

**Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez**

**Módulo de formación de Valores Morales como Instrumento de apoyo  
para los docentes de primero básico del Instituto Nacional Mixto  
“Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna**

**Asesora: Licda. María del Rosario Espinoza Álvarez**



**Facultad de Humanidades  
Departamento de Pedagogía**

**Guatemala, junio 2018.**

Este informe fue presentado por la autora como trabajo de Tesis, previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, junio de 2018

## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| Resumen   | i         |
| Introducción  | ii-iii    |
| <b>Capítulo I: diagnóstico</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1 Contexto  | 1         |
| 1.1.1 Contexto Geográfica   | 1         |
| 1.1.2 Contexto Económico  | 1         |
| 1.1.3 Contexto Social   | 2         |
| 1.1.4 Contexto político   | 2         |
| 1.1.5 Competitividad  | 3         |
| 1.1.6 Filosófico  | 3         |
| 1.2 Institucional   | 4         |
| 1.2.1 Nombre de la Institución  | 4         |
| 1.2.2 Localización geográfica   | 4         |
| 1.2.3 Visión  | 4         |
| 1.2.4 Misión  | 4         |
| 1.2.5 Objetivos   | 4         |
| 1.2.6 Organigrama   | 5         |
| 1.2.7 Estructura Organizacional   | 5         |
| 1.2.8 Desarrollo histórico  | 6         |
| 1.2.9 Usuarios  | 6         |
| 1.2.10 Infraestructura  | 7         |
| 1.2.11 Recursos humanos   | 8         |
| 1.2.12 Recursos materiales  | 8         |
| 1.2.13 Proyección social  | 8         |
| 1.2.14 Finanzas   | 8         |
| 1.2.15 Política Laboral   | 9         |
| 1.2.16 La Administración  | 9         |
| 1.2.17 Ambiente institucional   | 9         |
| 1.3 Lista de Carencias/ deficiencias/ fallas  | 10        |
| 1.3.1 Del contexto  | 10        |
| 1.3.2 De l Institución  | 10        |
| 1.4 Problematización de las Carencias y enunciado de Hipótesis-<br>acción (Cuadro que visualice carencia-problema-hipotesis-acción. | 11        |
| 1.5 Selección del problema y su respectiva hipótesis acción<br>(propuesta de intervención= proyecto).                               | 17        |
| 1.6 Descripción opcional por indicadores del problema   | 17        |
| 1.6.1 La viabilidad   | 17        |
| 1.6.2 La factibilidad   | 18        |
| <b>Capítulo II: fundamentación teórica</b>  | <b>20</b> |
| 2.1 Los valores morales   | 20        |
| 2.2 Características de los valores morales  | 21        |
| 2.3 ¿Por qué educar en valores?   | 21        |

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 2.4    | La importancia de la formación de valores en los jóvenes  | 23  |
| 2.5    | Principales valores a trabajar en los Centros educativos  | 24  |
| 2.5.1  | La honestidad   | 25  |
| 2.5.2  | La Fraternidad  | 26  |
| 2.5.3  | La Responsabilidad  | 26  |
| 2.5.4  | La Lealtad  | 27  |
| 2.5.5  | La gratitud   | 27  |
| 2.5.6  | La puntualidad  | 27  |
| 2.5.7  | La humildad   | 28  |
| 2.5.8  | La generosidad  | 28  |
| 2.5.9  | La perseverancia  | 28  |
| 2.5.10 | La Veracidad  | 29  |
|        | <b>Capítulo III: Plan de acción o de intervención (Proyecto)</b>  | 30  |
| 3.1    | Tema/ o título del Proyecto   | 30  |
| 3.2    | Hipótesis –acción   | 30  |
| 3.3    | Problema seleccionado   | 30  |
| 3.4    | Ubicación geográfica de la intervención   | 30  |
| 3.5    | Gerente /ejecutor de la intervención= epesista  | 30  |
| 3.6    | Unidad ejecutora  | 30  |
| 3.7    | Descripción de la intervención  | 30  |
| 3.8    | Justificación   | 31  |
| 3.9    | Objetivos   | 31  |
| 3.10   | Actividades para el logro de los objetivos  | 32  |
| 3.11   | Cronograma  | 33  |
| 3.12   | Recursos  | 34  |
| 3.13   | Presupuesto   | 35  |
| 3.14   | Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención  | 36  |
|        | <b>Capítulo IV Ejecución y Sistematización de la intervención</b>   | 37  |
| 4.1    | Descripción de las actividades realizadas (Cuadro de actividades – resultados.  | 37  |
| 4.2    | Productos, logros y Evidencias (Fotos, actas...etc.)  | 39  |
| 4.3    | Sistematización de la experiencia   | 43  |
| 4.3.1  | Actores   | 46  |
| 4.3.2  | Acciones  | 46  |
| 4.3.3  | Resultados  | 46  |
| 4.3.4  | Implicaciones   | 47  |
| 4.3.5  | Lecciones aprendidas (en lo académico, social, Económico, político, profesional...etc.  | 47  |
| 4.4    | Módulo de formación de valores Morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” Jornada nocturna. | 49  |
|        | <b>Capítulo V: Evaluación del proceso</b>   | 111 |
| 5.1    | Del diagnóstico   | 111 |

|  |            |
|--|------------|
| 5.2 De la fundamentación teórica                         | 111        |
| 5.3 Del diseño del plan de intervención                  | 111        |
| 5.4 De la Ejecución y Sistematización de la intervención | 111        |
| <b>Capítulo VI: El Voluntariado</b>                      | <b>112</b> |
| 6.1 Descripción de la acción realizada en este aspecto   | 112        |
| 6.2 Evidencias de logro                                  | 113        |
| Conclusiones   | 120        |
| Recomendaciones  | 122        |
| Bibliografía   | 123        |
| Egrafía  | 124        |
| Apéndice   | 125        |
| Anexos   | 126        |

## Resumen

En la comunidad de San Ignacio de la zona 7 de Mixco se hizo el proyecto titulado “Módulo de formación de valores morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas “de la jornada nocturna. Dicho establecimiento se encuentra localizado en la 16 calle 10-39 zona 7 de la colonia San Ignacio de Mixco.

Para hacer el proyecto se inició con metodología basa en observaciones, entrevistas, encuestas, cuestionarios y Fodas entre otras, las cuales sirvieron para llevar a cabo el diagnóstico para encontrar las carencias que perjudican tanto a la comunidad como al propio establecimiento.

Todo esto dio como resultado la necesidad de recopilar el material bibliográfico que serviría posteriormente para empezar el proyecto que contribuirá a darle solución a la carencia que era más viable y factible para hacer el proyecto.

