

Mirian Janett de León Tactic

Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para
mujeres “ADULAM”

Asesor: Licenciada Brenda Elizabeth Borges Amado



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía

Guatemala, junio de 2018

Este informe fue presentado por la autora, como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Derechos Humanos.

Índice

Contenido	Página
Introducción	i
CAPITULO I: Diagnóstico	
1.1 Contexto	1
1.1.1 Contexto geográfico	1
1.1.1.1 Tamaño	1
1.1.1.2 Clima	1
1.1.1.3 Recursos naturales	1
1.1.1.4 Vías de comunicación	2
1.1.2 Contexto social	2
1.1.3 Contexto histórico	3
1.1.4 Contexto económico	3
1.1.5 Contexto político	4
1.1.5.1 Político comunitario	5
1.1.6 Contexto filosófico	5
1.1.7 Contexto competitividad	5
1.1.8 Contexto cultural	5
1.1.9 Contexto educativo	5
1.2 Datos Generales de la Institución	6
1.2.1 Nombre de la institución	6
1.2.2 Localización Geográfica	6
1.2.3 Autoridad o representante responsable	6
1.2.4 Visión	6
1.2.5 Misión	7

1.2.6	Objetivos	7
1.2.6.1	General	7
1.2.6.2	Específico	7
1.2.7	Valores	7
1.2.8	Estructura Organizacional	8
1.2.8.1	Dirección	8
1.2.8.2	Sub-Dirección	8
1.2.8.3	Secretaría	8
1.2.8.4	Tesorería	9
1.2.8.5	Vocales	9
1.2.8.6	Dirección	9
1.2.8.7	Organigrama	10
1.2.9	Servicios que presta la institución	11
1.2.10	Cuidados Psicológicos	11
1.2.11	Requisitos para ingresar a la Institución	11
1.2.12	Otros procesos que realiza	11
1.2.13	Participación total de la comunidad	11
1.2.14	Unidad de Organización	11
1.2.15	Auto sostenibilidad	12
1.2.16	El apoyo mutuo	12
1.2.17	Enfoque Global	12
1.2.18	Desarrollo Histórico	12
1.2.19	Los usuarios	12

1.2.20 Estadísticas anuales	12
1.2.21 Las familias	13
1.2.22 Condiciones contractuales	13
1.2.23 Tipos de usuario	13
1.2.24 Situación socioeconómica	13
1.2.25 Movilidad de los usuarios	13
1.2.26 Infraestructura	14
1.2.27 Locales para la administración	14
1.2.28 Locales para la estancia y trabajo	14
1.2.29 Instalaciones para realizar las tareas institucionales	14
1.2.30 Área de descanso	14
1.2.31 Áreas de recreación	14
1.2.32 Local de uso especializado	15
1.2.33 Área de eventos generales	15
1.2.34 El Confort acústico	15
1.2.35 El confort térmico	15
1.2.36 El confort visual	15
1.2.37 Espacios de carácter higiénico	15
1.2.38 Los servicios básicos	15
1.2.39 Área de primeros auxilios	16
1.2.40 Política de mantenimiento	16
1.2.41 Área para ampliaciones	16
1.2.42 Área de espera personal	16
1.2.43 Área vehicular	16

1.2.44 Proyección social	16
1.2.45 Programas de apoyo a instituciones especiales	17
1.2.46 Trabajo de voluntariado	17
1.2.47 Acciones de solidaridad con la comunidad	17
1.2.48 Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familiares	17
1.2.49 Cooperación con instituciones de asistencia social	17
1.2.50 Participación en acciones de beneficio social comunitario	17
1.2.51 Participación en la prevención y asistencia en emergencia	18
1.2.52 Fomento cultural	18
1.2.53 Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos	18
1.2.54 Finanzas	18
1.2.55 Existencia de patrocinadores	18
1.2.56 Venta de bienes y servicios	18
1.2.57 Política salarial	19
1.2.58 Cumplimiento con prestaciones de ley	19
1.2.59 Flujo de pagos por operación institucional	19
1.2.60 Cartera de cuentas por cobrar y pagar	19
1.2.61 Revisión de imprevistos	19
1.2.62 Acceso a créditos	19
1.2.63 Presupuestos generales y específicos	20
1.2.64 Política laboral	20
1.2.65 Perfiles para los puestos o cargos de la institución	20
1.2.66 Proceso de inducción del personal	20

1.2.67	Procesos de capacitación continua del personal	20
1.2.68	Mecanismos para el crecimiento profesional	21
1.2.69	Administración	21
1.2.70	Planeación	21
1.2.71	Programación	21
1.2.72	Dirección	21
1.2.73	Control	21
1.2.74	Evaluación	22
1.2.75	Mecanismos de comunicación y divulgación	22
1.2.76	Manuales de procedimientos	22
1.2.77	Manuales de puestos y funciones	22
1.2.78	Legislación concerniente a la institución	22
1.2.79	Condiciones éticas	23
1.2.80	El ambiente institucional	23
1.2.81	Liderazgo	23
1.2.82	Coherencia de mando	23
1.2.83	Toma de decisiones	23
1.2.84	Estilo de la dirección	23
1.2.85	Claridad de disposiciones y procedimientos	24
1.2.86	Trabajo en equipo	24
1.2.87	Compromiso	24
1.2.88	El sentido de pertenencia	24
1.2.89	Satisfacción laboral	25

1.2.90	Posibilidades de desarrollo	25
1.2.91	Motivación	25
1.2.92	Reconocimiento	25
1.2.93	Tratamiento de conflictos	26
1.2.94	La cooperativa	26
1.2.95	La cultura de dialogo	26
1.2.96	Otros aspectos	26
1.2.97	Tecnología	26
1.3	Lista de Carencias	27
1.4	Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción	27
1.5	selección del problema y su respectiva hipótesis acción	30
1.6	Descripción opcional por indicadores del problema	31
1.6.1	Priorización o selección Justificación	34

CAPITULO II: Fundamentación Teórica

2.1	Los Valores Morales	35
2.1.1	La clasificación más extendida es la siguiente	36
2.1.2	¿Para qué sirven los valores?	36
2.1.3	La Honestidad	36
2.1.4	La deshonestidad	37
2.1.5	La tolerancia	37
2.1.6	La intolerancia	38
2.1.7	La libertad	38
2.1.8	La esclavitud	38
2.1.9	El agradecimiento	39
2.1.10	La ingratitud	39

2.1.11 La solidaridad	40
2.1.12 La bondad	40
2.1.13 La justicia	41
2.1.14 La injusticia	41
2.1.15 La responsabilidad	42
2.1.16 La irresponsabilidad	42
2.1.17 La lealtad	43
2.1.18 La deslealtad	43
2.1.19 El respeto	43
2.1.20 La fortaleza	44
2.1.21 La generosidad	44
2.1.22 La avaricia	45
2.1.23 La perseverancia	46
2.1.24 La humildad	46
2.1.25 La prudencia	47
2.1.26 La imprudencia	47
2.1.27 La paz	48
2.1.28 La violencia	48
2.2 Leyes y decretos que amparan los principios y valores	49
2.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala	49
2.2.2 Ley de Educación Nacional	49
2.2.3 Decreto Número 42-2001 Ley De Desarrollo Social	52
CAPITULO III: Plan de acción o intervención	
3.1 Problema	54
3.2 Hipótesis-acción	54

3.3	Problema seleccionado	54
3.4	Ubicación	54
3.5	Gerente / ejecutor de la intervención	54
3.6	Unidad ejecutora	54
3.7	Descripción de la intervención	55
3.8	Justificación de la intervención	55
3.9	Objetivos	55
	3.9.1 Objetivo General	55
	3.9.2 Específicos	55
3.10	Actividades	56
3.11	Cronograma	56
3.12	Tiempo de realización	57
3.13	Recursos	57
3.14	Presupuesto	57
3.15	Evaluación	57
CAPITULO IV: Proceso de ejecución y sistematización de la intervención		
4.1	Descripción de las actividades realizadas	61
4.2	Producto, logros y evidencias	62
4.3	Evidencias fotográficas	91
4.4	Sistematización de la experiencia	101
CAPITULO V: Evaluación del proceso		
5.1	Capítulo I, diagnóstico	106
5.2	Capítulo II, fundamentación teórica	106
5.3	Capítulo III, plan de acción	106
5.4	Capítulo IV, ejecución y sistematización de la intervención	106

5.5 Informe final EPS	106
CAPITULO VI: voluntariado	
6.1 Plan voluntariado	107
6.2 Nombre de la institución	107
6.3 Ubicación	107
6.4 Justificación	108
6.5 Objetivos	108
6.5.1 General	108
6.5.2 Especifico	108
6.6 Metas	108
6.7 Beneficios	108
6.8 Actividades	109
6.9 Cronogramas de actividades	109
6.10 Técnicas	110
6.11 Responsables	110
6.12 Presupuesto	111
6.13 Evaluación	112
6.14 Sistematización de la experiencia	113
Conclusiones	135
Recomendaciones	136
Bibliografía	137
Apéndice	140
Anexos	163

Introducción

El presente informe busca exponer el trabajo y los conocimientos adquiridos mediante el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado.

De tal forma que, se tiene como objetivo implementar un módulo de principios y valores para orientar la conducta de las mujeres internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción (ADULAM).

Ejercicio Profesional Supervisado consta de 6 capítulos que a continuación se desglosan:

Capítulo I Diagnostico

El cual permite hacer un estudio a la institución empezando con una autorización escrita por parte de las autoridades respectivas y así dar inicio a la investigación correspondiente en cuanto a: nombre, localización geográfica, tipo de comunidad y autoridad.

Y para efectos también se hizo referencia a dos grandes aspectos el contexto en la parte geográfica, social, histórica, económica, política, filosófica y competitividad.

Institucional: Identidad, desarrollo, usuarios, infraestructura, proyección social, finanzas, política laboral, administración, ambiente institucional y otros aspectos.

También fue necesario identificar las carencias o fallas que se encontraron en los diversos aspectos evaluados lo cual permitió hacer la problematización para luego finalizar con el análisis de viabilidad y factibilidad.

Capítulo II Fundamentación Teórica

Se hace referencia al tema principal sobre los principios y valores como por ejemplo que son los valores, para que sirven los valores, cuanto eres y cuanto vales, la honestidad, la tolerancia, la libertad, el agradecimiento, la solidaridad etc.

Así como también la base legal que se asocian con dicho tema.

Capítulo III Plan Acción

En este capítulo se definen todos los elementos necesarios para llegar a la intervención sugerida de la hipótesis acción seleccionada para ello fue necesario abarcar con la identificación, título del proyecto, hipótesis acción, ubicación, justificación, objetivos, metas, beneficiarios, actividades, técnicas metodológicas, tiempo, responsables, presupuesto y evaluación.

Capítulo IV Ejecución y sistematización de la intervención

Se procede a realizar la intervención para recopilar información necesaria de la institución, para lo cual fue necesario hacer una hoja de control de actividades sobre los principios y valores.

Capítulo V Evaluación del proceso

Proceso que se realiza paralelamente a las diversas etapas del Ejercicio Profesional Supervisado.

Capítulo VI El voluntariado

Beneficio social realizado en el Centro de Atención para el Adulto Mayor “Mis Años Dorados” en San Lucas Sacatepéquez encontrando que el adulto requiere de cuidados especiales y atenciones básicas.

Capítulo I

Diagnóstico

1.1 Contexto

1.1.1 Contexto geográfico

Hernández (2006) indica que la institución está ubicada en la Cero Avenida “A” con el numeral nueve guion cero tres, de la zona nueve (0 Avenida “A”9-03, Zona 9), de la ciudad capital de Guatemala, departamento de Guatemala, al Norte con la Zona 5, al Oriente Zona 10, al Poniente zona 8 y al Sur con Zona 13 de la ciudad capital de Guatemala.

1.1.1.1 Tamaño

Adulam cuenta con un tamaño de 10 metros de frente por 20 metros de largo.

1.1.1.2 Clima

Melgar (2003) refiere que el clima de Guatemala está influenciado por su posición geográfica dentro de la zona tropical del hemisferio norte y su amplia diversidad altitudinal que va desde el nivel del mar hasta 4,220 metros sobre el nivel del mar. Las variaciones de altitud crean ambientes diversos, existiendo actual mente cerca de 360 microclimas. Básicamente existen dos estaciones climáticas: estación seca que dura de noviembre a abril, y estación lluviosa que dura aproximadamente de mayo a octubre. Las temperaturas medias a nivel del mar se han definido en 27°C para el Océano Pacífico y 28,2°C para el Océano Atlántico.

1.1.1.3 Recursos naturales

En referencia a la institución se tiene como recurso natural un patio de tierra rustica en el cual se encuentra sembrada una ceiba que

da oxígeno natural a la institución y en su alrededor en algunas partes del suelo tiene sembradillo de grama así, como también un pequeño jardín con diferentes tipos y tamaños de plantas naturales.

1.1.1.4 Vías de comunicación

Constantino (2016), indica que para llegar a la Institución se puede hacer por medio de transporte colectivo dentro de la ciudad de Guatemala, a través de la zona 8, avenida la Castellana o a través de la zona 9 de la ciudad de Guatemala por la Calle Montufar. Al Norte limita con el Parque de La Industria sobre la 8ª calle de la zona 9; al Sur con el Boulevard “Liberación”; al Este con la 6ª avenida; y al Oeste, está limitado por la Avenida “La Castellana”. De acuerdo a lo que indica la Municipalidad de Guatemala la Zona 09 se ubica en el Distrito 9, que abarca tres zonas de la ciudad (4, 9 y 10) con una Alcaldía Auxiliar.

1.1.2 Contexto social

Díaz (2012), expone que Guatemala tiene una estructura social muy jerárquica, con una reducida élite social y clase media incipiente, ambas de carácter urbano, así como la baja movilidad educativa y ocupacional, que determinan las oportunidades de desarrollo de los diferentes grupos sociales. Muchos son las personas que emigran desde el interior del país, con el fin de obtener recursos económicos para su familia. La situación económica, la pobreza, estima que a élite social del país, conformada por la clase dominante, es reducida y constituye solo un 5% de la población. Mientras que la clase media es incipiente en el país y representa solo un 9.2% lo que indica que casi 1 de cada 10 guatemaltecos es miembro de esta clase social.

1.1.3 Contexto histórico

Sin embargo ADULAM se originó a través de gestiones por parte de un grupo organizado de habitantes de la comunidad, esta institución de restauración para mujeres vulnerables de adicciones como lo es el alcoholismo y la drogadicción en la ciudad de Guatemala han dado inicio por primera vez en año 2001 en el municipio de Mixco del departamento de Guatemala por decisión de un grupo de personas organizado empezando con el nombramiento de un Director, quien introdujo todos los servicios básicos y necesarios para proveer la salubridad a la población con diferentes tipos de adicciones, las instalaciones fueron alquiladas, equipadas y subsidiadas para dar inicio al proyecto.

1.1.4 Contexto económico

Hernández (2016) también hace referencia que en Guatemala, las clases sociales están representadas por el nivel económico, caracterizadas desde los de mejor posición económica de clase alta hasta los más pobres de clase baja.

La zona 9 de la ciudad capital de Guatemala es un área de edificios comerciales de mediana altura dedicados a las finanzas y los negocios que abarca las zona 4, 5, 9, 10, 11, 13, 14 y 15; los principales edificios se ubican en las cercanías de las principales avenidas y boulevares, en este sector trabaja cerca del 45% de los habitantes de la ciudad y se ubican también las embajadas de los diversos países con los que Guatemala mantiene relaciones diplomáticas. Pero (Díaz, 2012) opina que la clase trabajadora, llamada clase baja en el enfoque funcionalista, constituye la amplia base de la pirámide social guatemalteca, que la fracción de clase "trabajadores calificados" es minoritaria en la conformación de la clase trabajadora y representa la cuarta parte de ella, lo que equivale al 19.3% de la población. Este bloque social está

integrado en su mayoría por artesanos y obreros con algún grado de calificación, comprende poco más de cuatro quintas partes de la población, es decir el 85.9%.

1.1.5 Contexto político

Institucional

- ✓ “Trabajo en equipo, administrativo y Directivo.
- ✓ Aceptación de género femenino que tengan problemas de adicción.
- ✓ Disponibilidad de cupo.
- ✓ Que tengan familiares que se hagan cargo de ellas.
- ✓ Que no vengán referidos por otro tipo de institución.

1.1.5.1 Político comunitario

Mont (2012), menciona que en la ciudad Capital Municipio de Guatemala, es administrada política y administrativamente por el Concejo Municipal, el cual es el órgano colegiado superior, de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones. Está integrado por el alcalde, los síndicos y los concejales, todos electos directamente y popularmente en cada municipio. Art. 254 Además Constantino (2016) explica que administrativamente el municipio de Guatemala está dividido en 25 zonas que en su mayoría son de carácter urbano. Aún se cuenta con zonas semirurales y en la ciudad de Guatemala se encuentran muchos asentamientos humanos de población en situación de extrema pobreza ubicados en barrancos o terrenos no aptos para la habitación de seres humanos.

1.1.6 Contexto filosófico

Ríos (2001) también relata que en la institución ADULAM tiene principios cristianos puestos en práctica por medio de diferentes predicaciones, impartidos por pastores y también se fomentan valores para que sean practicados en convivencia familiar y social.

1.1.7 Contexto competitividad

Esta institución tiene como competencia otras organizaciones, como lo son las ONG, defensoría de la mujer indígena, casa de rehabilitación de alcohólicos anónimos.

1.1.8 Contexto cultural

Guatemala, definida como una nación pluricultural, multilingüe y pluriétnica, plantea el desafío del diálogo, de la tolerancia y del respeto a las diferencias y sobretodo, el reto de interpretar creativamente esta diversidad cultural, como su principal fortaleza frente al mundo globalizado para esto Recinos (2007) hace referencia que en Guatemala las fiestas más importantes en cada pueblo las constituyen la celebración del santo patrono. Además de éstas, en Guatemala se celebra dos grandes festividades que abarcan toda la concepción del mundo y de la vida del guatemalteco de las distintas etnias y grupos sociales que habitan el país. Estas son la conmemoración de la Semana Santa a principios del año y las festividades de noche buena y navidad a finales del mismo.

1.1.9 Contexto educativo

Cabe decir que la forman personas con características en una educación profesional universitaria técnica y de nivel medio que están en constante capacitación.

1.2 Datos Generales de la Institución

1.2.1 Nombre de la institución

Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogas para Mujeres ADULAM.

1.2.2 Localización Geográfica

0 Avenida "A"9-03, Zona 9 Ciudad de Guatemala

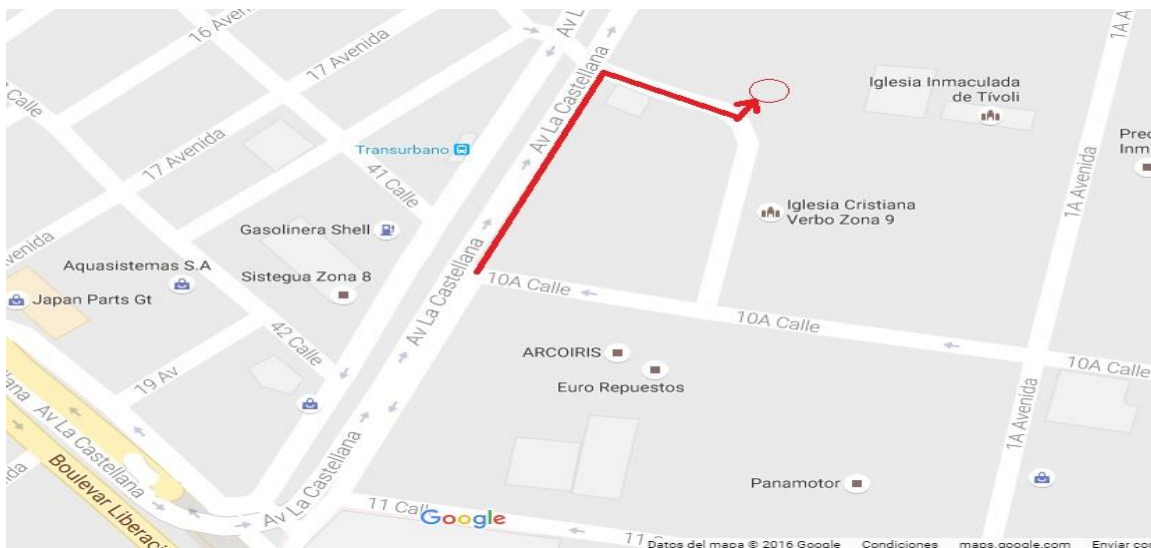


Figura 1. Mapa de ubicación de la institución e información de los lugares que se encuentran a su alrededor.

1.2.3 Autoridad o representante responsable

Directora María Elena Paz

1.2.4 Visión

Hernández (2016) afirma. "Proporcionar el acceso directo de bienestar y salvación a personas que reconstruyen vidas, fortaleciendo capacidades y habilidades para el trabajo, con nueva enseñanzas con amor, valores éticos y morales" (p1).

1.2.5 Misión

Hernández (2016) afirma. “Velar por el bienestar y restauración, con el fin primordial de instruir para que sean personas de oportunidades de vida social, solidaria, participativa, honesta promotoras de igualdad y desarrollo integral para el bienestar de la comunidad” (p1).

1.2.6 Objetivos

1.2.6.1 General

Hernández (2016) afirma. “Formar una actitud crítica, creativa, positiva y de sensibilidad social, para que cada persona consciente de su realidad participe en forma activa, representativa y responsable en la búsqueda y aplicación de soluciones” (p2).

1.2.6.2 Especifico

Infundir el respeto y la práctica de la solidaridad en la vida, un lugar propicio para su restauración, el cumplimiento de sus obligaciones como persona responsable llevando a la práctica nuevos aprendizajes que respondan a las necesidades de la sociedad y su paradigma de desarrollo. (Hernández, 2016, p.2)

1.2.7 Valores

Ríos (2001) opina que las personas de género femenino vulnerables de adicciones, puedan tener interés para una superación personal y productiva en su comunidad.

También para qué las personas de género femenino vulnerables de adicciones, se desenvuelvan en el ámbito social dentro y fuera de su comunidad.

Y puedan garantizar el acceso permanente de las personas de género femenino vulnerables de adicciones, a recibir educación, atención en salud y productividad.

Cumpliendo con las obligaciones al realizar sus actividades cotidianas y sobre todo evaluar constantemente el proceso de enseñanza y aprendizaje, a las personas de género femenino vulnerables de adicciones, por parte del personal encargado.

1.2.8 Estructura Organizacional

Hernández (2016), indica que la institución cuenta con una Junta Directiva integrada por: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Vocales 1, 2 y 3.

1.2.8.1 Dirección

Está dirigida por una persona delegada por Junta Directiva como Presidente de la Asociación ADULAM.

1.2.8.2 Sub-Dirección

Está dirigida por una persona delegada por Junta Directiva como Vice-presidente de la Asociación ADULAM, representante en ausencia, del Presidente de la Asociación.

1.2.8.3 Secretaría

La integra una persona delegada por Junta Directiva, encargada de llevar toda la documentación de forma administrativa de la Asociación ADULAM.

1.2.8.4 Tesorería

La integra una persona delegada por Junta Directiva, encargada de llevar toda la documentación de forma financiera de la Asociación ADULAM.

