesista
7	Capacitaciones a Docentes					■	■				Epesista
8	Convivencias formativas de valores morales. (Actividades extra-aula)						■	■			Epesista
9	Socialización del Módulo de Valores.									■	Epesista

2.9 Recursos

- Humanos: Supervisora, secretaria, directora de la institución, docentes, alumnado y padres de familia.
- Materiales: Computadora, impresora, hojas en blanco, fotocopias, lapiceros.
- Físico: Edificio de supervisión educativa zona 1, edificio de la institución educativa.

Capítulo III

Proceso de ejecución del proyecto

3.1 Actividades y resultados

No.	Actividad	Fecha	Resultados
1	Visita ocular en escuela.	3-5-7 de agosto 2015	Acercamiento, observación e involucramiento con el personal docente y estudiantes para identificar situaciones conductuales.
2	Encuesta y test dirigidos a directora, docentes y alumnado.	3-5-7 de agosto 2015	Encuesta dirigida al alumnado, test al personal docente y administrativo logrando obtener información de aspectos relacionados a conductas, opiniones, y actuar de los involucrados.
3	Presentación ante el alumnado.	11-12-13 de agosto 2015	Involucramiento directo con los estudiantes de los diferentes grados de primaria, indicándoles la labor a realizar en su escuela.
4	Charlas informativas	11-12- 13 de agosto 2015	Actividad de información y entretenimiento para el alumnado. Indicaciones y fechas de actividades a realizar durante el proyecto, invitando a participar en las actividades programadas, logrando la aceptación y positivismo en la participación.
5	Presentación de títeres del alumnado (Concurso)	17 - 21. de agosto 2015	Concurso de teatrino con títeres con el cual cada alumno llevará títeres, formarán grupos y presentarán una historia con la aplicación del valor moral que se les asigne, dejando el mensaje de las actitudes que deben practicar.

6	Charlas motivacionales e informativas en pro del autoestima del alumnado.	24-28 de agosto 2015	Asistencia a cada salón de clase para informar, guiar y evaluar lo realizado con cada grupo de alumnos. Se lograron respuestas y actitudes positivas en relación a las actividades desarrolladas.
7	Capacitaciones a docentes	1, 4 y 8 de septiembre 2015	Participación activa del personal docente, demostrando compromiso y apoyo e interés en la formación de los valores morales del alumnado.
8	Convivencias formativas de valores morales. (actividades extra-aula)	11, 17 y 18 de septiembre 2015	Participación activa y colaborativa en el desarrollo de las diferentes actividades realizadas (tarde deportiva y juegos dirigidos) Actitudes aceptables y correctas durante la convivencia.
9	Socialización del Módulo de Valores.	30 de septiembre 2015	El personal docente hizo aportes según su experiencia, logrando enriquecer el Módulo. Se calendarizó la presentación del Módulo de Valores.

3.2 Productos y logros

Producto	Logro
Módulo de Valores para profesores de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil, Jornada Vespertina, zona 1 Guatemala.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convivencia pacífica de la comunidad educativa. ✓ Aceptación de las actividades realizadas. ✓ Impresión y entrega del proyecto. ✓ Relaciones humanas y lazos de amistad durante el desarrollo de las actividades. ✓ Cambios conductuales de los integrantes de la Comunidad Educativa.

3.2.1 Módulo de valores



MÓDULO DE VALORES

ESCUELA OFICIAL PARA VARONES No. 27

REPÚBLICA DE BRASIL



Índice

	Página
Introducción	I
Definición de valores	1
¿Cómo educar en valores?	2
Amistad	3
Tolerancia	7
Solidaridad	13
Responsabilidad	18
Respeto	23
Honestidad	27
Honradez	33
Generosidad	38
Lealtad	43
Puntualidad	48
Bibliografía	53

Introducción

La situación de aspectos conductuales en la niñez guatemalteca es preocupante, es un aspecto que afecta en todos los ámbitos de la sociedad. Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de la formación de valores en los estudiantes y deben velar e involucrarse en esa formación, apoyando a las familias en el desempeño de la educación de los hijos e hijas.

La comunidad educativa de la Escuela República de Brasil se ve afectada en relación a las actitudes indisciplinarias de sus estudiantes, y para apoyar su labor formadora se crea un Módulo de Valores que guiará a los docentes al verse afectados con actitudes negativas por parte del estudiantado.

Este Módulo de Valores está identificado a la realidad y las necesidades de la comunidad educativa, está conformado con el contenido, actividades y hojas de trabajo para evaluar los principales valores morales que son necesarios formar en el alumnado.

En el contenido, se definen los diferentes valores priorizados para la población estudiantil que se atenderá. Se incluyen actividades lectoras y lúdicas que puede utilizar el docente en relación a su grupo de alumnos y llevar a cabo en las instalaciones de la escuela. Cada tema incluye hojas de trabajo para que el docente pueda evaluar de forma escrita los conocimientos adquiridos en relación a los temas desarrollados. A solicitud de los docentes, se incluyeron pocas hojas de trabajo, debido a los escasos recursos con los que cuentan. Y se optó por agregar más actividades lúdicas y lectoras, debido a la poca utilización de recursos que implica realizar actividades de lectura y juegos en comparación a hojas de trabajo.

En la bibliografía se incluyen los datos de libros consultados para que el docente tenga acceso a información relacionada a los valores y pueda obtener más información de la que se incluye en el módulo proporcionado.

Definición de los valores

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

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Los valores valen por sí mismos. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos.

Valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos de actitud nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas. Una persona valiosa es alguien que vive de acuerdo con los valores en los que cree, son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

Quizás por esta razón tenemos la tendencia a relacionarlos según reglas y normas de comportamiento, pero en realidad son decisiones, decidimos actuar de una manera y no de otra con base en lo que es importante para nosotros como valor. Decidimos creer en eso y estimarlo de manera especial.¹

¹Jiménez, Juan Carlos (2008). *El Valor de los Valores*. Venezuela. Consultado en: <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>

¿Cómo educar en valores?

Educar a nuestros hijos para que aprendan a dar valor a algunas conductas y comportamientos les ayudará a convivir de mejor manera y a sentirse bien en el ambiente en que se encuentren.

Valores como la amistad, la comprensión, la tolerancia, la paciencia, la solidaridad y el respeto, son esenciales para un sano desarrollo de los niños.

Un niño que conoce el límite del otro, podrá vivir una vida sana y saludable, sea en su entorno familiar o escolar. Un niño que sabe respetar a los demás, será más fácilmente respetado, y así con todo.

Los valores son las reglas de conducta y actitudes según las cuales nos comportamos y que están de acuerdo con aquello que consideramos correcto. Al nacer, los niños no son ni buenos ni malos. Con la ayuda de sus padres, educadores y de los que conviven con ellos, aprenderán lo que está bien y lo que está mal decir, hacer, actuar, vivir.

Los niños aprenden con el ejemplo. El ejemplo que dan sus padres en su forma de relacionarse con los demás, de pedir las cosas, de compartir mesa, de cooperar, de ayudar a los demás, de defender, de reclamar, de tolerar y aceptar.²

² GuiaInfantil.com (2000-2013). *Transmitir valores a los hijos*. Consultado en: <http://www.guiainfantil.com/1211/como-educar-en-valores.html>

Conceptos y definiciones de valores

Amistad

Afecto personal, puro y desinteresado, compartido con otra persona, que nace y se fortalece con el trato. *-Diccionario de la Real Academia Española.*

La amistad es mi valor

Una persona amistosa y sociable es capaz de establecer relaciones con los demás caracterizadas por la libertad, la creatividad, la comprensión y la comunicación profunda de lo que nos parece más importante. El valor de la amistad nos dispone a ser amables y afectuosos con los otros y a tener interés por ellos renunciando a la hostilidad y el egoísmo. Esa disposición debe existir dentro y fuera del grupo del que formamos parte e impulsarnos a establecer vínculos incluso con quienes nos parecen extraños, diferentes y ajenos. Se trata de hacer de nuestro corazón una “casa abierta” para todos y sentirnos, en general, amigos de las personas con la voluntad de acercarnos a ellas, conocerlas y entenderlas sin resistirnos, siempre y cuando no existan razones para hacerlo.

¿Qué haces para cultivar una planta? La siembras, la pones al sol, le quitas las hojas secas. Algo semejante ocurre con la amistad. Una vez que existe tienes que darle cuidados: guarda para ti las cosas que te cuentan tus amigos, diles siempre la verdad, dales las gracias cuando te ayudan y ayúdalos cuando lo necesiten. Es muy importante corresponder a lo que ellos hacen por ti. En muchas situaciones, como una competencia, la amistad se pone a prueba. Procura mantenerla más allá de ellas.

Los principales riesgos que pueden “marchitar” una amistad son el egoísmo y el orgullo, que te impide ver las cualidades de los otros.³

³Fundación Televisa(2015). *Valores*. México. Consultado en:
<http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/amistad/>

El extremo opuesto

La enemistad es la aversión o rechazo que pueden tener dos personas entre sí por problemas o diferencias no resueltos o incluso por capricho, como al decir que alguien “nos cae gordo”.

Cuando dos personas son enemigos se agreden verbal o físicamente, se dificultan la vida y dejan crecer un absurdo sentimiento de odio, siempre infundado. Aparte de esos problemas que empobrecen la convivencia, perdemos la oportunidad de conocernos mejor y tender lazos de ayuda y solidaridad.

Entender el valor

La amistad no tiene reglas estrictas pues su base es el cariño y la buena voluntad. Debemos ser amigos sinceros: hablar siempre con la verdad. Debemos ser amigos confiados: esperar lo mejor de quienes se relacionan con nosotros. Debemos ser amigos humildes: reconocer nuestras fallas, torpezas e imperfecciones. Debemos ser amigos generosos: dar lo mejor que tenemos, entregarnos a los demás y saber perdonar. Debemos ser amigos solidarios uniendo los esfuerzos comunes, y amigos respetuosos de las decisiones y elecciones del otro.⁴

⁴ Ibid.,p.29.

Para comprender la amistad

En la antigua Grecia, hace casi dos milenios y medio, surgió una de las amistades más célebres en la cultura occidental. Fue la que sostuvieron los filósofos Sócrates y Platón. El primero fue maestro del segundo y compartió sus conocimientos con él. Sócrates no dejó ninguna obra escrita, pero Platón decidió recuperar los hechos de su vida y los detalles de su pensamiento en una serie de obras filosóficas y literarias denominadas “Diálogos”, como, por ejemplo, la Defensa de Sócrates. Hoy día se cuentan entre los libros más importantes para la historia del pensamiento.

Aristóteles fue discípulo y amigo de Platón, pero no compartía su visión del mundo y creó un sistema a partir de ideas propias. Así lo expreso en una frase: “Amo a Platón, pero amo más a la verdad”. Leída hoy día ésta es un buen ejemplo de cómo la diferencia de criterio no necesariamente marca el fin de una amistad. Incluso puede fortalecerla. Ser amigo también es respetar la diferencia de ideas y expresar con honestidad las propias.⁵

Juguemos con amistad

¿Quién se ha marchado?

Objetivo: Valorar a cada integrante del salón de clase.

Participantes: A partir de los 7 años.

Desarrollo: Sentados en círculo con un voluntario. El voluntario cierra los ojos y el profesor ordena salir a alguien. Al abrir los ojos debe adivinar quién se ha marchado. Para evitar que abra los ojos llevarlo hasta la posición del maestro y taparle los ojos.

Evaluación: Preguntar sobre ¿Qué sintieron al no saber quién faltaba? ¿Les fue fácil darse cuenta de la persona ausente? ¿Consideran importante a cada integrante del salón de clase y por qué?

⁵ Ibid., p.29.

La penitencia

Objetivo: Respetar a sus compañeros y fortalecer amistades.

Participantes: A partir de los 7 años.

Desarrollo: Hacer un círculo y pedirle a cada alumno que piense en una penitencia que le pondrá a su compañero del lado derecho.

Al tener la penitencias completas, se solicita a cada alumno, indique a su compañero del lado derecho, la penitencia que debe hacer. Luego de decir las penitencias, el docente cambiará la instrucción e indicará que ahora cada uno hará la penitencia que le pondría a hacer a su compañero.

Evaluación: Al finalizar las penitencias el docente dirigirá a los alumnos a analizar las diferentes situaciones en las que cada alumno se puso una penitencia, haciéndoles ver que si fueron crueles con la penitencia, fueron crueles con ellos mismos. Dejándoles el mensaje “No hagas a los demás lo que no quieras que te hagan a ti”

Hoja de trabajo

Instrucciones: Colorea las acciones que producen amistad y marca con una X las que provocan enemistad.



Tolerancia

Respeto o consideración hacia las opiniones o prácticas de los demás, aunque sean diferentes de las nuestras. *-Diccionario de la Real Academia Española.*

La tolerancia es mi valor

Una persona tolerante es capaz de aceptar sin molestias o nerviosismo las actitudes y características de los demás aunque sean diferentes de las suyas, siempre y cuando no le causen un perjuicio o afecten su bienestar. Respeta, acepta y aprecia la diversidad de las personalidades, de las culturas del mundo y de las variantes físicas que existen entre los seres humanos. Para llegar a ser tolerante se vale de los conocimientos que ya tiene o adquiere conocimientos especiales para entender la diversidad, se comunica bien y frecuentemente con quienes la rodean, tiene una actitud de apertura con respecto a las otras expresiones y, aunque reconoce las diferencias de los otros, siempre busca la armonía. La tolerancia es el requisito indispensable para vivir en familia y en comunidad, el elemento más importante para poner fin a la violencia.

Extremo opuesto

La intolerancia se manifiesta en la discriminación a la que unos seres humanos someten a otros por considerarlos distintos, inferiores o como una amenaza contra el orden establecido.

No te formes ideas sobre las personas por su apariencia física o por su forma de vestir. Mejor escúchala y conoce sus ideas. Usa siempre el recurso del diálogo. Escucha a los demás, reflexiona sobre su forma de ser y pensar y, al mismo tiempo, aporta tus propias ideas, opiniones y reflexiones. ⁶

⁶ Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/tolerancia/>

Ser tolerante no significa olvidar tus propios principios. Acepta el derecho de los demás a vivir de acuerdo con sus propias creencias o convicciones siempre y cuando no dañen a terceros. Nunca los juzgues o califiques de manera negativa. Tu manera de pensar no es la única. Aprende que tú no eres superior a los demás y que nadie es superior a ti: todos somos seres humanos con los mismos derechos y obligaciones.

Entender el valor

La escuela es el espacio más adecuado para fortalecer las competencias relacionas con el valor de la tolerancia y ustedes, los mejores entrenadores técnicos para chicos de “alto rendimiento”.