La directora del establecimiento fue informada del proyecto que se pensaba trabajar dando su consentimiento para el mismo sin ningún inconveniente y previo también el de la supervisora del distrito.

Se inicia el proyecto en la comunidad educativa brindando una charla sobre la importancia de los valores morales y los principales que se trabajaran en el establecimiento. Esta plática es apoyada por la licenciada Gloria Gómez, docente del establecimiento, dando resultados muy fructíferos.

Se elaboran primeramente unos trifoliales los cuales son trabajados en el aula con ayuda y material proporcionado por la encargada del proyecto y por los alumnos , después los afiches divulgativos para brindar a la comunidad el conocimiento a través de la información escrita en cada uno de ellos y posteriormente ya se quedaron los alumnos trabajando las actividades con la encargada del proyecto en el establecimiento.

Al final del mismo se sugieren una serie de conclusiones y recomendaciones para que la institución y sus docentes puedan ponerlas en práctica y así lograr el cambio de conducta de los alumnos.

## Introducción

El trabajo de Tesis de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y ciencias de la educación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene como objetivo fundamental elevar la formación de los estudiantes del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” Jornada Nocturna y, para ello se elaboró un recurso de apoyo para los docentes que consiste en un Módulo de formación de valores morales, el cual fue aceptado muy bien tanto por el personal docente de primero básico del Instituto como de los propios alumnos que ahí se forman.

Este proyecto se elabora en seis capítulos, siendo la primera la selección de la Institución beneficiada a través del proyecto a trabajar, luego de ello se hizo un diagnóstico para detectar las carencias tanto de la comunidad como de la propia institución siempre y cuando exista el permiso correspondiente del Mineduc a través de la licenciada Rosa Ardón de Mota y la directora en funciones por el momento la profesora Elizabeth Rizo de Barillas, quien funge esas funciones por el momento. Es importante decir que sin su consentimiento, no se hubiera podido trabajar el proyecto durante los seis meses que duró.

Es importante mencionar que el financiamiento del Proyecto consistente en un Módulo de valores morales fue subvencionado por la Epesista al cien por ciento.

A continuación se explica brevemente el trabajo realizado en cada uno de los seis capítulos que describen la ejecución del proyecto.

**El capítulo I:** Corresponde al diagnóstico de la Institución Patrocinante como de la Institución beneficiada, el cual contiene una breve descripción de la Institución como de la propia comunidad la cual se toma en cuenta para elaborar la investigación que va ayudar a determinar y priorizar la problemática que vive el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” Jornada nocturna.

**El capítulo II:** Corresponde a la fundamentación teórica a través de una investigación bibliográfica que corresponde a al tema de los Valores Morales, así como su origen, características y principales valores a enseñar en los Centros educativos.

**El capítulo III:** Corresponde al proyecto propiamente del Plan de investigación Acción, aquí se detalla la forma de trabajo para la solución del problema, tomando en cuenta los elementos que sirven para el estudio minucioso del problema y como diseñar un Manual que permita servir de herramienta de apoyo tanto para los docentes como para los estudiantes.

**El capítulo IV:** Corresponde a la ejecución de la investigación, en él se describe el proyecto a realizar que es un Módulo de Valores morales como Instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna, el cual se hace tomando en cuenta el contexto social, económico, familiar y cultural de los estudiantes según el diagnóstico realizado para ello. También habla acerca de la Sistematización de la experiencia y las lecciones principalmente aprendidas durante la realización del proyecto.

**El capítulo V: Corresponde** a la evaluación del proyecto, esta etapa se lleva a cabo a través de listas de cotejo para todas las etapas del proyecto, en la cual se percibieron la totalidad de los logros alcanzados.

**El Capítulo VI:** Corresponde al voluntariado en el cual se describe la acción a realizada la cual consiste en la Limpieza del Sendero y la Siembra de árboles tanto en el Instituto que se tomó en cuenta para realizar el proyecto de Tesis como el lugar conocido como Nicky Cruz.

## **Capítulo I**

### **Diagnóstico del contexto**

#### **1.1 Contexto**

##### **1.1.1 Contexto geográfico**

La institución está ubicada en la zona 7 de Mixco Colonia San Ignacio, y pertenece al municipio de Mixco del departamento de Guatemala. Se encuentra al oeste de la ciudad capital.

Cuenta con un clima templado el cual hace que su suelo sea también apropiado para el cultivo de diferentes plantas tanto alimenticias como medicinales entre ellas, la milpa, los sabrosos rábanos tanto redondos como alargados y sus hermosas y frescas lechugas y sin dejar a un lado los verdes brócolis y los deliciosos jocotes de corona.

Sus vías de comunicación favorecen el ingreso a la misma tanto a sus pobladores como a los estudiantes que vienen de las colonias cercanas hacia el Instituto de la colonia por encontrarse entre la calzada Roosevelt y la calzada San Juan.

##### **1.1.2 Contexto económico**

La colonia se encuentra ubicada en un sector de comercio informal como panaderías, carnicerías, tiendas entre otras. Las mujeres que trabajan lo hacen en la informalidad, como cuentapropistas y en menor medida como trabajadoras familiares o asalariadas en el comercio minorista o la tortillería. Un grupo de ellas se dedica a la fabricación y venta de juguetes o de guitarrones como una actividad familiar, otras se introducen a la Maquila o a la subcontratación cosiendo zapatos en sus casa, también una parte de ellas se dedican a lavar y planchar ajeno en las colonias residenciales cercanas. Los jóvenes dependientes, pese a su bajo nivel de Instrucción que es ligeramente superior al de sus padres entran a la Maquila donde regularmente buscan mano de obra poco calificada tanto femenina y masculina.

(Chamalé, Santiago, comunicación personal, 14 de octubre de 2016.)

### **1.1.3 Contexto social**

La población que integra la colonia San Ignacio de Mixco en dónde se encuentra localizada la institución, está formada en su mayoría por pobladores de la etnia ladina, pero según cuentan sus primeros pobladores pertenecieron a la etnia Poqomán y Cakchiquel que venían procedentes de las colonias Brigada, Belén y San Juan Sacatepéquez.

Esta colonia cuenta con varias instituciones educativas privadas entre las que podemos mencionar el Colegio Seis, que se encuentra en la entrada de la colonia junto al Colegio Lenhsen Roosevelt, el Colegio San Ignacio Center, El Sagrado Corazón y frente al Instituto, el Colegio Justo Rufino Bautista y dentro de la comunidad el colegio San Juan Diego sin dejar de contar la importancia de la escuela de gobierno que posee alrededor de 300 alumnos y que recibe el nombre de Berta Herrera Ruano en honor a la Alcaldesa que hubo en dicha comunidad de Mixco.