1.2.8.5 Vocales

Integrada por tres personas delegada por Junta Directiva, encargada de realizar todas las actividades que les sean asignadas por la autoridad máxima como el Presidente o Vice-Presidente de la Asociación ADULAM.

1.2.8.6 Dirección

La representa una persona delegada por Junta Directiva, encargada de la Dirección interna de la Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogas para mujeres ADULAM.

1.2.8.7 Organigrama Institucional

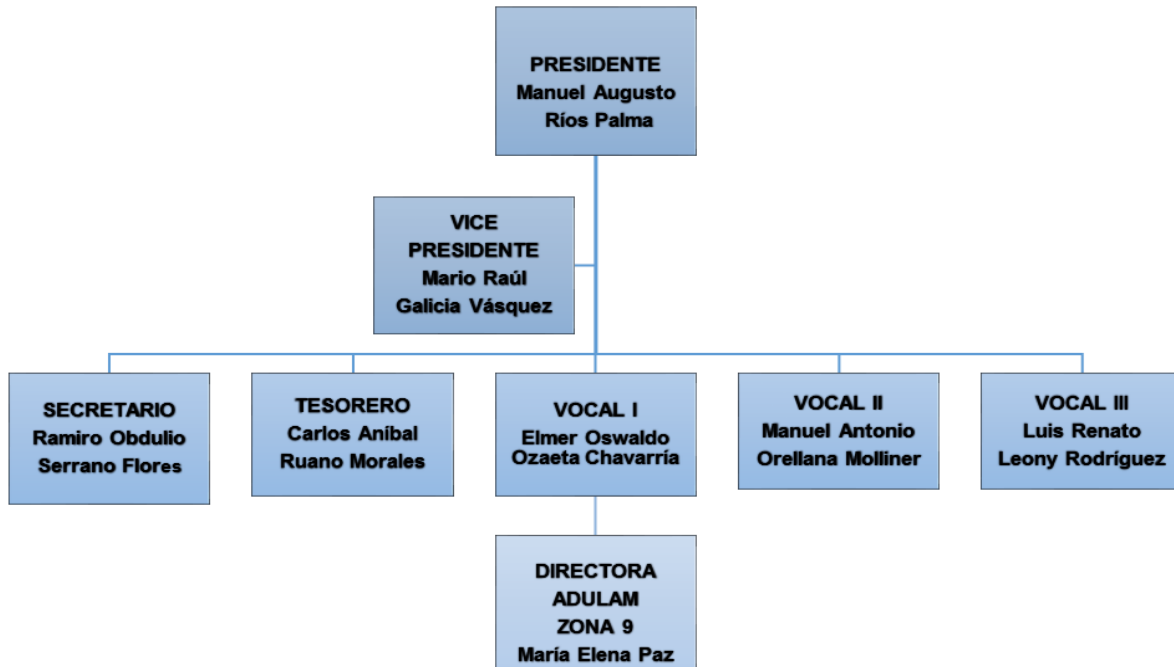


Figura 2. Organigrama en la cual se representa como están divididos los cargos de la institución ADULAM.

1.2.9 Servicios que presta la institución

Cuidados físicos

Proporciona a las persona con problemas de alcoholismo y drogadicción que son residentes permanentes de la institución, alimentación, vestimenta, hospedaje y servicios básicos esenciales. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.10 Cuidados Psicológicos

Brinda atención psicológica con profesionales en el campo entre semana a los residentes permanentes de la asociación. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.11 Requisitos para ingresar a la Institución

Ser mayor de edad y llegar en el libre ejercicio de sus derechos civiles y miembro de cualquier identidad. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.12 Otros procesos que realiza

Población que atiende

Ciudad capital, departamento de Guatemala, las 24 horas del día de lunes a domingo. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.13 Participación total de la comunidad

En la institución ADULAM participan en actividades de beneficios a las personas vulnerables con adicciones y proclaman derechos de los que tienen conocimiento en salud. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.14 Unidad de Organización

Se establece una estructura para la participación de la comunidad de ambos géneros edad y condición social. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.15 Auto sostenibilidad

De hecho cuenta con el fondo de donación que entregan las personas civiles durante todo el año. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.16 El apoyo mutuo

Con personas de la sociedad civil, profesionales, estudiantes universitarios, en toda actividad a realizar dentro y fuera de la institución. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.17 Enfoque Global

Involucra a los diferentes sectores de la sociedad en general.

1.2.18 Desarrollo Histórico

Fundadores y organizaciones

El área administrativa de la institución ADULAM, el director Manuel Augusto Ríos Palma quien promovió la iniciativa de tener una institución por la necesidad que se tenía en la restauración de vidas de adolescentes con adicciones en el año 2001. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.19 Los usuarios

No se evidencia la información de cuál es su procedencia.

1.2.20 Estadísticas anuales

La institución ADULAM no tiene ningún formato donde puedan llevar el control de un dato específico que les pueda apoyar con la mejora de la institución. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.21 Las familias

Pueden brindar apoyo de motivación personal, productos de higiene personal y pueden visitar la institución cuando tenga la necesidad de hacerlo siempre y cuando cumplan con las normas establecidas. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.22 Condiciones contractuales

El usuario se presenta a la institución e indica que necesita que se le preste el servicio por un tiempo indefinido (un mes, dos meses, etc.) lo cual únicamente tiene que cancelar un monto de mil quinientos mensuales (1,500.00) al proceder con el pago se emite un recibo de pago, el cual no es un documento legal o un contrato. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.23 Tipos de usuario

Son únicamente mujeres con las edades a partir de los 16 años a los 50 años.

1.2.24 Situación socioeconómica

El nivel socioeconómico medio porque el lugar no cuenta con área lujosa pero si cuenta con lo necesario y es apta para vivir y mejorar el estado de una mujer. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.25 Movilidad de los usuarios

Se tiene movilidad dentro de la institución, en todos los ambientes (Cocina, patio, jardín, sala, comedor, sanitarios y lugar de visitas), ya que por normas de la misma no puede salir de la institución sin ninguna autorización de parte de la dirección. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.26 Infraestructura

La institución ADULAM está construida de block, cemento, tiene el aval de las instituciones encargadas de velar por la seguridad de vida de las personas, consta de dos niveles, una sala de espera, una área de comedor, cinco dormitorios amplios en la que duermen las internas, patio amplio para recreación, garaje para tres carros. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.27 Locales para la administración

Cuenta con un local el cual es ocupado para la administración en donde se tiene toda la información de los usuarios. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.28 Locales para la estancia y trabajo

Si se evidencia un área de estancia como lo es sala de charlas y patio donde se tiene programación de diferentes capacitadores. También cabe mencionar que cuentan con un ambiente de dormitorio individual. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.29 Instalaciones para realizar las tareas institucionales

Cuenta con área de capacitación donde se llevan a cabo las charlas motivacionales en donde se puedan ejercer todas las actividades o tareas asignadas. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.30 Área de descanso

Adulan cuenta con áreas de descanso en el segundo nivel como lo son 5 dormitorios con buena ventilación, iluminación, con lo necesario para poder descansar bien. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.31 Áreas de recreación

Adulan solo tiene un patio amplio, pero no tiene ningún recursos recreativo.

1.2.32 Local de uso especializado

Cuenta con una habitación de estado de recuperación el cual permanecen de 2 a 3 días esto es parte del tratamiento. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.33 Área de eventos generales

Se evidencia el área, es el mismo en general que se utiliza para dar charlas programadas. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.34 El Confort acústico

No se evidencia ruido escandaloso o insoportable para las mujeres de (ADULAM), se considera un lugar adecuado y tranquilo. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.35 El confort térmico

El ambiente es agradable ni frío, ni calor las mujeres no se quedan de este aspecto.

1.2.36 El confort visual

No se evidencia ningún ambiente desagradable que pueda molestar o dañar el estado de salud de las mujeres de (ADULAM). (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.37 Espacios de carácter higiénico

Cuenta con dos baños limpios y dos duchas con lo indispensable para la higiene personal. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.38 Los servicios básicos

Son recursos de importancia para el buen funcionamiento de la institución y para ello si cuentan con agua propia, energía eléctrica, línea telefónica y drenaje para desechos sépticos. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.39 Área de primeros auxilios

No se evidencio como área específica pero si cuenta con un botiquín de primeros auxilios. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.40 Política de mantenimiento

No se evidencia ningún reglamento que indique programación de mantenimientos preventivos que en su caso pueden ser mensualmente o anualmente. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.41 Área para ampliaciones

Se evidencia al fondo del terreno un buen espacio para la construcción de más habitaciones o para poner un área recreativa específica para mejorar las rehabilitaciones. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.42 Área de espera personal

Si cuentan con el área específico el cual cuenta con sillas especiales para un habiente agradable de espera. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.43 Área vehicular

Se cuenta con un garaje para el espacio de tres carros el cual es muy reducido para el usuario. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.44 Proyección social

Participación en eventos comunitarios, no evidencia ninguna participación en estos tipos de eventos. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.45 Programas de apoyo a instituciones especiales

No apoyan a ninguna institución especial porque no tiene los medios necesarios para brindar ayuda. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.46 Trabajo de voluntariado

No se evidencia ninguna obra de voluntariado.

1.2.47 Acciones de solidaridad con la comunidad

En la Asociación las acciones de solidaridad es ayudando con el bienestar de la mujer guatemalteca, ofreciendo su ayuda como lo es una buena rehabilitación para mejorar la salud física y mental. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.48 Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familiares

En la institución se puede evidenciar las acciones de solidaridad con los familiares desde la forma en que les permiten el ingreso de las mujeres, la forma de ayudar es atendiéndolas con su alimentación y dándoles lo necesario para que puedan seguir adelante. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.49 Cooperación con instituciones de asistencia social

No reciben ningún beneficio por parte de cooperativas que se encargan de brindar asistencia social lo cual si fuese lo contrario sería un buen recurso para mejorar la calidad de atención de las mujeres de (ADULAM). (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.50 Participación en acciones de beneficio social comunitario

En la comunidad no se evidencia ningún servicio social comunitario cercano en el cual puedan asistir de forma inmediata por cualquier necesidad que se les presente. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.51 Participación en la prevención y asistencia en emergencia

Al presentarse en esta situación ADULAM únicamente tendría el acceso de una línea telefónica para poder contactar a los bomberos voluntarios para poder asistir a cualquier emergencia de lo contrario no se cuenta con una asistencia de emergencia formal. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.52 Fomento cultural

Dicha institución no tiene en su programación ningún fomento cultural.

1.2.53 Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos

Realmente no cuenta con participación cívica y desconocen en si el tema de los derechos humanos y sobre todo porque no saben cuáles son las instituciones donde pueda acudir para pedir ayuda. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.54 Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos, se cuenta como fuente de ingreso al usuario ya que este aporte es la principal fuente de fondos económicos, para ir solventado cada pago mes con mes. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.55 Existencia de patrocinadores

Lamentablemente no se cuenta con ningún patrocinador por el motivo que la institución simplemente no da a conocer las necesidades que se les presentan. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.56 Venta de bienes y servicios

No se evidencia este tipo de finanza.

1.2.57 Política salarial

No cuentan con ninguna política para el pago de sus empleados.

1.2.58 Cumplimiento con prestaciones de ley

Los empleados no tienen acceso a este beneficio por el motivo de que su trabajo es temporal y no existe ningún tipo de contratación de forma formal. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.59 Flujo de pagos por operación institucional

Este tipo de operación no es válido o existen dentro de la institución, porque no se cuenta con pagos de planillas. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.60 Cartera de cuentas por cobrar y pagar

El libro de cuentas por cobra y pagar únicamente es utilizado cuando el usuario permanecerá dentro de la institución por un plazo largo y se considera cuenta por cobrar porque se debe cobrar 3 días antes de que se vaya a vencer el mes, y por pagar es cada mes cuando se debe cancelar el pago por algún servicio adquirido. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.61 Revisión de imprevistos

Este punto no lo tiene contemplado por lo cual se evidencia sin importancia.

1.2.62 Acceso a créditos

No se maneja este tipo de acción simplemente porque se considera innecesario.

1.2.63 Presupuestos generales y específicos

No se evidencia ningún tipo de presupuesto para el beneficio de la institución.

1.2.64 Política laboral

Procesos para contratar al personal

No se cuenta con ningún formato en el cual indique cual es el proceso de selección del personal por el motivo de que generalmente las personas que prestan sus servicios lo hacen de manera temporal por lo tanto es contrata de forma informal. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.65 Perfiles para los puestos o cargos de la institución

Para poder optar al cargo en este caso sería a ser director o directora debe tener conocimiento sobre el trato y la disciplina que se requiere y sobre todo tener el tiempo disponible para ir a recibir capacitaciones impartidas por médicos y psicólogos. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.66 Proceso de inducción del personal

La directora debe ir a recibir capacitaciones impartidas por médicos, psicólogos y personal profesional dentro y fuera del país. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.67 Procesos de capacitación continua del personal

La directora de la institución tiene capacitaciones continua por lo menos cada dos meses para poder enfrentar cualquier situación ya que por lo general siempre hay caso de no se puedan imaginar. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.68 Mecanismos para el crecimiento profesional

En esta acción si es indispensable y es considerado por lo que se tiene programación de reuniones para tratar asuntos generales.

La directora tiene como objetivo brindar un servicio al usuario de manera profesional para que puedan ver a la institución como una opción para mejorar el estado de sus familiares. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.69 Administración

No se evidencia que se haya realizado ninguna investigación.

1.2.70 Planeación

Según lo investigado la planeación era brindar ayuda a las mujeres con diferentes tipos de adicción.

1.2.71 Programación

Cuando se inicia con la inauguración de la institución no se evidencia que hayan tenido una programación, eso se fue dando conforme la necesidad a través de recursos humanos. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.72 Dirección

Es parte del funcionamiento de la estructura de la institución, lo cual fueron implicados recursos humanos para tener una mejor jerarquía. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.73 Control

Se logró observar el control de la institución, especialmente en la manera de como se les brinda atención a las mujeres de ADULAM. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.74 Evaluación

Efectivamente para poder prestar el servicio al público se debe acudir como recursos humanos a instituciones que evalúen este tipo de institución, lo cual se tienen reglas o normas para poner prestar este servicio al usuario.

Por lo tanto si no se cumple con los requisitos no podrá abrir sus puertas. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.75 Mecanismos de comunicación y divulgación

La manera de divulgar este tipo de institución que brinda ayuda a mujeres con problemas de adicción es por medio de las redes sociales, páginas amarillas y publicidad en vallas publicitarias las cuales se encuentran fuera de la institución. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.76 Manuales de procedimientos

No se evidencia ningún tipo de manual en el cual se indique cual será el procedimiento a seguir para rehabilitación de las mujeres ingresadas a ADULAM. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.77 Manuales de puestos y funciones

No se evidencia ningún manual en el que se haga mención de los puestos y ni tampoco las funciones que se tiene como institución.

1.2.78 Legislación concerniente a la institución

No se evidencia ninguna legislación en la que se indique su función o que se implicado como institucionalmente. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.79 Condiciones éticas

Es una institución con valores éticos los cuales son considerados y puestos en práctica, es una condición como parte del proceso de rehabilitación para que ellas puedan mantener una relación de compañerismo. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.80 El ambiente institucional

Relaciones interpersonales: No se tienen buenas relaciones debido a que hay mucha desconfianza, falta de expresión y miedo, también porque se encuentran mujeres de diferentes departamentos de Guatemala y de otros países por lo que se debe entender que tienen otro tipo de costumbres. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.81 Liderazgo

Hay un líder que sabe qué hacer para mantener el control y la disciplina dentro de la institución. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.82 Coherencia de mando

Hay un alto mando quien da las autorizaciones para poder realizar cualquier actividad o movimiento limitado dentro de la institución. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.83 Toma de decisiones

Siempre es evaluado por la directora de la institución quien es la que toma las decisiones. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.84 Estilo de la dirección

Está estructurada para cualquier proceso administrativo, con el espacio, ambiente, y recursos necesarios que debe tener una dirección. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.85 Claridad de disposiciones y procedimientos

Los procedimientos a seguir son básicos de forma clara para que el usuario pueda disponer de la información y ayuda que brinda la institución. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.86 Trabajo en equipo

Únicamente se pone en práctica cuando se imparten talleres en los cuales se realizan actividades grupales, que es lo que más se les recomienda a los conferencistas para que ellas puedan conocer sus habilidades y destrezas, así también compartir por más tiempo y poderse dar confianza entre ellas esa es la ideal del porque el trabajo en equipo. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.87 Compromiso

Velar por el cuidado de las mujeres para que día con día vaya mejorando su estado, el compromiso de que se les brinde vigilancia durante todo el día y noche por motivos de que hay mujeres que tienen problemas de salud, otro de los compromisos es tener lo necesario como alimentación para todas y tener los recursos de limpieza personal para prevenir cualquier tipo de enfermedad. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.88 El sentido de pertenencia

Es un grupo fiel tomando en cuenta las normas que tiene la institución haciéndolas sentirse más seguras esto les ha ayuda para sentirse más dispuestas a seguir con el buen comportamiento.

Como bien se dice cada logro es un granito de arena para la institución, siempre y cuando se tiene el sentido de pertenecía y satisfacción por eso es posible vivir en un mejor ambiente ya que nadie cuida lo que no valora en cambio lo que más se valora merece todo nuestro cuidado. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.89 Satisfacción laboral

La actitud positiva del equipo de trabajo de la institución, mejora el desarrollo y el funcionamiento de la organización lo cual determina que factores deben ser tratados con el fin de mejorar e incidir positivamente en la satisfacción laboral.

Si no hubiera satisfacción laboral, entonces se observaría insatisfacción lo cual produce una baja en la eficiencia organizacional que puede verse a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.90 Posibilidades de desarrollo

Por el momento no cuenta con ninguna posibilidad desarrollo en crecimiento, pero si tiene desafíos y metas, que cada día más se interesan por el aprendizaje continuo de la institución y como objetivo esencial es brindar apoyo profesional a cada una de las mujeres consiguiendo así motivación, entusiasmo para mejorar el resultado de nuestro trabajo. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.91 Motivación

Como parte de la motivación son las visitas que programan a través de la directora de la institución lo cual les permite que varios conferencistas llegue dar la parte de motivación entre ellos estamos nosotras como epesista lo cual tenemos un horario que cumplir y son tres veces por semana, también reciben clases y prácticas de bisutería para que ellas siempre mantengan la mente ocupada. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.92 Reconocimiento

No se evidencia ningún reconocimiento por parte de ninguna institución.

1.2.93 Tratamiento de conflictos

La institución ha ido mejorando año con año, lo cual por el momento no se planea ningún tipo de tratamiento de conflictos. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.94 La cooperativa

No cuentan con personal que formen una cooperativa porque no es considerado por el momento necesario para ADULAM. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.95 La cultura de dialogo

Si existe cultura de dialogo en algunos casos lo cual es un medio bastante importante para conocer cuáles son los pensamientos y necesidades de las mujeres. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.96 Otros aspectos

Logística de los procesos o servicios

Se evidencia que si se tiene un procedimiento lógico en el cual en este caso el procedimiento a seguir para que puedan formar parte del equipo de las mujeres. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.2.97 Tecnología

ADULAM cuenta con recursos de tecnología para servicios como lo son con una computadora-administración, un proyector, un televisor, y una radiograbador. (M. Paz, comunicación personal, 18 de agosto de 2016)

1.3 Lista de Carencias

Al finalizar la aplicación de los instrumentos se pudo completar que la Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogas para Mujeres (ADULAM) cuenta con las siguientes carencias:

1. No cuentan con ayuda de ninguna otra institución.
2. Falta de personal de seguridad.
3. Falta de un módulo de principios y valores.
4. Inexistencia de libros para ayuda personal.
5. Falta de clínica médica.
6. Falta de servicio sanitario para visitas.
7. Sala de espera de visitas en mal estado.
8. No se evidencian productos de higiene personal.
9. Son escasos los momentos de recreación personal.
10. Falta de disciplina en las habitaciones.
11. Falta de agua potable durante el día.
12. Poco equipo de entretenimiento.
13. Falta de salón para talleres o reuniones.
14. Falta de equipo de cocina.
15. Falta de equipo de oficina.

1.4 Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis acción.

De acuerdo a las carencias se determinó que las internas de la Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogas para Mujeres (ADULAM) pongan en práctica los principios y valores morales en el diario vivir.

Cuadro de visualización de carencia, problema, hipótesis acción

Carencias	Problemas	Hipótesis acción
1. No cuentan con ayuda de ninguna otra institución.	¿Para qué se necesita ayuda de parte de otra institución?	Si se enviaran carta de solicitud de apoyo entonces contarían con apoyo de alguna institución
2. Falta de personal de seguridad.	¿Porque no cuentan con seguridad?	Si se realiza un diagnóstico de la inseguridad entonces se puede contrarrestar la falta de personal de seguridad.
3. Falta de un módulo de principios y valores.	¿Cómo implementar un módulo de principios y valores?	Si se hace un proceso de evaluación de recursos didácticos entonces se puede implementar un módulo en principios y valores.
4. Inexistencia de libros para ayuda personal.	¿Por qué no cuenta con libros de ayuda personal?	Si implementará una solicitud de ayuda educativa entonces se erradicaría la inexistencia de libros para ayuda personal.
5. Falta de clínica médica.	¿Qué se debe hacer para implementar la clínica médica?	Si se realiza una evaluación de servicios entonces se supera la falta de clínica médica.

6. Falta de servicio sanitario para las visitas.	¿Cómo mejorar la falta de servicio sanitario para las visitas?	Si hubiera servicios sanitarios para las visitas entonces se prestaría un mejor servicio al público.
7. Sala de espera de visitas en mal estado.	¿Qué hacer para mejorar la sala de espera de las visitas?	Si se implementara una sala de espera entonces se supera la atención al cliente.
8. No se evidencian productos de higiene personal.	¿Para qué se deben de solicitar productos de higiene personal?	Si se hace un rediseño organizacional entonces se evidenciaran productos de higiene personal.
9. Son escasos los momentos de recreación personal	¿Con qué frecuencia es conveniente realizar recreación personal?	Si se implementarán juegos al aire libre entonces no serían escasos los momentos de recreación personal.
10. Falta de disciplina en las habitaciones	¿Qué hacer para mejorar la disciplina en las habitaciones?	Si se elaborará un reglamento entonces se puede mejorar la disciplina en las habitaciones.
11. Falta de agua potable durante el día.	¿Cómo mejorar el servicio de agua potable durante el día?	Si se implementará un depósito de agua potable entonces se supera la falta de agua potable durante el día.
12. Poco equipo de entretenimiento.	¿Por qué se debe mejorar el equipo de entretenimiento?	Si se hace una evaluación de requerimiento entonces

		se compraría equipo de entretenimiento.
13. Falta de salón para talleres o reuniones.	¿De qué manera se puede implementar un salón para talleres o reuniones?	Si se organizará el espacio de la infraestructura entonces habría espacio para el salón de talleres o reuniones.
14. Falta de equipo de cocina.	¿Cómo motivar interés para mejorar el equipo de cocina?	Si se hace un diagnóstico entonces no faltaría equipo de cocina.
15. Falta de equipo de oficina.	¿Qué hacer para mejorar el equipo de oficina?	Si se ejecuta una evaluación a la oficina administrativa entonces se puede identificar la falta de equipo de oficina.