Evite siempre el señalamiento de defectos físicos, discapacidades o formas de conducta en tono de descalificación o desprecio. Extienda ese compromiso aun con los chicos que más lo desestabilizan.

Si en el salón de clases se encuentra algún alumno afectado por una discapacidad o procedente de otra cultura, por ejemplo un niño indígena, promueva su plena inclusión y anímelo a presentar ante el grupo los valores de la comunidad a la que pertenece.

Permanezca alerta con respecto a la formación de pandillas y tribus escolares: promueven la exclusión y son, en sí mismas, resultantes de un proceso de segregación social. Las personas intolerantes, caracterizadas por querer imponer su voluntad a toda costa, ignoran por completo a los demás y reaccionan con agresividad y violencia frente a quienes se les oponen.⁷

⁷ Ibid.,p.34.

Para comprender la tolerancia

En el mundo crecía poco a poco la conciencia de que las personas con alguna desventaja física bien podían desarrollar al máximo sus otras capacidades. Los I Juegos Paralímpicos se llevaron a cabo en Roma, 1960 con la participación de 400 deportistas procedentes de 23 países. A partir de entonces se celebraron en los mismos años de los juegos regulares y así ocurre hasta la fecha.

En Toronto, 1976, las disciplinas se ampliaron más allá de las sillas de ruedas. Ello permitió que tomaran parte 1,600 atletas de 40 naciones. Seúl, 1988 marcó un cambio importante: a partir de esa edición los Juegos Paralímpicos se realizaron inmediatamente después de los Olímpicos y en la misma ciudad anfitriona. Existe, asimismo, una edición de invierno: los Juegos Paralímpicos de Invierno.

En Beijing, 2008, hubo casi 4,000 atletas de 146 naciones que, con su esfuerzo, nos han enseñado a celebrar la diversidad y el esfuerzo que los caracteriza. Estos juegos tienen su lema, “Espíritu en movimiento”, su himno, El himno del porvenir, y su símbolo, que es una representación del cambio y la transformación. El Comité Olímpico Internacional lo establece claramente: “La práctica del deporte es un derecho humano. Cada individuo debe tener la oportunidad de practicar el deporte sin ningún tipo de discriminación... La discriminación de un país o una persona por razones de raza, religión, política o género se opone al espíritu olímpico.”⁸

⁸ Ibid.,p.34.

Juguemos con tolerancia

Rasgos similares – Rasgos contrarios

Objetivo: Descubrir las características que tenemos similares con los demás.

Descubrir las características que tenemos contrarios a los demás

Participantes: A partir de 7 años.

Desarrollo: Se divide el grupo por parejas. Cada pareja debe sacar el mayor número de similitudes que hay entre ellos, como color de pelo, ropa, aficiones, familia, etc. Gana la pareja que obtenga mayor cantidad de rasgos similares y contrarios con su pareja.

Evaluación: Profundizar en fijar especial atención a nuestros compañeros y lograr afianzar lazos de amistad a pesar de los rasgos contrarios entre ellos.

La naranja

Objetivo: Valorar lo interno y externo de las personas.

Participantes: A partir de 7 años.

Desarrollo: El docente le pide al alumnado que lleven una naranja. Se colocan todas las naranjas en un canasto y cada alumno debe reconocer su naranja y sacarla del canasto. Algunos se les hará fácil reconocerla por alguna seña, color u otra característica que memorizaron. El alumnado deberá colocar nuevamente las naranjas en el canasto y el docente tomará un tiempo para pelar las naranjas y luego colocarlas nuevamente en las canastas. Nuevamente pedirá al alumnado que busque su naranja. Ahora será muy difícil encontrarla.

Evaluación: Hacer ver lo difícil de diferenciar lo interno de las personas al igual que la naranja. Aunque por fuera tengamos algunas características que nos diferencian, por dentro somos iguales y valemos lo mismo.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Subraya la respuesta correcta.

1. Es el respeto a las opiniones, ideas, cualidades o acciones de las demás personas:

Amor	Tolerancia	Solidaridad
------	------------	-------------
2. Es un derecho de la mujer:

Ejercer una profesión	Ser tratada diferente	No votar
-----------------------	-----------------------	----------
3. Es una forma de vida en la que las personas participan en los asuntos de su comunidad:

Democracia	Pluralismo	Justicia
------------	------------	----------
4. En la convivencia armónica de los hombres y las mujeres en una sociedad.

Justicia	Paz	Equidad
----------	-----	---------
5. La convivencia armónica dentro de una comunidad promueve una relación de:

Amistad	Peleas	Regaños
---------	--------	---------

Instrucciones: Escribe un acto de tolerancia que deben aplicarse en los siguientes entornos.

Hogar:

1. _____

Centro educativo:

1. _____

Comunidad:

1. _____

Iglesia:

1. _____

Eventos sociales:

1. _____

Solidaridad

Valor a través del cual las personas se sienten y reconocen unidas y compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales y conformando además uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta la ética moderna.

–Definición abc.com

La solidaridad es mi valor

Una persona solidaria está dispuesta a dar lo mejor de sí y a unir su esfuerzo al de los demás para conseguir metas comunes que los beneficien a ellos como grupo, pero también a otras personas con causas distintas a las propias que por algún motivo están en desventaja. Ser solidario consiste en ponerse en el papel de quienes sufren un problema o tienen una necesidad e invitar a otros a que se unan para ayudarlos.

La solidaridad es un valor útil en todos los ámbitos: permite el apoyo entre los diversos miembros de una familia, construye comunidades urbanas y escolares más sólidas y resistentes, edifica naciones en las que todos los individuos se sienten responsables y trabajan por el bien común. La unión entre las personas da origen a cuerpos compactos, unidos y enteros con poder y capacidad de transformación mayores al que tienen sus integrantes por separado.

Extremo opuesto

Se dice que los humanos somos seres comunitarios. Quiere decir que formamos parte de la sociedad y que dependemos los unos de los otros para sobrevivir, desarrollarnos y crecer como individuos. Si eres solidario con tus semejantes no sólo los ayudas a ellos, sino también a ti mismo. Hay personas que acostumbran aislarse; es decir, que se apartan de los demás y prefieren ocuparse de sus propios asuntos.⁹

⁹ Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/Solidaridad/>

A esa gente no le gusta cooperar, no se compromete y no sabe trabajar en equipo. Dicha actitud es contraria a la solidaridad, la cual nos invita a participar con otras personas y nos compromete a servir a los demás y trabajar a su lado para lograr objetivos comunes.

Entender el valor

La solidaridad nos obliga a ir más allá de nosotros mismos, de nuestros intereses personales o necesidades particulares. Este valor nos invita a preocuparnos por otras personas. Somos solidarios cuando nos damos cuenta de que existen individuos o grupos a los que podemos ayudar: gente que sufre hambre o pobreza extrema, que es discriminada, que vive las consecuencias de un desastre natural, que padece alguna enfermedad, etcétera.

Para que la solidaridad esté completa no es suficiente darse cuenta de que podemos brindar apoyo, sino hacerlo. Es decir, se trata de reconocer las necesidades de los demás y actuar.

Existen muchas formas en las que puedes poner en práctica la solidaridad, también se puede ser solidario contribuyendo con nuestro trabajo, nuestro tiempo o dando ánimos a quienes lo necesitan.¹⁰

¹⁰ Ibid.,p.39.

Para comprender la solidaridad

Uno de los mejores ejemplos de solidaridad en Guatemala ocurrió en 1976. Año en que hubo un terremoto y el Chimaltenango fue el departamento más afectado, pues registró casi 14 mil muertos. En ese entonces, las casas que eran construidas de adobe, la mayoría quedaron reducidas a escombros, lo cual hizo muy dificultoso la búsqueda de desaparecidos y de sobrevivientes. Aproximadamente 250 mil casas de adobe quedaron destruidas.

El país estuvo muy unido ayudando a los damnificados y muchos países nos apoyaron inmediatamente. De América, los primeros países en llegar con ayuda fueron Estados Unidos, Venezuela, México, Argentina, Chile, y Perú.¹¹

Juguemos con solidaridad

Cambiar la historia

Objetivos: Aprender a percibir una situación y ayudar al otro.

Participantes: A partir de 10 años.

Desarrollo: Hacer tarjetitas con cuentos que tengan un final sin solución aparente. Formar grupo de estudiantes y entregarle una tarjetita a un representante del grupo. Los estudiantes deberán darle una solución dramatizada o expuesta según el criterio del dirigente, una solución solidaria.

Evaluación: Se analizan las situaciones problemáticas y se le busca solución, formando una visión solidaria en nuestro grupo y el cambio de una situación aparentemente trágica.

¹¹ MundoChapin.com (2015) *El Terremoto en Guatemala en 1976, una madrugada de pánico.*

Guatemala. Consultado en:

<http://mundochapin.com/2012/02/el-terremoto-de-1976-una-madrugada-de-panico-destruccion-y-muerte/3762/>

La botella

Objetivo: Apoyo y trabajo en equipo para el logro de metas.

Participantes: A partir de 7 años.

Desarrollo: colocar al alumnado en círculo y al centro del círculo colocar una botella y amarrar a la cintura de cada uno un pedazo de lana y al otro extremo amarrar todas las lanas a un solo lapicero. El grupo deberá lograr colocar el lapicero dentro de la botella, comunicándose entre ellos, organizándose y utilizar diferentes estrategias.

Evaluación: Incentivar al grupo a trabajar en equipo. Cuando tenemos metas comunes, debe existir comunicación y apoyo mutuo.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Escribe sobre la línea si es derecho u obligación según corresponda.

- 1. Vivir = _____
- 2. Arreglar la cama en la que duermo = _____
- 3. Ser amado = _____
- 4. Estudia para obtener buenas calificaciones = _____
- 5. Tener una familia = _____
- 6. Colaborar en los oficios de la casa = _____
- 7. Un nombre = _____

Instrucciones: En la sopa de letras encuentra y encierra el nombre de 5 valores. Luego escríbelos sobre las líneas.

SOLIDARIDADB
ITIERANCIAUIIJ
CYAGHDFHDIIU
RLLDJVCJHVH S
EETHKKDHHKJT
SYAHHBDHBHJI
PFDVDCJVJHHC
EHDHBJHBDHJI
TOLERANCIABA
OHGKHFDKFDH

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____
- 5. _____

Instrucciones: Escribe una definición del valor de la solidaridad.

Responsabilidad

Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

-Diccionario de la Real Academia Española.

La responsabilidad es mi valor

Una persona responsable es capaz de responder y enfrentar con inteligencia, esfuerzo, interés, creatividad y convencimiento las situaciones que se le presentan en la vida de acuerdo con su edad y actividad, por ejemplo, lo que se le solicita en la escuela, en el ambiente familiar o en su trabajo, siempre que esa solicitud sea razonable y respetuosa. También es capaz de responder ante las oportunidades que se le abren y ante las metas que ella misma se ha fijado, como el músico que desea dominar la ejecución de un instrumento o el gimnasta olímpico que aspira a obtener una calificación perfecta. Del respeto y la estimación que tenga cada persona por sí misma depende la responsabilidad que adquiere frente a los demás. Por otra parte sólo siendo responsable puede pedirles a los otros que lo sean y construir una comunidad sólida y próspera donde cada quien haga con excelencia aquello que le corresponde.

Extremo opuesto

Existen ciertas circunstancias en las que no podemos cumplir con nuestra responsabilidad. Por ejemplo, si enfermamos de gripe y no acudimos a la escuela o al trabajo, o si había demasiado tránsito vehicular y nos retrasamos para llegar a una cita. Esos casos resultan comprensibles y, simplemente, hay que explicar lo que ocurrió.¹²

¹² Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/Responsabilidad/>

Pero hay otros en los que las personas cuentan con todo lo necesario para hacer lo que les corresponde y, no lo hacen. Esas personas se llaman desobligadas. Las consecuencias de esa actitud ocurren en dos sentidos: por un lado quienes los rodean dejan de tomarlas en serio y pierden la confianza. Por otro, las personas irresponsables son incapaces de ir dando una orientación a su vida. Se les olvida que son ellos, y no los demás, quienes construyen su destino. Ten presente que cada paso que des puede marcar un avance o un retroceso en la vida.

Entender el valor

El valor de la responsabilidad se relaciona con la idea de respuesta, y se ejerce cuando cada persona ofrece una actitud adecuada a las tareas que le corresponden.

En algunos casos exige superar las dificultades necesarias para conseguir un objetivo. En su sentido más profundo se vincula con el respeto a los compromisos que hicimos con las demás personas y con la tarea de definir la dirección de nuestra propia vida.

Ser responsable significa hacer con excelencia, depositando en ellas nuestras mejores cualidades: lograr que la construcción sea segura y hermosa, procurar que las personas se sientan seguras al atravesar, aprovechar al máximo las clases que nos da el maestro. Cuando nos pregunten de qué forma hemos cumplido con esas tareas, daremos una respuesta segura: pusimos todo nuestro empeño en ellas. Pero la responsabilidad también existe hacia adentro. La mayor tarea que tenemos como seres humanos es hacer algo brillante y valioso de nuestra vida. La reflexión nos permite verificar si lo estamos haciendo así, y orientar nuestro esfuerzo en el mejor sentido.¹³

¹³ Ibid.,p.44.

Para comprender la responsabilidad

Personaje guatemalteco responsable:

En 1944 llegó a Guatemala, procedente de Argentina el doctor Juan José Arévalo Bermejo, candidato de los partidos Renovación Nacional y Frente Popular Libertador a la presidencia de la república.

Con el derrocamiento del gobierno ubiquista se abre una nueva era para Guatemala. El ingreso de Arévalo a la ciudad capital fue una fecha memorial constituyó una fiesta popular, una manifestación cívica colosal de bienvenida al candidato del pueblo.

Juan José Arévalo Bermejo fue elegido Presidente Constitucional de la República para el período 1945-1951. Por primera vez en la historia, Guatemala tuvo un presidente humanista miembro de aquella juventud que participó en jornadas universitarias memorables. Fundó Escuela Normales de Educación Rural, impulsó la Primera Campaña Nacional de Alzabetización, inició la construcción de la Biblioteca Nacional y el Archivo General de Centro América, Arévalo demostró que la Presidencia sirve para todo lo que dice la Constitución de la República y ha demostrado que sirve para mucho más. ¹⁴

¹⁴ Barrios Archila, Jaime. (2004). *Biografía Mínima del Doctor Juan José Arévalo*. Guatemala. Edición Centenario.P34-40.