La colonia San Ignacio actualmente está formada por pobladores que en su mayoría son pertenecientes a los países centroamericanos quienes por buscar nuevas oportunidades de trabajo han tenido que emigrar hacia nuestro país encontrando oportunidades de trabajo en las diferentes Maquilas que hay en dicha colonia. Los pobladores de San Ignacio también cuentan con hermosas tradiciones que aún se conservan hasta nuestros días como lo son las procesiones de Jesús de la dulce Mirada que inicia parte de los cortejos procesionales con que se inicia la semana mayor y quién es llevada en hombros por los pobladores y jovencitas que vistiendo un atuendo tipo Palestino con un cántaro en la cintura recorren las principales calles de la colonia incluyendo las colonias Pablo Sexto I y II. (Chamalé, Victoriano, comunicación personal, 13 de Octubre de 2016).

### **1.1.4 Contexto político**

El gobierno local de la comunidad de Mixco a la cual pertenece la colonia San Ignacio, inicia su historia política durante la época colonial cuando dependían de la Alcaldía mayor de Sacatepéquez, todos los funcionarios dependían de la capital del reino los cuales eran nombrados. Se cuenta que por el año 1915 la costumbre del lugar era la de tener dos alcaldes uno de los ladinos y otro de los indígenas como

en la época colonial, se habría logrado la independencia del poder de la Municipalidad de la capital pero las viejas costumbres imperaban. La mayoría de los alcaldes de ladinos eran personajes de la calle real que, voluntariamente aceptaban el cargo por más o menos un período de un año, sin sueldo al igual que el alcalde de indígenas, que era electo por el pueblo por el mismo período. Al igual que el alcalde de indígenas que era electo por el pueblo en la cofradía de Santo Domingo al cual se le llamó Alcaldito. Estos tenían más poder que los alcaldes ladinos pues manejaban a la mayor población que estaban formadas por indígenas Poco manes. (Núñez, María, comunicación personal, 15 de octubre de 2016)

#### **1.1.5 Competitividad**

El establecimiento se encuentra rodeado de otras instituciones educativas tanto privadas como públicas entre ellas se pueden mencionar, el Colegio Justo Rufino Bautista que funciona en las jornadas tanto matutina como vespertina y el plan fin de semana, El colegio Juan Diego que presta su servicio en la jornada Matutina y la Escuela Pública Berta Herrera Ruano en sus dos jornadas. Pese a que existen otras instituciones educativas, el instituto al cual se hace mención no posee competitividad con ellos pues la educación que presta es a través de la jornada nocturna exclusiva para adultos.(Pamal, Gloria, Comunicación personal, 15 de Octubre de 2016).

#### **1.1.6 Contexto Filosófico**

La filosofía de la institución está encaminada a fortalecer programas educativos que respondan a las necesidades de los jóvenes. Además, de brindar una educación basada en valores los cuales contribuyen a una buena formación integral, moral y espiritual. Por consiguiente, la institución les da la oportunidad a los distintos alumnos de la comunidad de tener una educación que los forme con estas tres bases, dentro de un horario accesible para ellos. (Yupe, Fausto, comunicación personal, 15 de Octubre de 2016).

## 1.2 Diagnóstico Institucional

### 1.2.1 Nombre de la institución

Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas “jornada nocturna.

### 1.2.2 Localización Geográfica

16 calle 10-39 Colonia San Ignacio, zona 7 Municipio de Mixco departamento de Guatemala.

### 1.2.3 Visión

Proporcionar a los alumnos una educación integral y constructiva de primer nivel. (Rizzo de Barillas, Elizabeth, Comunicación personal 18 de octubre de 2016)

### 1.2.4 Misión

Ser una institución por excelencia educativa atenta a las necesidades de sus miembros y del país. Fuente: (Rizzo de Barillas, Comunicación personal, 18 de octubre de 2016)

### 1.2.5 Objetivos

- ✓ Transmitir a la comunidad educativa la importancia y los beneficios que brinda la educación a cada uno de los estudiantes.
- ✓ Promover la enseñanza del aprendizaje significativo en los estudiantes con el fin de lograr una formación integral.
- ✓ Desarrollar habilidades y destrezas en cada uno de los estudiantes que se tienen a nuestro cargo.
- ✓ Coordinar el trabajo de los docentes para que haya armonía y satisfacción en la labor que realizan diariamente.

Fuente: (Rizzo de Barillas, comunicación personal, 18 de octubre de 2016)

### 1.2.6 Organigrama

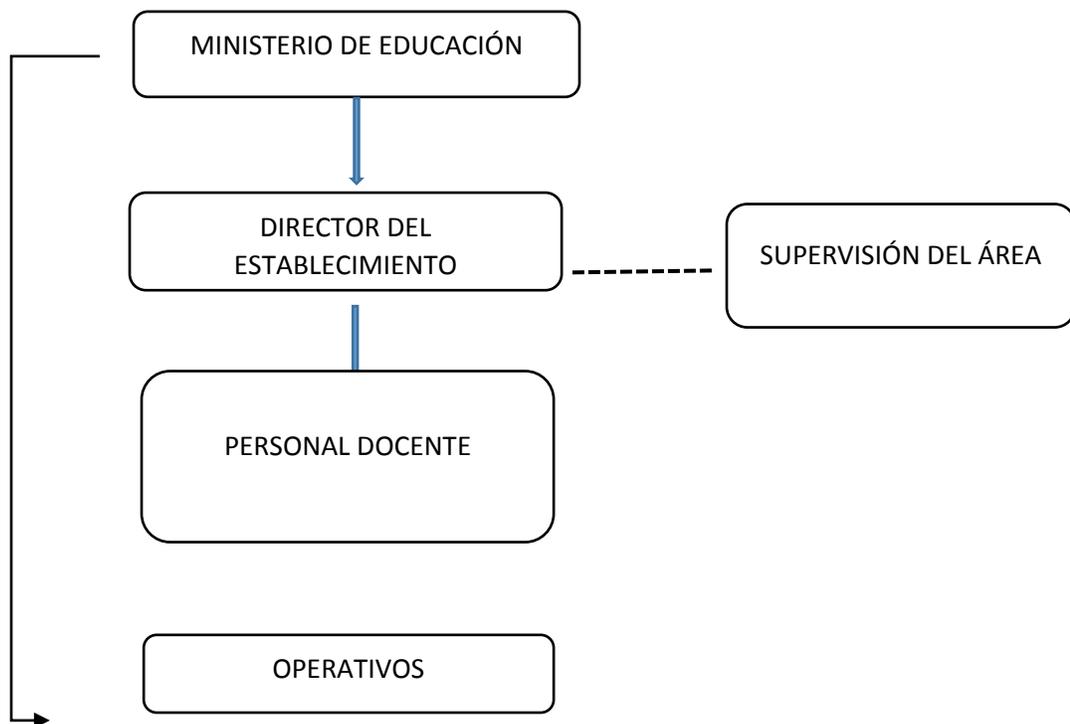
Su estructura organizacional está formada principalmente por el Ministerio de Educación, que es el responsable del nombramiento del personal de dicha Institución.