1.5 selección del problema y su respectiva hipótesis acción

Es evidente entonces que la falta de un módulo de principios y valores es de suma importancia para una firme cultura de respeto mutuo.

Problema	Hipótesis acción
¿Cómo implementar un módulo de principios y valores?	Si se hace un proceso de evaluación de recursos didácticos entonces se puede implementar un módulo de principios y valores.
¿Con qué frecuencia es conveniente realizar recreación personal?	Si se implementarán juegos al aire libre entonces no serían escasos los momentos de recreación personal.

¿De qué manera se puede implementar un salón para talleres o reuniones?	Si se organizará el espacio de la infraestructura entonces habría espacio para el salón de talleres o reuniones.
---	--

1.6 Descripción opcional por indicadores del problema

Indicador	Si	No	Si	No
La Viabilidad				
¿Se tiene, por parte de la Institución, el permiso para hacer el proyecto?	X		X	
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X			X
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?	X			X
Factibilidad /Estudio técnico	Si	No	Si	No
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X			X
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X			X
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X			X
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X			X
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X			X
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X			X

¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X			X
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X			X
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto realizar?		X		X
Estudio de mercado	Si	No	Si	No
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X			X
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X			X
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?		X		X
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X		X	
Estudio económico	Si	No	Si	No
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X			X
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		X		X
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X			X
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X		X	

¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X			X
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?		X		X
¿Los gastos se harán en efectivo?	X		X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X		X
Estudio financiero	Si	No	Si	No
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X		X	
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?		X		X
¿Será necesario gestionar crédito?		X		X
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X		X
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?		X		X
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X		X
TOTAL	20	9	5	25

Después de medir el análisis de viabilidad y factibilidad se determinó que el problema # 1 es el más viable y factible para trabajar el proyecto. Méndez Pérez, J.B.(2015). Investigación, un camino por recorrer. Guatemala. Ediciones Superación.

1.6.1 Priorización o selección Justificación

Después de haber dado a conocer los problemas y necesidades de la asociación que nos servirá como objetivo de estudio se prioriza en la ejecución del proyecto que se concentró en la realización de un Módulo de principios y valores para las internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM) de esta manera se está apoyando a cada mujer para orientar su conducta y en base a ellos decidir cómo actuar ante las diferentes situaciones que se plantean en la vida.

Capítulo II

Fundamentación Teórica

2.1 Los Valores Morales

Pocos temas son más difíciles de abordar que los que tienen que ver con el ser humano y sus valores. Asunto filosófico, sociológico, psicológico por excelencia (por nombrar tan solo algunas de las múltiples disciplinas que se han ocupado de él), sobre el tema en cuestión se han vertido toneladas de tinta a lo largo de los siglos. No queda pues otro camino, si se busca algo de claridad, que encararlo de manera práctica y sencilla, como un problema estrictamente humano... porque hay muchas formas de ser humanos, y también de dejar de serlo...podemos escoger, por ejemplo, entre hacer el bien o hacer el mal, entre ser honestos o deshonestos, tolerantes o intolerantes, justos o injustos, buenas o malas personas, en suma, para decirlo en pocas palabras.

Y en ello radica justamente el sentido moral, en saber distinguir entre lo que nos humaniza de lo que nos deshumaniza. Tal es el tema del libro que ofrecemos en esta oportunidad a nuestros lectores, un libro que nos recuerda de manera cariñosa y amena, con un lenguaje sencillo y familiar dirigido de manera especial a los niños, padres y maestros, la importancia de los valores humanos. Por medio de fábulas, mitos, relatos y leyendas extractados cuidadosamente de la tradición literaria universal, acompañados de definiciones elementales, consejos para la vida práctica, refranes populares y sentencias de grandes filósofos, artistas y líderes de todos los tiempos, además de perfiles de personajes cuya vida y obra es digna de ejemplo y reconocimiento, El libro de los valores plantea a la sociedad un conjunto de temas de reflexión alrededor de su particular concepción de la moral, sin otro propósito que el de sembrar inquietudes que nos ayuden a entender y a proponer desde nosotros mismos soluciones realistas y eficaces para los grandes males que nos aquejan, la corrupción y la cultura de la violencia entre los mayores de ellos. (Gomez, 2005, pág. 4)

2.1.1 La clasificación más extendida es la siguiente:

- ✓ Valores biológicos: Traen como consecuencia la salud, y se cultivan mediante la educación física e higiénica.
- ✓ Valores sensibles: Conducen al placer, la alegría, el esparcimiento.
- ✓ Valores económicos. Proporcionan todo lo que nos es útil; son valores de uso y de cambio.
- ✓ Valores estéticos: Nos muestran la belleza en todas sus formas.
- ✓ Valores intelectuales: Nos hacen apreciar la verdad y el conocimiento.
- ✓ Valores religiosos: Nos permiten alcanzar la dimensión de lo sagrado.
- ✓ Valores morales: Su práctica nos acerca a la bondad, la justicia, la libertad, la honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la lealtad, la amistad y la paz, entre otros.

2.1.2 ¿Para qué sirven los valores?

Gómez (2005) expresa que orientan nuestra conducta con base en ellos decidimos cómo actuar ante las diferentes situaciones que nos plantea la vida. Tienen que ver principalmente con los efectos que tiene lo que hacemos en las otras personas, en la sociedad o en nuestro medio ambiente en general. De manera que, si deseamos vivir en paz y ser felices, debemos construir entre todos una escala de valores que facilite nuestro crecimiento individual para que a través de él, aportemos lo mejor de nosotros a una comunidad que también tendrá mucho para darnos.

De tal forma que son pues, tan humanos los valores, tan necesarios, tan deseables, que lo más natural es que queramos vivirlos, hacerlos nuestros, defenderlos en donde estén en peligro o inculcarlos en donde no existan.

2.1.3 La Honestidad

Cuando un ser humano es honesto se comporta de manera transparente con sus semejantes, es decir, no oculta nada, y esto le da tranquilidad.

Quien es honesto no toma nada ajeno, ni espiritual ni material: es una persona honrada. Cuando se está entre personas honestas cualquier proyecto humano se puede realizar y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran valor. Ser honesto exige coraje para decir siempre la verdad y obrar en forma recta y clara.

2.1.4 La deshonestidad

Cuando alguien miente, roba, engaña o hace trampa, su espíritu entra en conflicto, la paz interior desaparece y esto es algo que los demás perciben porque no es fácil de ocultar. Las personas deshonestas se pueden reconocer fácilmente porque engañan a los otros para conseguir de manera abusiva un beneficio. Es muy probable que alguien logre engañar la primera vez, pero al ser descubierto será evitado por sus semejantes o tratado con precaución y desconfianza. (Gomez, 2005, págs. 14-15)

2.1.5 La tolerancia

Es la expresión más clara del respeto por los demás, y como tal es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas. Tiene que ver con el reconocimiento de los otros como seres humanos, con derecho a ser aceptados en su individualidad y su diferencia. El que es tolerante sabe que si alguien es de una raza distinta de la suya o proviene de otro país, otra cultura, otra clase social, o piensa distinto de él, no por ello es su rival o su enemigo.

Cuando se presentan conflictos, las personas tolerantes no acuden a la violencia para solucionarlos, porque saben que la violencia sólo engendra más violencia. Prefieren dialogar con sus oponentes y buscar puntos de acuerdo. Sin embargo, debemos ser tolerantes pero no pasivos. Hay situaciones frente a las cuales nuestro deber, lejos de quedarnos callados, es protestar con energía.

2.1.6 La intolerancia

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. Este modo de ser es el causante de la mayoría de las guerras que han sembrado la muerte y la destrucción en países y continentes enteros. Las guerras religiosas que enfrentaron a católicos y protestantes a finales de la Edad Media en Europa, el exterminio de los judíos por parte de los nazis durante la segunda Guerra Mundial y más recientemente el de los croatas por parte de los serbios en la antigua Yugoslavia, son algunos de los muchos ejemplos de los crímenes a que puede llevar la intolerancia religiosa, étnica o política. (Gomez, 2005, págs. 22-23)

2.1.7 La Libertad

Es la posibilidad que tenemos de decidir por nosotros mismos cómo actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida. El que es libre elige, entre determinadas opciones, la o las que le parecen mejores o más convenientes, tanto para su bienestar como para el de los demás o el de la sociedad en general. Las personas libres piensan muy bien lo que van a hacer antes de decidirse a actuar de una u otra manera, pues saben que la libertad no es sinónimo de hacer “lo que se nos dé la gana”, y que la mayoría de nuestros actos tienen consecuencias buenas o malas según el grado de responsabilidad con el que actuemos.

2.1.8 La esclavitud

La esclavitud se da cuando no somos dueños de nuestros actos ni decidimos por nosotros mismos acerca de lo que queremos o es mejor para nosotros. El esclavo actúa porque se lo mandan, sin cuestionar las órdenes que recibe, así lo que le manden vaya contra sus principios o perjudique a sus compañeros o a la sociedad. En nuestro tiempo la

esclavitud (aunque no tenga ese nombre) se presenta cuando una persona renuncia a ser ella misma y permite que otros decidan por ella o la manejen a su antojo. Así como podemos ser esclavos de otras personas, de una institución o de un régimen político, también podemos serlo de un vicio, una mala costumbre o un capricho. Todo aquello que nos tiraniza y contra lo cual no oponemos resistencia nos ron vierte irremediabilmente en esclavos. (Gomez, 2005, págs. 30-31)

2.1.9 El agradecimiento

El agradecimiento surge cuando una persona se siente en deuda con otra porque le ha procurado algún bien, le ha prestado un servicio o le ha hecho algún regalo. Las personas agradecidas se alegran por los bienes recibidos, los reconocen y están dispuestas a corresponderlos. No se trata de devolver favor con favor ni regalo con regalo, sino de sentir y expresar admiración y gratitud por las calidades humanas de quienes nos honran con sus dones.

Cada uno tiene siempre mucho que agradecer, y cuidar lo recibido es una forma de hacer evidente nuestro reconocimiento. Entre los bienes que más agradece el hombre se encuentran la vida, la salud, la amistad, la lealtad y las enseñanzas de sus antecesores. La gratitud y el reconocimiento son los mejores regalos que puede recibir una persona en cualquier época y lugar del mundo.

2.1.10 La ingratitud

La ingratitud es índice de soberbia y egoísmo, cuando no de mala fe. El ingrato se caracteriza porque ignora o pretende ignorar el bien que le hacen los demás. Está tan acostumbrado a obtener siempre lo mejor para sí, que no le es nada fácil reconocer los méritos ajenos. Los favores que recibe, lejos de inspirarle agradecimiento, le inspiran rencor.

La ingratitud puede provenir también de una especie de descuido, de mediocridad espiritual. En este caso, aunque no hay mala fe, no deja de ser triste porque produce desconsuelo en aquellos que se esmeran por hacernos el bien sin obtener nunca la más mínima voz de aliento ni el más ínfimo signo de reconocimiento por parte nuestra. (Gomez, 2005, págs. 38-39)

2.1.11 La solidaridad

Cuando dos o más personas se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común, hablamos de solidaridad. La solidaridad es un valor de gran trascendencia para el género humano, pues gracias a ella no sólo ha alcanzado los más altos grados de civilización y desarrollo tecnológico a lo largo de su historia, sino que ha logrado sobrevivir y salir adelante luego de los más terribles desastres (guerras, pestes, incendios, terremotos, inundaciones, etc.) Es tan grande el poder de la solidaridad, que cuando la ponemos en práctica nos hacemos inmensamente fuertes y podemos asumir sin temor los más grandes desafíos, al tiempo que resistimos con firmeza los embates de la adversidad.

2.1.12 La bondad

La bondad es la disposición permanente a hacer el bien, de manera amable, generosa y firme. Las personas bondadosas sienten un gran respeto por sus semejantes y se preocupan por su bienestar. Si alguien no está en buena situación y necesita ayuda, el bondadoso no duda en ofrecérsela, y lo hace sin ofender, amorosamente y poniendo un gran interés en ello.

Ser bueno no quiere decir ser blando, sumiso, ingenuo o sin carácter, como a veces se cree. Al contrario: los buenos se distinguen por su fuerte personalidad, la cual se traduce en inagotables dosis de energía y optimismo, y se refleja en su cálida sonrisa y los sentimientos de

confianza, cariño y respeto que infunden a su alrededor. (Gomez, 2005, págs. 54-55)

2.1.13 La justicia

La justicia consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Honrar a los que han sido buenos con nosotros, dar el debido salario a un trabajador, reconocer los méritos de un buen estudiante o un abnegado colaborador son, entre otros, actos de justicia porque dan a cada cual lo que se merece y lo que necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad. Así como ser justos implica reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones y las buenas causas, también implica condenar todos aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos o a la sociedad y velar por que los responsables sean debidamente castigados por las autoridades judiciales correspondientes.

2.1.14 La injusticia

La injusticia tiene lugar cuando se desconocen o no son respetados los derechos fundamentales de las personas. Una persona es injusta con otra, por ejemplo, cuando es desagradecida, cuando le niega un reconocimiento al que tiene derecho, cuando le paga un salario inferior al que se merece o la abandona a su suerte luego de beneficiarse de ella durante años enteros. La injusticia no sólo se manifiesta en el plano individual, sino también en el social. Un sistema social es injusto cuando la riqueza está mal repartida y sólo unos pocos pueden disfrutar de ella, en tanto que el resto de la población pasa grandes trabajos para vivir dignamente o sobrevive en la miseria; cuando el gobierno se olvida de los ciudadanos más trabajadores o los más pobres y no los protege debidamente de la voracidad de los que sólo persiguen explotarlos; o cuando su aparato judicial es ineficiente y permite que se cometan toda clase de atropellos contra personas inocentes. (Gomez, 2005, págs. 62-63)

2.1.15 La responsabilidad

La responsabilidad es la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás. En el campo del estudio o del trabajo, por ejemplo, el que es responsable lleva a cabo sus tareas con diligencia, seriedad y prudencia porque sabe que las cosas deben hacerse bien desde el principio hasta el final y que sólo así se saca verdadera enseñanza y provecho de ellas. Un trabajo bien hecho y entregado a tiempo es sinónimo de responsabilidad. La responsabilidad garantiza el cumplimiento de los compromisos adquiridos y genera confianza y tranquilidad entre las personas.

2.1.16 La irresponsabilidad

La irresponsabilidad se produce cuando no tenemos conciencia de la importancia de las cosas que hacemos ni de las consecuencias que puede tener el no hacerlas como se debe o sencillamente el dejar de hacerlas. Las personas irresponsables trabajan o estudian con evidente descuido y rara vez terminan lo que empiezan, o lo terminan de cualquier manera. Pueden incumplir sistemáticamente con sus deberes o sencillamente abandonarlos en el momento menos pensado, sin ofrecer ninguna explicación. Las consecuencias de la irresponsabilidad son por lo general lamentables, cuando no catastróficas. Ejemplos de ello son los padres o madres de familia que incumplen sus deberes para con sus hijos, los conductores que provocan accidentes mortales por no observar las normas de tránsito, los servidores públicos que derrochan el dinero del Estado y en general todas aquellas personas de cuyos actos dependen la seguridad, la estabilidad o el futuro de otras y obran con imprudencia o negligencia extremas. (Gomez, 2005, págs. 78-79)

2.1.17 La lealtad

La lealtad tiene que ver con el sentimiento de apego, fidelidad y respeto que nos inspiran las personas a las que queremos o las ideas con las que nos identificamos. Los que son leales poseen un alto sentido del compromiso y ello les permite ser constantes en sus afectos y cumplidores de su palabra. Hay muchas cosas que inspiran lealtad y la merecen. Los seres queridos, los amigos sinceros, la pareja amorosa con la que se comparte la vida, la institución en la que se estudia o se trabaja y la patria a la que se pertenece, se cuentan entre las más importantes.

2.1.18 La deslealtad

La deslealtad está asociada a la falta de compromiso, reconocimiento y respeto hacia las personas o instituciones que lo merecen. Los que son desleales no ponen freno alguno a sus apetitos o ambiciones, y no vacilan en romper sus promesas o traicionar a sus amigos o parejas a la primera oportunidad con tal de conseguir lo que se proponen.

Un funcionario desleal cede con facilidad al soborno y se presta a toda clase de manejos y engaños a cambio de dinero, poder o privilegios. En la vida de todos los días, la deslealtad se manifiesta cuando un amigo, un compañero, un colega o un compatriota abandonan o le niega el apoyo a otro en un momento difícil o ante una causa justa. Todo aquello que lleva a traicionar la confianza recibida, romper las reglas de juego o incumplir la palabra dada puede considerarse desleal y es altamente reprochable. (Gomez, 2005, págs. 86-87)

2.1.19 El respeto

Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Para practicarlo es preciso tener una clara noción de los derechos fundamentales de cada persona, entre los que se destaca en primer lugar el derecho a la vida, además de otros tan

importantes como el derecho a disfrutar de su libertad, disponer de sus pertenencias o proteger su intimidad, por sólo citar algunos entre los muchos derechos sin los cuales es imposible vivir con orgullo y dignidad.

El respeto abarca todas las esferas de la vida, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a todos nuestros semejantes, hasta el que le debemos al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza en general, sin olvidar el respeto a las leyes, a las normas sociales, a la memoria de los antepasados y a la patria en que nacimos. (Gomez, 2005, págs. 94-95)

2.1.20 La fortaleza

Es la capacidad que nos permite mantenernos fieles a nuestras convicciones y hacerles frente con firmeza y energía a las diferentes situaciones con que nos encontramos en la vida. Los que son fuertes no se dejan tentar por las cosas que saben no les convienen o no son buenas para ellos o para otros, así se les presente bajo la forma más atractiva y seductora. Son personas aplomadas y serenas, que conservan la compostura tanto en los buenos como en los malos momentos, pero sobre todo en estos últimos, infundiendo confianza y tranquilidad entre quienes las rodean. No debemos confundir, sin embargo, la fortaleza con la inflexibilidad, el cerramiento de espíritu o la dureza de corazón.

Gracias a la fortaleza aprendemos también a resistir la adversidad, las enfermedades y el dolor en sus distintas formas y a luchar contra ellos sin amargura, poniendo todo de nuestra parte, seguros de que vamos a salir adelante.

2.1.21 La generosidad

Es una de las más claras manifestaciones de nobleza de espíritu y grandeza de corazón que puede dar una persona. Los que son

generosos son ricos, pero no en dinero y cosas materiales, sino en la capacidad de ofrecer a otros lo máspreciado de sí mismos.

Es generoso quien perdona las grandes ofensas, quien puede sacrificar su comodidad y sus privilegios en aras de conseguir lo mejor para los demás. Desde que el ser humano tiene memoria, la generosidad ha sido uno de los más importantes valores para el desarrollo de la sociedad, pues las más grandes y duraderas obras han provenido de personas que desinteresadamente han entregado al mundo el producto de su inteligencia y de su trabajo. Sólo con generosidad es posible situarnos por encima de nuestros intereses personales y hacer lo que esté a nuestro alcance para que todos tengamos las mismas oportunidades y el mundo en que vivimos sea un poco más humano y más justo cada día.

2.1.22 La avaricia

La avaricia es una señal de que se tiene una visión estrecha y mezquina del mundo y un escaso desarrollo social y humano.

El afín de acumular riquezas y guardarlas, característico de los avaros, es el triste resultado de una mentalidad egoísta, cruel y a la larga estúpida, que obliga a quien la practica a vivir de manera miserable con tal de no gastar su dinero, ni mucho menos compartirlo con otras personas. Los avaros viven y mueren por lo general rodeados de gente que sólo está interesada en su dinero y que no pierde oportunidad de averiguar cuánto tienen y dónde lo esconden, con la ilusión de poder algún día apoderarse de él. La avaricia, sin embargo, no está solamente en aquellos que acumulan dinero y objetos de valor porque sí, privándose de lo que más quisieran, alejándose de la gente para no poner en riesgo su despreciable fortuna, sino también en aquellos que usan su saber y su afecto sólo para sus mezquinos intereses personales. (Gomez, 2005, págs. 110-111)

2.1.23 La perseverancia

La perseverancia es el aliento o la fuerza interior que nos permite llevar a buen término las cosas que emprendemos. Los que son perseverantes tienen una alta motivación y un profundo sentido del compromiso que les impiden abandonar las tareas que comienzan, y los animan a trabajar hasta el final. Para ser perseverantes es una gran ayuda ser también disciplinados y decididos. La perseverancia es una cualidad común a las personas de carácter sólido, muchas de ellas líderes en su campo de acción, que lejos de amilanarse frente a las dificultades o la adversidad, se engrandecen y redoblan sus esfuerzos, con gran determinación, para conseguir los objetivos que se han fijado. Si creemos en lo que hacemos y nos armamos de paciencia para sortear los obstáculos que se nos presentan en el camino, si no perdemos de vista nuestras metas y luchamos contra el cansancio o el desánimo, sentiremos una incomparable satisfacción cuando tengamos ante nosotros el fruto de nuestro esfuerzo. (Gomez, 2005, págs. 126-127)

2.1.24 La humildad

La humildad es la conciencia que tenemos acerca de lo que somos, de nuestras fortalezas y debilidades como seres humanos, y que nos impide por lo tanto creernos superiores a los demás. Los que son humildes no se sobreestiman ni maltratan a los menos favorecidos que ellos desde el punto de vista social, económico o de educación.

Saben más que nadie que esto se debe a las desigualdades de nuestras sociedades y que la suerte de haber nacido en un hogar con más oportunidades que otros no les da derecho a creerse superiores ni mejores que aquellos que no tuvieron tal fortuna.

La humildad es igualmente condición indispensable para aprender cosas nuevas y superarnos permanentemente en todos los aspectos, ya que

gracias a ella tomamos conciencia de nuestra infinita pequeñez frente a la inmensidad del universo y la sabiduría de la naturaleza, así como a la de los conocimientos y experiencias atesorados por la humanidad a lo largo de su historia. Esta conciencia de nuestras limitaciones nos aleja de la soberbia y la vanidad de quienes viven como si fueran los dueños del mundo, lo supieran todo y nunca fueran a morir. (Gomez, 2005, págs. 135-136)

2.1.25 La prudencia

De modo que, es en virtud que nos impide comportarnos de manera ciega e irreflexiva en las múltiples situaciones que debemos sortear en la vida. Una persona prudente se caracteriza por su cautela al actuar, la cual es resultado del alto valor que le da a su propia vida, a la de los demás y en general a todas las cosas que vale la pena proteger.

Es así como nunca se atrevería a poner en riesgo su bienestar o el de sus seres queridos, lo mismo que su salud, su seguridad o su estabilidad. Ser prudentes significa ser precavidos, es decir, tener conciencia de los múltiples peligros, inconvenientes e imprevistos de todas clases que nos acechan por doquier, y anticiparse a ellos sin alarma ni pánico, guiados tan sólo por un sano y legítimo instinto de conservación.

Las personas prudentes se reconocen también porque saben cuándo hablar y cuándo callar, y cuándo actuar o abstenerse de actuar. Tal sentido de la moderación y el equilibrio es uno de los legados más valiosos que heredamos de los filósofos antiguos, para quienes la prudencia era la más auténtica expresión de la sabiduría natural de la vida.

2.1.26 La imprudencia

La imprudencia es la incapacidad de prever las consecuencias que nuestras palabras o nuestros actos pueden tener en el mundo que nos

rodea. Somos imprudentes cuando hablamos sin pensar o sin conocer, y también cuando no sabemos refrenar nuestra lengua y revelamos los secretos que nos confían.