Juguemos con responsabilidad

Este es mi amigo

Objetivos: Formar responsabilidad en lo que es merecedor de cuidado y protección.

Participantes: A partir de los 7 años.

Desarrollo: Solicitar a cada estudiante un huevo, lana y témperas. Los estudiantes deberán personalizar un huevo, el cual cuidarán durante una semana, llevándolo a casa y regresándolo a la escuela diariamente sin permitir daño alguno y entregarlo intacto a la fecha que se le asigne.

Evaluación: Concienciar al estudiante de la importancia de cuidar delicadamente todas las actividades que realicen en busca del alcance de metas.

Relevos

Objetivos: Lograr que el alumnado trabaje en equipo, apoyándose mutuamente.

Participantes: A partir de los 7 años.

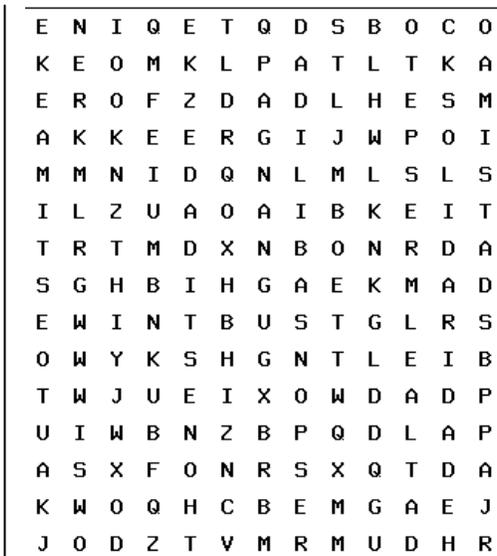
Desarrollo: Se forman grupos y se numeran a los integrantes del grupo.

Según el número de alumnos se indican actividades para que cada grupo realice circuitos. Dar instrucciones claras y precisas. Al final gana el grupo que termine todo el circuito en menos tiempo.

Evaluación: El docente deberá hacer énfasis en la importancia de ser responsables con la actividad que tenemos a cargo para poder lograr metas comunes y personales.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Encuentra los cinco valores escritos en la sopa de letras y coloréalos.



Instrucciones: Une con líneas de colores, los valores con su respectiva definición.

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Humildad | Consiste en ser exacto en las Actividades. |
| 2. Tolerancia | Valor opuesto al orgullo. |
| 3. Puntualidad | Consiste en darle a cada uno lo que le pertenece. |
| 4. Justicia | Respetar las opiniones o prácticas de los demás. |
| 5. Responsabilidad | Cumplir con lo que se debe. |

Instrucciones: Escribe 2 responsabilidades que te corresponden.

1. _____

2. _____

Respeto

Consideración y reconocimiento del valor de una persona o de una cosa

–*Thefreedictionary.com*

El respeto es mi valor

El respeto es la base de la auténtica convivencia. Sin él, las relaciones sanas y pacíficas entre las personas no son posibles. De hecho, la sociedad entera no puede funcionar adecuadamente si carece de dicho valor, pues vivir en comunidad significa tomar en cuenta los intereses y necesidades ajenos. Dicho respeto debe ser, además, recíproco, esto quiere decir que así como nosotros estamos obligados a respetar a nuestros semejantes, ellos deben respetarnos también.

Resulta fundamental comprender que el respeto no significa solamente ser amables con los demás. El verdadero respeto tiene que ver con reconocer que todas las personas son valiosas, que tienen los mismos derechos innatos, que poseen dignidad humana.¹⁵

Extremo opuesto

Discriminar a alguien, menospreciarlo, humillarlo, ignorarlo, burlarse de él, privarlo de su libertad, tratarlo como un ciudadano de segunda... Todas son expresiones de una misma actitud negativa que nos impide convivir en paz y armonía.

El verdadero respeto no es el que se impone mediante el temor o la fuerza. La familia y el ámbito doméstico ofrecen el campo ideal para el entrenamiento en el valor del respeto. Gracias a ustedes los chicos pueden alcanzar la meta. Es común que pidamos respeto a los niños, pero no se los demos. Aprenda a escuchar con atención lo que le dicen a usted y así logrará que ellos escuchen con igual cuidado. Enséñeles a responder con educación utilizando los recursos comunes de la cortesía, como las expresiones “por favor” y “gracias”.

¹⁵ Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/Respeto/>

Establezca límites de espacio, horario, recursos y conducta. Señalarlos significa mostrarle a los hijos que no son los dueños del mundo. Maneje con sensatez las diferencias de opinión y criterio. No pierda la calma en situaciones de indisciplina. La violencia física y verbal debe excluirse de la vida.

Entender el valor

Acepte la diversidad de carácter, opiniones, preferencias y vocaciones de cada niño y niña del grupo. Promueva esa aceptación entre los alumnos. No tolere un trato arrogante, ofensivo o despectivo por parte de los alumnos ni se los dé a ellos. Explique con cuidado cuáles son las reglas para el funcionamiento de la clase y sancione a quien se separe de ellas.¹⁶

Para comprender el respeto

La frase célebre del político liberal mexicano Benito Juárez, "Entre los individuos, como entre las Naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz", fue enunciada en un discurso El 15 de julio de 1867, Juárez, con la república restaurada en México, se dirigió al Congreso de la Unión para dar un solemne discurso que ha quedado grabado para siempre en la historia de México y Latinoamérica. La frase tan célebre quiere decir que debe uno respetar al prójimo y sus derechos.¹⁷

¹⁶ Ibid., p.49.

¹⁷ Fundación Wikimedia, Inc. *El respeto al derecho ajeno es la paz*. Consultado en: https://es.wikipedia.org/wiki/El_respeto_al_derecho_ajeno_es_la_paz

Juguemos con respeto

Intercambio de siluetas

Objetivos: Apreciar las diferencias existentes entre las percepciones de los miembros del grupo. Favorecer el conocimiento personal y nuestra propia imagen.

Participantes: A partir de 7 años.

Desarrollo: Cada persona dibujará su silueta para ella misma, sin que las demás le vean. Esta silueta deberá reflejar, en la medida de lo posible, cómo se siente cada una en ese momento y situación. No se trata de dibujar una silueta bonita sino sincera. A continuación la persona es elegida por dos compañeros para realizar su silueta. Estas siluetas deberán reflejar con la mayor claridad y realce posible cómo es vista cada persona por el resto de los compañeros.

Evaluación: Hacer énfasis en las diferencias físicas y el valor e importancia de poseer un cuerpo, cuidarlo y protegerlo pero sobre todo sentirnos orgullosos de lo que somos física e internamente. Respetar nuestras diferencias físicas y cuidar nuestras actitudes hacia los demás.

Las virtudes

Objetivos: Valorar y respetar a las demás personas.

Participantes: A partir de 8 años.

Desarrollo: Hacer una fila con el alumnado, a cada uno se le da un papel adhesivo que deberá colocarse en la espalda. Todos tendrán un lapicero y deberán escribir a cada compañero, en su nota adhesiva, una virtud que posean. Deberán escribirle a todos sus compañeros.

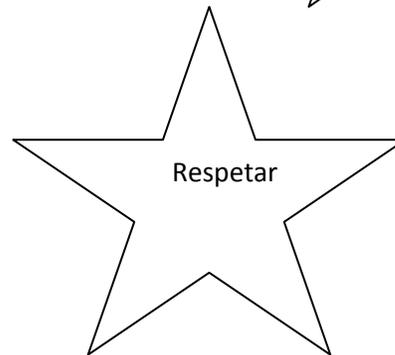
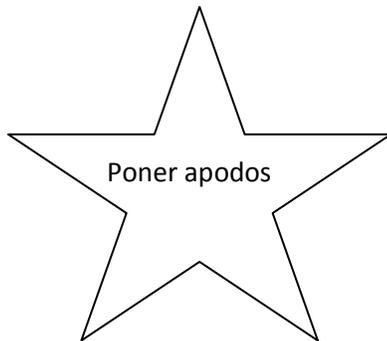
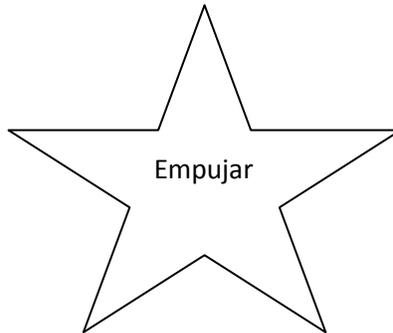
Evaluación: Al finalizar de escribir las virtudes, cada uno retira la nota adhesiva de su espalda y lee sus propias virtudes que los demás han escrito. El docente charlará con el alumnado de lo valioso que son y del respeto que cada uno debe tener para sí mismos y para las demás personas.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Marca la imagen con un en donde se practica el respeto y con una X en donde no se practica.



Instrucciones: Pinta de color amarillo las estrellas que indican las acciones para evitar los conflictos y marca con una X las acciones que no debemos hacer.



Honestidad

Cualidad de honesto. Honesto (Dellat. honestus) adj. Decente o decoroso. Recatado, pudoroso. Razonable, justo.

-Diccionario de la Real Academia Española

La honestidad es mi valor

Una persona honesta habla con la verdad y vive de acuerdo con la verdad, renuncia a las mentiras o las trampas y afirma en cada momento los valores que son más importantes para ella. Sabe defenderlos más allá de los beneficios y ventajas prácticas que la mayoría de la gente suele poner delante. Es sincera: no dice palabras falsas para quedar bien con los demás ni recibir su aprecio, no se apropia de los valores ajenos para aprovecharse de ellos, no toma los objetos que no le pertenecen y prefiere la paz de su corazón al éxito, la riqueza o el triunfo obtenidos con engaños o acciones prohibidas por las normas de su comunidad. En vez de ocupar su pensamiento en qué le quita o cómo se aprovecha de la gente y las situaciones, trabaja y se esfuerza para obtener logros seguros y disfrutarlos tranquilamente.

La tranquilidad es una las mayores conquistas en la vida. La mejor forma de conseguirla es aceptar siempre la verdad y actuar conforme a ella. Es un camino recto que, con gran rapidez, nos conduce a los mayores logros.¹⁸

¹⁸ Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/Honestidad/>

Extremo opuesto

El mayor peligro de los deshonestos es que, a fuerza de mentir, llegan a confundirse tanto que ya ni ellos mismos saben cuál es la verdad. Si dijimos algo que no era cierto o nos apropiamos de lo que no nos pertenecía, las otras personas lo sabrán y tendrán mucha precaución al acercarse a nosotros. Ello nos cierra las oportunidades. No tomes los objetos o el dinero que no te pertenecen. Son resultado del esfuerzo de otras personas. Aprende a ser sincero al expresar tus puntos de vista y opiniones sobre los demás. Si éstos son negativos manifiéstalos con respeto y sugiere alternativas de cambio. Evita las trampas en las distintas actividades de tu vida infantil: el juego, el estudio y la práctica deportiva. Sé honesto contigo mismo e identifica cuáles son tus fortalezas y cuáles tus debilidades.

Entender el valor

Todos estamos capacitados para reconocer qué acciones son buenas y distinguirlas de las malas: nos lo dice nuestro pensamiento y nuestro corazón.

Esa capacidad se conoce como “conciencia moral”. La honestidad consiste en vivir y expresar esa conciencia en cada momento, no mantener nada oculto, dar importancia a la verdad, ser transparentes para nuestros semejantes, no escondernos nada a nosotros, ni a las demás personas.

En otro sentido, la honestidad significa no querer apropiarnos de algo que no hemos conseguido o que le pertenece a otro.

Al compartir ese valor estamos creando un ambiente de confianza y progreso. Para la vida diaria, la verdad abre todas las puertas: exprésala con tu familia, con tus compañeros y amigos. Invita a quienes te rodean a que siempre lo hagan.¹⁹

¹⁹ Ibid.,p.53.

Para comprender la honestidad

Juanito, un niño muy pobre que vivía con sus padres, se iba todas las mañanas temprano al mercado, a tratar de buscar algo que hacer para que los comerciantes lo ayudaran con algunas cosas que le regalaban y contribuir a la economía hogareña, a pesar de que era un niño.

Un día, vio a una anciana comprando cosas que echaba en una bolsa grande, se acercó a ella para tratar de ayudarla, pero la anciana al verlo tan desarrapado, lo echó de su lado. Juanito no le hizo mucho caso, pensando que quizás la viejecita había tenido alguna experiencia desagradable. En eso la anciana se va y echó su bolsa del dinero, en la bolsa de la compra. Esta se cayó al suelo sin que se diera cuenta. Juanito corrió donde la bolsa había caído, y cuando la abrió ¡Cielos, allí había dinero como para que toda su familia comiera una semana! ¡Qué suerte!

Juanito corrió hacia la anciana que ya se iba del mercado. Al verle de nuevo, la señora le dijo: “Mira niño, ¡ya te dije que no quiero que me ayudes!”. “Señora” replicó Juanito es para devolverle esta bolsa que se cayó sin que usted se diera cuenta.”

La anciana tomó la bolsa, miró dentro y exclamó: “Que injusta he sido, con un niño tan honesto. Ven conmigo a mi casa, para que te de todo lo que necesites para ti y tu familia.” Y desde entonces todos llaman a Juanito “el honrado”, por lo honesto que había sido en su conducta.²⁰

²⁰ La Guía del Niño.com. *Juegos para aprender la Honestidad*. Consultado en: <http://www.guiadelnino.com/educacion/juegos-para-educar-en-valores/juegos-para-aprender-la-honestidad>

Juguemos con honestidad

Autobiografía

Objetivos: Facilitar a los demás la información que cada uno considere más significativa de sí mismo.

Participantes: A partir de 8 años.

Desarrollo: Cada estudiante escribe en una ficha o cartulina durante un tiempo determinado, por ejemplo cinco minutos, los datos más significativos de su vida. A continuación, se juntan todas las fichas, se barajan y después el grupo debe adivinar a quien pertenece cada ficha que se va sacando, en las que NO debe figurar el nombre.

Notas: Para este juego, es mejor que los y las participantes se conozcan mínimamente.

Evaluación: Enfatizar el valor de la honestidad en relación a las características personales de cada estudiante. Mientras más honestos sean más fácil será reconocer a quien pertenece la ficha de datos que cada uno realizará.

Mentira – Verdad

Objetivos:

Participantes: A partir de 8 años.

Desarrollo: Se elige a 5 alumnos, se aíslan y se les indica que cada uno contará una historia emocionante de algo que les pasó, a uno de los cuatro alumnos se le indica que invente una historia emocionante. Al resto del alumnado se les solicita que escuchen las historias y que deben adivinar quién está inventando una historia.