Luego en el orden de jerarquía se encuentra el director o directora quién tiene que ver con la administración de la Institución apoyada en sus decisiones por la Supervisora del área.

Luego continúa el personal docente que es el encargado de brindar la educación de acuerdo a su especialización para lo que fue contratado por el Ministerio de Educación.

Por último la conserjería que es la encargada del cuidado y limpieza de la Institución.

### 1.2.7 Estructura Organizacional



Fuente: (Rizzo de Barillas, comunicación personal, 18 de octubre de 2016)

### **1.2.8 Desarrollo histórico**

El establecimiento inició su construcción en el año de 1,971 y dio inicio a sus labores en la Jornada Nocturna a cargo del señor Director Julio Cruz Burgos en 1,972. Por consiguiente, el terreno en donde fue construido el establecimiento era propiedad del padre Juan Goicolea Urrutia párroco de la iglesia de Santa Marta de la zona 3 de la ciudad capital, quién lo hereda a un padre amigo suyo y este a su vez, lo heredó a las damas Salesianas quienes ahora son dueñas de dicho lugar . Actualmente, el instituto es dirigido por la Directora en funciones por falta de nombramiento de la misma por el Ministerio de Educación, siendo ella la Profesora Elizabeth Rizzo de Barillas.

Hoy en día en el edificio en dónde funciona el Instituto Clemente Marroquín Rojas las damas Salesianas que son las propietarias, lo han prestado para que funcione en plan fin de semana la Escuela de Lenguas Calusac la cual funciona los días sábados y el Intecap que brinda capacitaciones de corte y confección, belleza, computación entre otras, brindando a la población estudiantil la oportunidad de estudiar dándoles una colegiatura a mitad de precio cuando son estudiantes de dicho establecimiento. Fuente: (Rizzo de Barillas, comunicación personal, 19 de octubre de 2016).

### **1.2.9 Usuarios**

Los usuarios del instituto Licenciado Clemente Marroquín Rojas Jornada Nocturna , son jóvenes que oscilan entre las edades de 13 años en adelante, siendo hijos de familias pobres, trabajadores de fábricas, maquilas entre otras, quienes para llegar a la institución lo hacen movilizándose en buses con la facilidad que la mayoría viven en las colonias cercanas a la Institución.

Fuente: (Rizzo de Barillas, comunicación personal, 19 de octubre de 2016).

### 1.2.10 Infraestructura

El instituto posee una Infraestructura bastante adecuada a las necesidades de la población estudiantil para la cual fue creada y por ello mismo permite que el trabajo tanto para el personal docente como para los estudiantes sea bastante satisfactorio por contar con la mayoría de áreas en buenas condiciones, tanto en infraestructura como en mobiliario.

También cuenta con servicios básicos como lo son: agua, electricidad, teléfono y un área compartida entre el Instituto de la Jornada Vespertina y el de la Nocturna.

Fuente: (Rizzo de Barillas, comunicación personal, 19 de octubre de 2016).

Los ambientes con que cuenta la institución son:

| AMBIENTES                        | TOTAL |
|----------------------------------|-------|
| Dirección Administrativa         | 1     |
| Salón de Claustro compartido     | 1     |
| Secretaría de Básicos            | 1     |
| Secretaría de Diversificado      | 1     |
| Biblioteca                       | 1     |
| Área de Lectura                  | 1     |
| Salones para estudio             | 10    |
| Salones sin usar                 | 2     |
| Salón para actividades generales | 1     |
| Área de parqueo                  | 1     |
| Sanitarios                       | 2     |
| TOTAL                            | 22    |

Fuente: (Rizzo de Barillas, comunicación personal, 19 de octubre de 2016).

### **1.2.11 Recursos humanos**

1. Directora del plantel
2. 13 docentes
3. 1 secretaria
4. 1 contador
5. 1 conserje para el área de mantenimiento y guardianía.
6. La totalidad de personas que atienden la institución es de 17 personas.
- 7.

### **1.2.12 Recursos materiales:**

- 1 duplicadora para exámenes y circulares
- 7 computadoras
- 2 impresoras Canon
- 5 muebles para libros
- 1 equipo de oficina
- 16 lockers para los docentes
- escritorios
- librerías
- sillas

Fuente: (Rizzo de Barillas, comunicación personal, 19 de octubre de 2016).

### **1.2.13 Proyección social**

El Instituto Clemente Marroquín Rojas Jornada nocturna tiene como objetivo fundamental proyectarse hacia la comunidad a través de la educación que presta a sus pobladores en forma gratuita y solamente presta sus instalaciones para cuando hay necesidad de emitir sufragios para elegir gobierno. Fuente: (Gómez Morales, Gloria, comunicación personal, 22 de octubre de 2016)

### **1.2.14 Finanzas**

El Instituto "Licenciado Clemente Marroquín Rojas" Jornada Nocturna de la colonia San Ignacio cuenta con una asignación del Ministerio de Educación con un fondo de gratuidad de acuerdo al número de estudiantes que asisten a la Institución, así mismo es el encargado de pagar los sueldos de los docentes, secretarías, Contador y Directora del mismo. Fuente: (Gómez Morales, Gloria, comunicación personal, 22 de octubre de 2016)

### **1.2.15 Política Laboral**

La política laboral de la institución es que todo docente que desee laborar en dicho lugar deberá solicitar la plaza a la que desee aplicar a través del Ministerio de educación según los perfiles para los puestos o cargos o mediante las convocatorias que el mismo realiza con el fin de contratar el personal que hace falta en las Instituciones dependiendo de si hay presupuesto o no para las mismas.

### **1.2.16 La administración**

La administración de la institución está a cargo de la Directora en funciones, la señora profesora Elizabeth Rizzo de Barillas, quien es la encargada de velar porque se cumpla a cabalidad los objetivos que se trazan durante el ciclo escolar y la organización de las diferentes comisiones que permiten la realización de cada una de las actividades correspondientes como lo son: la Comisión de Planificación y Evaluación, la Comisión de Finanzas, la Comisión de Cultura y la Comisión de Higiene y Ornato.

Al mismo tiempo también vela por el desempeño de puestos de los docentes a través de las funciones que estos realizan y teniendo cuidado en que todo sea bajo estricta ética profesional. Fuente: (Rizzo de Barillas, Elizabeth, Comunicación personal, 22 de octubre de 2016).

### **1.2.17 Ambiente Institucional**

El ambiente de trabajo del instituto se desarrolla en forma agradable y respetuosa especialmente en las creencias que cada docente profesa. El trabajo se realiza en equipo a través de las diferentes Comisiones y con el visto bueno de la Directora.