Indiscreción, la falta de tacto, son un típico producto de la imprudencia en el trato humano, y suelen herir u ofender innecesariamente a las personas afectadas.

La imprudencia es igualmente la principal causa de la mayoría de los accidentes que tienen lugar en las calles y carreteras y en el mundo del trabajo en general. Trágico ejemplo de lo anterior son los conductores que no respetan las señales de tránsito o los trabajadores que realizan labores peligrosas en malas condiciones de seguridad, por sólo citar dos casos. Una persona imprudente puede ocasionar la muerte de otra u otras sin quererlo, y convertirse en criminal a pesar suyo. A tal punto llega el daño que la imprudencia puede causar. (Gomez, 2005, págs. 142-143)

2.1.27 La paz

Es el fruto de la sana convivencia entre los seres humanos. Para hacerla posible es necesario un ordenamiento social justo, en el que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades de desarrollarse como personas y les sean respetados sus derechos fundamentales. Los que practican la paz saben que ésta no es simplemente la ausencia de conflictos, pues los hombres siempre han sido y serán conflictivos, sino la capacidad de manejar dichos conflictos y superarlos por medio de métodos no violentos como la protesta pacífica, el diálogo y la negociación.

2.1.28 La violencia

La violencia es el uso de la fuerza para resolver los conflictos. En la mayoría de los casos aparece como resultado de la intolerancia y el desconocimiento entre personas de ideas, razas, clases sociales,

culturas o religiones diferentes. Incapaces de escuchar o aceptar opiniones o puntos de vista distintos de los suyos, los violentos se niegan a toda forma de diálogo o entendimiento y tratan de imponerse a como dé lugar, no importa si para ello tienen que amenazar, maltratar, aterrorizar e incluso asesinar a los que se les oponen.

Los frutos de la violencia, desde los tiempos más antiguos, no han sido otros que el odio, la destrucción y más violencia. Entre todos los antivaleores, la violencia es el que más nos deshumaniza, llegando a convertirnos en ocasiones en verdaderos monstruos. (Gomez, 2005, págs. 150-151)

2.2 Leyes y decretos que amparan los principios y valores

2.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala.

Título II Derechos Humanos Capítulo II

Sección Cuarta

Educación

Artículo 71. Derecho a la Educación: Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos. (Acuerdo Legislativo 18-1993, art. 71)

2.2.2 Ley de Educación Nacional

Título I

Principios y Fines de La Educación

Capítulo I

Principios

Artículo 1. Principios. La Educación en Guatemala se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Es un derecho inherente a la persona humana o una obligación del Estado.
- b) En el respeto a la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos.
- c) Tener al educando como centro y sujeto de proceso educativo.
- d) Está orientada al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
- e) En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.
- f) Se define y se realiza en un entorno multilingüe, multiétnico, y pluricultural en función de las comunidades que la conforman.
- g) Es un proceso científico, humanístico, dinámico, participativo y transformativo.

Capítulo II

Fines

Artículo 2. Fines. Los fines de la Educación en Guatemala son los siguientes:

- a) Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales, que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida.

- b) Cultivar y fomentar las cualidades físicas, intelectuales, morales, espirituales y cívicas de la población, basadas en su proceso histórico y en los valores de respeto a la naturaleza y a la persona humana.
- c) Fortalecer en el educando, la importancia de la familia como núcleo básico social y como primera y permanente instancia educadora.
- d) Formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas, humanas y justas.
- e) Impulsar en el educando el conocimiento de la ciencia y la tecnología moderna como medio para preservar su entorno ecológico o modificarlo planificadamente en favor del hombre y la sociedad.
- f) Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República, el fortalecimiento de la defensa y respeto a los Derechos Humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño.
- g) Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional.
- h) Fomentar en el educando un completo sentido de organización, responsabilidad, orden y cooperación, desarrollando su capacidad para superar sus intereses individuales en concordancia con el interés social.
- i) Desarrollar una actitud crítica e investigativa en el educando para que pueda enfrentar con eficacia los cambios que la sociedad le presenta.
- j) Desarrollar en el educando aptitudes y actitudes favorables para actividades de carácter físico, deportivo y estético.

k) Promover en el educando actitudes responsables y comprometidas con la defensa y desarrollo del patrimonio histórico, económico, social, étnico y cultural de la Nación.

l) Promover la coeducación en todos los niveles educativos.

m) Promover y fomentar la educación sistemática del adulto.

2.2.3 Decreto Número 42-2001 Ley De Desarrollo Social

Sección III

Política De Desarrollo Social y Población en Materia de Educación

Artículo 31. Orientaciones principales de la educación en población. La educación en población formará parte de los planes y programas oficiales de estudio, según lo establecido en la Constitución Política de la República. En sus diferentes expresiones, comprenderá principalmente lo siguiente

1. Formación socio-demográfica, encaminada a estudiar la importancia y el impacto de las variables demográficas en el desarrollo económico y social del país, así como la influencia de éste sobre la dinámica demográfica.

2. Educación sexual orientada a desarrollar valores y principios éticos y morales sustentados en el amor, comprensión, respeto y dignidad, así como fomentar estilos de vida saludable y un comportamiento personal basado en una concepción integral de la sexualidad humana en sus aspectos biológico, psicosocial y del desarrollo integral de la persona. El contenido y metodologías educativas serán las definidas por la Comisión Intersectorial de Educación en Población en congruencia con el carácter científico y humanístico que establece la Constitución Política de la República.

3. Educación sobre paternidad y maternidad responsable orientada a fortalecer el ejercicio de la libertad consagrada en la Constitución Política de la República. (Decreto de Desarrollo Social 42-01, art. 31)

Capítulo III

Plan de acción o intervención

3.1 Problema

¿Cómo implementar un módulo de principios y valores a la internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULMA) de la ciudad de Guatemala ubicado en la zona 9 capitalina?

3.2 Hipótesis-acción

Si se hace un proceso de evaluación de recursos didácticos entonces se puede implementar un módulo de principios y valores.

3.3 Problema seleccionado

Falta de un módulo de principios y valores.

3.4 Ubicación

Está ubicada en la Cero Avenida "A" con el numeral nueve guion cero tres, de la zona nueve (0 Avenida "A"9-03, Zona 9), de la ciudad capital de Guatemala, departamento de Guatemala, al Norte con la Zona 5, al Oriente Zona 10, al Poniente zona 8 y al Sur con Zona 13 de la ciudad capital de Guatemala.

3.5 Gerente / ejecutor de la intervención

Maria Elena Paz

Mirian Janett de León Tactic

3.6 Unidad ejecutora

Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM)

3.7 Descripción de la intervención

Se realiza la intervención porque según el diagnóstico realizado se determinó que las mujeres internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción (ADULAM) carecen de la falta de un módulo de principios y valores.

3.8 Justificación de la intervención

La intervención se realiza porque, acorde al diagnóstico realizado en la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM), se determinó que las mujeres carecen de un módulo de principios y valores el cual le permitirá orientar la conducta ante las diferentes situaciones que se les planteen en la vida.

De tal forma que son pues, tan humanos los valores, tan necesarios, tan deseables, que lo más natural es que queramos vivirlos, hacerlos nuestros, defenderlos en donde estén en peligro o involucrarlos en donde no existan.

3.9 Objetivos

3.9.1 Objetivo General

Implementar un módulo de principios y valores para orientar la conducta de las mujeres internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción (ADULAM).

3.9.2 Específicos

- a. Organizar grupos para discutir el tema de los principios y valores.
- b. Elaborar un programa de talleres y material didáctico ilustrativo acerca de los principios y valores.

- c. Planificar actividades motivacionales para concientizar los principios y valores.

3.10 Actividades

- a. Planificar talleres acerca de los principios y valores.
- b. Elaborar sopas de letras de los principios y valores.
- c. Describir los tipos de principios y valores.
- d. Organizar grupos para discutir acerca del tema.
- e. Elaborar módulo informativo para la directora, educadores e internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM)
- f. Presentaciones de videos ejemplares y motivacionales.
- g. Organizar eventos deportivos, sociales y culturales para las mujeres de (ADULAM).
- h. Organizar concursos de estética y participación.

3.11 Cronograma

- ✓ 10 carteles ilustrativos sobre para que sirven los valores.
- ✓ 30 talleres de concientización y formación en principios y valores dirigidos específicamente de las mujeres de (ADULAM).

- ✓ Un módulo ilustrativo a cerca de los principios y valores.

- ✓ 10 actividades de convivencias recreativas, cultural, estética, ética y diversas dinámicas en relación al tema.

3.12 Tiempo de realización.

Seis meses (documento adjunto)

3.13 Recursos

- ✓ Humanos
- ✓ Material didáctico
- ✓ Hojas
- ✓ Tijera
- ✓ Lapiceros
- ✓ Crayones
- ✓ Computadora
- ✓ Bocinas

3.14 Presupuesto

Q4, 791.00 (ver detalle en documento adjunto)

3.15 Evaluación

Para evaluar el plan acción se propone la siguiente rúbrica para calificar las acciones ejecutadas para la intervención.

3.13 Presupuesto

No	Descripción	Cantidad	Precio unitario	Subtotal	Patrocinador
1	Resmas de papel (500 hojas) tamaño carta	2	25.00	50.00	
2	Lapiceros	20	1.25	25.00	Epesista
3	Papel manila	10	1.00	10.00	
4	Tijeras	10	3.00	30.00	
5	Goma	1	15.00	15.00	
6	Cajas de crayones	3	12.00	36.00	
7	Marcadores permanentes	5	5.00	25.00	
8	Cartucho de tinta Canon negra original	2	150.00	300.00	
9	Servicio de internet			500.00	
10	Gasolina	100	22.00	2,200.00	
11	Depreciación de Vehículo			1,000.00	
11	Imprevistos			600.00	
	Total			Q.4,791.00	

3.14 Evaluación

Fecha: _____

Escala de Rango

Plan Acción

Elementos del plan	5	4	3	2	1	0	Observaciones
¿Es completa la identificación institucional de la epesista?							
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?							
¿La hipótesis acción es la que corresponde al problema priorizado?							
¿La ubicación de la intervención es precisa?							
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?							
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?							
¿El objetivo específico es pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?							
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?							

¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?							
¿Los beneficiarios están bien identificados?							
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?							
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?							
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?							
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?							
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?							
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?							

Escala:

5= Excelente 4= Muy bueno 3= Bueno 2= Deficiente 1= Pobre 0= Muy pobre

Capítulo IV
Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas (cuadro de actividades)

Actividades	Hoja de control de actividades sobre derechos de la Mujer en ADULAM																Firma	Sello								
	Año 2016								Año 2017																	
	Oct.				Nov.				Dic.				Ene.						Feb.				Mar.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			1	2	3	4	1	2	3	4
Realizar talleres de convivencia y formación en Derechos Humanos de la Mujer.																										
Elaborar sopas de letras de los derechos más vulnerables a la mujer.																										
Describir los tipos de Derechos Humanos de la Mujer.																										
Organizar grupos para discutir temas sobre los derechos más discriminados a la mujer.																										
Elaborar módulos informativos para directora, educadores e internas de la institución.																										
Presentaciones de videos ejemplares y motivacionales para las mujeres de ADULAM.																										
Organizar eventos deportivos, sociales y culturales para las mujeres ADULAM.																										
Organizar concursos de estética y participación.																										

4.2 Producto, logros y evidencias

Epesista:
Mirian Janett de León Tactic

Módulo para el aprendizaje de los Derechos Humanos de la Mujer

“ADULAM”

Directora: María Elena Paz



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía

*Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogas para
Mujeres ADULAM.*

Universidad de San Carlos de Guatemala, Licenciatura en Derechos Humanos

Guatemala, Julio de 2017

Índice

Introducción	I
Objetivos	II
General y específico	
Módulo principios y valores	1
Los valores	2
Para que sirven los valores	3
Honestidad	5
La deshonestidad	5
Tolerancia	5
La intolerancia	6
Libertad	7
La esclavitud	8
Agradecimiento	9
La ingratitud	9
Solidaridad	10
Falta de solidaridad	10
Bondad	11
Falta de bondad	11
Justicia	12
Injusticia	12
Amistad	13
Enemistad	13

Responsabilidad	14
Irresponsabilidad	14
Lealtad	15
Deslealtad	15
Respeto	16
Falta de respeto	16
Fortaleza	17
Debilidad	17
Generosidad	18
Avaricia	19
Trabajo	19
Pereza	19
Perseverancia	20
Humildad	21
Soberbia	21
Prudencia	22
Imprudencia	22
Paz	23
Conclusiones	24
Bibliografía	25

Introducción

El presente modulo se llevó a cabo a través de un plan de trabajo y diagnóstico, el cual proporcione información para su desarrollo.

De manera que los principios y valores son los que orientan nuestra conducta y en base a ellos decidimos cómo actuar ante las diferentes situaciones que se plantean en la vida.

Así mismo, que si se desea vivir en paz y ser felices, se debe construir una escala de valores que facilite el crecimiento individual para que a través de ellos se aporte lo mejor para la comunidad.

Por lo tanto los valores son pues tan humanos, tan necesarios, tan deseables, que lo más natural es que debamos vivirlos, hacerlos nuestros, defenderlos en donde estén en peligro o involucrarlo en donde no existan.

Objetivo General

Orientar la conducta de los principios y valores en la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM)

Objetivo específico

Enseñar a las mujeres internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM) a través de un módulo informativo sobre los principios y valores.



Pocos temas son más difíciles de abordar que los que tienen que ver con el ser humano y sus valores. Asunto filosófico, sociológico, psicológico por excelencia (por nombrar tan solo algunas de las múltiples disciplinas que se han ocupado de él), sobre el tema en cuestión se han vertido toneladas de tinta a lo largo de los siglos. No queda pues otro camino, si se busca algo de claridad, que encararlo de manera práctica y sencilla, como un problema estrictamente humano porque hay muchas formas de ser humanos, y también de dejar de serlo podemos escoger, por ejemplo, entre hacer el bien o hacer el mal, entre ser honestos o deshonestos, tolerantes o intolerantes, justos o injustos, buenas o malas personas, en suma, para decirlo en pocas palabras.

Y en ello radica justamente el sentido moral, en saber distinguir entre lo que nos humaniza de lo que nos deshumaniza. Tal es el tema del libro que ofrecemos en esta oportunidad a nuestros lectores, un libro que nos recuerda de manera cariñosa y amena, con un lenguaje sencillo y familiar dirigido de manera especial a los niños, padres y maestros, la importancia de los valores humanos. Por medio de fábulas, mitos, relatos y leyendas extractados cuidadosamente de la tradición literaria universal, acompañados de definiciones elementales, consejos para la vida práctica, refranes populares y sentencias de grandes filósofos, artistas y líderes de todos los tiempos, además de perfiles de personajes cuya vida y obra es digna de ejemplo y reconocimiento, El libro de los valores plantea a la sociedad un conjunto de temas de reflexión alrededor de su particular concepción de la moral, sin otro propósito que el de sembrar inquietudes que nos ayuden a entender y a proponer desde nosotros mismos soluciones realistas y eficaces para los grandes males que nos aquejan, la corrupción y la cultura de la violencia entre los mayores de ellos. (Gomez, 2005, pág. 4)

La clasificación más extendida es la siguiente:

3

- ✓ Valores biológicos: Traen como consecuencia la salud, y se cultivan mediante la educación física e higiénica.
- ✓ Valores sensibles: Conducen al placer, la alegría, el esparcimiento.
- ✓ Valores económicos. Proporcionan todo lo que nos es útil; son valores de uso y de cambio.
- ✓ Valores estéticos: Nos muestran la belleza en todas sus formas.
- ✓ Valores intelectuales: Nos hacen apreciar la verdad y el conocimiento.
- ✓ Valores religiosos: Nos permiten alcanzar la dimensión de lo sagrado.
- ✓ Valores morales: Su práctica nos acerca a la bondad, la justicia, la libertad, la honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la lealtad, la amistad y la paz, entre otros.

¿Para qué sirven los valores?

Los valores morales son los que orientan nuestra conducta, con base en ellos decidimos cómo actuar ante las diferentes situaciones que nos plantea la vida. Tienen que ver principalmente con los efectos que tiene lo que hacemos en las otras personas, en la sociedad o en nuestro medio ambiente en general. De manera que si deseamos vivir en paz y ser felices, debemos construir entre todos una escala de valores que facilite nuestro crecimiento individual para que, a través de él, aportemos lo mejor de nosotros a una comunidad que también tendrá mucho para darnos. Son, pues, tan humanos los valores, tan necesarios, tan deseables, que lo más natural es que queramos vivirlos, hacerlos nuestros, defenderlos en donde estén en peligro o inculcarlo en donde no existan. En este punto es donde intervienen la moral y la ética.

Valores, moral y ética

Los significados de las palabras moral (del latín mores, costumbres) y ética (del griego ethos, morada, lugar donde se vive) son muy parecidos en la práctica. Ambas expresiones se refieren a ese tipo de actitudes y comportamientos que hacen de nosotros mejores personas, más humanas. Si bien la moral describe los

comportamientos que nos conducen hacia lo bueno y deseable, y la ética es la ciencia filosófica que reflexiona sobre dichos comportamientos, tanto una como otra nos impulsan a vivir de acuerdo con una elevada escala de valores morales.

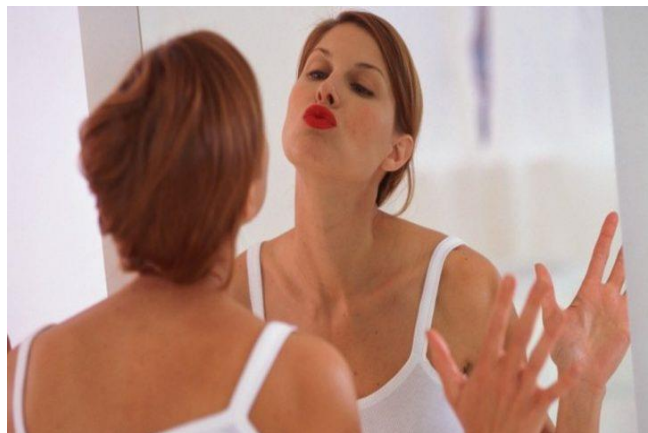
Los antivalores: la otra cara de la moneda

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

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

Cuánto eres, cuánto vales

El mundo de los valores es amplio, complejo y en permanente transformación. En cada época aparecen nuevos valores o los viejos valores cambian de nombre. Todos somos libres, además, de escoger nuestros valores y darles el orden y la importancia que consideremos correctos de acuerdo con nuestra

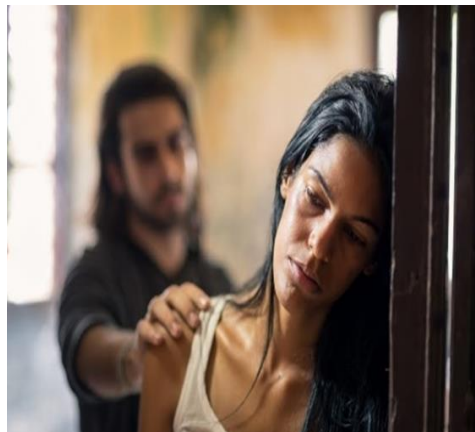


manera de ser y de pensar. Sin embargo, hay valores que no cambian, que se conservan de generación en generación, siempre y en todas partes. Valores universales, que exigiríamos a cualquier persona. A ellos pertenece la selección que

hemos hecho para el presente libro. Gómez, Beatriz Vázquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 7

La Honestidad

Cuando un ser humano es honesto se comporta de manera transparente con sus semejantes, es decir, no oculta nada, y esto le da tranquilidad. Quien es honesto no toma nada ajeno, ni espiritual ni material: es una persona honrada. Cuando se está



entre personas honestas cualquier proyecto humano se puede realizar y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran valor. Ser honesto exige coraje para decir siempre la verdad y obrar en forma recta y clara. Gómez, Beatriz Vázquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 14

La deshonestidad

Cuando alguien miente, roba, engaña o hace trampa, su espíritu entra en conflicto, la paz interior desaparece y esto es algo que los demás perciben porque no es fácil de ocultar. Las personas deshonestas se pueden



reconocer fácilmente porque engañan a los otros para conseguir de manera abusiva un beneficio. Es muy probable que alguien logre engañar la primera vez, pero al ser descubierto será evitado por sus semejantes o tratado con precaución y desconfianza. Gómez, Beatriz Vázquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 15

La tolerancia

Es la expresión más clara del respeto por los demás, y como tal es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas. Tiene que ver con el reconocimiento de los otros como seres humanos, con derecho a ser aceptados en

su individualidad y su diferencia. El que es tolerante sabe que si alguien es de una raza distinta de la suya o proviene de otro país, otra cultura, otra clase social, o piensa distinto de él, no por ello es su rival o su enemigo.

Cuando se presentan conflictos, las personas tolerantes no acuden a la violencia para solucionarlos, porque saben que la violencia sólo engendra más violencia. Prefieren



dialogar con sus oponentes y buscar puntos de acuerdo. Sin embargo, debemos ser tolerantes pero no pasivos. Hay situaciones frente a las cuales nuestro deber, lejos de quedarnos callados, es protestar con energía. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 22

La intolerancia

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. Este modo de ser es el causante de la mayoría de las guerras que han sembrado la muerte y la destrucción en países y continentes enteros. Las guerras religiosas que enfrentaron a católicos y protestantes a finales de la Edad Media en Europa, el exterminio de los judíos por parte de los nazis durante la segunda Guerra Mundial y más recientemente el de los croatas por parte de los serbios en la antigua Yugoslavia, son algunos de los muchos ejemplos de los crímenes a que puede llevar la intolerancia religiosa, étnica o política.

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. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 23

La libertad

7

Es la posibilidad que tenemos de decidir por nosotros mismos cómo actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida. El que es libre elige, entre determinadas opciones, la o las que le parecen mejores o más convenientes, tanto para su bienestar como para el de los demás o el de la sociedad en general. Las personas libres piensan muy bien lo que van a hacer antes de decidirse a actuar de una u otra manera, pues saben que la libertad no es sinónimo de hacer "lo que se nos dé la gana", y que la mayoría de nuestros actos tienen consecuencias buenas o malas según el grado de responsabilidad con el que actuemos. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 30

Para ser libres...

Participemos activamente, mediante el voto (si se trata de elegir gobernantes) o la expresión de nuestras ideas en la toma de decisiones que afecten nuestra vida personal, familiar o social.

Defendamos nuestra privacidad.

No aceptemos presiones de nadie para hacer algo que no queremos o con lo que no estamos de acuerdo.

Forjémonos una personalidad propia mediante el cultivo de la honradez, la sinceridad, la reflexión y la independencia de criterio.



La esclavitud

La esclavitud se da cuando no somos dueños de nuestros actos y decidimos por nosotros mismos acerca de lo que queremos, es mejor para nosotros. El esclavo actúa porque se lo mandan, a cuestionar las órdenes que recibe, así lo que le manden vaya contra sus principios o perjudique a sus compañeros o a la sociedad. En nuestro tiempo la esclavitud (aunque no tenga ese nombre) se presenta cuando una persona renuncia a ser ella misma y permite que otros decidan por ella o la manejen a su antojo.