Evaluación: Al finalizar la actividad, se hace énfasis en lo difícil que es darse cuenta de la mentira y la verdad y de lo difícil que es mantener una mentira oculta ante los demás. Una mentira nos lleva a otra y así sucesivamente. Además las personas se al descubrir una mentira se sienten burladas, podemos dañar si nuestras mentiras involucran a las demás personas.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Escribe una “V” de verdadero o una “F” de falso según corresponda.

- 1. Todos los ciudadanos de un país deben gozar de varios beneficios.

- 2. Cuando se presentan opiniones diferentes entre individuos se deben pelear.

- 3. Para resolver conflictos de forma pacífica se debe dialogar y escuchar.

- 4. Cuando alguien necesita ayuda se le debe ayudar sin esperar nada a cambio.

- 5. Las personas para comunicarse a distancia no necesitan medios de Comunicación.

Instrucciones: Escribe una X en los ejemplos de honestidad.

- 1. Respetar las opiniones de los demás. _____
- 2. No dar gracias cuando me hacen un favor. _____
- 3. Interrumpir cuando los demás hablan. _____
- 4. Aceptar mis errores. _____
- 5. Mentir para agradarle a los demás. _____
- 6. Decir la verdad. _____
- 7. Molestar a mis compañeros. _____
- 8. Adueñarse de las cosas ajenas. _____
- 9. Ofender a las personas. _____
- 10. No decir gracias cuando me hagan un favor. _____

Honradez

Tendencia a la rectitud, serenidad y la justicia.

–*Definición abc.com*

La honradez es mi valor

Ser honrados significa decidir no mentir, ni robar, ni estafar, ni engañar de ninguna manera. Cuando somos honrados desarrollamos la fortaleza de carácter que nos permitirá prestar un gran servicio a los demás. Somos bendecidos con tranquilidad y respeto propio, lograremos que las demás personas confíen nosotros.

Extremo opuesto

A nadie le gusta mentir, pero desafortunadamente, ser deshonesto con los demás y con nosotros mismos a veces es más fácil que decir la verdad. Sin embargo no tiene que ser necesariamente así. Aprender a ser honesto y eliminar la necesidad de mentir te ayudará a limpiar tu consciencia y tus relaciones. Cambiar un poco tu modo de pensar y orientarte a una política de honestidad te ayudará a borrar la necesidad de mentir y te será más atractivo decir la verdad. Para romper la cadena de la vergüenza y la mentira, será importante aprender a anticipar aquello que nos haga sentir culpables en el futuro y evitarlo. Cuando uno miente, tapa una verdad incómoda que reposará mejor dentro de una mentira. En tu caso, podrás sentirte cómodo con la verdad o abandonar ese comportamiento que te da vergüenza. Rodéate de personas atentas y comprensivas que te respeten por tu persona. Haz aquello que te brinde placer y te haga sentir orgulloso.²¹

²¹ Wiki How. *Como ser Honesto*. Consultado en: <http://es.wikihow.com/ser-honesto>

Entender el valor

Por honradez se refiere a la cualidad con la cual se designa a aquella persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra. Quien obra con honradez se caracterizará por la rectitud de ánimo, integridad con la cual procede en todo en lo que actúa, respetando por sobre todas las cosas las normas que se consideran como correctas y adecuadas en la comunidad en la cual vive. Sin lugar a dudas la de la honradez es una de las virtudes más importantes y valorables que se puede identificar en una persona o que una persona puede cultivar a través de sus actos y cuyo principal beneficiario con las personas que lo rodea y el entorno en el cual vive. Una sociedad en la que abunde la gente con honrada, será una sociedad recta y justa.²²

Para comprender la honradez

Esta historia sucedió en el núcleo de viviendas Santo Ángel de la Guarda, un nombre que parece premonitorio. El día 3 de diciembre, Pedro, como le conocen en el barrio, estaba trabajando vendiendo pañuelos en un concurrido cruce de calles cuando se percató de que de un vehículo que retomaba la marcha tras haberse parado en un semáforo se caía un maletín que, en un descuido, su propietario había olvidado en el techo.

Su primer instinto fue cogerlo y salir corriendo detrás del coche para devolverlo, pero el conductor no se dio cuenta. Asegura que ni se le pasó por la cabeza comprobar lo que había dentro, y mucho menos quedárselo. «No sabía lo que había dentro, podía haber droga o una bomba», bromeó. Asustado, buscó algún testigo de su acción y se encaminó a la policía para devolverlo.²³

²² Ibid.,p.59.

²³ La Guía del Niño.com. *Juegos para aprender la Honestidad*. Consultado en: <http://www.guiadelnino.com/educacion/juegos-para-educar-en-valores/juegos-para-aprender-la-honestidad>

Al rato, se vio sorprendido por un grupo de agentes que se acercó a felicitarle. Habían localizado al dueño del maletín, que contenía 3.150 euros (Moneda europea) en metálico y seis cheques por otros 13.000 euros, además de documentos y un móvil.

Los vecinos, que ahora le toman el pelo, saben que a Pedro el dinero le hubiera venido muy bien.

Licenciado en Medicina en Nigeria, como su título no es válido en España aprovecha las tardes para acudir a clase en la universidad. Ya va por el quinto curso. Pero Pedro es un buscavidas: trabajó de profesor en Londres, incluso ha participado en algún número de televisión de Los Morancos o se ha disfrazado de rey mago en la cabalgata del barrio.

Ante la legión de sorprendidos, él insiste en que actuó como le enseñó su padre. «Me dicen que podía haber cogido el dinero y tirar el maletín a un contenedor, pero yo no soy así y, además, a Dios no le hubiera gustado», defiende. «El dinero no era mío. Si yo tengo un céntimo, un dólar, es lo que tengo, pero robar...». Y como las historias de Navidad, la suya también tuvo un final feliz, y el agradecido dueño, un empresario de la zona, le entregó 100 euros que Pedro aún conserva en el bolsillo.²⁴

²⁴ Ibid.,p.60.

Juguemos con honradez

El botón

Objetivos: Ser sincero y honrado con las pertenencias ajenas.

Participantes: A partir de 8 años.

Desarrollo: Cada estudiante deberá colocar sus manos en posición de oración. El dirigente deberá tener un botón e iniciar a pasarlo entre las manos un poco ahuecadas para poder entregar el botón entre ellos. Habrá alguien que no pasará el botón y se quedará con él. Se elige a un estudiante para que tenga 3 oportunidades de indicar quien tiene el botón y los demás deberán responder sinceramente cuando se les indique que tienen el botón, respondiendo sí o no según sea el caso. A quien se le adivine con el botón entre las manos será el nuevo buscador del botón.

Evaluación: Valorar la honradez y sinceridad en las personas. Dar lo que deseamos recibir, en este caso respeto por nuestras pertenencias y las ajenas.

Mis pertenencias

Objetivos: Respetar lo ajeno y valorar las pertenencias propias.

Participantes: A partir de 8 años.

Desarrollo: Pedir diferentes objetos al alumnado y colocarlas en una mesa, además deberá agregar otros objetos que no les pertenezcan. Solicitar al alumnado, posición de reposo y el docente elimina uno o dos objetos. Luego el alumnado observa y debe adivinar que objetos no están.

Evaluación: Hacer preguntas directas en relación a sus sensaciones y emociones al observar la desaparición de sus pertenencias y las de sus compañeros. Dirigir las preguntas hacia el respeto y valor de las pertenencias.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Observa la imagen, analiza el conflicto y luego sugiere una solución.

Un niño se adueña de las cosas ajenas.



Solución: _____

Instrucciones: Escribe 3 conflictos a los que podría enfrentarse una persona que no es honrada.

1. _____

2. _____

3. _____

Generosidad

Cualidad de la persona que ayuda y da lo que tiene a los demás sin esperar nada a cambio.

– *Diccionario Manual de Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial*

La generosidad es mi valor

Una persona generosa experimenta gusto y placer en compartir con los demás todo lo que tiene sin afectar la satisfacción de sus propias necesidades. Este valor puede expresarse de forma material, mediante bienes u objetos. Pero existen muchas más formas de vivirlo: ayudar con una tarea o un consejo, compartir las propias habilidades, atributos y conocimientos. Sólo quien se siente rico por dentro y considera que se encuentra en la abundancia es capaz de dar con alegría. En general se trata de dar sin afectar el propio bienestar, pero han existido casos de personas que arriesgan su propia vida para ayudar o prestar un servicio a los demás.

Extremo opuesto

Hay quien tiene la costumbre de acumular más y más objetos sin compartirlos con los demás. Esa es una persona mezquina. Tal actitud está acompañada siempre de egoísmo, o falta de disposición para ayudar a los otros en aspectos importantes de su vida. Quienes no saben compartir llevan una existencia solitaria y aislada y se pierden uno de los mayores placeres: observar cómo disfrutan los demás el esfuerzo que se hizo por amor a ellos. No hay mayor alegría que la de una madre cuando ve que la familia saborea el platillo que ella preparó con cuidado y dedicación.²⁵

²⁵Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/generosidad/>

Entender el valor

El valor de la generosidad consiste en dar a los demás más allá de lo que nos corresponde por justicia u obligación. Implica la capacidad de salir de nosotros mismos y, por un acto de amor, enfocar las necesidades de los otros. Se expresa en diferentes dimensiones de la acción humana. En la dimensión material significa compartir nuestras pertenencias. En la dimensión espiritual consiste en poner nuestras capacidades y atributos al servicio de quienes nos rodean mediante una acción objetiva de ayuda.

El reparto de los bienes en el mundo no es uniforme. Unos tienen más y otros menos. Cada persona, además, cuenta con características diferentes y particulares. La generosidad nos permite buscar el equilibrio entre las pertenencias y las características para construir grupos humanos basados en un sentimiento de cariño. Si nosotros no tenemos la fuerza suficiente para cargar un mueble, una persona generosa puede ayudarnos a hacerlo. Si dos niños que pasan por la calle no tienen ropa ni comida, nosotros podemos buscar algo en casa y, simplemente, dárselos. Si un amigo o miembro de nuestra familia se encuentra triste o enfermo podemos ofrecerle nuestro consuelo. Si no entendemos una clase, nuestro compañero de banca puede explicarnos... La lista no se acaba nunca. Ser generoso no es dar lo que nos sobra, sino dar lo mejor que tenemos, y también saber recibir lo mejor que tienen las otras personas.²⁶

²⁶ Ibid.,p.64.

Para comprender la generosidad

Ryan Hrejac bien podría ser ícono de la generosidad, dime si no: a los 6 años, su maestra platicaba con el grupo sobre los problemas de escasez de agua potable en África, lo difícil que la tienen algunos niños para conseguir un poco. Ryan se distrajo, con los ojos cerrados se imaginó cuántos pasos tenía que dar hasta el bebedero más cercano, ¡ni siquiera 20! Su mente regresó a la clase y preguntó cuánto costaba una llave de agua potable en África... conseguir menos de cien dólares (Moneda estadounidense) para acercarle agua potable a otros niños, parecía una tarea sencilla, se dedicó a conseguirlos, sus ganas de ayudar alcanzaron para juntar los 2000 dólares que realmente se necesitaban.

Hoy, la Ryan's Well Foundation, iniciada en el año 2000 por este joven, para canalizar de manera efectiva su generosidad, tiene 720 proyectos de agua potable y más de 910 proyectos de higiene en 16 países repartidos en tres continentes.

“Busca aquello que te mueva a hacer algo, aunque sea pequeño. Cuando empecé sólo tenía seis años, creía que un pozo le daría agua al mundo... Era un niño, pero esa inocencia y curiosidad se convirtieron en algo más.” Ryan Hreljac.²⁷

²⁷Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/articulos/su-generosidad-invita-a-la-reflexion-por-que-somos-tan-pasivos/>

Juguemos con generosidad

La caja de juguetes

Objetivos: Compartir con los demás, lo mejor que cada uno pueda ofrecer.

Participantes: A partir de 7 años.

Desarrollo: Cada estudiante deberá llevar uno de sus juguetes favoritos para que permanezca un tiempo determinado en la escuela (un mes, un bimestre, el ciclo escolar, etc). El docente se encargará de recolectarlos y mantenerlos en una caja suficientemente grande en donde quepan todos los juguetes. La caja se pondrá a disposición de los estudiantes en un tiempo determinado y cada uno podrá utilizar el juguete que desee para poder jugar con sus demás compañeros. Deberá cuidarlo al momento de utilizarlo. El juguete no le pertenece, algún otro compañero es el dueño pero al momento de colocarlo en la caja de juguetes lo pone a disposición de los demás y él podrá utilizar el de otro compañero.

Evaluación: Indicarles la importancia de compartir con los demás lo que es valioso para cada uno y cuidar lo que es valioso para los demás.

Títeres y titiriteros

Objetivos: Crear historias basadas en la práctica de la generosidad.

Participantes: A partir de 7 años.

Desarrollo: Cada alumno realizará un títere con objetos al alcance, formarán grupos y deberán inventar una historia aplicando en valor de la generosidad.

Evaluación: Admirar la creatividad del grupo de alumnos y enfatizar en sus historias basadas en la generosidad, ahondando en el valor y en sus actitudes con las demás personas.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Escribe una "V" de verdadero o una "F" de falso según corresponda.

1. Todos los ciudadanos de un país deben gozar de varios beneficios.

2. Cuando se presentan opiniones diferentes entre individuos se deben pelear.

3. Para resolver conflictos de forma pacífica se debe dialogar y escuchar.

4. Cuando alguien necesita ayuda se le debe ayudar sin esperar nada a cambio.

5. Las personas debemos exigir que nos ayuden y no decir gracias.

Instrucciones: Inventa una historia de generosidad a la ilustración que se te presenta.



Lealtad

f. Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. 2. Amor o gratitud que muestran al hombre algunos animales, como el perro y el caballo. 3. Legalidad, verdad, realidad.

—*Diccionario de la Real Academia Española.*

La lealtad es mi valor

Una persona leal es aquella que apoya a otra, le es fiel y nunca le da la espalda. Los verdaderos amigos son leales porque se ayudan mutuamente cuando tienen problemas.

Pero la lealtad no se relaciona únicamente con los amigos. También podemos ser leales a una comunidad con la que nos sentimos identificados: nuestra escuela, la gente del barrio, una congregación religiosa, un club deportivo, etcétera. Asimismo, este valor puede relacionarse con alguna causa que nos parezca valiosa. Tal es el caso de aquellas personas que creen en la igualdad humana, la ecología o la defensa de los animales, y luchan en favor de dichos ideales. Muchos consideran que la lealtad tiene que ver también con el nacionalismo. Amar a tu país, defenderlo de quienes lo denigran, respetar sus símbolos patrios, conservar sus riquezas naturales o históricas, trabajar para que sea un lugar mejor para vivir... Todas estas son maneras de expresar lealtad a la patria.²⁸

²⁸ Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <http://www.fundaciontelevisa.org/valores/valores/lealtad/>

Extremo opuesto

Si eres leal con tus amigos, es decir, si no los criticas a sus espaldas, no traicionas su confianza y los apoyas siempre que puedes, estás honrando el vínculo de camaradería que te une a ellos.