Fuente: (Rizzo de Barillas, Elizabeth, Comunicación personal, 22 de octubre de 2016).

## **1.3 Listado de carencias/deficiencias/fallas**

### **1.3.1 Listado de carencias del contexto**

- ✓ Deficiencia en transporte público
- ✓ Inseguridad
- ✓ Falta de Alumbrado público
- ✓ Falta de agua potable
- ✓ Falta de áreas verdes
- ✓ No se cuenta con servicio de extracción de basura
- ✓ Centro de salud con capacidad de urgencias
- ✓ Extrema pobreza
- ✓ Carencia Habitacional (Mucha gente alquila con servicios básicos mínimos)
- ✓ Drenajes pluviales
- ✓ Pocas posibilidades educativas para los habitantes de la comunidad.

### **1.3.2 Listado de carencias de la Institución**

- ✓ Hacen falta nombramientos de docentes
- ✓ Falta de personal de consejería
- ✓ Falta de iluminación en el patio de receso
- ✓ Los salones de clase poseen poca iluminación en la parte final del mismo.
- ✓ Inasistencias recurrentes de algunos docentes
- ✓ Pocas horas de clase
- ✓ Falta de Manual de Formación de Valores Morales para los estudiantes
- ✓ Son escasas las actividades de recreación para el personal Docente
- ✓ No hay salón para Computación
- ✓ Falta de docentes para Computación
- ✓ No existe salón de Mecanografía
- ✓ No se realizan actividades extracurriculares
- ✓ No se cuenta con planificaciones según CNB.
- ✓ Falta Reglamento de disciplina
- ✓ No hay presupuesto para invertir en Tecnología

- ✓ No se cuenta con equipo audiovisual para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.
- ✓ Los materiales y recursos de apoyo se encuentran en mal estado
- ✓ Poca población estudiantil
- ✓ Falta de actualización Pedagógica docente

## 1.4 Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis – acción (Cuadro que visualice carencia- problema – hipótesis acción)

### 1.4.1 Carencias –problema

| CARENCIAS   | PROBLEMAS  |
|---|--|
| Deficiencias en transporte público                | ¿Cómo se pueden superar las deficiencias en el transporte público para los habitantes de la comunidad? |
| Seguridad   | ¿Qué hacer para incrementar la seguridad en la comunidad?  |
| Alumbrado público                                 | ¿A quién solicitar el funcionamiento eficaz del alumbrado público.                                     |
| Falta de agua potable                             | ¿Cómo motivar a los pobladores a cuidar la poca agua que llega a la comunidad?                         |
| Falta de áreas verdes                             | ¿Cómo organizar a los habitantes para la siembra de plantas en la comunidad?                           |
| No se cuenta con servicio de extracción de basura | ¿De qué manera se puede lograr que las personas cuenten con servicio de extracción de basura?          |
| Centros de Salud con capacidad de urgencias       | ¿Cómo se pueden superar las deficiencias de los Centros de salud?                                      |
| Extrema pobreza                                   | ¿Qué hacer para incrementar fuentes de trabajo y salir de la extrema pobreza?                          |
| Carencia habitacional                             | ¿Qué hacer para gestionar financiamientos que permitan evitar la carencia habitacional?                |

|   |  |
|---|--|
| Drenajes Pluviales  | ¿Cómo hacer para evitar que los drenajes pluviales colapsen y causen gran daño?                        |
| Pocas posibilidades educativas para los habitantes de la comunidad.       | ¿Por qué existen pocas posibilidades educativas para los habitantes de la comunidad?                   |
| Hacen falta nombramientos de docentes.                                    | ¿Qué hacer para lograr que nombren a los docentes faltantes?   |
| Falta de personal de conserjería  | ¿Qué hacer para tener el personal de conserjería que se necesita en la institución?                    |
| Falta de iluminación en el patio de receso.                               | ¿De qué manera se puede contribuir para lograr la iluminación en el patio de receso?                   |
| Los salones de clase poseen poca iluminación en la parte final del mismo. | ¿Qué hacer para lograr que haya iluminación completa en todos los salones?                             |
| Inasistencias recurrentes de algunos docentes.                            | ¿Cómo se puede motivar a los docentes para que asistan diariamente al establecimiento?                 |
| Pocas horas de clase.   | ¿Por qué existen pocas horas de clase en el establecimiento?   |
| Mal comportamiento de los estudiantes de Primero básico.                  | ¿Qué hacer para mejorar el mal comportamiento de los alumnos de Primero Básico?                        |
| Son escasas las actividades de recreación para el personal docente.       | ¿Cómo desarrollar actividades recreativas para la socialización del personal docente y administrativo? |
| No hay salón para Computación.  | ¿Cómo organizar el instituto para que haya un salón para computación?                                  |
| Falta de docentes para Computación.                                       | ¿Qué hacer para tener personal capacitado para el curso de computación?                                |
| No existe salón de Mecnografía.   | ¿Cómo hacer para conseguir las máquinas y el salón para la clase de Mecnografía?                       |
| No se realizan actividades extracurriculares.                             | ¿Qué hacer para programar actividades extracurriculares en la jornada nocturna?                        |

|   |   |
|---|---|
|   |   |
| No se cuenta con Planificaciones según CNB.   | ¿Cómo mejorar el sistema de planificación del personal docente mediante el uso del CNB? |
| Falta Reglamento de disciplina  | ¿Cómo implementar un reglamento de disciplina en el establecimiento?                    |
| No hay presupuesto para invertir en Tecnología.   | ¿Qué hacer para gestionar presupuestos para lograr una enseñanza usando tecnología?     |
| No se cuenta con equipo audiovisual para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. | ¿De qué manera se puede gestionar la compra de equipo audiovisual en establecimiento?   |
| Los materiales y recursos de apoyo se encuentran en mal estado.                           | ¿Qué hacer para cuidar el poco material y recursos de apoyo que existen?                |
| Poca población estudiantil.   | ¿Qué acciones tomar para incrementar la población estudiantil?                          |
| Falta de actualización pedagógica docente.  | ¿Cómo gestionar las actualizaciones pedagógicas a través de la supervisión?             |