Así como podemos ser esclavos de otras personas, de una institución o de un régimen político, también podemos serlo de un vicio, una mala costumbre o un capricho. Todo aquello que nos tiraniza y contra lo cual no oponemos resistencia nos vierte irremediabilmente en esclavos. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 31

Obstáculos para la libertad

El miedo: nadie puede actuar libremente cuando está sometido a un. Permanente temor de ser castigado o censurado.

La ignorancia: la falta de educación y de conocimientos hace que muchas personas acepten a ciegas todos los valores y doctrinas que otros quieran imponerles.

El conformismo: los que se conforman con lo que son, con lo que saben y con lo que tienen, difícilmente se aventurarán a ir más allá de lo que ya conocen; en consecuencia, es improbable que experimenten la emoción y el valor de ser libre.

El agradecimiento

El agradecimiento surge cuando una persona se siente en deuda con otra porque le ha procurado algún bien, le ha prestado un servicio o le ha hecho algún regalo. Las personas agradecidas se alegran por los bienes recibidos, los reconocen y están dispuestas a corresponderlos. No se trata de devolver favor con favor ni regalo con regalo, sino de sentir y expresar admiración y gratitud por las calidades humanas de quienes nos honran con sus dones.



Cada uno tiene siempre mucho que agradecer, y cuidar lo recibido es una forma de hacer evidente nuestro reconocimiento. Entre los bienes que más agradece el hombre se encuentran la vida, la salud, la amistad, la lealtad y las enseñanzas de sus antecesores. La gratitud y el reconocimiento son los mejores regalos que puede recibir una persona en cualquier época y lugar del mundo. Gómez, Beatriz Vásquez, *El Libro de los Valores* 2005 pág. 38

La ingratitud

La ingratitud es índice de soberbia y egoísmo, cuando no de mala fe. El ingrato se caracteriza porque ignora o pretende ignorar el bien que le hacen los demás. Está tan acostumbrado a obtener siempre lo mejor para sí, que no le es nada fácil reconocer los méritos ajenos. Los favores que recibe, lejos de inspirarle agradecimiento, le inspiran rencor.

La ingratitud puede provenir también de una especie de descuido, de mediocridad espiritual. En este caso, aunque no hay mala fe, no deja de ser triste porque produce desconsuelo en aquellos que se esmeran por hacernos el bien sin obtener nunca la

más mínima voz de aliento ni el más ínfimo signo de reconocimiento por parte nuestra.

Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 39

La solidaridad

Cuando dos o más personas se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común, hablamos de solidaridad. La solidaridad es un valor de gran trascendencia para el género humano, pues gracias a ella no sólo ha alcanzado los más altos grados de civilización y desarrollo tecnológico a lo largo de su historia, sino que ha logrado sobrevivir y salir adelante luego de los más terribles desastres (guerras, pestes, incendios, terremotos, inundaciones, etc.) Es tan grande el poder de la solidaridad, que cuando la ponemos en práctica nos hacemos inmensamente fuertes y podemos asumir

sin temor los más grandes desafíos, al tiempo que resistimos con firmeza los embates de la adversidad.

La solidaridad, cuando persigue una causa noble y justa (porque los hombres también se pueden unir para hacer daño) cambia el mundo, lo hace mejor, no más habitable y más digno. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 46

La falta de solidaridad

La falta de solidaridad denota indiferencia, egoísmo y estrechez de miras en cuantos seres humanos. El que se niega a colaborar de manera entusiasta y desinteresada con quienes lo rodean en el logro de un objetivo común, renuncia a la posibilidad de unirse a algo más grande y más fuerte que él mismo, en donde puede encontrar seguridad y apoyo pues cuenta con el respaldo de sus compañeros, lo mismo que ellos con el suyo. El individualismo exagerado conduce a la insensibilidad, a la ausencia de grandeza humana, y resta méritos y alegría a cualquier logro por



grande que sea, pues no hay con quien compartirlo. Otro tanto les sucede a quienes, contando con los medios para ayudar a sus semejantes (mediante oportunidades de trabajo, por ejemplo) no se conmueven en absoluto por sus penalidades ni hacen nada para aliviarlas. Estas personas nunca serán admiradas ni queridas con sinceridad, ni sus posesiones y dinero tendrán valor humano alguno. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 47

La bondad

Es la disposición permanente a hacer el bien, de manera amable, generosa y firme. Las personas bondadosas sienten un gran respeto por sus semejantes y se preocupan por su bienestar. Si alguien no está en buena situación y necesita ayuda, el bondadoso no duda en ofrecérsela, y lo hace sin ofender, amorosamente y poniendo un gran interés en ello.

Ser bueno no quiere decir ser blando, sumiso, ingenuo o sin carácter, como a veces se cree. Al contrario: los buenos se distinguen por su fuerte personalidad, la cual se traduce en inagotables dosis de energía y optimismo, y se refleja en su cálida sonrisa y los sentimientos de confianza, cariño y respeto que infunden a su alrededor. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 54

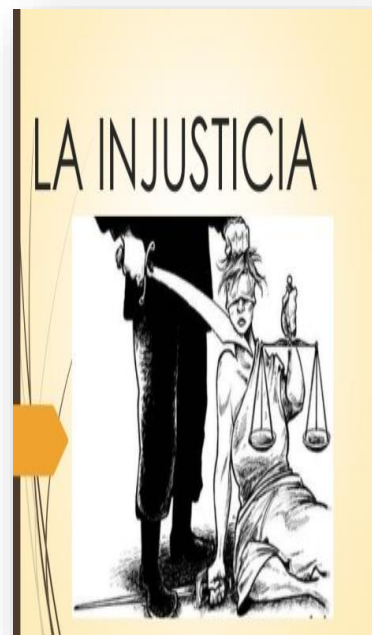
La falta de bondad

La falta de bondad es consecuencia del egoísmo, la mezquindad y la ausencia de grandeza humana. El que no es bueno es incapaz de sentir compasión y ve a los demás como rivales o enemigos a los que sería una imprudencia ayudar y de los que hay que cuidarse en extremo. Se siente más seguro cultivando la desconfianza, el rencor y el odio que la simpatía o la amistad y prefiere anular o destruir a sus semejantes que conocerlos o dialogar con ellos, a menos que pueda sacar algo para su propio provecho. La falta de bondad nos deshumaniza y nos convierte en personas

indeseables e insensibles, con las que la vida en comunidad se torna difícil e incluso peligrosa.

La Justicia

Consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Honrar a los que han sido buenos con nosotros, dar el debido salario a un trabajador, reconocer los méritos de un buen estudiante o un abnegado colaborador son, entre otros, actos de justicia porque dan a cada cual lo que se merece y lo que necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad. Así como ser justos implica reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones y las buenas causas, también implica condenar todos aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos o a la sociedad y velar por que los responsables sean debidamente castigados por las autoridades judiciales correspondientes. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 62



La injusticia

La injusticia tiene lugar cuando se desconocen o no son respetados los derechos fundamentales de las personas. Una persona es injusta con otra, por ejemplo, cuando es desagradecida, cuando le niega un reconocimiento al que tiene derecho, cuando le paga un salario inferior al que se merece o la abandona a su suerte luego de



beneficiarse de ella durante años enteros. La injusticia no sólo se manifiesta en el plano individual, sino también en el social. Un sistema social es injusto cuando la riqueza está mal repartida y sólo unos pocos pueden disfrutar de

ella, en tanto que el resto de la población pasa grandes trabajos para vivir dignamente o sobrevive en la miseria; cuando el gobierno se olvida de los ciudadanos más trabajadores o los más pobres y no los protege debidamente de la voracidad de los que sólo persiguen explotarlos; o cuando su aparato judicial es ineficiente y permite que se cometan toda clase de atropellos contra personas inocentes.

La Amistad

Es una de las más nobles y desinteresadas formas de afecto que una persona puede sentir por otra. Los que son amigos se aceptan y se quieren sin condiciones, tal como son, sin que esto quiera decir que sean cómplices en todo o que se encubran mutuamente sus faltas. Incapaces de engañarse unos a otros, suelen ser extremadamente sinceros y decirse las cosas tal como las ven o las sienten. Por lo demás, siempre están dispuestos a confiarse secretos, darse buenos consejos, escucharse, comprenderse y apoyarse. Un amigo de verdad siempre tendrá las puertas abiertas para su amigo y no lo abandonará ni se alejará de él en los momentos difíciles o en los cambios de fortuna. Los que tienen amigos son por lo general más plenos y felices que los que no los tienen. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 70



La enemistad

La enemistad se presenta cuando una persona siente odio o aversión por otra y busca su mal o su daño. En la mayoría de los casos es producto de la incomprensión, la intolerancia, los prejuicios y, sobre todo, la falta de diálogo. Cegado por el odio, la



arrogancia y la soberbia, e incapaz de luchar limpiamente y en sana rivalidad por sus objetivos, el que es enemigo rara vez consigue algo distinto a su propia destrucción y la de todo cuanto lo rodea.

Prueba de los estragos que causa la enemistad son las incontables e inauditas tragedias que día a día viven los habitantes de los países que pelean entre sí o padecen guerras civiles. Cualquiera que sea su causa, la enemistad deshumaniza al que la siente y llena su vida de sordidez y miseria espiritual.

La Responsabilidad

La responsabilidad es la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás. En el campo del estudio o del trabajo, por ejemplo, el que es responsable lleva a cabo sus tareas con diligencia, seriedad y prudencia porque sabe que las cosas deben hacerse bien desde el principio hasta el final y que sólo así se saca verdadera enseñanza y provecho de ellas. Un trabajo bien hecho y entregado a tiempo es sinónimo de responsabilidad. La responsabilidad garantiza el cumplimiento de los compromisos adquiridos y genera confianza y tranquilidad entre las personas. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 78

La irresponsabilidad

Se produce cuando no tenemos conciencia de la importancia de las cosas que hacemos ni de las consecuencias que puede tener el no hacerlas como se debe o sencillamente el dejar de hacerlas. Las personas irresponsables trabajan o estudian con evidente descuido y rara vez terminan lo que empiezan, o lo terminan de cualquier manera. Pueden incumplir sistemáticamente con sus deberes o sencillamente abandonarlos en el momento menos pensado, sin ofrecer ninguna explicación. Las consecuencias de la irresponsabilidad son por lo general lamentable, cuando no catastróficas.

Ejemplos de ello son los padres o madres de familia que incumplen sus deberes para con sus hijos, los conductores que provocan accidentes mortales por no observar las normas de tránsito, los servidores públicos que derrochan el dinero del Estado y en general todas aquellas personas de cuyos actos dependen la seguridad, la estabilidad o el futuro de otras y obran con imprudencia o negligencia extremas.

La Lealtad

La lealtad tiene que ver con el sentimiento de apego, fidelidad y respeto que nos inspiran las personas a las que queremos o las ideas con las que nos identificamos. Los que son leales poseen un alto sentido del compromiso y ello les permite ser constantes en sus afectos y cumplidores de su palabra. Hay muchas cosas que inspiran lealtad y la merecen. Los seres queridos, los amigos sinceros, la pareja amorosa con la que se comparte la vida, la institución en la que se estudia o se trabaja y la patria a la que se pertenece, se cuentan entre las más importantes. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 86



La deslealtad

La deslealtad está asociada a la falta de compromiso, reconocimiento y respeto hacia las personas o instituciones que lo merecen. Los que son desleales no ponen freno alguno a sus apetitos o ambiciones, y no vacilan en romper sus promesas o traicionar a sus amigos o parejas a la primera oportunidad con tal de conseguir lo que se proponen.

Un funcionario desleal cede con facilidad al soborno y se presta a toda clase de manejos y engaños a cambio de dinero, poder o privilegios. En la vida de todos los días, la deslealtad se manifiesta cuando un amigo, un compañero, un colega o un compatriota abandona o le niega el apoyo a otro en un momento difícil o ante una causa justa. Todo aquello que lleva a traicionar la confianza recibida, romper las reglas

de juego o incumplir la palabra dada puede considerarse desleal y es altamente reprobable.

El Respeto

El respeto es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Para practicarlo es preciso tener una clara noción de los derechos fundamentales de cada persona, entre los que se destaca en primer lugar el derecho a la vida, además de otros tan importantes como el derecho a disfrutar de su libertad, disponer de sus pertenencias o proteger su intimidad, por sólo citar algunos entre los muchos derechos sin los cuales es imposible vivir con orgullo y dignidad. El respeto abarca todas las esferas de la vida, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a todos nuestros semejantes, hasta el que le debemos al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza en general, sin olvidar el respeto a las leyes, a las normas sociales, a la memoria de los antepasados y a la patria en que nacimos. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 94



La falta de respeto

La falta de respeto es propia de las personas desconsideradas y egoístas, insensibles en alto grado al entorno social. Es tal su indiferencia o su ignorancia con respecto a quienes viven a su alrededor, que se pasan por alto las más elementales normas de convivencia, como si no las conocieran -lo cual resulta ser cierto en muchos casos o lo que es peor, conociéndolas y haciendo alarde de que les



tienen sin cuidado. Quienes así obran causan un daño considerable a la sociedad y a los individuos en particular, pues pisotean su dignidad y su derecho a ser tenidos en cuenta y respetados. Este comportamiento es típico de los gobernantes y funcionarios corruptos o despóticos, de los padres o madres tiránicos, de los hijos insolentes o desagradecidos, de los maestros autoritarios o arbitrarios, de los vándalos que destruyen por placer los bienes de la comunidad, y en general de todos aquellos que desconocen el valor de las personas y de las cosas.

La Fortaleza

La fortaleza es la capacidad que nos permite mantenernos fieles a nuestras convicciones y hacerles frente con firmeza y energía a las diferentes situaciones con que nos encontramos en la vida. Los que son fuertes no se dejan tentar por las cosas que saben no les convienen o no son buenas para ellos o para otros, así se les presente bajo la forma más atractiva y seductora. Son personas aplomadas y serenas, que conservan la compostura tanto en los buenos como en los malos momentos, pero sobre todo en estos últimos, infundiendo confianza y tranquilidad entre quienes las rodean. No debemos confundir, sin embargo, la fortaleza con la inflexibilidad, el cerramiento de espíritu o la dureza de corazón.

Gracias a la fortaleza aprendemos también a resistir la adversidad, las enfermedades y el dolor en sus distintas formas y a luchar contra ellos sin amargura, poniendo todo de nuestra parte, seguros de que vamos a salir adelante. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 102



La debilidad

La debilidad es, por lo general, resultado de la falta de fe en nosotros mismos y en nuestras capacidades como seres humanos. Las personas que llamamos débiles son aquellas que demuestran tener un pobre concepto de sí mismas y no se cuidan ni se cultivan como deberían hacerlo. Prefieren quejarse de su supuesta mala suerte cuando las cosas no les salen como quieren y se desaniman con increíble facilidad a la primera dificultad. Es muy arriesgado encargarle un trabajo o confiarle una tarea delicada a alguien que no sabe defenderse ni controlar sus impulsos. Y aunque es verdad que todos los seres humanos somos débiles y frágiles en algún sentido, es precisamente nuestro deber no dejarnos llevar por nuestras debilidades, sobre todo por aquellas que nos hacen mal o afectan nuestra salud mental o física. Los vicios en general (el abuso del alcohol, las drogas, etc.) son claras muestras del escapismo del hombre contemporáneo, de su debilidad para enfrentarse a la realidad y asumir sus compromisos frente a la sociedad. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 103



La generosidad

La generosidad es una de las más claras manifestaciones de nobleza de espíritu y grandeza de corazón que puede dar una persona. Los que son generosos son ricos, pero no en dinero y cosas materiales, sino en la capacidad de ofrecer a otros lo máspreciado de sí mismos.

Es generoso quien perdona las grandes ofensas, quien puede sacrificar su comodidad y sus privilegios en aras de conseguir lo mejor para los demás. Desde que el ser humano tiene memoria, la generosidad ha sido uno de los más importantes valores para el desarrollo de la sociedad, pues las más grandes y duraderas obras han

provenido de personas que desinteresadamente han entregado al mundo el producto de su inteligencia y de su trabajo. Sólo con generosidad es posible situarnos por encima de nuestros intereses personales y hacer lo que esté a nuestro alcance para que todos tengamos las mismas oportunidades y el mundo en que vivimos sea un poco más humano y más justo cada día. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 110

La avaricia

La avaricia es una señal de que se tiene una visión estrecha y mezquina del mundo y un escaso desarrollo social y humano.

El afán de acumular riquezas y guardarlas, característico de los avaros, es el triste resultado de una mentalidad egoísta, cruel y a la larga estúpida, que obliga a quien la práctica a vivir de manera miserable con tal de no gastar su dinero, ni mucho menos compartirlo con otras personas. Los avaros



viven y mueren por lo general rodeados de gente que sólo está interesada en su dinero y que no pierde oportunidad de averiguar cuánto tienen y dónde lo esconden, con la ilusión de poder algún día apoderarse de él. La avaricia, sin embargo, no está solamente en aquellos que acumulan dinero y objetos de valor porque sí, privándose de lo que más quisieran, alejándose de la gente para no poner en riesgo su despreciable fortuna, sino también en aquellos que usan su saber y su afecto sólo para sus mezquinos intereses personales. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 111

El trabajo

Llamamos trabajo al esfuerzo que hacemos para conseguir algo por nosotros mismos o con la ayuda de los demás. Gracias al trabajo podemos hacer realidad algo que teníamos en mente, arreglar algo que antes no funcionaba, corregir algo que estaba mal o crear algo que antes no existía. Son muchas las cosas que podemos lograr por

medio del trabajo. Se trata de una fuerza con un gran poder de transformación, que ha llevado a la humanidad a los más altos niveles de desarrollo y civilización.

Todo en la vida es trabajo. Desde las actividades que llevan a cabo los niños en el colegio hasta los experimentos de los científicos en los laboratorios, pasando por los oficios domésticos que todos realizamos en nuestras casas y las innumerables profesiones que ejercen miles y miles de personas, haciendo posible la vida en sociedad. Es tan importante el trabajo que de él depende no sólo nuestro sustento económico, sino también nuestra felicidad. Porque la felicidad, como la entendían los pensadores antiguos reside, más que en la remuneración económica, en la actividad, tanto física como mental, y en su disfrute. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 118

La pereza

La pereza es causa y consecuencia al mismo tiempo de la inactividad, la negligencia y la apatía. Las personas perezosas se caracterizan por su falta de interés por todo, lo cual es a su vez síntoma del poco valor que le dan a la vida. Ello se aprecia en que siempre están aburridas o indispuestas, y prefieren consumirse en el tedio que hacer el más mínimo esfuerzo por salir de ese permanente estado de letargo en que pasan las horas, sin que nada logre conmovérlas. Los perezosos no descansan, porque no se puede descansar de no hacer nada.

Una persona así es por lo general un desastre en el trabajo, pues descuida sus tareas o las hace de mala gana, como si le fastidiaran. De ahí que fracase en sus estudios o no dure mucho en los empleos que consigue o le consiguen, y desperdicie una tras otra las oportunidades que le ofrece la vida de salir adelante.

La Perseverancia

La perseverancia es el aliento o la fuerza interior que nos permite llevar a buen término las cosas que emprendemos. Los que son perseverantes tienen una alta motivación y

un profundo sentido del compromiso que les impiden abandonar las tareas que comienzan, y los animan a trabajar hasta el final. Para ser perseverantes es una gran ayuda ser también disciplinados y decididos. La perseverancia es una cualidad común a las personas de carácter sólido, muchas de ellas líderes en su campo de acción, que lejos de amilanarse frente a las dificultades o la adversidad, se engrandecen y redoblan sus esfuerzos, con gran determinación, para conseguir los objetivos que se han fijado. Si creemos en lo que hacemos y nos armamos de paciencia para sortear los obstáculos que se nos presentan en el camino, si no perdemos de vista nuestras metas y luchamos contra el cansancio o el desánimo, sentiremos una incomparable satisfacción cuando tengamos ante nosotros el fruto de nuestro esfuerzo. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 126

La Humildad

La humildad es la conciencia que tenemos acerca de lo que somos, de nuestras fortalezas y debilidades como seres humanos, y que nos impide por lo tanto creernos superiores a los demás. Los que son humildes no se sobreestiman ni maltratan a los menos favorecidos que ellos desde el punto de vista social, económico o de educación.

Saben más que nadie que esto se debe a las desigualdades de nuestras sociedades y que la suerte de haber nacido en un hogar con más oportunidades que otros no les da derecho a creerse superiores ni mejores que aquellos que no tuvieron tal fortuna. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 134

La Soberbia

La soberbia es típica de las personas que no piensan más que en sí mismas y se creen mejores o superiores a otras. Esta adoración de la propia excelencia no les permite ver ni apreciar las virtudes ajenas y las lleva a comportarse de forma altanera y arrogante con los demás. Por esta razón, son por lo general solitarias e indeseables. Por otro lado y, lejos de lo que en general se piensa, la soberbia muchas veces es síntoma de debilidad o de inseguridad. Algunas personas adoptan actitudes soberbias

para esconder su falta de conocimiento o su incapacidad para enfrentar ciertas situaciones. Es así como levantan una barrera para evitar que los demás vayan más allá y descubran sus puntos débiles. No hay que asociar la soberbia con la grandeza, ya que los soberbios no conocen el respeto, la tolerancia, la bondad ni ninguna otra virtud que no esté asociada con el engrandecimiento de su propio ego.

La Prudencia

La prudencia es la virtud que nos impide comportarnos de manera ciega e irreflexiva en las múltiples situaciones que debemos sortear en la vida. Una persona prudente se caracteriza por su cautela al actuar, la cual es resultado del alto valor que le da a su propia vida, a la de los demás y en general a todas las cosas que vale la pena proteger.

Es así como nunca se atrevería a poner en riesgo su bienestar o el de sus seres queridos, lo mismo que su salud, su seguridad o su estabilidad. Ser prudentes significa ser precavidos, es decir, tener conciencia de los múltiples peligros, inconvenientes e imprevistos de todas clases que nos acechan por doquier, y anticiparse a ellos sin alarma ni pánico, guiados tan sólo por un sano y legítimo instinto de conservación.

Las personas prudentes se reconocen también porque saben cuándo hablar y cuándo callar, y cuándo actuar o abstenerse de actuar. Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 142

La imprudencia

La imprudencia es la incapacidad de prever las consecuencias que nuestras palabras o nuestros actos pueden tener en el mundo que nos rodea. Somos imprudentes cuando hablamos sin pensar o sin conocer, y también cuando no sabemos refrenar nuestra lengua y revelamos los secretos que nos confían.

La Paz

La paz es el fruto de la sana convivencia entre los seres humanos.

Para hacerla posible es necesario un ordenamiento social justo, en el que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades de desarrollarse como personas y les sean respetados sus derechos fundamentales. Los que practican la paz saben que ésta no es simplemente la ausencia de conflictos, pues los hombres siempre han sido y serán conflictivos, sino la capacidad de manejar dichos conflictos y superarlos por medio de métodos no violentos como la protesta pacífica, el diálogo y la negociación.

Gómez, Beatriz Vásquez, El Libro de los Valores 2005 pág. 150

Conclusiones

1. Con respecto a las acciones de concientización de las autoridades públicas respecto a la falta de un módulo, se logró que las autoridades se interesaran en mejorar la enseñanza de los principios y valores en la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM).
2. En relación a los talleres informativos con videos, material didáctico ilustrativo, se consiguió facilitar el entendimiento de las internas de ADULAM sobre los principios y valores.
3. En cuanto a las actividades de convivencia y vivencia entre las internas de ADULAM, se observó el mejoramiento de conducta en la orientación de los principios y valores implementado en los diferentes talleres.