Imagínate que un amigo roba el celular de una de tus compañeras. Supongamos que esta compañera —quien, casualmente, también es tu amiga— te pregunta si has visto su teléfono. ¿Qué responderías? Pero esto no es todo: imagina que la maestra le dice a todo el grupo que se quedarán sin recreo hasta que aparezca el aparato. ¿Guardarías silencio? ¿Le dirías a tu compañera quién hurtó su celular? ¿Mentirías? ¿Intentarías convencer a tu amigo de devolverlo? A este tipo de situaciones se les conoce como “dilemas morales” y corresponde a cada persona darle la solución que considere más justa según su criterio y de acuerdo con sus valores.

Entender el valor

El mejor ejemplo está en la unidad de la familia: los matrimonios fieles se esfuerzan por seguir juntos, aunque a veces tengan problemas y diferencias; los padres fieles se comprometen a hacer lo mejor por sus hijos pequeños y el conjunto se esfuerza para mantener unida a la familia.

Si alguien nos ayuda en una circunstancia difícil, no habrá ningún objeto o cantidad de dinero suficientes para darle las gracias. La única alternativa es apoyarlo cuando se vea en una circunstancia difícil, sabiduría que se resume en la frase “hoy por ti, mañana por mí.” De esta forma, la lealtad contiene y lleva al máximo los valores más importantes de la convivencia y es una expresión de amor. Al practicarla no sólo beneficiamos a los demás: también le vamos dando forma a nuestra vida y poco a poco no convertimos en hombres y mujeres de bien.²⁹

²⁹ Ibid.,p.69.

Para comprender la lealtad

Consiste en mantenerse fiel a lo que consideramos justo, bueno y correcto sin importar las circunstancias ni los fracasos. También se trata de creer en uno mismo y en la vocación. Un caso de lealtad vocacional es el de Walt Disney, cuyo enorme éxito no debe hacernos olvidar que, cuando comenzó su carrera como dibujante y caricaturista, tuvo que enfrentar numerosos rechazos. El director del periódico en el que trabajaba lo despidió porque, según él, le faltaba imaginación y sus ideas no eran buenas. En lugar de dedicarse a otra cosa, Disney fue leal a sí mismo y continuó dibujando pese a las críticas. Las numerosas películas animadas que realizó —entre las cuales destacan Blancanieves, Bambi y Dumbo— demostraron que las críticas que había recibido eran erróneas.³⁰

Juguemos con lealtad

Ciegos y mudos

Objetivo: Confianza en los compañeros del salón de clase.

Participantes: A partir de los 7 años

Desarrollo: Se forman equipos. Se colocan en filas y al frente de la fila a un integrante que será mudo, todos los demás serán ciegos. Toda la fila debe caminar hacia una meta determinada. Los integrantes de cada grupo que va detrás del que es mudo, llevarán los ojos vendados. El equipo que logre llegar a la meta en menos tiempo gana.

Evaluación: Analizar lo difícil que es llegar a una meta si no hay comunicación. Discutir sobre la importancia de tener un líder confiable y leal.

³⁰ Fundación Televisa (2015). *Valores*. México. Consultado en: <https://fundaciontelevisa.org/valores/articulos-maestros/la-lealtad-de-los-ninos-y-las-ninas/>

Colocarle la cola al perro

Objetivo: Apropiarse de actitudes positivas observables.

Participantes: A partir de los 7 años

Desarrollo: El docente llevará el dibujo de un perro sin cola, aparte llevará la cola para que los alumnos participen en colocarle la cola en la parte que le corresponde al perro. Solicitar a sus estudiantes que hagan una fila para vendarles los ojos a cada uno para que pasen a ponerle la cola al perro.

Al finalizar la participación de todos los estudiantes, el docente solicitará a cada uno que indique una actitud observada y admirable de un perro.

Evaluación: Analizar la lealtad de un perro con su amo. Valorar las actitudes de una mascota e invitarlos a apropiarse de las actitudes para practicarlas con las personas que conviven con ellos.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Subraya la respuesta correcta.

1. Las normas que guían la convivencia se llaman:

Valores

Respeto

Libertad

2. Valor en donde existe respeto por las opiniones y acciones de los demás:

Solidaridad

Tolerancia

Libertad

3. Valor en donde dos o más personas se unen y colaboran para conseguir un fin en común:

Solidaridad

Amigos

Dignidad

4. Al cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y el honor se llama:

Lealtad

Dignidad

Derecho

5. Las condiciones de libertad y beneficios que adquiere una persona trabajadora se llama:

Valores

Derechos Laborales

Obligación

Instrucciones: Escribe dos ejemplos de lealtad hacia tus amistades.

1. _____

2. _____

Puntualidad.

Cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo. Tarea realizada con gran puntualidad. Certidumbre y conveniencia precisa de las cosas, para el fin a que se destinan. —*Diccionario de la Real Academia Española.*

La puntualidad es mi valor

Vivir el valor de la puntualidad es una forma de hacerle a los demás la vida más agradable, mejora nuestro orden y nos convierte en personas digna de confianza. Demuestra nuestra responsabilidad, generando la seriedad por las actividades. Es parte de nuestra carta de presentación, transmite un mensaje de nuestra educación y respeto por los demás. Da a conocer lo organizado que somos con nuestra vida, así como la disciplina que tenemos.

Extremo opuesto

La persona que no es puntual, lo primero que denota es desorden y falta de planeación en sus actividades, aunque por el otro lado, el interés y el deseo están muy ligados con la impuntualidad, ¿Por qué es esto?, pues porque cuando nos interesa algo, como una cita de trabajo o una cita con la pareja, estamos incluso 20 minutos antes de lo acordado en el lugar, por otro lado si tenemos una cita con el dentista, tratamos de aplazarlo lo más que podamos.

Esto resulta obvio, ya que siempre habrá actividades que nos interesan más que otras, pero el simple hecho de vivir y administrar nuestro tiempo conforme a nuestros gustos, tarde o temprano nos hace “comodinos” y reafirma el vicio de llegar tarde.³¹

³¹ Henríquez García, Jossué Humberto (2009) *La Puntualidad*. Consultado en: <http://puntualidad.webcindario.com/beneficios.html>

Entender el valor

El tiempo es un recurso que no podemos controlar y más bien, nuestras vidas giran en torno al tiempo, es por eso que la puntualidad es símbolo de cortesía educación y respeto, ya que el no ser puntual es no apreciar el tiempo de lo demás ni el propio. La puntualidad es una disciplina que consiste en estar a tiempo para cumplir nuestros compromisos como una cita de trabajo, una reunión de amigos, un compromiso en la oficina, etc.³²

Para comprender la puntualidad

Para enamorados del fútbol. La puntualidad anima a ser puntuales...

El sábado 24 de junio de 1950 comenzó a jugarse la Cuarta Copa Mundial de Fútbol. Para dicha ocasión, como no podían ser menos, en la ciudad de Río de Janeiro se construyó simplemente el estadio más grande del mundo. Se le conocería con el nombre del río que transcurre justo enfrente: el Maracanã.

Los accesos del estadio no se habían terminado, pero igualmente, y bajo una pertinaz lluvia, el equipo local y México dieron inicio al torneo. El partido comenzó puntualmente aunque todavía el Presidente de la Nación no había llegado con su familia. El árbitro inglés George Reader acostumbraba en su país a comenzar siempre los encuentros con puntualidad. Luego explicó que la prensa extranjera y los reporteros de radio estaban sujetos a un horario y que debían pasar sus informes a periódicos y emisoras en un momento fijado.

Dos semanas después, cuando se disputó el encuentro decisivo frente a Uruguay, el Presidente, su familia y un montón de otros funcionarios estuvieron sentados en sus lugares veinte minutos antes del horario anunciado para el comienzo del partido.³³

³² Ibid.,p.74.

³³ Anecdonet. *La puntualidad anima a ser puntuales*. Consultado en: <http://www.anecdonet.com/2008/05/28/la-puntualidad-anima-a-ser-puntuales/>

Juguemos con puntualidad

El reloj de la comunicación

Objetivo: Puntualidad en las actividades a realizar, valorando el tiempo de cada uno de los demás.

Participantes: A partir de los 7 años

Desarrollo: Habrán 5 alumnos electos, cada uno con un tema. Ellos darán sus horarios en los cuales hablarán sobre un tema según los indicados por el docente. El demás alumnado deberá formar grupos afines según la cantidad que se les indique. Los grupos formados deberán organizarse para poder presentarse con los alumnos electos para desarrollar un tema (el docente podría aprovechar a desarrollar temas de valores). Al finalizar las citas, todos deberán haber logrado cumplir sus citas puntualmente.

Evaluación: Por medio de las anotaciones de los alumnos electos se hará conciencia sobre la puntualidad e impuntualidad observada.

Cronometrados

Objetivo: Cumplir el tiempo destinado a hacer actividades programadas

Participantes: A partir de los 7 años

Desarrollo: Indicar diferentes actividades a realizar dentro de un lapso de tiempo prudencial en relación a la actividad que se solicitará a los estudiantes. Podría ser, dibuja y colorea un reloj en 30 segundos, saca todos tus cuadernos del bolsón y vuelve a guardarlos en 7 segundos, abraza a diez compañeros en 5 segundos, etc. Se debe cronometrar las actividades y al terminarlas indicar el tiempo acumulado en las diferentes actividades realizadas.

Evaluación: Enfatizar la puntualidad en iniciar, culminar y cumplir con las actividades realizadas. Indicar la importancia de realizar las actividades en el tiempo indicado practicando la puntualidad en iniciar y en terminar la actividad programada.

Hoja de trabajo

Instrucciones: Escribe dentro del paréntesis una V si el enunciado es verdadero y una F si es falso.

- 1. Las personas pobres no son puntuales ()
- 2. Entre hombres y mujeres debe existir la puntualidad ()
- 3. Ser puntual da una buena imagen de mi persona ()
- 4. Ser impuntual es una falta de respeto para las demás personas ()
- 5. La puntualidad es una actitud positiva ()

Instrucciones: Escribe 3 aspectos positivos de la puntualidad y 3 negativos de la impuntualidad.

Positivo de la puntualidad

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____

Negativo de la impuntualidad

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____

Bibliografía

- ✓ Barrios Archila, Jaime. (2004). Biografía Mínima del Doctor Juan José Arévalo. Guatemala: Edición Centenario. P34-40.

- ✓ Desarrollo Humano y Profesional. Libro 1. La Red Business Network. 1ª. Edición. Estados Unidos. Año 2003.

- ✓ Ministerio de Educación. Programa Nacional de Valores. Vivamos Juntos en Armonía. Guatemala. Diciembre 2014.
Consultado en:
https://www.mineduc.gob.gt/vivamos_juntos_en_armonia/documents/Programa_Vivamos_juntos_en_armonia_vf.pdf

Capítulo IV

Proceso de evaluación

4.1 Evaluación del diagnóstico

La lista de cotejo fue el instrumento aplicado para la evaluación del proceso del diagnóstico en las dos instituciones, la patrocinante Supervisión Educativa y la beneficiada Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina, con resultados favorables en la organización del tiempo para recabar información de manera directa.

El proceso del diagnóstico de ambas instituciones permite el conocimiento general de los aspectos principales y necesarios de conocer para dar inicio a la fijación del principal problema a atender.

Contar con la información de las bases de la institución educativa patrocinante, en cuanto a la misión, visión, metas, objetivos y estructura organizacional fue enriquecedor para el diagnóstico. Estos datos permiten dirigir el proyecto en relación a la existencia de la supervisión educativa.

Con la lista de carencias y necesidades se obtienen las situaciones precarias en las cuales está inmersa la institución de la supervisión educativa. Al analizar y priorizar los problemas con sus posibles soluciones, se logra el positivismo de la situación que aqueja a la supervisión educativa.

El diagnóstico de la institución beneficiada permitió establecer la clara ausencia de metas, objetivos misión y visión de la institución, además de la limitación de recursos. La priorización, selección y análisis de la viabilidad y factibilidad de la solución al problema permite concienciar la situación real de los problemas que afectan a la institución educativa y así seleccionar correctamente el problema y la solución idónea.

4.2 Evaluación del perfil

El instrumento de evaluación lista de cotejo, aplicado en los aspectos indicados en el Perfil del Proyecto permiten indicar el rumbo del proyecto a realizar. La solución de formar valores en el alumnado se logra al destacar aspectos de justificación, objetivos y metas que aclaran el panorama de los beneficios proporcionados a quienes se ven afectados por un problema latente, siendo éste los aspectos conductuales del alumnado.

En la justificación se aclara la motivación del proyecto elegido, al tener claros los objetivos y metas a alcanzar, organizando ideas y finalmente se direcciona el proyecto con la creación de un Módulo de Valores que oriente a los docentes relacionados a la comunidad educativa de la escuela beneficiada.

Con las actividades a realizar, las fuentes de financiamiento, presupuesto y recursos al alcance, se unifican situaciones necesarias a tomar en cuenta para ejecutar el proyecto.

4.3 Evaluación de la ejecución

Para la ejecución del proyecto es necesario evidenciar la organización y registro de las fechas utilizadas para realizar las diferentes actividades que se llevan a cabo y los respectivos resultados para el producto y logros obtenidos.

Las actividades realizadas durante la ejecución del proyecto permitieron una relación directa con los docentes y alumnado y así permitir convivencias, charlas y socialización de ideas propias de la comunidad educativa de la escuela beneficiada. El Módulo de Valores está identificado totalmente con las necesidades del alumnado de la escuela y con su realidad económica-social, los resultados durante este proceso fueron satisfactorios y de la completa satisfacción de los involucrados. Al finalizar este proceso se evaluó por medio de una lista de cotejo y se logró adquirir el punto de vista de la directora de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina en relación al trabajo realizado en beneficio de la escuela y logro a cabalidad de todos los aspectos establecidos.

4.4 Evaluación final

Con el proyecto de un Módulo de Valores, se logró una guía a los docentes de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina, el apoyo que ellos pueda recibir en su labor educativa, es sin duda un apoyo a la sociedad guatemalteca, debido a la gran responsabilidad que se ha delegado los docentes durante toda la historia del país.