#### 1.4.2 Hipótesis Acción

| <b>Problema (pregunta)</b>   | <b>Hipótesis –acción</b>   |
|--|--|
| ¿Cómo se pueden superar las deficiencias en el transporte público para los habitantes de la comunidad? | <u>Sí</u> se establece un plan de cuidados del transporte público, <u>entonces</u> habrá menos deficiencias.                           |
| ¿Qué hacer para incrementar la seguridad en la comunidad?  | <u>Sí</u> se establece un plan de vigilancia de parte de los propios habitantes, <u>entonces</u> habrá mayor seguridad.                |
| ¿A quién solicitar el funcionamiento eficaz del alumbrado público?                                     | <u>Sí</u> se hace una solicitud a través del comité de la colonia a la Empresa eléctrica, <u>entonces</u> habrá más iluminación eficaz |

|   |   |
|---|---|
| ¿Cómo motivar a los pobladores a cuidar la poca agua que llega a la comunidad?                | <u>Sí</u> se hace una buena campaña de cuidados del agua y sus consecuencias al no hacerlo <u>entonces</u> aprenderán a cuidarla.   |
| ¿Cómo organizar a los habitantes para la siembra de plantas en la comunidad?                  | <u>Sí</u> se intensifican las campañas en la comunidad sobre el cuidado del medio ambiente, <u>entonces</u> se logrará la siembra de plantas en beneficio de la comunidad |
| ¿De qué manera se puede lograr que las personas cuenten con servicio de extracción de basura? | <u>Sí</u> los habitantes de la comunidad se organizan a través de la Municipalidad, <u>entonces</u> pueden solicitar el recolector de la misma en forma gratuita.         |
| ¿Cómo se pueden superar las deficiencias de los Centros de salud?                             | <u>Sí</u> cada paciente contribuyera donando medicina, <u>entonces</u> los centros de salud tendrían algo de abastecimiento para lo elemental.                            |
| ¿Qué hacer para incrementar fuentes de trabajo y salir de la extrema pobreza?                 | <u>Sí</u> los habitantes se capacitaran podrían hacer Microempresas, <u>entonces</u> lograrían salir de la pobreza en que viven.  |
| ¿Qué hacer para gestionar financiamientos que permitan evitar la carencia habitacional?       | <u>Sí</u> las personas realizan procesos de gestionamiento en organizaciones para ello, <u>entonces</u> pudieran hacerse de su propia vivienda.                           |
| ¿Cómo hacer para evitar que los drenajes pluviales colapsen y causen gran daño?               | <u>Sí</u> se organizan a través de la Municipalidad solicitando el apoyo del señor alcalde, <u>entonces</u> pueden evitar que sigan colapsando los drenajes               |
| ¿Por qué existen pocas posibilidades educativas para los habitantes de la comunidad?          | <u>Sí</u> se organizan en forma de comunidad, <u>entonces</u> podrán hacer las solicitudes al Ministerio de educación.  |

|   |   |
|---|---|
| <p>¿Qué hacer para lograr que nombren a los docentes faltantes?</p>   | <p><u>Sí</u> los padres de familia se organizan para replantear las dificultades de los estudiantes ante la falta de nombramientos, <u>entonces</u> el Ministerio de educación se verá en la necesidad de nombrarlos.</p> |
| <p>¿Qué hacer para tener el personal de conserjería que se necesita en la institución?</p>                    | <p><u>Sí</u> la directora del establecimiento gestiona ante el Ministerio de educación, <u>entonces</u> los mismos evaluarán los nombramientos</p>  |
| <p>¿De qué manera se puede contribuir para lograr la iluminación en el patio de receso?</p>                   | <p><u>Sí</u> los docentes elaboran diversas actividades para la iluminación del patio de receso, entonces lograrán la iluminación del mismo.</p>  |
| <p>¿Qué hacer para lograr que haya iluminación completa en todos los salones?</p>                             | <p><u>Sí</u> los docentes y alumnos participan activamente en actividades Pro mejoramiento del mismo, <u>entonces</u> lograrán cubrir sus necesidades básicas.</p>  |
| <p>¿Cómo se puede motivar a los docentes para que asistan diariamente al establecimiento?</p>                 | <p><u>Sí</u> se les proporciona estímulos o motivaciones a los docentes, <u>entonces</u> se logrará su asistencia diaria.</p>   |
| <p>¿Por qué existen pocas horas de clase en el establecimiento?</p>   | <p><u>Sí</u> el establecimiento goza de buena vigilancia <u>entonces</u> los alumnos tendrían completas sus horas de estudio.</p>   |
| <p>¿Qué hacer para mejorar el mal comportamiento de los alumnos de primero básico del establecimiento?</p>    | <p><u>Sí</u> se hace un Módulo de formación de valores morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico, <u>entonces</u> en los alumnos se observará mejor comportamiento.</p>                       |
| <p>¿Cómo desarrollar actividades recreativas para la socialización del personal docente y administrativo?</p> | <p><u>Sí</u> se realizan actividades dirigidas por capacitadores especiales, <u>entonces</u> los docentes se sentirán más estimulados y habrá más socialización.</p>  |

|   |   |
|---|---|
| ¿Cómo organizar el instituto para que haya un salón para computación?                   | <u>Sí</u> se organiza tanto el establecimiento de la jornada nocturna como la vespertina, <u>entonces</u> podrán utilizar un mismo salón.   |
| ¿Qué hacer para tener personal capacitado para el curso de computación?                 | <u>Sí</u> se capacitan periódicamente a los docentes, <u>entonces</u> podrán tener un buen personal para el curso.  |
| ¿Cómo hacer para conseguir las máquinas y el salón para la clase de Mecanografía?       | <u>Sí</u> la dirección del establecimiento solicita las máquinas a establecimientos privados que ya no utilicen, <u>entonces</u> podrán hacer un su pequeño laboratorio para los cursos de computación. |
| ¿Qué hacer para programar actividades extracurriculares en la jornada nocturna?         | <u>Sí</u> los docentes elaboran a principio de año un cronograma de actividades extracurriculares <u>entonces</u> los alumnos podrán aprender más y disfrutar de las mismas.                            |
| ¿Cómo mejorar el sistema de planificación del personal docente mediante el uso del CNB? | <u>Sí</u> la dirección del establecimiento organiza diplomados, talleres entre otros, <u>entonces</u> se mejorará la planificación.   |
| ¿Cómo implementar un reglamento de disciplina en el establecimiento?                    | <u>Sí</u> la comisión de disciplina elabora un Manual de conducta a principios de año, <u>entonces</u> los tanto alumnos como papás podrán poner en práctica el mismo.                                  |
| ¿Qué hacer para gestionar presupuestos para lograr una enseñanza usando tecnología?     | <u>Sí</u> la dirección del establecimiento se organiza ante el Ministerio de educación solicitando presupuesto para tecnología <u>entonces</u> el establecimiento tendrá educación de calidad.          |
| ¿De qué manera se puede gestionar la compra de equipo audiovisual en establecimiento?   | <u>Sí</u> la dirección del establecimiento se organiza ante el Ministerio de educación solicitando presupuesto para tecnología <u>entonces</u> el establecimiento tendrá educación de calidad.          |

|  |   |
|--|---|
| ¿Qué hacer para cuidar el poco material y recursos de apoyo que existen?   | <u>Sí</u> se organiza el establecimiento por comités, <u>entonces</u> deberá agregar el de Recursos de apoyo y cuidado de los mismos.   |
| ¿Qué acciones tomar para incrementar la población estudiantil?             | <u>Sí</u> se hacen campañas a través de los diferentes docentes visitando otras instituciones para dar a conocer el establecimiento, <u>entonces</u> incrementará la población. |
| ¿Cómo gestionar las actualizaciones pedagógicas a través de la supervisión | <u>Sí</u> la directora solicita a la Supervisión las actualizaciones que necesita, <u>entonces</u> tendrá personal calificado para dar educación de calidad.                    |