Referencias

1. <https://montssepdroche.files.wordpress.com/2010/04/derechoshumanos.pdf>
2. <https://sajurin.enriquebolaños.org/vega/docs/3150.pdf>
3. <https://www.derechos.org/nizkor/guatemala/pdf/funcion.html>
4. https://www.oei.es/.../genero/documentos/docentes/Guia_dhumanos_mujer_inmigracion.pdf.
5. Morales, Talía. (5 01 2015). La mujer y el derecho a la educación. [aion.mx/reportaje/la-mujer-y-el-derecho-la-educación](http://aion.mx/reportaje/la-mujer-y-el-derecho-la-educacion). Consulta 25 de septiembre 2016.
6. Gates, Melinda. (s.f.). ONU Mujeres – Beijing+20 La Plataforma de Acción de Beijing. beijing20.unwomen.org/es/in-focus/health. Consulta 9 septiembre 2001.
7. Medrano Najarro, Elfigo Adolfo. (2007) Violencia En Contra de la Mujer. (Ciencias Jurídicas Y Sociales).
8. https://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_69medrano_68.pdf
9. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_4549.pdf
10. https://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8445.pdf.
11. <https://www.cidh.oas.org/women/Acceso07/cap2.htm>
12. Vásquez Gómez, Beatriz (2005). El Libro de Los Valores. Primera Edición. Imprenta Printer Colombiana. Bogotá, Colombia.

4.3 Evidencias fotográficas



Se evidencia como las internas, reconocen los derechos mas vulnerables, y describen lo que se debe de hacer para evitar que no sigan violentandose.



Las internas reconocen los principios y valores y describen la importancia de conoserlos y sobre todo de exigir que se cumplan.



Las internas identifican las clases de violencia y describen cada una de ellas y comprenden que es necesario saber en que consiste cada una.



Actividad, relacionada con el taller impartido, para hacer que el aprendizaje sea mas dinámico



convivencia con las internas, comparten sus experiencias sobre los talleres dados y expresan que temas les gustaria escuchar.



Taller sobre el autoestima actividad relacionada, para que las internas se motiven, y de esa manera, puedan sentirse que valen como mujer, que la vida continua a pesar de todas las difilcultades.



Taller derecho a una vida sin violencia, comparten los seres humanos, hombres o mujeres somos iguales en dignidad, valor y en capacidad, aunque seamos diferentes en nuestros cuerpos.



Taller sobre los valores y principios, las internas expresan y explican la importancia de los valores en el ser humano y sobre todo ponerlos en práctica.



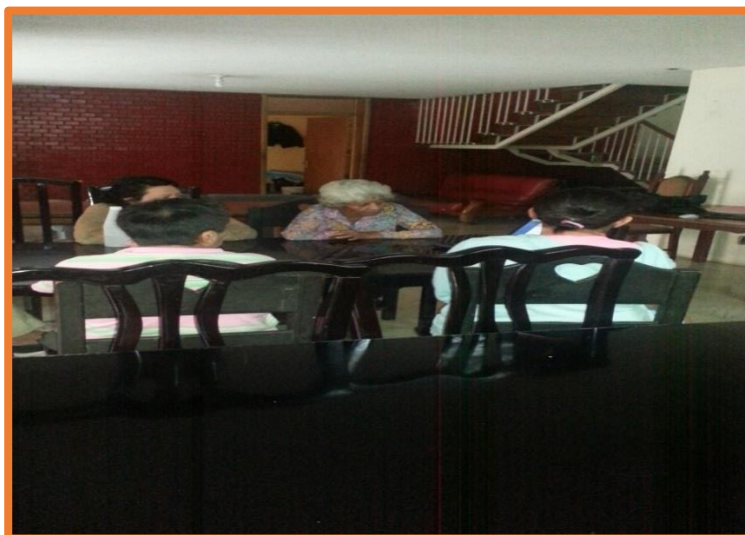
Taller ¿Para que sirven los principios y valores morales? Se les da a las participantes una hoja con las respectivas instrucciones para que realicen una sopa de letras (hoja de trabajo)



Taller (Cuanto eres y cuanto vales) se les brinda el material para que describan el tema antes mencionado y compartan sus experiencias.



Tema ética y valor expresan sus opiniones acerca del taller y realizan un listado de los valores que conocen.



Se da explicación acerca del tema y leyes que amparan los principios y valores y se les da información a que organización pueden recurrir en caso que lo necesiten.



Hoja de trabajo para que describan los valores que más sobre salen en su vida diaria



Se les brinda hojas con las instrucciones respectivas sobre el tema compartido, que contienen una serie de preguntas para que puedan responderlas.



Entrega del producto, Modulo de Principios y valores para la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para Mujeres (ADULAM).



Epesista e internas de la Asociación ADULAM



Entrada principal de la Asociación ADULAM

4.4 Sistematización de la experiencia

El 11 de agosto del año dos mil diecisiete (2017), se programó la visita a la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM), ubicado en la zona nueve ciudad, a las quince horas, en la cual se realizó una entrevista con la directora del lugar, María Elena Paz, por vía telefónica, cabe mencionar que es una persona amable y respetuosa, y así lo fue, ella de manera muy atenta permitió el ingreso a su oficina, durante la charla me presente y le solicite permiso y apoyo para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S), a lo que ella, muy gentilmente me respondió que me autorizaba realizar el proyecto en la Asociación, a la vez me compartió que necesitaba personas preparadas, profesionalmente, para ayudar a las mujeres internas a orientar la conducta en relación a principios y valores, ya que este tema le ayudará a decidir cómo actuar antes las diferentes situaciones que se plantean en la vida, también fue presentada la carta de solicitud, firmada y sellada por la Universidad de San Carlos; a la que procedió a leer cuidadosamente, firmándola y sellándola para oficialmente iniciar mi respectivo Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S).

El mismo día, posterior a la autorización de la directora María Elena Paz, le indico a su asistente Claudia Medina, que se llevara a cabo un recorrido por las instalaciones, aprovechando de una vez a conocer al personal administrativo y a las internas, a su vez que coordinara lo necesario para la realización del proyecto.

En un mes se ejecutó la primer etapa del diagnóstico, durante las cuales se recolecto información importante sobre la Asociación, como por ejemplo: Información sobre el inmueble (ubicación geográfica, tipo de construcción, de cuantos niveles consta el edificio, mobiliario y equipo de oficina, habitaciones, servicios básicos, identificación de áreas, etc.), cantidad y la capacidad que tiene para hospedar a las internas, alimentación, servicios profesionales disponibles (médicos, psicólogos, etc.); antecedentes, patrocinadores, aspectos legales del funcionamiento, etc.

Durante los días de estar realizando dicho diagnóstico, se platicó con la directora para solicitarle información más detallada, lo cual fue proporcionada. Así mismo se visitó la Municipalidad de Guatemala, para solicitar tener conocimiento sobre el contexto comunitario (geográfico, cultural, social, económico y político).

Por consiguiente en esta etapa también, se determinaron las carencias y falta de oportunidades, realizando el respectivo informe y compartiéndolo con la directora de la Asociación, María Elena Paz y al personal administrativo para llegar a un consenso, sobre cuál de esas distintas carencias, sería más viable y factible llevar a la acción que permitiera darle una solución integral (a beneficio de la Asociación y a las internas); determinando que le daríamos a conocer sobre los principios y valores con diferentes técnicas de educación.

Posteriormente se preparó el material didáctico como por ejemplo: cartulinas, papel kraft, pegamento, tijeras, marcadores, lapiceros, lápices, papel periódico, globos, hojas papel bond de diversos tamaños y material de apoyo: computadora portátil, bocinas y cañonera; a la vez la información adecuada para la realización de los talleres, la calendarización (fechas y horarios), el mobiliario: mesas y sillas; y el refrigerio a las internas y personal involucrado.

En los 5 meses siguientes, se desarrollaron los talleres, durante los cuales se percató que no todas tenían el mismo nivel de aprendizaje, por ende, no captaban las instrucciones adecuadamente; también había mucho desconocimiento entre las internas, sobre los puntos básicos sobre los temas desarrollados; otro aspecto difícil fue la poca apertura, de ciertas internas, en algunos momentos dentro del desarrollo de actividades, debido a sus problemas emocionales.

Se notó con satisfacción, que durante los talleres, el interés que despertó en ellas, los temas relacionados; también fue muy alentador ver aspectos positivos durante esta fase, como el trabajar en equipo, compartir sanamente en las

actividades requeridas, la expresión de sus opiniones con libertad sobre los temas, así como participar muy activamente en el desarrollo de los mismos.

La transferencia de conocimiento a las internas, sobre los temas de principios y valores; así como el conocimiento de las leyes que las respaldan en los temas relacionados.

También se entregó a la Asociación, un módulo de aprendizaje ilustrado que contiene los siguientes temas:

Módulo 1: contiene referencias sobre los principios y valores, los cuales son: honestidad, humildad, respeto, etc. Módulo que servirá como medio de apoyo para informar a las internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM).

El hecho de que ADULAM es una Asociación de carácter rehabilitador para personas con adicciones y conflictos intrafamiliares; creó al principio un cierto nivel de rechazo, de parte de las internas, en los primeros temas y actividades desarrolladas en los talleres; poco a poco fueron evaluando el valor de los contenidos en los temas y sobre todo, se dieron cuenta que se obtenía mejor provecho en realizar las actividades requeridas que en rechazarlas.

Al principio no prestaban atención ni importancia de aprender, solamente escuchaban, conforme se fueron desarrollando los temas, despertó interés en ellas.

A nivel personal, el socializar con personas de condiciones económicas, sociales, culturales diversas, me ha permitido valorarlas por lo que son, por las situaciones difíciles que se han enfrentado en la vida, logros, anhelos y aspiraciones; tratar de sensibilizar con ellas en su realidad, compartirles el conocimiento y apoyarlas, así como también contribuir a fortalecer sus principios y valores, para que de esa manera pudiesen mejorar su autoestima.

Otros aspectos que aportaron a nivel personal fue el trabajo en equipo, conocer los límites, saber pedir consejo o ayuda cuando lo necesitan, aumentar la capacidad de análisis en función de identificar problemas y determinar soluciones, aumentar conciencia crítica (constructiva y enfrentar retos con actitud positiva).

En lo técnico se ha podido practicar mucho según la enseñanza de la formación académica, aplicando métodos, técnicas y herramientas, que es el camino adecuado para llegar a un fin, pero al mismo tiempo, el compartir con las personas, escuchar sus necesidades y el poder darles una opinión o posible solución y brindarles material de apoyo; enfrentar el reto diario de animar a los demás, de hacerle saber que su problema tiene solución y poderles ayudar a encontrar esa puerta de salida a su inconveniencia, de cuidar que los procesos se realicen paso a paso y de manera adecuada, de verificar que se cuenta con lo necesario y adecuado para cada situación de una manera ordenada y coherente para que en el proceso no hayan tropiezos y así poder llevar a cabo el proyecto, de una manera exitosa, una capacitación que solo la vida y los seres humanos en relación son capaces de proporcionar una enseñanza, para ser una profesional capaz de enfrentar problemas y solucionar cada situación que se me presente en el diario vivir, no solo a nivel social sino personal.

Mejorar los conocimientos de investigación, poniendo en práctica lo aprendido, aplicando métodos, técnicas y herramientas en las situaciones necesarias para que el proyecto se llevara a cabo con un buen resultado, así mismo me obligue a ser más sistemática, y coherente en cada procedimiento del proyecto con una mejor satisfacción, a estar atenta a los sucesos de cada situación presentada, para verificar y corregir algún error detectado, tomar nota de detalles por muy insignificante que estos fueran para que la información fuera completa y verídica, para alcanzar las metas.

Esta experiencia también le da más sentido a mi profesión y el ejercicio que de ella espero realizar, el aprovechamiento de los recursos (como tiempo, dinero y

espacio), al saber planificar y desarrollar talleres, es otra de las experiencias que contribuyeron a la profesión.

Y para finalizar otra vivencia que me conmovió fue el escuchar a las internas de la tercera edad, expresar el deseo de aprender y conocer los principios y valores.

Capítulo V

Evaluación del proceso

5.1 Capítulo I, diagnóstico: se realizó como herramienta de evaluación una lista de cortejo, el cual contiene ocho criterios a calificar, para corroborar si los requerimientos fueron cumplidos por el epesista.

5.2 Capítulo II, fundamentación teórica: se efectuó como herramienta de evolución un cuestionario el cual contiene ocho preguntas en las cuales se determinan si la etapa cumple con los lineamientos requeridos para la aprobación del mismo.

5.3 Capítulo III, plan de acción: Se realizó una escala de rango, la cual esta fórmula por cuestionamientos relacionados a la etapa para cualificar la eficiencia de sus lineamientos.

5.4 Capítulo IV, ejecución y sistematización de la intervención: Se elaboró una encuesta estructurada, en la cual fueron desarrolladas siete cuestionamientos de la cual debe marca con una "x" y justificar su respuesta sobre las líneas asignadas.

5.5 Informe final EPS: Se procedió a realizar una rúbrica, en la cual se debe seleccionar con una "x" el rango y el criterio que cree correcto para determinar si cumple con un buen resultado.

Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos
Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–
Asesora Brenda Elizabeth Borges Amado

Capítulo VI Voluntariado

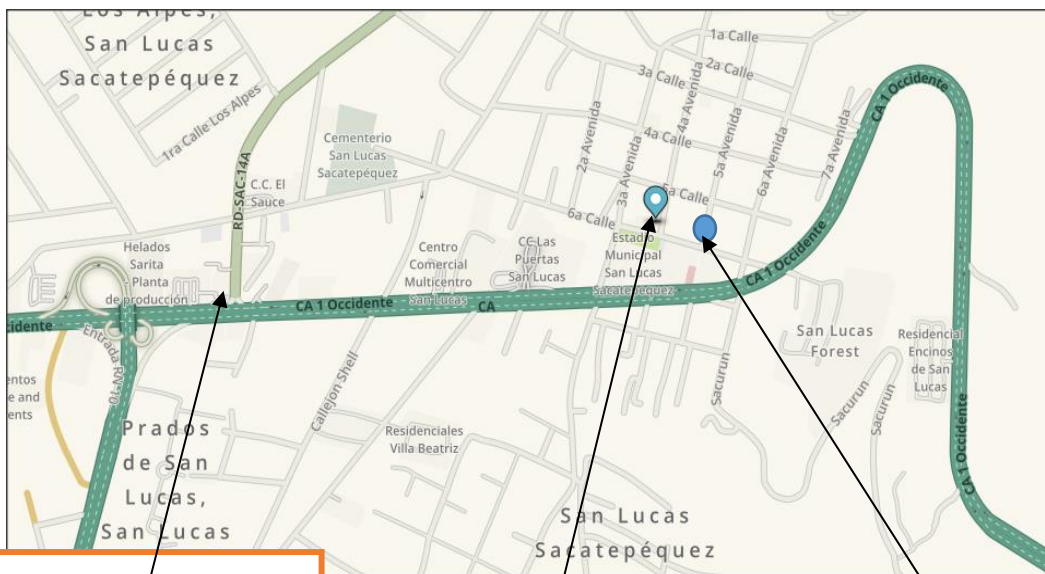
6.1 Plan Voluntariado

6.2 Nombre de la Institución

Centro de Atención para el Adulto Mayor “Mis Años Dorados” San Lucas Sacatepéquez.

6.3 Ubicación

4ª. Calle 3 Avenida esquina zona 1 San Lucas Sacatepéquez.



Carretera interamericana



Centro de Atención
para el Adulto
Mayor “Mis Años
Dorados”
San Lucas
Sacatepéquez



Municipalidad
de San
Lucas
Sacatepéquez

6.4 Justificación

Las condiciones de vida de las personas de la tercera edad son realmente difíciles, pues pierden rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidades de adaptación dentro de la sociedad; en muchos casos se sienten abandonados y excluidos por sus familiares.

El adulto mayor requiere de cuidados especiales y atenciones básicas, las cuales se les ha negado. Ellos son ignorados, tratados como inútiles y muchas veces se les hace sentir una carga para la sociedad.

Debido a esta problemática, se ve la necesidad de aportar y ejecutar acciones que beneficien física y mentalmente a las personas de la tercera edad, que les permita salir de la rutina diaria, relajarse y evitar el estrés, para elevar su calidad de vida.

6.5 Objetivos

6.5.1 General

Brindar un ambiente motivador con actividades lúdicas a las personas de la tercera edad del Centro de Atención “Mis Años Dorados” de san Lucas Sacatepéquez.

6.5.2 Específicos

- Realizar actividades de relajamiento que favorecen el mantenimiento de un funcionamiento psicomotriz.
- Realizar actividades recreativas para la socialización del adulto mayor en su mismo entorno, manteniendo el equilibrio, flexibilidad y expresividad corporal.
- Preparar refacción adecuada para las personas de la tercera edad.

6.6 Metas

- 2 dinámicas de ejercicio mental; mímicas y lotería
- 2 juegos ejercicio corporal; muecas y ejercicio de motivación

- 1 juego de relajamiento; música terapia del recuerdo.
- 2 bailes de movimientos, la mané y las palmeras.
- 60 vasos de jugo de frutas.
- 60 pedazos de pastel de frutas.
- 2 piñatas.
- 2 bolsas de duces (150 unidades).
- 1 bolsa de bombones (100 unidades).

6.7 Beneficiarios

- Personas de la tercera edad del centro mis años dorados
- Indirectos: autoridades y comunidad en general.

6.8 Actividades

- Ejercicio de motivación
- Dinámica de mímicas
- Juego de muecas
- Piñatas
- Juego de lotería
- Bailes
- Musicoterapia del recuerdo
- Refacción



6.9 Cronograma de actividades

Centro de Atención para el Adulto Mayor
“Mis Años Dorados”
San Lucas Sacatepéquez

Programa de Actividad lunes 15 de mayo de 2017

Hora	Actividad	Encargado
9:00 – 9:05 a.m.	Palabras de bienvenida	Gloria Castillo
9:05 – 9:25 a.m.	Ejercicios de motivación	Mirian de León
9:25 – 9:45 a.m.	Dinámica de mímicas	Apolonia Sontay
9:45 – 10:00 a.m.	Juego de muecas	Gloria Upún
10:00–10:20 a.m.	Piñata	Carmen Palencia dirigente, y apoyo Epesistas
10:20-10:40 a.m.	Juego de Lotería	Carmen
10:40-11:00 a.m.	Refacción	Epesistas
11:00-11:15 a.m.	Dinámica Las Palmeras	Marta Lidia Abaj
11:15-11:30 a.m.	Baile La Mané	Gloria Castillo
11:30-11:50 a.m.	Musicoterapia de la tercera edad	Yadira Girón
11:50 – 12:00 p.m.	Palabras de agradecimiento por maestra de ceremonia	Marta Lidia Abaj

6.10 Técnicas

- Técnica de observación
- Técnicas lúdicas (el juego)

6.11 Responsables

- Coordinadora del Centro de Atención para el Adulto Mayor “Mis Años Dorados” San Lucas Sacatepéquez.
- Epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos

6.12 Presupuesto

Actividad de convivencia

No.	Cantidad	Material	Costo por unidad	Total
1	2	Piñatas	Q. 75.00	Q. 150.00
2	2	Bolsas de dulces	Q. 60.00	Q. 120.00
3	1	Bolsa de bombones	Q. 80.00	Q. 80.00
4	1	Palo para la piñata	Q. 10.00	Q. 10.00
5	1	Juego de lotería	Q. 25.00	Q. 25.00
6	1 libra	Maíz	Q. 5.00	Q. 5.00
7	7	Transporte	Q. 10.00	Q. 70.00
8		Imprevistos	Q.100.00	Q. 100.00
Total				Q. 560.00

Refacción

No.	cantidad	Material	Costo por unidad	Total
1	4 libras	Fresas	Q. 4.00	Q. 16.00
2	4	Melones	Q. 5.00	Q. 20.00
3	4	Papayas	Q. 5.00	Q. 20.00
4	5 libras	Azúcar	Q. 4.00	Q. 20.00
5	2	Pasteles de frutas	Q. 100.00	Q. 200.00
6	3 paquetes	Platos	Q. 3.00	Q. 9.00
7	1 paquete	Servilletas	Q. 5.00	Q. 5.00
8	3 paquetes	Vasos	Q. 3.00	Q. 9.00
9	3 paquetes	Tenedores	Q. 4.00	Q. 12.00
Total				Q. 311.00

Costo total de actividad Q. 871.00

6.13 Evaluación

Lista de cotejo del voluntariado Evaluación de actividades

Institución: Centro de Atención para el Adulto Mayor “Mis Años Dorados”
San Lucas Sacatepéquez.

No.	Indicadores	Si	No	Observaciones
1	Los encargados de la institución quedaron satisfechos con la realización de las diversas actividades.			
2	Las personas de la tercera edad muestran actitud de atención frente a la opinión de sus compañeros al momento de realizar las actividades.			
3	Las personas de la tercera edad presentes disfrutan y muestran entusiasmo en la realización de las diversas actividades programadas			
4	La asistencia de las Epesistas fue motivadora, recreativa y formativa.			
5	Se cumplió con lo programado sobre la actividad realizada con las personas de la tercera edad.			

6.14 Sistematización de la experiencia

Introducción

En numerosas oportunidades cuando se habla del adulto mayor nos expresamos de un modo endulzado para referirnos a los ancianitos, ellos son fuente de sabiduría, autoridad, valores y tradiciones, además, forman parte de manera integral en nuestra cultura y sociedad.

Pero la triste realidad de ellos es otra, han permanecido por mucho tiempo en el olvido, en muchos hogares y lugares públicos, sufren de maltratos y discriminación y son comunes los casos en que son despojados de sus bienes inmuebles y pertenencias, para ser internados y abandonados en asilos.

Es importante recalcar que en la sociedad no se les brinda el respeto y la admiración merecida, son brutalmente agredidos además muchos de ellos ya no son capaces de realizar los diferentes movimientos y actividades corporales que le son necesarias para el diario vivir, haciéndoles pensar que ya no son útiles en ningún lugar.

Como estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizamos un proyecto social, como parte de nuestro EPS Ejercicio Profesional Supervisado en la Institución mis años Dorados, ubicado en San Lucas Sacatepéquez, con el propósito de aportar alegría, sonrisas y haciéndoles sentir la importancia de su existencia además de motivar la convivencia hacía nuestro prójimo.

Relato de la experiencia

El día 15 de mayo del 2017, como estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizamos el voluntariado como parte de nuestro -EPS- Ejercicio Profesional Supervisado

en la Institución mis años Dorados, ubicado en San Lucas Sacatepéquez, el cual estaba programado con la directora de dicha institución.

La llegada fue a las 8:00 de la mañana con los recursos necesarios a utilizar, la Licda. Magdalena Girón, directora del centro nos indicó que los adultos mayores llegaban a las 09:00 a.m., dándonos en dicho lapso un recorrido por las instalaciones, mostrándonos las áreas de terapia ocupacional, cocina, y patio, además empezar los preparativos de la actividad y la realización de la refacción.