La importancia de la práctica de valores dentro, fuera y alrededores de la escuela es una preocupación para todo docente, debido a la disciplina que cada uno de los estudiantes pueda demostrar y la manera como esos aspectos disciplinarios afectan en el rendimiento académico. Todos los procesos por los cuales debe pasar el Examen Profesional Supervisado, son necesarios para lograr comprender la magnitud del aporte que se puede brindar a la población guatemalteca, cada una de las diferentes fases proporciona información y análisis necesario para el logro del proyecto.

Conclusiones

1. El Módulo de Valores servirá de guía a los docentes para la orientación del grupo de alumnado que le corresponda, según las necesidades y valores que desee fortalecer.
2. El alumnado al cual atiende la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina representa un grupo minoritario de la zona 1 de la ciudad de Guatemala, son niños del mercado La Terminal que experimentan rechazo social debida a su inmersión en un área marginada, desarrollando en ellos actitudes indisciplinarias que necesitan modificar aprendiendo valores morales y practicarlos de manera constante en forma lúdica que les permitirá desarrollar actitudes positivas.
3. El alumnado de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina tiene necesidades especiales de trabajo grupal para practicar variedad de valores que promuevan la convivencia pacífica de la comunidad educativa necesaria en toda sociedad.
4. La contribución de la directora, maestros, padres de familia y alumnado permitió apropiarse un Módulo de Valores a la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina que refleja actividades necesarias para la población educativa de su sector.
5. Se elaboró y socializó con el personal docente, administrativo y estudiantes el Módulo de Valores para identificarlo con las necesidades directas de la comunidad educativa.

Recomendaciones

1. Utilizar el Módulo de Valores según las necesidades del grupo de alumnado que corresponda a cada docente, eligiendo las actividades y contenidos adecuado a sus necesidades e intereses.
2. Contribuir en el desarrollo de actitudes positivas por medio del juego, atendiendo la formación de valores morales, fomentando la sana convivencia del alumnado.
3. Permitir y aprovechar la convivencia de manera comunitaria, promoviendo principalmente actividades grupales de ayuda mutua para solidarizarse unos a otros y desarrollar la práctica de valores necesarios en el desarrollo de actividades específicas que lleven a un bien común.
4. Apoyar los proyectos en beneficio de la comunidad educativa y principalmente en el alumnado para formar características idóneas en su desenvolvimiento humano.
5. Apropiarse del Módulo de Valores como una herramienta de apoyo a los maestros y padres de familia en la formación de valores morales del alumnado de la Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina.

Bibliografía

- ✓ Desarrollo Humano y Profesional. Libro 1. La Red Business Network. 1^a. Edición. Estados Unidos. Año 2003.

- ✓ Ministerio de Educación. Programa Nacional de Valores. Vivamos Juntos en Armonía. Guatemala. Diciembre 2014.
Consultado en:
https://www.mineduc.gob.gt/vivamos_juntos_en_armonia/documents/Programma_Vivamos_juntos_en_armonia_vf.pdf

- ✓ Robledo Mérida, César. Técnicas y Procesos de Investigación Científica. Editora Educativa. Guatemala. 2006.

Ruiz M. (2000) *Estudio sobre la validación del inventario sobre los valores*. Consultado en:
<http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/ESTUDIO%20VALID00.htm>

- ✓ Supervisión Educativa Distrito 01-01-20. Plan Operativo Anual –POA- 2015.

- ✓ Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Humanidades. Departamento de Pedagogía. Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- 8^a. Edición. Guatemala 2011.

! APPENDICE

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–

Facultad de Humanidades

Plan de diagnóstico de supervisión educativa 01-01-20

Ubicación geográfica

13 Avenida 4-78 Zona 1, Ciudad de Guatemala; Escuela Miguel García Granados, 2º. nivel

Ejecutor del diagnóstico

Estudiante de EPS: Heidy Yohana Estrada Avendaño

Justificación

Para llevar a cabo el Ejercicio Profesional Supervisado es fundamental aplicar una técnica de diagnóstico institucional, para evaluar y establecer la problemática que afecte a la Supervisión Educativa Distrito 01-01-20. El diagnóstico que se pretende realizar desea poder contribuir positivamente en elaborar un listado de problemas y carencias en la institución. De esta manera identificar el proyecto a realizar.

Objetivo general

Determinar la problemática en general que afecta a la Supervisión Educativa Distrito 01-01-20.

Objetivos específicos

- Determinar el contexto socio-cultural de la comunidad donde se ubica la institución.
- Ubicar en las dimensiones de tiempo y espacio a la institución.
- Determinar los problemas financieros que enfrenta la institución.
- Identificar la problemática que enfrente el recurso humano de la institución.
- Describir la realidad curricular de la institución.
- Determinar la problemática que afecte el proceso administrativo de la institución.
- Describir las relaciones que se dan entre la institución y otras instituciones.
- Determinar la existencia y aplicación funcional del marco filosófico, político, legal de la institución.

Actividades

- Elaboración de Instrumentos de investigación.
- Cuestionario para docentes
- Entrevistas a Directores
- Entrevista al Supervisor y autoridades educativas para identificar los programas que ha implementado el Ministerio de Educación.
- Pilotaje de los instrumentos a utilizar.
- Análisis de Viabilidad y Factibilidad de las soluciones priorizadas.
- Problema Seleccionado con su respectiva Solución.
- Evaluación del Diagnóstico
- Conclusiones del Diagnóstico
- Elaboración del informe Diagnóstico

Recursos

Materiales

- Papel
- Fotocopias
- Instrumentos de Investigación

Técnicas

- Lluvia de ideas
- Entrevista
- Análisis Contextual e Institucional

Herramientas

- Lista de cotejo
- Encuesta
- Cuestionario

Humanos

- Epesista
- Supervisor
- Directores
- Docentes

Tecnológicos

- Computadora
- Impresora
- Internet

Tiempo

1 MES 1 SEMANA (ver cronograma)

Universidad de San Carlos de Guatemala
Faculta de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado

Diagnóstico Institucional

Lista de cotejo para observar

	Cuenta con estos aspectos:		Observaciones
	Si	No	
Filosofía			
Reglamento interno del personal			
Manual de funciones			
Manual de procedimientos			
Infraestructura			
Oficinas de trabajo			
Paredes de las oficinas			
Pintura de las paredes			
Salón de reuniones			
Salón de conferencias			
Salón de audiovisuales			
Sala de espera para visitas			
Sistema de energía eléctrica			
Iluminación artificial			
Iluminación natural			
Ventilación artificial			
Ventilación natural			
Sistema de distribución de agua potable			
Lava manos			
Sanitarios			
Rutas de evacuación			
Áreas verdes			
Biblioteca			
Sistema de alarmas			

	Cuenta con estos aspectos:		Observaciones
	Si	No	
Recursos			
Mobiliario técnico-administrativo			
Equipo técnico-administrativo			
Enseres de oficina			
Equipo en oficinas			
Material didáctico			
Recurso económico			
Tiempo			
Tecnología: Programas, redes, sistema de soporte			
Personal			
Personal administrativo			
Supervisor			
Asistente			
Contador o auditor			
Secretarias			
Docentes			
Docentes auxiliares			
Operativo			
Guardia de seguridad			
Personal técnico			

	Cuenta con estos aspectos:		Observaciones
	Si	No	
Relaciones laborales			
Comunicación			
Respeto a la jerarquía			
Motivación			
Colaboración			
Armonía			
Coordinación			
Ética profesional			
Capacitación			
Motivación e Incentivos			
Uso de uniforme			
Organización de tiempo			
Horarios			
Dirección			
Manual de procedimientos			
Método o sistema de evaluación			
Priorización por la calidad			
Registros y controles			
Equipo de cómputo			
Programas de registro			
Exterior			
Competitividad			
Relación con otras instituciones			
Centros que colindan con el centro			

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado

Encuesta

Instrucciones: Responda con seguridad y sinceridad cada una de las siguientes cuestiones relacionadas con la institución donde labora.

(Marque con una X dentro del cuadro):

Norma

1.- La Supervisión Educativa Distrito 01-01-20 posee:

MISIÓN VISIÓN METAS OBJETIVOS

2.- ¿Conoce el contenido de los aspectos elegidos anteriormente, los cuales conforman la filosofía institucional de la Supervisión Educativa?

Sí No

Si su respuesta fue Sí, responda:

¿El trabajo que realiza está basado en cada uno de estos contenidos?

Sí No

3.- ¿De alguna manera le es recordada la filosofía institucional?

Sí No

4. ¿Incluyen la visión, misión y metas sus intereses personales a parte de los Intereses institucionales?

Sí No

5.- ¿Existe un manual de funciones que defina y delimite su desenvolvimiento laboral?

Sí No

6.- ¿La función laboral que desempeña dentro de la institución está bien definida?

Sí No

Comportamiento

7.- ¿Siente armonía, interés o entusiasmo por laborar en la empresa donde se desenvuelve?

Sí No

8.- ¿Siente deseos de colaborar en todo lo que se pueda dentro de la empresa con tal de que ésta produzca y alcance sus objetivos institucionales

Sí No

9.- ¿Recibe motivación o incentivo por cumplir o alcanzar la misión, visión, metas y objetivo institucionales?

Sí No

10.- ¿Dentro de sus labores se le brinda oportunidad para demostrar sus capacidades y habilidades?

Sí No

11.- ¿Tiene a su cargo a algún grupo de empleados?

Sí No

12.- ¿Aunque su puesto no lo amerite, manifiesta usted protagonismo y dirección sobre los otros empleados?

Sí No

13.- ¿Conoce los diferentes proyectos propuestos por la Alcaldía Auxiliar de la zona 1?

Sí No

14.- ¿Estos proyectos le dan a usted sentido de pertenencia dentro de la Alcaldía Auxiliar de la zona 1?

Sí No

Estructura

13.- ¿Se manifiesta armonía o algún tipo de relación entre los cargos que los trabajadores realizan?

Sí No

14.- ¿Existe, dentro de la institución, orden jerárquico en las funciones de los distintos empleados?

Sí No

Cronograma de actividades

Actividad	Junio				Julio
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1
Solicitud a Supervisión Educativa					
Reunión informativa del proyecto a realizar					
Observación del área de trabajo					
Solicitud de apoyo a personal de escuelas aledañas					
Elaboración de instrumentos de investigación.					
Cuestionario para docentes					
Entrevistas a directores					
Pilotaje de los instrumentos a utilizar.					
Análisis de viabilidad y factibilidad de las soluciones priorizadas.					
Problema seleccionado con su respectiva solución.					
Evaluación del diagnóstico					
Conclusiones del diagnóstico					
Elaboración del informe diagnóstico					

**Lista de cotejo
para evaluar el diagnóstico**

No.	Indicadores	Si	No
1	¿El tiempo fue suficiente para realizar las actividades programadas?	X	
2	¿Se utilizaron los documentos más indicados para recabar información?	X	
3	¿Se obtuvo la información esperada?	X	
4	¿Reflejó el diagnóstico realmente las necesidades y debilidades de la institución/comunidad?	X	
5	¿Contará con un impacto social?	X	
6	¿El plan para la elaboración del diagnóstico le sirvió de orientación?	X	
7	¿Las metas están definidas claramente en la ejecución del proyecto?	X	
8	¿Se autorizó el diagnóstico en el tiempo esperado?	X	
9	¿Se tuvo información del aspecto financiero de la institución?	X	
10	¿Existió posibilidad del personal para facilitar datos en el transcurso de las entrevistas?	X	
11	¿Las técnicas utilizadas fueron participativas?	X	
12	¿Se tuvo la participación de las personas de la comunidad beneficiaria?	X	
13	¿El proyecto se ejecutará con fondos propios?	X	
14	¿Se cuenta con instalaciones adecuadas para el proyecto?	X	

**Lista de cotejo
para evaluar el perfil del proyecto**

No.	Indicadores	Si	No
1	¿Se establecieron claramente los objetivos del proyecto?	X	
2	¿Se obtuvo la aprobación del perfil en el tiempo esperado?	X	
3	¿Se establecieron claramente los beneficiarios?	X	
4	¿Los objetivos específicos del proyecto describen claramente el logro del objetivo general?	X	
5	¿Se estableció claramente el título del proyecto?	X	
6	¿Las actividades a realizar en la ejecución del proyecto responden al cronograma?	X	
7	¿Se desarrollarán las actividades programadas en el cronograma?	X	
8	¿La justificación responde a la necesidad de ejecutar el proyecto?	X	
9	¿Las metas del proyecto son verificables y cuantificables?	X	

**Lista de cotejo
para evaluar la ejecución del proyecto**

No.	Indicadores	Si	No
1	¿Se cumplió con todas las actividades planificadas?	X	
2	¿Las actividades realizadas fueron controladas por el epesista en el momento indicado?	X	
3	¿Se cumplió con el tiempo establecido en el cronograma?	X	
4	¿Se contó con los recursos necesarios para ejecutar el proyecto?	X	
5	¿Las actividades tuvieron secuencia cronológica?	X	
6	¿Se obtuvo la información para dar inicio al proyecto?	X	

Evaluación final

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Ejercicio Profesional Supervisado

Objetivo: Evaluar si el proyecto orienta todas las acciones necesarias para el crecimiento y fortalecimiento de la escuela.

Instrucciones: Marque con una X la opción que a su criterio considere correcta.