### 1.5 Selección del problema y su respectiva hipótesis acción

**Problema:** ¿Qué hacer para mejorar el mal comportamiento de los alumnos de primero básico del establecimiento?

**Hipótesis –Acción:** Sí se hace un Módulo de formación de valores morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico, entonces en los alumnos se observará mejor comportamiento.

### 1.6 Descripción opcional por indicadores del problema

#### 1.6.1 La viabilidad

| Indicador  | SI | NO |
|--|----|----|
| ¿Se tiene, por parte de la institución, el permiso para hacer el proyecto?   | X  |    |
| ¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto? | X  |    |
| ¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?                   |    | X  |

## 1.6.2 La Factibilidad

### El estudio técnico

| INDICADOR   | SI | NO |
|---|----|----|
| ¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?                  | X  |    |
| ¿Se tiene exacta la idea de la magnitud del proyecto?                             | X  |    |
| ¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?               | x  |    |
| ¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?                                 | x  |    |
| ¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?                        | x  |    |
| ¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?                        | x  |    |
| ¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?                    |    | x  |
| ¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto | x  |    |
| ¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?                            | x  |    |

### El estudio de mercado

| INDICADOR  | SI | NO |
|--|----|----|
| ¿Está bien identificados los beneficiarios del proyecto?                       | x  |    |
| ¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?              | x  |    |
| ¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto? | x  |    |
| ¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?          | x  |    |

### El estudio económico

| INDICADORES   | SI | NO |
|---|----|----|
| ¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto | x  |    |
| ¿Será necesario el pago de servicios profesionales?                                     |    | x  |
| ¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?                                      |    | x  |
| ¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?                                  | x  |    |
| ¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?                              |    | x  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  |   |
| ¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida? |  | x |

### El estudio financiero

| INDICADOR   | SI | NO |
|---|----|----|
| ¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?  | x  |    |
| ¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/ comunidad intervenida? |    | x  |
| ¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?                          | x  |    |

## **Capítulo II**

### **Fundamentación teórica**

En la actualidad el ser humano presenta determinados comportamientos o actitudes, modelos de conducta o bien llamados valores, los cuales le son enseñadas por sus padres, sin embargo muchos modelos de conducta o sistema de valores han desaparecido, han dejado de ser funcionales, otros han evolucionado o bien han ido surgiendo según la necesidad de cada época y lugar y van cambiando según se va transformando la sociedad.

Es por ello que he considerado la necesidad de elaborar un Módulo de formación de valores morales para el Instituto “ Licenciado Clemente Marroquín Rojas” Jornada nocturna pues al hacer el diagnóstico se logró determinar que los alumnos que estudian en dicho lugar viven en una colonia denominada zona roja y porque también se desea que tanto los docentes como los estudiantes salgan beneficiados mediante la creación de este Módulo de formación de valores morales que no solo les ayudará a que modifiquen su forma de actuar y se puedan desarrollar integralmente sino que también los docentes tendrán más facilidad al conducirlos hacia el aprendizaje de los valores.

#### **2.1 Los valores morales**

Los valores se pueden definir como “El conjunto de creencias básicas, el esqueleto o la arquitectura que da sentido y coherencia a nuestra conducta. Es como el alma de la vida humana, aquello que en última instancia nos puede decir quiénes somos”. (Ortega & Mínguez, 2001, p.21).

El valor puede definirse también como “Aquello que saca al hombre de su indiferencia y provoca en él un interés vital, la razón por la cual se actúa” (Ravera de Minchilli, 2006, p.14)

Se Puede decir entonces que el valor es una creencia básica la cual servirá para dar significado a la propia existencia y buscar normar las actitudes y acciones del ser humano haciéndolo con mayor calidad como persona.

## **2.2 Características de los valores morales**

Los valores morales van a representar la forma buena o correcta de actuar. Permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, lo justo y lo injusto y que se refuerzan durante el proceso de educación sistematizada. Por ello que se consideran las siguientes características:

### **2.2.1 Absolutos**

Son absolutos o universales porque no están condicionados o atados a ningún hecho social o individual, se mantienen más allá de toda apreciación y valoración subjetiva.

### **2.2.2 Inagotables**

Al ser inagotables trascienden a las situaciones con el fin de formar actitudes y conductas que sirven para guiar la vida de las personas formando parte de su personalidad.

### **2.2.3 Objetivos**

Mantienen un grado de importancia independientemente del conocimiento que se tenga de ellos para mantener patrones normativos y determinantes en la formación integral del ser humano.

## **2.3 ¿Por qué educar en valores?**

Es importante tener presente que “los valores morales nos sirven para guiar nuestro comportamiento diariamente. También nos identifican como personas y orientan nuestro actuar en los diferentes ambientes que se nos presentan y sobre los cuales construimos nuestra vida y nos guían para relacionarnos con otras personas” (Jiménez, 2010, p. 13-15). Estos son inculcados en el seno familiar y reforzados durante la formación en los establecimientos educativos.

El docente ha jugado un papel muy importante en la formación de valores de los educandos orientándolos hacer el bien por convicción, satisfacción personal y lograr de esta manera una buena convivencia.

Es importante fomentar buenos principios en los jóvenes como maestro, padre de familia o en el rol que le toque desempeñar a cada uno si queremos lograr la práctica consciente de estos y el actuar correcto en la sociedad a través del buen ejemplo.

“En realidad los valores han estado siempre presentes aunque no de una manera tan directa y son prescindibles en la labor educativa para poder conocer al hombre tanto en su historia como en su forma de ser y vivir.

En la actualidad nos hemos dado cuenta que los valores deben estar presentes en el diario vivir del alumno atendiendo a las nuevas exigencias, de los propios alumnos, la institución educativa en donde se desenvuelven y la propia labor docente que permitan su labor eficaz en las aulas” (Ortega y Mínguez, 2001, pp. 15).

Los docentes en este tema requieren mucho acompañamiento, talleres, capacitaciones y todo lo que les ayude a realizar la tarea de formar en los estudiantes un sistema de valores que les haga ser una persona íntegra, tarea que no es fácil porque no han sido preparados para ello.