A las 09:00 de la mañana llegaron los ancianitos, los cuales se reunieron en el salón de eventos. La directora dio la bienvenida y nos presentó con ellos, y cada una de las epesistas saludo a la concurrencia. Por iniciativa nuestra pedimos autorización para realizar las actividades en el patio de las instalaciones ya que era un lugar más amplio.

Las piñatas y el audio estaban listos, con música alegre de fondo, para que las personas de la tercera edad estuvieran alegres y entusiasmados de pasar a reventar la piñata, se veía emoción e impaciencia por ver caer los dulces y bombones, corrían felices con pequeños pasos, para poder tomarlos del suelo. Al lapso de cada actividad cada epesista motivaba desde el micrófono animándoles a participar.

La siguiente actividad consistió en la realización de ejercicios, ellos repetían los movimientos requeridos, los cuales eran suaves por su condición siendo además supervisados por terapeutas del lugar. Algunos se quedaban en sus sillas mientras otros se ponían de pie para realizar las actividades juntamente con las estudiantes. El juego de mesa, consistió en la división de grupos, con un líder frente a ellos quien les hacía ademanes y ellos tenían que adivinar de qué se trataba. El grupo que más puntos acumulaba era el ganador.

El baile de la mane puso a muchos de ellos, de pie, bailando, cantando y otros aplaudiendo alegremente. El día se puso nublado y por indicaciones de la

directora Lcda. Magdalena regresamos al salón para evitar cualquier inconveniente por la lluvia. Además, la hora de la refacción había llegado, mientras los adultos mayores se acomodaban en sus lugares se aprovechó el espacio para servir el pastel y el jugo de frutas.

El día estaba ameno, un poco nublado, pero no impidió continuar con la actividad, se llegó la hora del juego de lotería, suspenso y emoción al escuchar las cartas y de vez en cuando se escuchaba la voz de un ancianito o ancianita que decía: “repita por favor que creo se me paso una”.

La última actividad fue la musicoterapia y consistió en colocar canciones de su época, para que ellos identificaran el nombre del cantante y letra de la misma, así mismo que recordaran aquella época de su vida y compartieran anécdotas. La despedida llegó, se sentían sentimientos de motivación, sonrisas, pero a la vez de llantos, entre abrazos y agradecimiento tanto de los usuarios, empleados y de la directora de la institución quién nos invitó a visitar nuevamente las instalaciones. Felicitando por las actividades impulsadas por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Fue muy conmovedor ver caras de alegrías y a la vez tristeza cuando nos despedíamos.

Lecciones aprendidas

A nivel social Se logró brindar a todas las personas de la tercera edad un ambiente sano y motivador, creando un entorno de convivencia entre ellos, generando momentos de alegría y satisfacción, a través de actividades lúdicas como el juego. Al ver a las personas mayores realizando las dinámicas y disfrutando sin excusa, se pudo notar que están llenos de vida y que no hay barreras, ni edad que les impida sentirse realizados, pues, al encontrarse útiles pueden seguir contribuye con actividades para la supervivencia de la sociedad contribuyendo con sus conocimientos al desarrollo económico.

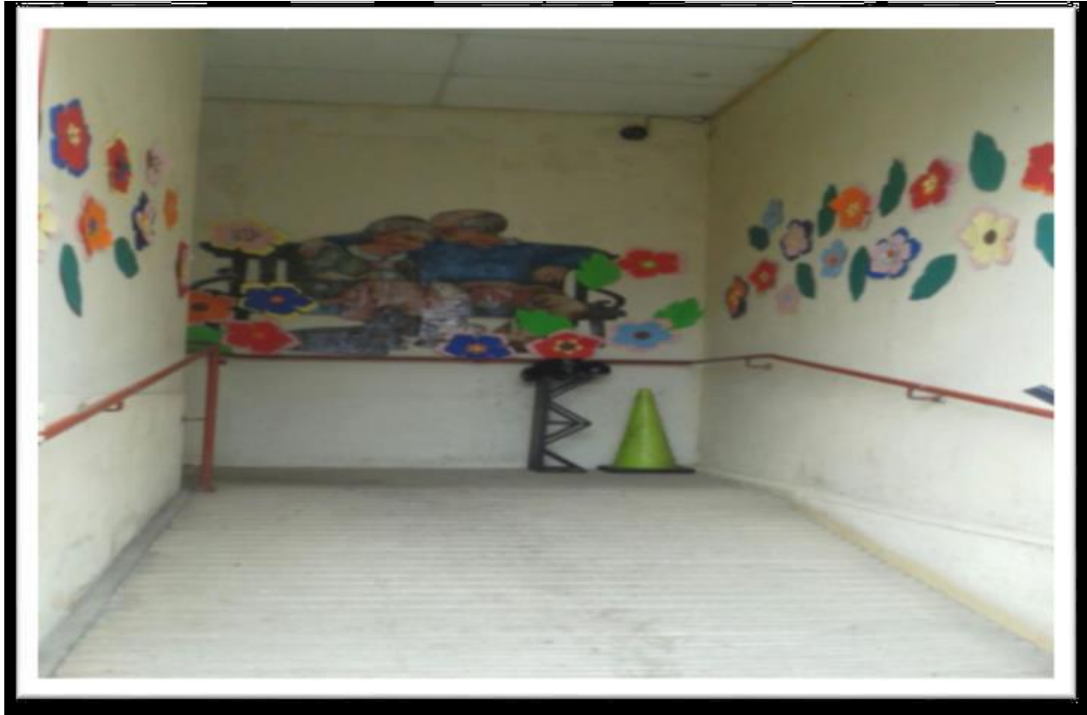
En lo psicológico, a principio de la ejecución se percibió el descuido de su autoestima, dando como resultado una carencia afectiva, como personas;

quizá se logren objetivos en lo físico y motriz (en el cuerpo y habilidades) pero dejan un gran vacío en lo emocional, en el interior de cada uno, sus sentimientos, sus anhelos, sus sueños, metas, y la manera en la que ellos se ven a sí mismos, el centro no logra cubrir el amor de una familia. Las acciones de relajación ayudaron a las personas mayores a desesterarse y recordar buenos momentos de su juventud, Se crearon instantes de comedia con la creatividad corporal por medio de dinámicas de mímicas y muecas.

Con respecto a lo ético, esta actividad da valor a las personas de la tercera edad y nos encamina a aprender en cada momento de ellos, que son una riqueza inagotable que no se puede comprar ya que ellos son sinónimo de sabiduría. Se pudo percibir que durante la actividad ellos cambiaron sus actitudes y aptitudes, de personas agobiadas y quietas, pasaron a ser personas completamente plenas y con ganas de seguir viviendo. Llama a la reflexión de valorar cada segundo de vida, los cabellos blancos representan los valores morales, las costumbres, la dedicación y lucha diaria; cada arruga reflejada en su piel simboliza el esfuerzo dedicado por un hijo o una hija, por un nieto o un bisnieto, pues, es el trabajo arduo que sostuvo un hogar.

Profesionalmente este voluntariado motiva a comprender las etapas de la vida, el valor preciso y la importancia de la alegría, pues, se reflejaba en el semblante de los ancianos y ancianas. Esas mismas energías que poseen son sinónimo de amor y hacen sentir a la juventud como sus propios hijos dando cariño como la de un padre o madre da sus hijos. Se alcanzó una satisfacción personal viendo a los abuelitos llenos de vida y por unos instantes se mostraron vitales olvidando sus sufrimientos, sus angustias, depresiones y se tornaron personas llenas de fuerzas para realizar cualquier actividad de su vida diaria.

Evidencias Fotográficas



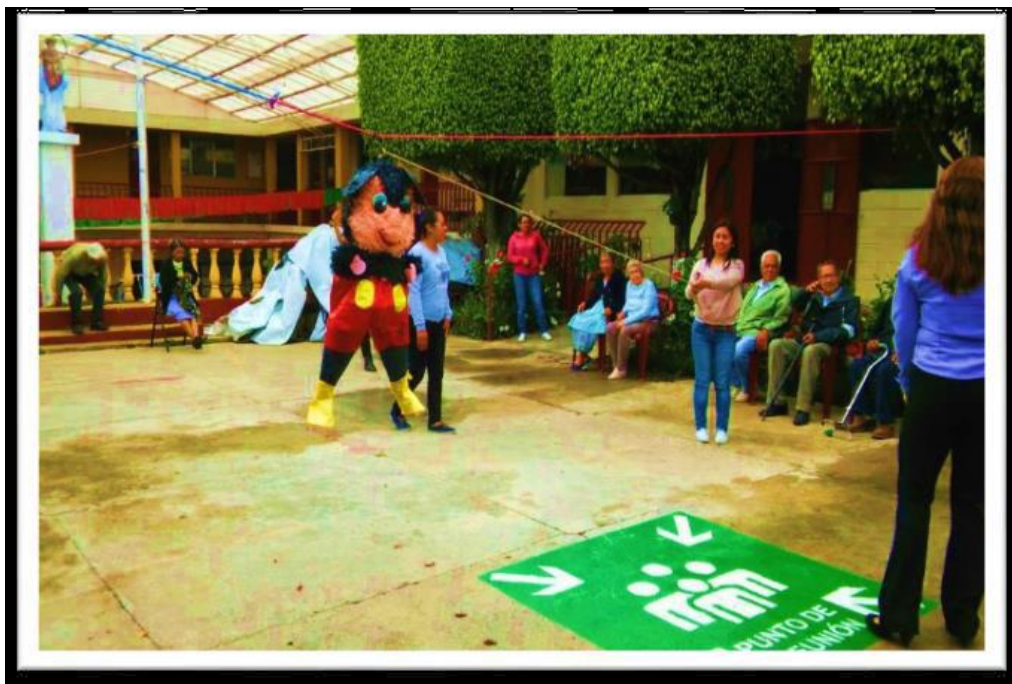
Entrada principal, Centro de atención para el Adulto Mayor "Mis años dorados".



Preparándonos para iniciar las actividades programadas.



Coordinadora del evento Lidia Abaj



Actividad de convivencia con las personas adultas



Invitación a las personas adultas a que pasen a quebrar la piñata.



Doña Cristina, fue quien rompió la piñata para que cayeran los dulces.



Todos recogiendo dulces, intentando hagararr más que los demás.



Don Esteban estaba ansioso por quebrar la segunda piñata.



Doña Margarita estaba con alegría dispuesta a sacarle dulces a la piñata.



Actividad motivacional



Movimiento de cintura



Movimientos con todo el cuerpo



Baile la mané



Baile las palmeras



Juego de muecas



Juego de mímicas



Doña Margarita fue quien más participó en las actividades



Actividad juego de lotería, instrucciones por las epesista.



Se forman grupos de tres, para que jueguen en equipo.



Se divierten y aprenden mientras juegan lotería.



Instrucciones para la actividad de musicoterapia (música del recuerdo).



A la hora de recordar viejos tiempos, se escucharon las risas.



Todas y todos atentos a la música



Doña Rosario, nos comparte su experiencia de cómo su esposo le propuso matrimonio, después de escuchar una canción del recuerdo.



Actividad de refacción



Listas para empezar a realizar la refacción



Entre risas y pláticas, realizando la refacción.



Partiendo el pastel



Repartiendo la refacción



Repartiendo el licuado



Disfrutando de la refacción, Pastel y jugo de frutas natural.



Comparten mientras refaccionan.

Actividad final



La despedida, palabras de agradecimientos por las epeistas.



Palabras de agradecimiento y de motivación de doña Margarita, que nos hicieron llorar.



Don Pablo, no se quedó con ganas de agradecer por la actividad que se llevó a cabo.



Al finalizar la actividad, nos retiramos con alegría y satisfacción de haber culminado la actividad gratificadamente.

Conclusiones

1. Después de haber ejecutado la intervención se determina los resultados obtenidos a través de un módulo sobre los principios y valores para las internas de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM)
2. Determinar las acciones de concientización de las autoridades públicas respecto a la falta de principios y valores para las mujeres internas en la asociación esto conlleva un proceso el cual si se implementan más ejercicios profesionales llegaremos a mejorar la conducta de dicho problema.
3. Las actividades planificadas como lo fueron talleres informativos virtuales, material didáctico ilustrativo, temas tratados puestos en debate fueron de gran apoyo para facilitar el aprendizaje de las internas de ADULAM sobre los principios y valores.
4. De manera que en las actividades de convivencia y vivencia implementadas en los diferentes talleres se refleja el cambio y el comportamiento que se obtuvo a través de todo lo implementado.

Recomendaciones

1. A las autoridades de la Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres (ADULAM) se les recomendó mejorar y hacer énfasis en la enseñanza de los principios y valores.
2. Se recomendó hacer uso del módulo didáctico para poder seguir adquiriendo conocimiento sobre los temas y leyes que amparan los principios y valores.
3. Se sugirió mantener el hábito de las actividades de convivencia para mejorar la relación entre ellas y así poner en práctica lo aprendido.

Referencias

1. Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para Mujeres DULAM. (2001). *Asociación ADULAM* [Trifoliar]. Guatemala.
2. Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución número 217-48. La Declaración Universal de Los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948. Diario Oficial, pág. 43-47. 9 de febrero de 1949.
3. Convención, número 2200-66. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966. Diario Oficial de la Federación, No. 45, 12 de mayo de 1981.
4. Constitución Política de la República de Guatemala [Const.]. Art. 3. 17 de noviembre de 1993 (Guatemala).
5. Convención Resolución número 34-79. Convención de Eliminación de todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer. 18 de diciembre de 1979. Diario Oficial BOE, 21 de abril de 1984.
6. Convención número 154-94. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer. 9 de junio de 1994. Diario Oficial, No. 154 t.328, 23 de marzo de 1995.
7. Díaz, W. (2012). *Estructura Social Jerárquica Predomina en Guatemala*. (1ª.Ed.). Guatemala.
8. Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 42-2001. Ley de Desarrollo Social. 16 de octubre de 2001. Diario Oficial de Centroamérica, No. 72 pág. 1-5, 19 de octubre de 2001.

9. Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 7-99. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. 9 de marzo de 1999. Diario de Centroamérica, No. 29 pág. 2-4, 9 de abril de 1999.
10. Gates, M. (2015). *La Plataforma de Acción de Beijing*. Estados Unidos: Boletín electrónico de la Salud de la Mujer. Recuperado el 9 de septiembre de 2017 de <http://beijing20.unwomen.org/es/news-and-events/stories/201514/oped-health-melinda-gates>.
11. Gómez, B. (2005). *El Libro de Los Valores*. (1ª. Ed.). Colombia: Printer Colombiana.
12. Hernández Morataya, P. (2016). *Guía Educativa de Derechos Humanos y Derechos de la Mujer*. (Tesis de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
13. Méndez, J. (2015). *Investigación, un Camino Por Recorrer*. (3ª. Ed.). Guatemala: Imprenta Ediciones Superación.
14. Martínez, L. (2016). *Plataforma de los Derechos Humanos de la Mujer*. Guatemala: Consulta electrónica. Recuperado el 20 de agosto de 2016 de http://oei.es/.../genero/documentos/docentes/guia_dhumanos_mujer_inmigración.pdf.
15. Morales, T. (2015). *La mujer y el Derecho a la Educación*. Guatemala: Reporte electrónico de la mujer. Recuperado el 25 de septiembre de 2016 de <http://aion.mx/reporte//la-mujer-y-el-derecho-la-educación>.
16. Medrano, E. (2007). *Violencia en Contra de la Mujer*. (3ª. Ed.). Guatemala: Ciencia Sociales.

17. Pedroche, M. (2010). *Los Derechos Humanos*. Guatemala: Consulta electrónica. Recuperado el 2 de diciembre de 2017 de <http://jcuaxi.blogspot.com/2014/08/dep.html>.
18. Roca, J. (2014). *Perfil de la Mujer Víctima de Violencia Intrafamiliar*. Guatemala: Boletín electrónico. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_4549.pdf.
19. Tunnermann, B. (1994). *Historia de Los Derechos Humanos*. Estados Unidos: Consulta electrónica. Recuperado el 20 de diciembre de 2017 de <http://sajurin.enriquebolaños.org/vega/docs./3150.pdf>



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Apéndice

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Epesista: Licda. Brenda Elizabeth Borges Amado

Plan del diagnóstico

a. Identificación o parte informativa

✓ **Institución**

Asociación Casa de Restauración Cristiana Alcoholismo y Drogadicción para mujeres ADULAM

✓ **Nombre de los epesistas**

Mirian Janett de León Tactic

b. Título del plan diagnóstico

Diagnóstico de la asociación casa de restauración cristiana alcoholismo y drogadicción para mujeres ADULAM.

c. Ubicación física de la comunidad o institución

0av. "A" 9-3 zona 9 Ciudad de Guatemala

d. Objetivos

Generales

Establecer las deficiencias que posee la institución, darles soluciones concisas para que pueda sostenerse, económicamente, socialmente y sea tomada en cuenta para la recuperación de las mujeres con problemas de drogas, alcoholismo.

Específicos

Disminuir las carencias de la institución para que el personal que trabaja dentro de la institución tenga un ambiente agradable y seguro, de igual forma las internas se recuperen en un ambiente sano, estable, y adecuado.

Mejorar la visión, misión, y los objetivos de la institución para que sean más informativos, y tratar de identificar la institución con mapa y croquis del cómo está conformada la institución, y así poder brindarles a los usuarios una información más completa y puedan evaluar la seguridad de las internas.

e. Justificación

Debido a que la violencia contra las mujeres es un problema que denigra a la sociedad y que atenta contra los derechos humanos y deja secuelas familiares y sociales irreversibles. La mujer es un pilar fundamental de la sociedad, pero desafortunadamente siempre han sido objeto de muchos abusos, explotación discriminación y violencia.

Por lo tanto se constata que en ADULALM apoya a las mujeres con antecedentes de violencia y discriminación, que ponen en peligro la integridad física y psicológica de las mujeres, para ello es importante recordar que en relación a esta problemática no se ha buscado solución para contrarrestarlo. Es por eso que se propone desarrollar una metodología de talleres para erradicar el maltrato y violación de los derechos de la mujer.

f. Actividades

- Solicitud y presentación de carta para la realización del EPS.
- Entrevista, a la directora, observación de la institución acompañada por la asistente.
- Recopilación de documentos para la realización del diagnóstico.
- Elaboración de herramientas para el diagnóstico.
- Elaboración del diagnóstico.
- Elaboración del diagnóstico, y resolución de dudas sobre la información brindada por la institución.

g. Tiempo

Del once de agosto al quince de septiembre del año dos mil dieciséis.

h. Cronograma de actividades del diagnóstico

Actividades	Tiempo de duración							
	Agosto			Septiembre				
	1	2	3	4	1	2	3	4
Solicitud y presentación de carta para la realización del EPS.								
Entrevista, a la directora, observación de la institución acompañada por la asistente.								
Recopilación de documentos para la realización del diagnóstico.								
Elaboración de herramientas para el diagnóstico.								
Elaboración del diagnóstico.								
Elaboración del diagnóstico, y resolución de dudas sobre la información brindada por la institución.								

i. Técnicas e instrumentos

1. Encuesta estructurada
2. Cuestionario
3. Lista de cotejo
4. Escala de rango
5. Entrevista directa
6. Rubrica
7. Análisis documental

j. Recursos

1. Humanos
2. Folletos
3. Cámaras
4. Lapiceros
5. Hojas
6. Computadora
7. teléfono

k. Responsables

- ✓ Mirian Janett de León Tactic
- ✓ Apolonia Ixcoy Sontay
- ✓ Maria del Carmen Palencia Veliz

I. Evaluación

Para la evaluación del diagnóstico se implementan los siguientes instrumentos que son encuesta estructurada, cuestionario, lista de cotejo, rubrica, entrevista directa y escala de rango.



Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Encuesta estructurada

Dirigida al personal que labora en la institución

Marque una X sobre la palabra correcta y justifique su respuesta sobre las líneas.

1. ¿Cuenta con recursos tecnológicos la institución?
Si no ¿Por qué? _____

2. Conocen sus Derechos Humanos las mujeres internas?
Si no ¿Por qué? _____

3. ¿Cree que las internas tienen Derecho a la educación?
Si no ¿Por qué? _____

4. ¿Cree que es importante que se impartan pláticas sobre los derechos de la mujer? Si no ¿Por qué? _____

5. ¿Cree que con las pláticas se combate el maltrato hacia la mujer?
Si no ¿Por qué? _____

6. ¿Cuenta la institución con algún manual que promueva los derechos de la mujer? Si no ¿Por qué? _____

7. ¿Conoce a profundidad sus derechos humanos como mujer?

Si no ¿Por qué? _____

8. ¿Cree que solo con denunciar se combate el maltrato hacia la mujer?

Si no ¿Por qué? _____

9. ¿Identifica cuando las mujeres internas llegan con violación a sus derechos?

Si no ¿Por qué? _____

10. ¿Daría usted seguimiento a la promoción de los derechos de la mujer si le promocionan material?

Si no ¿Por qué? _____



Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Cuestionario

Dirigida a la directora de la institución

En el espacio en blanco escriba la respuesta del cuestionario que se le presenta

1. ¿Cuál es la finalidad de la casa de restauración ADULAM?
2. ¿Por qué deben conocer sus derechos las mujeres?
3. ¿Cómo superan el alcoholismo y las drogas las mujeres internas de ADULAM?
4. ¿Qué actitud deben tener las internas después de su rehabilitación?
5. ¿Por qué no reciben programas de Educación las mujeres de la asociación?
6. ¿Por qué no se ha implementado la promoción de los derechos de la mujer Como parte de la recuperación de las internas?
7. ¿Cómo se puede mejorar el autoestima de las internas y que se interesen por

conocer sus derechos?

8. ¿Qué medidas tomaría usted si las mujeres entre si violentan sus derechos dentro de la institución?
9. ¿Cómo actuaría si una de las internas llega con violación física en la institución?
10. ¿Cómo reaccionaría usted si los visitantes de las internas violentan los derechos de la mujer dentro de la institución?

Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Lista de cotejo

Dirigida a las internas de la institución

Marque una X en el espacio de si o en el espacio de no según su criterio.

Fecha _____ puntuación _____

No	Aspectos a evaluar	Si	no	Observaciones
1	La institución es organizada para realizar las actividades planificadas.			
2	La institución cuenta con calendario de actividades diarias.			
3	La institución realiza dinámicas con las internas para desesterase.			
4	La institución tiene personal capacitado para la atención que les brinda a las internas.			
5	El ambiente es agradable y cómodo.			

Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Rúbrica

Dirigida a la secretaria de la institución
Marque una X sobre el criterio que cree correcto.

rango criterio	Respuesta deficiente 1	Respuesta moderadamente satisfactoria 2	Respuesta satisfactoria 3	Respuesta excelente 4
Que tanto conoce sobre los derechos humanos	No demostró conocimiento de derechos humanos	Refleja poco conocimiento de los derechos humanos	Bastante conocimiento de los derechos humanos	Respuesta satisfactoria
Mencione cinco derechos de la mujer	No provee contestación completa	Respuesta incompleta	Distingue algunos derechos	respondió correctamente lo que se le pregunto
Podría mencionar el derecho más violentado de las internas al ingresar a la institución	Omite el derecho más violentado de las internas	Conocimiento de cuatro derechos violentados	Menciona dos derechos más violentados	Identifica con seguridad el derecho violentado
Podría explicar con profundidad el derecho a un hogar digno	Utiliza inadecuadamente los términos	Provee información incompleta respecto a lo que se le pregunta	Ofrece información adicional	Inclusión de ejemplos e información complementaria

Puntuación _____

Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Entrevista directa

Dirigida a la cocinera de la institución

Responde marcando una x a la par de si o de no según su criterio con toda sinceridad

1. ¿Los alimentos que se les brinda a las internas son adecuadas?
Si no

2. ¿Aceptan las internas los alimentos que se les brinda dentro de la institución?
Si no

3. ¿Se les brinda alimentación fresca a las internas?
Si no

4. ¿Las internas violentan el derecho de las personas que las atiende?
Si no

5. ¿Tiene capacidad el personal de servirles los alimentos a las internas?
Si no

Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Escala de Rango

Evaluación oral

Tesorero de la institución

Rubrica evaluación oral sobre derechos humanos	Punteo máximo	Puntuaciones						Puntaje obtenido
		3	2.5	2	1.5	1	0.5	
Respondió con seguridad la pregunta que se le expuso. Sobre si conca los derechos humanos	3							
Respuesta breve y concisa sobre si se violentan los derechos humanos en la institución	2							
Ejemplifico que derechos son los mas violados dentro de la institución	1							
Evito errores en la información que brindo	1							
Sus respuestas fueron directas y con mucha claridad.	1							
Presentación adecuada al momento de atendernos.	0.5							
Amable, respetuoso.	1.5							
Total	10							



Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Análisis documental

Se utilizó el documento práctico, brindado por la Directora del Centro para recabar información institucional.

Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Capítulo I

5.1 Diagnóstico

Lista de Cotejo

Marque con una x en la casilla Si o No si la etapa cumple con los siguientes criterios en la fase del diagnóstico.

Actividad /aspecto / elemento	si	no	Comentarios
¿Se presentó el plan del diagnóstico?	x		El plan del diagnóstico me permitió determinar el proyecto a realizar.
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	x		Estas técnicas que utilice me dieron información completa para seleccionar mi proyecto.
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	x		Dentro de los instrumentos aplicados la entrevista fue la que mejor resultado me proporciono.
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?	x		No tuve ningún inconveniente con el personal de la institución ya que me brindaron todo su apoyo y atención.
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/ comunidad?	x		Se complementó con la información obtenida en la municipalidad de la ciudad de Guatemala.
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución / comunidad?	x		Derivado del diagnóstico y de las técnicas aplicadas pude determinar las características y funcionamiento de la institución.
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de las institución/ comunidad?	x		Este listado se determinó en función de la etapa del diagnóstico.
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	x		Se seleccionó la problemática más viable y factible para desarrollar la como proyecto.

Jose Bidel Méndez Pérez, Instituto de Investigación Humanísticas, Mayo de 2014, Modificación febrero de 2016, pág.63.

Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Capítulo II

5.2 Fundamentación Teórica

Cuestionario

Instrucciones: responda correctamente las siguientes preguntas.

1. ¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?
Sí, porque está basada en documentos legales, tanto nacionales como internacionales.
2. ¿El tema central evidencia: Historia y Marco Legal?
Si, basado en la Plataforma de los derechos humanos de la mujer. Y el marco legal en la Constitución de la República de Guatemala, Declaración Universal De Derechos Humanos etc.
3. El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?
Si, ya que fue debidamente documentado.
4. Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?

Sí, porque me dieron la suficiente información.
5. ¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?
Si, sistema APA.

6. ¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente? SI, autor, edición, No. Pág. Año editorial país.

7. ¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?
Sí, porque se desarrollaron talleres y se elaboró un manual.

¿El informé tiene orden lógico y creatividad?

8. Sí, porque cumplen con los criterios requeridos.

Jose Bidel Méndez Pérez, Instituto de Investigación Humanísticas, Mayo de 2014, Modificación febrero de 2016, pág.64.

Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Capítulo III

5.3 Plan de Acción

Escala de Rango

Instrucciones: coloca en la casilla el punteo que corresponde si la etapa cumple con los siguientes criterios.

Rubrica evaluación oral sobre derechos humanos	Punteo máximo	Puntuaciones						Puntaje obtenido
		3	2.5	2	1.5	1	0.5	
¿Se presentó la sistematización en la fecha estipulada?	3	3						3
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?	2		2.5					2.5
¿Los datos surgen de la realidad vivida en la institución?	1	3						3
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de EPS?	1	3						3
¿Se valoriza la intervención ejecutada por la epesista?	1		2.5					2.5
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	0.5	3						3
El contenido de la sistematización es suficiente	1.5							2
Total	10							19

Jose Bidel Méndez Pérez, Instituto de Investigación Humanísticas, Mayo de 2014, Modificación febrero de 2016, pág.64-65.



Departamento de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Capítulo IV

5.4 Sistematización

Encuesta estructurada

Marque una X sobre la palabra correcta y justifique su respuesta sobre las líneas.

4. ¿Se llevó a cabo un control de actividades?
Si no ¿Por qué? Para poder llevar a cabo un buen Informe este sería un factor principal.

5. ¿El producto, logros y evidencias son claros y suficientes?
Si no ¿Por qué? Por supuesto que este informe conlleva datos evidentes que reflejan los logros obtenidos.

6. ¿Se redacta con claridad el relato de las experiencias vividas en el EPS?
Si no ¿Por qué? Creo que fue uno de los puntos más importantes el contar como fue que surgieron las cosas, el aprender de las personas.

11. ¿Los resultados surgen de la realidad vivida?
Si no ¿Por qué? De tal manera que por esta situación se llevó a cabo este proyecto.

12. ¿Es importante la participación de las Mujeres de ADULAM en el proceso del EPS?
Si no ¿Por qué? Si en su totalidad, son parte de las protagonistas de este importante informe realizado.
13. ¿Se evidencian la intervención ejecutada?
Si no ¿Por qué? Para ello se tuvo que trabajar muy duro para reflejar los resultados obtenidos.
14. ¿Las lecciones aprendidas son de mucho valor para futuras intervenciones?
Si no ¿Por qué? Por supuesto todo lo realizado deberá ser puesto en práctica para mejorar cualquier ámbito tanto personal, laboral y social.

Departamento
de Pedagogía
Ejercicio Profesional Supervisado
Sede Central Jornada Sabatina
Licenciatura en Derechos Humanos

Capítulo V

5.5 Informe final del EPS

Rúbrica

Marque una X sobre el criterio que cree correcto.

Rango Criterio	Respuesta deficiente 1	Respuesta moderadamente satisfactoria 2	Respuesta satisfactoria 3	Respuesta excelente 4
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe de EPS?			X	
¿Sigue instrucciones en cuanto al tipo de letra e interlineado?			X	
¿Se presenta correctamente el resumen?			X	
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?			X	
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de			X	

evaluación aplicados?				
¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?			X	
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?				X
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?			X	
¿El informe está debidamente compaginado y limpio?			X	

3

Jose Bidel Méndez Pérez, Instituto de Investigación Humanísticas, Mayo de 2014, Modificación febrero de 2016, pág.66.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Anexos



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 03 de junio 2016

Licenciada
BRENDA ELIZABETH BORGES AMADO
Asesora de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrada como ASESORA que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará la estudiante

MIRIAM JANETT DE LEÓN TACTIC
201119060

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.



[Handwritten signature]

Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión

[Handwritten signature]

Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano



C.C expediente
Archivo.

Educación Superior, Investigación y Deportes
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfono: 24180602 24188610-20
24183000 ext. 85302 Fax: 85320



Guatemala, mayo 2017

Licenciada
Magdalena Girón
Directora del Centro Mis Años Dorados
San Lucas, Sacatepéquez, Guatemala

Estimada Licenciada
Somos estudiantes de último año de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala, estamos culminando el Ejercicio Profesional Supervisa -EPS-, y una de la etapa del -EPS- es realizar un voluntariado, la cual consiste en actividades de beneficio social. Es por ello que acudimos a ustedes para solicitar el apoyo del Centro "Mis Años Dorados" y poder ejecutar una actividad con las personas de la tercera edad.

La actividad se llevará a cabo el día lunes 15 de mayo del presente año a partir de las 9:00 am con una duración de 3 horas, se estará compartiendo con ellos dinámicas, concursos, ejercicios motivacionales, bailes, piñata y una pequeña refacción de pastel con jugo de frutas.

Solicitando además nos apoyen con sonido, micrófono, un espacio para realizar las actividades y una licuadora para realizar el jugo de frutas; pues nuestra intención es que las personas disfruten de algo sano y saludable.

Las epesistas que intervendrán en el desarrollo de la actividad son:

Gloria Elizabeth Castillo Audón
Carné: 201117341
DPI: 2333 58285 0513

Miriam Janett de León Tactic
Carné: 201119060
DPI: 1682 81554 0101

Apolonia Ixcay Sontay
Carné: 201116434
DPI: 1661 06356 1303

Gloria Elizabeth Upún Sipac
Carné: 201117722
DPI: 2567 33899 0407

María del Carmén Palencia Veliz
Carné: 201018235
DPI: 2460 80884 0104

Yadira Suleyca García Girón
Carné: 200911571
DPI: 1812 26863 0415

Marta Lidia Abaj Alvarez
Carné: 201117057
DPI: 2356 31965 0401

Queda suscrita de usted, en espera de una respuesta positiva a la presente.

Atentamente,



Marta Lidia Abaj Alvarez
Estudiante líder del grupo de Derechos Humanos
Cel: 4799-3594



MIS AÑOS DORADOS
RECIBIDO
SAN LUCAS SAC.

- Gloria Elizabeth Lipán Sipac
Carné 2011 17722
DPI 2567 33899 0407
- María del Carmen Palencia Vélez
Carné 201018235
DPI 2460 80884 0104
- Yadira Suleyca García Girón
Carné 200911571
DPI 1812 26963 0415
- Marta Lidia Abaj Alvarez
Carné 201117057
DPI 2356 31965 0401

Agradeciendo su colaboración y apoyo para con los Adultos Mayores de esta institución, me despido.

Atentamente,

Magdalena Girón de Pineda
Administrador de Centro



Centro del Adulto Mayor "Mis Años Dorados" San Lucas Sacatepéquez
Tel. 7830-3293



**HOJA DE REPORTE
DATOS GENERALES DEL ESTUDIANTE**

Nombre del asesor asignado: Licda. Brenda Elizabeth Borges Amado

Nombre del Epesista: Mirian Janett de León Tactic

Teléfono: 4747-7144 E-mail: mideleon46@gmail.com Carné: 201119060

Inscrita en el departamento de Pedagogía Plan Sábado Jornada completa

DATOS DE LA INSTITUCIÓN DE LA PRÁCTICA

Institución donde realizará la Práctica: ADULAM

Dirección: 0 AVENIDA "A" 9-03, ZONA 9

Teléfono: 2361-2200 E-mail: _____

Nombre del jefe inmediato: Directora Maria Elena Paz

No. Y nombre del transporte que se puede utilizar: 21, 25, 71

HORARIO DE PRÁCTICA

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1:00 pm A 5:00 pm		8:00 am A 12:00 pm		8:00 am A 12:00 pm

Firma de la practicante

Vo.Bo. Maria Elena Paz
jefe inmediato



Vo.Bo. Brenda E. Borges Amado
Licda. Brenda E. Borges Amado





FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janet de León Tactic Carné: 201119080
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida "A" 9-03 Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe inmediato superior	Firma y sello
11-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Visita a la institución para hacer una cita con la Directora.		Directora María Elena Paz	
12-08-16	1:00 pm A 5:00 pm	Presentación con la Directora de la institución para darnos datos para solicitar carta a la Universidad.		Directora María Elena Paz	
15-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Visita a la Universidad por firma y sello de carta para la institución.		Directora María Elena Paz	
16-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Entrega de la carta en la institución para autorización de la Colección del EPS.		Directora María Elena Paz	

F.
Asesora de EPS

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA: 18



FACULTAD DE HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Tactic Carné: 201119060
 Nombre institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del jefe inmediato superior	Firma y sello
17-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Observación para la realización del diagnóstico.		Directora Maria Elena Paz	
18-08-16	8:00 A 12:00pm	Entrevista no estructurada con la directora de la institución para recibir información para el diagnóstico.		Directora Maria Elena Paz	
19-08-16	1:00 pm A 5:00 pm	Solicitud de documentos a la directora de la institución para recibir información para la elaboración del diagnóstico.		Directora Maria Elena Paz	
22-08-16	8:00 A 12:00 pm	Recomido en la institución para recabar carencias, y tener opinión de las internas respecto la satisfacción que se les brinda dentro de la institución.		Directora Maria Elena Paz	

F.
 Asesora de EPS



TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA: 16



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Tactic Carné: 201119060
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del jefe inmediato superior	Firma y sello
24-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Conferencia sobre el tema Qué son y en que se fundamentan los Derechos Humanos.		Directora María Elena Paz	
26-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Formación de grupos de tres integrantes indicando en una hoja con sus propias palabras que son los derechos humanos.		Directora María Elena Paz	
29-08-16	1:00 pm A 5:00 pm	Explicación sobre las tres generaciones de los Derechos Humanos.		Directora María Elena Paz	
31-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Con material didáctico se indican la clasificación de las generaciones en Primera: Civiles y Politicos segunda: Económicos, Sociales y Ambientales		Directora María Elena Paz	

F.
 Asesora de EPS

Epesista

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA 16



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Taclic Carné: 201119060
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe Inmediato superior	Firma y sello
02-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Lectura y explicación sobre la Evolución de los Derechos Humanos.		Directora María Elena Paz	
05-08-16	1:00 pm A 5:00 pm	Resumen literario sobre la Evolución de los Derechos Humanos de forma individual.		Directora María Elena Paz	
07-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Lectura sobre los avances de los Derechos Humanos con la participación de las internas.		Directora María Elena Paz	
09-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Mapa conceptual sobre los 20 logros más importantes alcanzados desde 1993.		Directora María Elena Paz	

F.
 Asesora de EPS

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA 16



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Taclic Carné: 201119060

Nombre Institución: ADULAM

Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe inmediato superior	Firma y sello
12-09-16	1:00 pm A 5:00 pm	Conferencia sobre los Antecedentes de la Procuraduría de los Derechos Humanos.		Directora María Elena Paz	
14-09-16	8:00 am A 12:00 pm	Decoración de símbolos patrios y globos para celebrar el día de la independencia.		Directora María Elena Paz	
16-09-16	8:00 am A 12:00 pm	Videos de bandas escolares para celebrar el día de nuestra patria con un refrigerio.		Directora María Elena Paz	
19-09-16	1:00 pm A 5:00 pm	Creatividad sobre línea del tiempo sobre los antecedentes de la Procuraduría de Los Derechos Humanos.		Directora María Elena Paz	

F.
Asesora de EPS



TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA: 15



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Carné: 201119060
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida "A" 9-03 Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe Inmediato superior	Firma y sello
21-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Vídeo sobre la historia de los Derechos Humanos de la Mujer y opiniones.		Directora María Elena Paz	
23-08-16	8:00 am A 12:00 pm	Dinámica sobre la resolución de sopa de letras y premiación a la persona que lo resolvió más rápido.		Directora María Elena Paz	
26-08-16	1:00 pm A 5:00 pm	Tema a impartir es por qué hablamos de Derechos de la Mujer? -Se realizaron preguntas directas y voluntarias en cuanto al tema para dar a entender el porqué.		Directora María Elena Paz	
28-08-16	8:00 am A 12:00 am	Programación de dinámica motivacional sobre juego de la silla con premiación a la ganadora.		Directora María Elena Paz	

Asesora de EPS

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA 16



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Taclic Carné: 201119060

Nombre Institución: ADULAM

Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe inmediato superior	Firma y sello
30-09-16	8:00 am A 12:00 pm	Discusión sobre la mujer y el derecho a la Educación.		Directora María Elena Paz	
03-10-16	1:00 pm A 5:00 pm	Planificación de hoja de trabajo sobre el porqué la mujer tiene derecho a la educación.		Directora María Elena Paz	
05-10-16	8:00 am A 12:00 pm	Debate sobre el tema la salud es un derecho humano de la mujer.		Directora María Elena Paz	
07-10-16	8:00 am A 12:00 pm	Hoja de trabajo indicando con 3 recortes del periódico en donde se observa la falta de salud en la mujer.		Directora María Elena Paz	

Asesora de EPS
TOTAL MO. DE HORAS POR SEMANA: 12:00



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Miriam Janet de León Tactic Carné: 201119060
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe Inmediato superior	Firma y sello
10-10-18	1:00 pm A 5:00 pm	Materia didáctica ilustrativo donde se observa el derecho a una vida sin violencia en las cuales surgieron algunas dudas.		Directora María Elena Paz	
12-10-18	8:00am A 12:00 pm	Demonstración de un módulo o folleto en donde se describen o se informa sobre: -Violencia -Violencia de género -Violencia Intrafamiliar		Directora María Elena Paz	
14-10-18	8:00 am A 12:00 pm	En grupos de 4 integrantes se les pregunta que fue lo que más les llamo la atención del módulo y que se expresarán que fue lo que entendieron.		Directora María Elena Paz	
17-10-18	1:00 pm A 5:00 pm	Enseñanza a través de dispositivas sobre las características de la mujer víctima de la violencia intrafamiliar.		Directora María Elena Paz	

F.
 Asesora de EPS

 Epesista

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA 16



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Espesista: Mirian Janett de León Tactic Carné: 201119060
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe Inmediato superior	Firma y sello
28-10-16	8:00 am A 12:00 pm	Explicación y lectura de las clases de violencia. -Verbal -Psicológico -Físico		Directora María Elena Paz	
31-10-16	1:00 pm A 5:00 pm	Continuación clases de violencia. -Sexual -Económico -Social -Femicidio		Directora María Elena Paz	
02-11-16	8:00 am A 12:00 pm	Folleto sobre las consecuencias de la violencia contra la mujer y su explicación.		Directora María Elena Paz	
04-11-16	8:00 am A 12:00 pm	Realización de dinámica del pollo para romper el hielo y tema tratante Los Valores Morales.		Directora María Elena Paz	

F.
 Asesora de EPS

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA: 16



FACULTAD DE HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janelt de León Taclic Carné: 201119060
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0 Avenida 'A' 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe Inmediato superior	Firma y sello
19-10-16	8:00 am A 12:00 pm	Planificación sobre un video llamado cocarices en el cual se observa el maltrato hacia la mujer.		Directora María Elena Paz	
21-10-16	8:00 am A 12:00 pm	Relatos e historias reales que ha vivido las mujeres de ADULAM en el cual surgieron momentos de tristeza por la situación de no saber qué hacer ante estos problemas.		Directora María Elena Paz	
24-10-16	1:00 pm A 5:00 pm	Dispositivas con imágenes indicando las causas de violencia intrafamiliar contra la mujer.		Directora María Elena Paz	
26-10-16	8:00am A 12:00 pm	De forma personal se realizó un listado indicando algunas de las causas aprendidas siempre asiendo énfasis en las que más les llamaba la atención.		Directora María Elena Paz	

F:
 Asesora de EPS

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA: 16



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Tactic Carné: 201119060

Nombre Institución: ADULAM

Dirección: 0 Avenida 'A' 9-03 Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe inmediato superior	Firma y sello
07-11-16	1:00 pm A 5:00 pm	Continuación la clasificación de los valores morales.		Directora María Elena Paz	
09-11-16	8:00 am A 12:00 pm	Exposiciones de firma creativa en grupos de 5 sobre los valores y como debemos de aplicarlos a nuestra vida.		Directora María Elena Paz	
11-11-16	8:00 am a 12:00 pm	Continuación de exposiciones en donde se pudo observar que si pueden expresarse y si conocen sus valores.		Directora María Elena Paz	
14-11-16	1:00 pm A 5:00 pm	Realización de mural sobre los carteles realizados por las mismas sobre los valores colocando recortes del periódico, dibujando, pintando y pegando.		Directora María Elena Paz	

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA: 18



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Miriam Janett de León Tactic Carné: 201119060
Nombre Institución: ADULAM
Dirección: 0 Avenida "A" 9-03, Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe inmediato superior	Firma y sello
16-11-16	8:00 am a 12:00 pm	Leyes y decretos que amparan los derechos de la Mujer. Lectura y debate sobre el artículo 3 y 4 de la constitución de la República de Guatemala.		Directora Maria Elena Paz	
18-11-16	8:00 am A 12:00 pm	Ley de desarrollo social en la cual se definen y explican los siguiente articulos: 3 Igualdad 4 Equidad 5 Libertad		Directora Maria Elena Paz	
21-11-16	1:00 pm A 5:00 pm	Definición de la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la mujer articulos 3 Discriminación contra la mujer 4 Violencia contra la mujer		Directora Maria Elena Paz	
23-11-16	8:00am A 12:00 pm	Declaración Universal de Derechos Humanos (Lectura y que se entienda) según articulos: No. 1 Todos los seres humanos nacen libres No. 2 Toda persona tiene todos los derechos y libertades No. 26 Toda persona tiene derecho a educación		Directora Maria Elena Paz	

F:
Asesora de EPS

F:
Directora Maria Elena Paz

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA: 18



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Registro de actividades

Epesista: Mirian Janett de León Tacic Carné: 201119060
 Nombre Institución: ADULAM
 Dirección: 0. Avenida "A" 9-03. Zona 9 Teléfono: 2361-2200

Fecha	Horario	Actividades realizadas	Observaciones	Nombre del Jefe Inmediato superior	Firma y sello
25-11-16	8:00 am a 12:00 pm	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales según Artículo No. 13 lectura.		Directora Maria Elena Paz	
28-11-16	1:00 pm A 5: 00 pm	Diapositivas para explicación sobre Convención de la Eliminación de todas las formas de Discriminación. Artículo No. 1 Artículo No. 10 Artículo No. 12		Directora Maria Elena Paz	
30-11-16	8:00 am a 12:00 pm	Convención Internacional para Prevenir, Sanciones y Erradicar contra la Mujer Convención de Belém Do Pará Lectura sobre los artículo 4 y 6.		Directora Maria Elena Paz	
02-12-16	8:00am A 12:00 pm	Realización de mapa mental en el cual se indique artículos de convenciones, pacto, decretos, leyes y declaraciones que amparen a los derechos de la mujer.		Directora Maria Elena Paz	

F.
 Asesora de EPS

TOTAL NO. DE HORAS POR SEMANA 18



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 16 de agosto de 2016

Directora
 Maria Elena Paz
 ADULAM
 Presente

Estimada Directora Paz:

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 Derechos Humanos.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al estudiante **MIRIAN JANETT DE LEÓN TACTIC** carné No. **201119060**. 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,

Maria Elena Paz



"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Meyra Damaris Solares Solazar
 Licda. Meyra Damaris Solares Solazar
 Directora Departamento de Extensión



mygo/mdss.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
 Edificio 5-4, ciudad universitaria zona 12
 Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
 2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320



Finiquito

A QUIEN INTERESE

Por este medio se hace saber:

Mirian Janett de León Tactic

Carne No. 201119060 culmino satisfactoriamente el proceso de la práctica Licenciatura en Derechos Humanos, en el establecimiento.

Ubicado en 0 Avenida "A"9-03, Zona 9 Ciudad Guatemala. Por lo que se encuentra solvente en la entrega de materiales perteneciente a esta institución así como también en lo concerniente a entrega de equipo y documentación que tenía en su poder.

Maria Celia Pa

Vo.Bo. Jefe Inmediato

**CASA DE RESTAURACION
ADULAN "MISTFRPS"
8 Av. "A" ZONA 9**