No.	Indicadores	Si	No
1	¿Fue relevante el proyecto para la escuela?	X	
2	¿Se considera que el proyecto resolvió una de las necesidades de la escuela?	X	
3	¿El proyecto reúne la información necesaria para lo cual fue creado?	X	
4	¿Cree que el proyecto ejecutado será de beneficio para la comunidad educativa del sector?	X	
5	¿El Módulo de Valores tiene información actualizada y útil?	X	
6	¿A su criterio este proyecto fomenta la elaboración de proyectos en el sector que cubre la Supervisión Educativa?	X	
7	¿Considera que el Módulo de Valores es una herramienta para beneficio de la comunidad educativa	X	

GUÍA DE ANÁLISIS CONTEXTUAL E INSTITUCIONAL

I SECTOR COMUNIDAD

ÁREAS	INDICADORES
1.ÁREA GEOGRÁFICA	<p>1.1 Localización La Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina se encuentra en la región central Metropolitana de Guatemala en la zona 1. En la avenida del Ferrocarril, al terminar la conocida Empedrinada de la 24 calle. Lugares cercanos de ubicación están el Teatro Nacional y el Centro Comercial zona 4.</p> <p>1.2 Tamaño 60 metros de largo x 40 metros de fondo.</p> <p>1.3 Clima Templado.</p> <p>1.4 Suelo Asfalto</p> <p>1.5 Principales Accidentes No posee</p> <p>1.6 Recursos Naturales Flora (Ornato)</p>
2. ÁREA HISTÓRICA	<p>2.1 Sucesos Históricos Ubicación en la línea férrea utilizada antiguamente para transporte, y comercio.</p> <p>2.2 Lugares de Orgullo Nacional Al Norte se ubica el Teatro Nacional de Guatemala.</p>
3. ÁREA POLÍTICA	<p>3.1 Gobierno Local Alcalde Alvaro Arzú Irigoyen</p> <p>3.2 Organización Administrativa Alcaldía Auxiliar zona 1</p> <p>3.3 Organizaciones Políticas Municipalidad de Guatemala</p> <p>3.4 Organizaciones Civiles Apolíticas Centros Comerciales e Iglesias</p>

<p>4. ÁREA SOCIAL</p>	<p>4.1 Ocupación de los habitantes Comercio.</p> <p>4.2 Producción y Distribución de Productos Nacionales e Internacionales</p> <p>4.3 Agencias Educativas Escuela Guatemaltecos Somos</p> <p>4.4 Agencias Sociales de Salud y Otros La zona 1 cuenta con 1 hospital general, dispensarios municipales así como centros de salud.</p> <p>4.5 Vivienda (tipos) Hay variedad en el tipo de viviendas desde adobe que se usaba en años anteriores hasta block y concreto.</p> <p>4.6 Centros de Recreación Parque Infantil Recreativo, Centros Comerciales</p> <p>4.7 Transporte Transmetro, Transporte Público, Vehículos particulares</p> <p>4.8 Grupos Religiosos Católicos, Evangélicos, Testigos de Jehová y Mormones</p> <p>4.9 Composición Étnica Ladina</p>
------------------------------	---

<p>Carencias, deficiencias detectadas</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Áreas poco iluminadas para los transeúntes. ✓ Varias vías de tránsito vehicular y poca señalización.

II SECTOR DE LA INSTITUCIÓN

AREAS	INDICADORES
1. LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	<p>1.1 Ubicación (dirección) Escuela Oficial para Varones No. 27 República de Brasil jornada vespertina 3ª. Ave. "C" 24-24 Avenida del Ferrocarril zona 1</p> <p>1.2 Vías de Acceso Sobre la 25 calle de la zona 1 hacia la zona 4 Sobre la Avenida del Ferrocarril de zona 1 hacia el Trébol</p>
2. LOCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA	<p>2.1 Tipo de institución (estatal, privada, otras) Pública</p> <p>2.2 Región Metropolitana, Guatemala, Ciudad Capital</p> <p>2.3 Área Urbana</p> <p>2.4 Distrito Sector 01-01-20</p>
3. HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN	<p>3.1 Origen En agosto de 1940 el Señor Presidente de esa época Señor Jorge Ubico da por inaugurada la escuela junto con la Escuela República de Cuba. La escuela República de Brasil comienza a funcionar en la 40 calle zona 8 y luego es trasladada a donde está funcionando actualmente.</p> <p>3.2 Fundadores u organizadores La estructura de esta escuela fue inaugurada por el presidente Manuel Colom Argueta y construida por el ingeniero Manuel Muñoz en enero de 1975.</p> <p>3.3 Sucesos o épocas especiales Antiguamente la escuela era un establecimiento con sobrepoblación ya que estudiaban todos los niños que vivían alrededor de la escuela sobre la línea del tren. Hace unos cinco años a mas de 200 familias les dieron terrenos en la zona 12 Asentamiento La Arenera y se trasladaron para allá dejando la escuela sin niños. Poco a poco fue creciendo la población estudiantil pero también ha habido deserción debido a lo peligroso del sector y por ahora contamos en la jornada vespertina con una población de más o menos 140 alumnos aproximadamente.</p>

La infraestructura de esta escuela es de materiales muy antiguos y de mala calidad por lo que la escuela está muy deteriorada y tenemos que ir dándole mantenimiento y mejorar por partes su infraestructura para seguir trabajando y sacando adelante a más niños del sector de las zonas 8, 4, 1, etc.

4. EDIFICIO

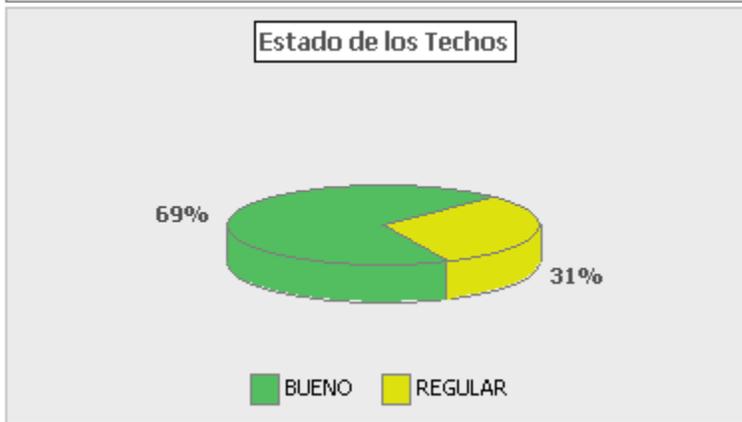
4.1 Área construida (aproximada)

Cant	Ancho	Largo	Área	Piso	Pared	Techo
1	3,78	9,15	34,59	BUENO	BUENO	BUENO
1	5,28	8,00	42,24	BUENO	BUENO	BUENO
1	5,30	7,96	42,19	BUENO	BUENO	BUENO
3	5,30	8,00	42,40	BUENO	BUENO	BUENO
5	5,50	6,90	37,95	BUENO	BUENO	BUENO
1	5,20	5,30	27,56	BUENO	BUENO	REGULAR
1	5,28	8,00	42,24	BUENO	BUENO	REGULAR
3	5,30	8,00	42,40	BUENO	BUENO	REGULAR
			311,57			

4.2 Área descubierta (aproximada)

Ambiente	Cant
AULA	16
BODEGA	2
COCINA	2
DIRECCION	4
GUARDIANIA	1
INSTALACIONES SANITARIAS	6
TOTAL	31

4.3 Estado de conservación



5. AMBIENTES Y EQUIPAMIENTO

5.1 Salones específicos

Ambiente	Cant
AULA	16
BODEGA	2

COCINA	2
DIRECCION	4
GUARDIANIA	1
INSTALACIONES SANITARIAS	6
TOTAL	31

5.2 Mobiliario

	REGULAR	MALO
BIPERSONALES		8
CATEDRAS PARA MAESTROS		11
PIZARRONES DE MARCADOR		11
PIZARRONES DE YESO		2
PUPITRES	117	254
SILLAS PARA ALUMNOS		8
SILLAS PARA MAESTROS		11

5.3 Equipamiento

	BUENO	MALO
EQUIPO DE AMPLIFICACION		1
ESTUFA DE GAS INDUSTRIAL	1	
IMPRESORA		11

Carencias, deficiencias detectadas

- ✓ Poca amplitud en el área de sanitarios del alumnado
- ✓ Inexistencia de Biblioteca escolar y salón de cocina
- ✓ Equipo de sonido en mal estado.
- ✓ Muebles para docentes en mal estado.

II SECTOR DE FINANZAS

AREAS	INDICADORES								
1. FUENTES DE FINANCIAMIENTO	1.1 Presupuesto de la Nación								
2. COSTOS	<p>2.1 Salarios El Ministerio de Educación es el encargado de salarios a personal docente, administrativo y operativo.</p> <p>2.2 Materias y suministros El fondo de gratuidad es el que se utiliza para la adquisición de material, suministros, reparaciones, construcciones y mantenimiento que la escuela necesite.</p> <p>2.3 Servicios generales (electricidad, teléfono, agua) El Ministerio de Educación es el encargado de los pagos de servicios generales a través de la Dirección Departamental Guatemala-Norte</p>								
3. CONTROL DE FINANZAS	<p>3.1 Disponibilidad de fondos</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Fondo de Gratuidad</td> <td style="text-align: right;">Q 2,700.00</td> </tr> <tr> <td>Útiles escolares</td> <td style="text-align: right;">Q 4,275.45</td> </tr> <tr> <td>Alimentación Escolar</td> <td style="text-align: right;">Q 13,500.00</td> </tr> <tr> <td>Valija Didáctica</td> <td style="text-align: right;">Q 1,100.00</td> </tr> </table> <p>3.2 Manejo de libros contables Libro de Comisión de Finanzas, Inventario.</p>	Fondo de Gratuidad	Q 2,700.00	Útiles escolares	Q 4,275.45	Alimentación Escolar	Q 13,500.00	Valija Didáctica	Q 1,100.00
Fondo de Gratuidad	Q 2,700.00								
Útiles escolares	Q 4,275.45								
Alimentación Escolar	Q 13,500.00								
Valija Didáctica	Q 1,100.00								

Carencias, deficiencias detectadas

- ✓ Poca asignación económica para la escuela.
- ✓ Debilidad en el presupuesto y ejecución del mismo.

III RECURSOS HUMANOS

AREAS	INDICADORES
<p>1. PERSONAL OPERATIVO</p>	<p>1.1 Total de laborantes</p> <p>4 Docentes</p> <p>1.2 Total de laborantes fijos e interinos</p> <p>3 plazas presupuestadas bajo el renglón 011</p> <p>1 plazas por contrato bajo el renglón 022</p> <p>1.3 Antigüedad del personal</p> <p>2 docentes tienen 12 años de laborar en el establecimiento</p> <p>1 docente tiene 6 años</p> <p>1 docente 1 año.</p> <p>1. 4 Tipos de laborantes (profesional técnico)</p> <p>Maestros de Educación Primaria, Profesores de Enseñanza Media en Pedagogía</p> <p>1.5 Asistencia del personal</p> <p>Por medio de libro de asistencia</p> <p>1.6 Residencia del personal</p> <p>El personal operativo de la escuela vive dentro del perímetro del departamento de Guatemala.</p> <p>1.7 Horarios</p> <p>El horario del personal operativo es de de 13:00 a 18:00 hrs.</p>
<p>2. PERSONAL ADMINISTRATIVO</p>	<p>2.1 Total de laborantes</p> <p>1 Directora</p> <p>2.2 Total de laborantes fijos e interinos</p>

	<p>1 plaza presupuestada bajo el renglón 011</p> <p>2.3 Antigüedad del personal</p> <p>1 año</p> <p>2. 4 Tipos de laborantes (profesional técnico)</p> <p>Maestra de Educación Primaria Urbana, PEM en Pedagogía</p> <p>2.5 Asistencia del personal</p> <p>Por medio de libro de asistencia</p> <p>2.6 Residencia del personal</p> <p>El personal administrativo de la escuela vive dentro del perímetro del departamento de Guatemala.</p> <p>2.7 Horarios</p> <p>El horario del personal administrativo es de de 13:00 a 18:00 hrs.</p>
<p>3. PERSONAL DE SERVICIO</p>	<p>3.1 Total de laborantes</p> <p>1 conserje</p> <p>3.2 Total de laborantes fijos e interinos</p> <p>1 plaza presupuestada bajo el renglón 011</p> <p>3.3 Antigüedad del personal</p> <p>5 años</p> <p>3. 4 Tipos de laborantes (profesional técnico)</p> <p>Educación Primaria</p> <p>3.5 Asistencia del personal</p> <p>Por medio de libro de asistencia</p> <p>3.6 Residencia del personal</p> <p>El personal operativo de la escuela vive dentro del perímetro</p>

	<p>del departamento de Guatemala.</p> <p>3.7 Horarios</p> <p>El horario del personal operativo es de de 13:00 a 18:00 hrs.</p>
<p>4. USUARIOS</p>	<p>4.1 Cantidad de usuarios 131 alumnos</p> <p>4.2 Comportamiento anual de los usuarios Debido a que se ven obligados a trabajar desde temprana edad tienden a abandonar sus estudios primarios.</p> <p>4.3 Clasificación de usuarios por sexo</p> <p>49 alumnas</p> <p>82 alumnos</p> <p>4.4 Edad</p> <p>La edad de los alumnos se encuentra en un rango de 6 a 16 años de edad.</p> <p>4.5 Procedencia</p> <p>La mayoría del alumnado corresponde a hijos de personas trabajadoras del Mercado La Terminal</p> <p>4.6 Situación socioeconómica</p> <p>La situación socioeconómica de la población estudiantil es de pobreza.</p>

<p>Carencias, deficiencias detectadas</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa población estudiantil ✓ Ausencia de práctica de valores por parte del alumnado. ✓ Marginación a la población estudiantil.

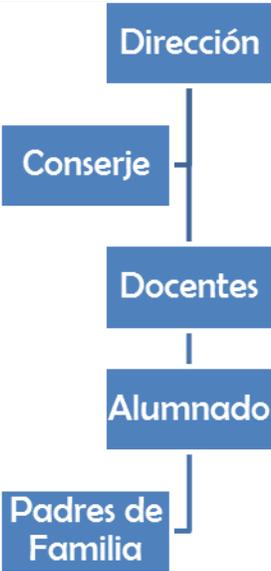
IV SECTOR CURRICULUM

ÁREAS	INDICADORES
1. PLAN DE ESTUDIOS / SERVICIOS	<p>1.1 Nivel que atiende Nivel de Educación Primaria</p> <p>1.2 Áreas que cubre Área Educativa</p> <p>1.3 Programas especiales Actividades Extracurriculares apoyadas por el Ministerio de Educación</p>
2. HORARIO INSTITUCIONAL	<p>2.1 Tipo de horario (flexible, rígido, variado, uniforme) Uniforme de 13:00 a 18:00 hrs.</p> <p>2.2 Horas de atención para los usuarios 30 minutos durante el receso</p> <p>2.3 Horas dedicadas a las actividades normales 3 horas con 30 minutos diarias</p> <p>2.4 Horas dedicadas a actividades especiales 1 hora diaria</p> <p>2.5 Tipo de jornada Jornada Vespertina</p>
3. MATERIAL DIDÁCTICO	<p>3.1 Número de docentes que confeccionan su material Cada docente elabora su material didáctico para su grado</p> <p>3.2 Número de docentes que utilizan textos 4 docentes</p> <p>3.3 Tipos de textos que se utilizan Textos donados por el Ministerio de Educación</p>
4. MÉTODOS Y TÉCNICAS / PROCEDIMIENTOS	<p>4.1 Metodología utilizada por los docentes Cada docente utiliza su propia metodología siempre basándose en los requerimientos del CNB.</p>

	<p>4.2 Frecuencia de visitas o excursiones con los alumnos</p> <p>2 excursiones al año debidamente autorizadas por la Supervisión Educativa</p> <p>4.3 Planeamiento</p> <p>Plan anual y plan bimestral</p> <p>4.4 Capacitación</p> <p>Capacitaciones asignadas por el Ministerio de Educación</p> <p>4.5 Inscripciones o membresía</p> <p>Las inscripciones se realizan del 2 de enero al 31 de marzo según calendario oficial.</p> <p>4.6 Contratación e inducción de personal</p> <p>Las contrataciones las realiza únicamente la Dirección de Recursos Humano –DIREH- del Ministerio de Educación</p>
<p>5. EVALUACIÓN</p>	<p>5.1 Criterios utilizados para evaluar en general</p> <p>Se utiliza el proceso enseñanza, aprendizaje, evaluación E-A-E según CNB actualizado</p> <p>5.2 Tipos de evaluación</p> <p>La evaluación es bimestral</p> <p>5.3 Características de los criterios de evaluación</p> <p>Las asignaturas se aprueban con 60 puntos.</p> <p>Los exámenes bimestrales están valorados con 30 puntos y se acumula 70 puntos de zona.</p>

Carencias, deficiencias detectadas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inexistencia de laboratorio de Computación. ✓ Computadora en mal estado en dirección. ✓ Inexistencia de tecnología actual para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje

V SECTOR ADMINISTRATIVO

ÁREAS	INDICADORES
1. PLANEAMIENTO	<p>1.1 Tipos de planes (corto, mediano, largo plazo) A mediano plazo (bimestrales)</p> <p>A largo plazo (anual)</p> <p>1.2 Elementos de los planes Competencia, Contenido Declarativo, Contenido Procedimental, Contenido Actitudinal, Actividades, Evaluación e Indicador de Logro.</p> <p>1.3 Forma de implementar planes Existe Libertad de cátedra.</p> <p>1.4 Base de los planes (políticas, estrategias, objetivos o actividades) En base al Currículum Nacional Base (CNB).</p> <p>1.4 Planes de contingencia</p>
2. ORGANIZACIÓN	 <pre> graph TD D[Dirección] --- C[Conserje] D --- Doc[Docentes] Doc --- Al[Alumnado] Al --- PF[Padres de Familia] </pre>
3. COORDINACIÓN	<p>3.1 Existencia o no de informativos internos La directora programa reuniones constantes para brindarles información a los docentes.</p>

	<p>3.2 Existencia o no de carteleras Hay una cartelera informativo en la entrada principal de la escuela donde se coloca información para toda la comunidad educativa.</p> <p>3.3 Formularios para las comunicaciones escritas La Directora tiene formatos específicos para brindarles información por escrito al personal operativo y de servicio.</p> <p>3.4 Tipos de comunicación La comunicación es verbal y escrita (Circulares).</p> <p>Periodicidad de reuniones técnicas de personal Según el cronograma de actividades se programan las reuniones mensual o bimestralmente, una al mes aproximadamente.</p>
4. CONTROL	<p>4.1 Normas de control Son tomadas de acuerdo a las normas y reglamentos del Ministerio de Educación.</p> <p>4.2 Registros de asistencia Se utiliza el libro de asistencia para control del personal autorizado por la supervisión educativa.</p> <p>4.3 Evaluación del personal El personal docente es evaluado por el Ministerio de Educación.</p> <p>4.4 Inventario de actividades realizada La directora toma nota de todas las actividades realizadas en la escuela.</p> <p>4.4 Actualización de inventario físicos de la institución La Directora es la encargada de mantener el libro de inventario al día.</p> <p>4.5 Elaboración de expedientes administrativos Cada docente es encargado de los expedientes de sus alumnos asimismo de la papelería que se entrega a fin de año.</p>

<p>5. SUPERVISIÓN</p>	<p>5.1 Mecanismos de supervisión La supervisión educativa sector 01-01-20 se encarga de responder a las necesidades de la comunidad educativa.</p> <p>5.2 Periodicidad de supervisiones La supervisora programa en su cronograma de actividades reuniones de trabajo con todos los establecimientos del sector.</p> <p>5.3 Personal encargado de la supervisión Licenciada Norma Aracely Palomo de Díaz Supervisora Educativa Distrito 01-01-20</p> <p>5.4 Tipo de supervisión Democrática</p> <p>5.5 Instrumentos de supervisión Formatos específicos de control de documentación y actividades escolares.</p>
<p>Carencias, deficiencias detectadas</p>	
<p>✓ Falta de proceso de planificación a corto mediano y largo plazo.</p>	

VI SECTOR DE RELACIONES

ÁREAS	INDICADORES
1. INSTITUCIÓN – USUARIOS	<p>1. 1 Estado/forma de atención a los usuarios La atención a la población estudiantil, docentes y público en general es de forma personal.</p> <p>1.3 Intercambios deportivos Se realizan campeonatos deportivos entre los grados y en algunas ocasiones se invita a ex alumnos a participar.</p> <p>1.4 Actividades sociales (fiestas, ferias) Se organizan actividades culturales, kermess, excursiones.</p> <p>1. 5 Actividades culturales (concursos exposiciones) Cada primer lunes del mes se realiza en conjunto con la comisión de cultura acto cívico así como las actividades de independencia.</p> <p>1.6 Actividades académicas (seminarios, conferencias, capacitaciones) Los alumnos de 6º. Primaria realizan conferencias de un tema específico, para sus demás compañeros.</p>
2. INSTITUCIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES	<p>2.1 Cooperación La escuela tiene amplia comunicación y apoyo en las necesidades y mejoras del edificio compartido con las otras jornadas.</p>
3. INSTITUCIÓN CON LA COMUNIDAD	<p>3.1 Con agencias locales y nacionales (municipales y otros) La escuela cuenta con el apoyo de la Alcaldía Auxiliar de la zona 1 y la Embajada de Brasil.</p> <p>3.2 Proyección La proyección de la escuela es darse a conocer en el sector, dando a conocer el perfil de egreso de los alumnos y así aumentar la población escolar.</p>

Carencias, deficiencias detectadas

- ✓ Falta de actividades que integre al personal como un equipo de trabajo.
- ✓ Falta de identidad y pertenencia
- ✓ Falta de participación en actividades culturales.

VII SECTOR FILOSÓFICO

ÁREAS	INDICADORES
1. FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIÓN	1.1 Principios filosóficos No posee 1.2 Visión No posee 1.5 Misión No posee
2. POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN	No posee
3. ASPECTOS LEGALES	3.1 Personería jurídica Como representante legal se encuentra la Directora Alejandra Orozco de Interiano. 3.2 Marco legal que abarca a la institución (leyes generales, acuerdos, reglamentos, otros) La escuela se encuentra debidamente autorizada según Acuerdo Ministerial No.35 de fecha 20 de agosto de 1940 y el plan de estudios según Acuerdo Ministerial No. 35 de fecha 13 de enero de 2005 3.3 Reglamentos internos Reglamentos de Evaluación y Reglamento de Disciplina

Carencias, deficiencias detectadas

- ✓ Ausencia de principios filosóficos, visión y misión.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO –EPS-

ENCUESTA

Instrucciones: Lee con atención cada pregunta, luego selecciona una de las opciones que se te presentan.

1. ¿Cumples con tus tareas de casa y de la escuela?
Si No A Veces
2. ¿Quién es el principal responsable de inculcar valores?
Padres de Familia Maestros Gobierno
3. ¿Consideras que eres una persona Puntual?
Si No
4. ¿Eres colaborador en casa y en la escuela?
Si No
5. ¿Has copiado o hecho trampa en algún examen?
Si No
6. ¿Has mentido alguna vez?
Si No
7. ¿Consideras que la actitud de Robin Hood de “robar a los ricos para darles a los pobres” es correcta?
Si No
8. ¿Has ayudado a alguien sin que te lo pida?
Si No
9. ¿Escuchas con atención la opinión de los demás, sin interrumpir?
Si No
10. ¿Guardas los secretos que te han confiado?
Si No

¡Gracias por tu colaboración!

TEST
LISTA DE VALORES (PARTE 1)
Como principio-guía en mi vida, este Valor es:

OPUESTO A MIS VALORES	NADA IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE	DE SUMA IMPORTANCIA
1	2	3	4	5

Lea los valores y elija el que sea más importante para usted, según la numeración indicada anteriormente. Elija el valor que sea más opuesto a sus valores y evalúe como 1.

1. () AMISTAD (amigos cercanos que me apoyen).
2. () TOLERANCIA (aceptación de las circunstancias).
3. () SOLIDARIDAD (apoyo y colaboración)
4. () RESPONSABLE (cumplidor de mis deberes y obligaciones).
5. () RESPETO (autocontrol)
6. () HONESTO (genuino, sincero).
7. () HONRADEZ (fiable).
8. () GENEROSIDAD (compartir sin esperar recompensas)
9. () LEALTAD (digno de confianza).
10. () PUNTUALIDAD (cumplir a cabalidad).

TEST ASÍ SOY (PARTE 2)

A cada afirmación se le ofrecen dos posibles respuestas, elija la que más lo convence. Soy una persona que:

1.- Creo que tiene gran importancia en mi trabajo la fidelidad a la Institución en la que me laboro, y a mis compañeros.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

2.- Expreso mis sentimientos y pensamientos con honestidad y espero lo mismo de los demás.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

3.- Considero de gran importancia la valoración de las personas por lo que son, más que por lo que hacen.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

4.- Soy muy disciplinado en el trabajo que realizo.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

5.- Trato a todas las personas con respeto y cortesía, esperando lo mismo de ellas.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

6.- Valoro mucho el trabajo en equipo para tener un buen desarrollo profesional.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

7.- Presto mucha atención al respeto y a los derechos de las demás personas.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

8.- Siempre he tenido una gran inclinación y vocación hacia el mundo de la enseñanza.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

9.- Me gusta fomentar un ambiente de exploración de nuevos conocimientos mediante un clima de observación, aprendizaje y estudio.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

10.- Expreso mis pensamientos y sentimientos de modo directo y objetivo.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

11.- Me preocupo de las condiciones de injusticia que se dan en la sociedad.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

12.- Tengo iniciativa propia a la hora de actuar y responsabilizarme.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

13.- Creo que es muy importante motivar a los alumnos a que realicen sus estudios para que puedan desarrollar sus propias capacidades.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

14.- Siempre he visto las diferencias entre las personas como una gran riqueza.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

15.- Creo que es muy importante tener mis propias aportaciones en mi campo de trabajo. 1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

16.- Valoro mucho una buena planificación para poder ser más eficaz en el trabajo que desarrollo.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

17.- Entiendo que la evaluación de mi trabajo es importante para mejorar la calidad del mismo.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

18.- Siento la necesidad de trabajar en equipo como medio de mejorar la calidad del trabajo.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

19.- Intento desarrollar hábitos y destrezas apropiados para mi trabajo.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

20.- Valoro mucho trabajar en una Institución en la que haya coherencia entre valores y comportamientos.

1.- De acuerdo.

2.- En desacuerdo.

A NEVOS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 1 de junio de 2015

Licenciada
Norma Aracely Palomo de Díaz
Supervisión Educativa Distrito 01-01-20
Presente.

Estimada Licda. Palomo

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al (la) estudiante Heidy Yohana Estrada Avendaño carné No. 200617119 En la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Guillermo Arnoldo Gaytan Monterroso
Director, Departamento de Extensión



meog/gagm.

Recibido
Guatemala
4/6/2015
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Supervisión
01-01-20
Extensión
Municipio de Guatemala

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85370



Oficio 093-A-2015
NP/mh

-----PERVISIÓN EDUCATIVA-----Guatemala, 11 de junio de 2015.

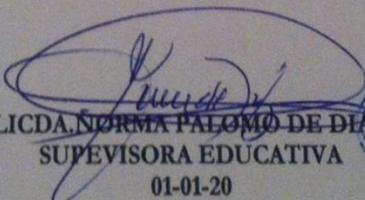
Licenciado
Guillermo Arnoldo Gaytán Monterroso
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Por medio de la presente me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus diferentes actividades diarias.

El objeto de la misma es informarle que la estudiante HEIDY YOHANA ESTRADA AVENDAÑO quien se identifica con carné No. 200617119 fue aceptada en esta Supervisión Educativa para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.

Sin otro en particular me suscribo de usted,

Atentamente,


LICDA. NORMA PALOMO DE DÍAZ
SUPERVISORA EDUCATIVA
01-01-20



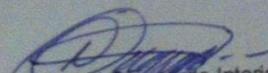
Cc/
DDEGN
SUPERVISION EDUCATIVA

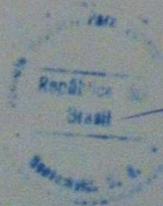
LA INFRASCRITA DIRECTORA DE LA ESCUELA OFICIAL URBANA DE VARONES NÚMERO VEINTISIETE REPÚBLICA DE BRASIL, JORNADA VESPERTINA CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA, EL LIBRO DE ACTAS NUMERO SIETE DEL AÑO DOS MIL QUINCE, EN DONDE A FOLIOS NÚMERO 374,375 APARACE EL ACTA NÚMERO QUINCE GUIÓN DOS MIL QUINCE, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

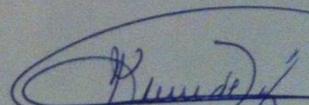
Acta No 15- 2015

En la ciudad de Guatemala siendo las catorce horas en punto, del día veintiocho octubre del año dos mil quince , reunidos en las instalaciones que ocupa la Escuela Oficial Urbana para Varones número veintisiete República de Brasil jornada vespertina, ubicada en la tercera avenida "C" veinticuatro guión veinticuatro zona uno municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala, la directora Profesora Alejandra Orozco de Interiano y el personal docente para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** La infrascrita directora Alejandra Orozco de Interiano, recibe de la estudiante epesista Heidy Yohana Estrada Avendaño de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Módulo de Valores correspondiente al Examen Profesional Supervisado realizado para beneficio de la escuela. **SEGUNDO:** La Directora en presencia de las profesoras y profesor informa sobre la culminación de Ejercicio Profesional Supervisado de la estudiante epesista Heidy Yohana Estrada Avendaño, mostrándoles el producto del proyecto realizado. **TERCERO:** 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 de conformidad quienes intervenimos Damos Fe.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA ESCUELA OFICIAL URBANA DE VARONES NÚMERO VEINTISIETE REPÚBLICA DE BRASIL, JORNADA VESPERTINA, MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA A LOS VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL QUINCE.


Alejandra Orozco de Interiano
Directora del Establecimiento




Vo.Bo. Norma Aracely Palomo Franco de Orosco
Supervisora Educativa 01 - 01 - 20