Es así como se torna urgente que los valores morales que se enseñen en los centros educativos respondan a ciertas necesidades como el ver al estudiante como un ser integral y no únicamente como un ente de aprendizajes científicos donde se les permita prepararse como seres humanos capaces de transformar la sociedad. “Es necesario oponerse radicalmente y decidirse a negarse que el pensamiento haya sido dado al hombre de una vez para siempre, pues no vivimos para pensar, sino que pensamos para poder seguir viviendo” (Ortega y Mínguez, 2001, p.18).

En una sociedad que sobre-estimula el consumo y la propiedad, las personas terminan valorándose por lo que tienen que por lo que son, por ellos es necesario que en los centros educativos se trabaje un Manual de valores que permitan su refuerzo positivo y por ende el logro de un ambiente de convivencia sana. “El valor nace y se desarrolla cuando cada uno de los miembros asume con responsabilidad

y alegría el papel que le ha tocado desempeñar en la familia, procurando el bienestar, desarrollo y felicidad de los demás.” (Sipaque, 2011, p. 79)

#### **2.4 La importancia de la formación de valores en los jóvenes**

Desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado guiarse de principios que rijan su comportamiento para con los demás. “Un joven que se basa con los principios morales correctos, llevara a su pueblo a la superación y crecimiento en todos los ámbitos de este.”(<http://www.monografias.com/trabajos85/juventud-crisis-valores/juventud-crisis-valores.shtml#valoresmoa>)

“Los jóvenes actualmente se ven atraídos por los modelos que predominan en la sociedad como lo son los contextos familiares y escolares. Estos a su vez se ven influenciados por comportamientos inadecuados que son ofrecidos como alternativas para un comportamiento libre. Los jóvenes quieren, reclaman y viven la libertad según como ellos la consideran justa. Pero al mismo tiempo ofrecen también esa responsabilidad que ellos creen necesaria.” (Sipaque, 2011, pp. 60)

Antiguamente el papel de la madre era estar junto a sus hijos cuidándolos y dedicándose a las tareas del hogar lo que daba por resultado hijos con diferentes comportamientos y valores mientras que hoy día las mamás se ven obligadas a trabajar para ayudar al sostén del hogar ya sea por apoyar al esposo o por ausencia del mismo y esto trae como causas la perdida de sus valores dando lugar a problemas psicosociales como la desintegración y los conflictos familiares, la deserción escolar, la drogadicción, la desobediencia, entre otros.

Esta situación trae consigo descarrilamiento de los jóvenes quienes se encuentran sin ninguna orientación y lo peor de todo sin falta de amor por quienes les rodean. “Es por ello que fundamentalmente debemos de colocar al “Amor” en primer lugar porque este produce estabilidad emocional y es a la vez un pilar de la sociedad.”(<http://www.granlogiadearagon.org/index.php/perdida-de-valores-en-la-sociedad-actual/Recuperado>)

Los valores constituyen una guía para la forma de actuar y la toma de decisiones. La construcción de valores en los jóvenes requiere tomar en cuenta, el papel activo

que tienen para asumir o no los valores de los de quienes depende la formación de éstos, se debe considerar entonces el educar o formar este sistema de valores bajo la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

## **2.5 Principales valores a trabajar en los centros educativos**

Tanto los padres de familia como los alumnos, deben tener presente la importancia que tiene los valores formados en el hogar y explicarles que es en la escuela donde ellos deberán ponerlos en práctica sin embargo es ahí en donde los padres esperan que sus hijos los aprendan a través de sus docentes y les dejan la responsabilidad a ellos entendiendo que son quienes se los deben de enseñar haciendo de esta manera el trabajo del docente una tarea muy dura.

“Los padres opinan que es obligación del catedrático el enseñarlos, siendo totalmente erróneo pues los hijos son el reflejo de los padres y los jóvenes de hoy en día hacen quedar en evidencia a sus padres al presionar a sus catedráticos ,que formen en ellos los Valores Morales.” (Fabra, 2006, p. 126)

“En esta era de soledad, la escuela vive una rara paradoja de ella no se espera nada y de ella se espera todo. Si hay violencia es porque la escuela no transmite los valores de paz y de la convivencia equilibrada entre los seres humanos si hay desunión familiar, falta de solidaridad, individualismo, pulverización de los vínculos humanos... es porque la escuela ha fracasado en su función social de educar.” (Fabra, 2006, p. 72)

“Educar en valores, fomentando una cultura de paz, es uno de los objetivos fundamentales del Sistema educativo a Nivel Nacional como eje que da sentido a la formación escolar. La sociedad espera que el liderazgo magisterial adopte protagonismo en este sentido, estimulando la práctica de los valores universales y formando integralmente a los estudiantes, más allá de los contenidos tradicionales. “(Centro de publicaciones educativas, 2004, p- 72)

“La educación debe servir para aprender a vivir en un planeta bajo presión, consistir en la adquisición de competencias básicas en materia de cultura, sobre la base del respeto y la igual dignidad, contribuyendo a forjar las dimensiones sociales,

económicas y medioambientales del desarrollo sostenible. Es por ello que los docentes deben de practicar en sus aulas todos los comportamientos que permitan formar a los jóvenes atesorando lo que hoy en día ya se ha perdido por completo y que llamamos Valores.” (Centro de publicaciones educativas, 2004, p- 72)

Una de las tareas más importantes de los docentes es, sin duda alguna, la de formar a la niñez y juventud, y esto se lleva a cabo inculcándoles y afianzándoles los principios que regirán sus vidas como adultos. Estos principios universales, exclusivos del ser humano, son los valores. Ortega & Mínguez (2001) nos dice: es importante considerar que la acción educativa debe estar orientada a la realización de los valores de tolerancia, justicia, libertad, diálogo, igualdad, solidaridad, paz, respeto al medio ambiente etc., es decir , de los valores socio-morales que se consideran indispensables para la formación integral de la persona, como individuo y como ciudadano. (p. 16). Sin embargo dentro de las necesidades detectadas dentro del establecimiento educativo se considera oportuno la implementación del Manual de Valores Morales, haciendo énfasis en los siguientes:

### **2.5.1 La honestidad**

La palabra honestidad hace referencia aquel que es decente, decoroso, pudoroso, recatado, razonable justo probo recto u honrado, según la RAE. “Ser honesto significa entre otras muchas actitudes el cumplimiento estricto del deber, es decir actuar en forma correcta sin esperar recibir algún beneficio. Es seguir unos principios y valores que, sin importar la adversidad o las presiones exteriores, nos permitan actuar con rectitud.” (Navarro, 2005, p. 170)

#### **2.5.1.1 Obstáculos para la honestidad**

1. “La impunidad, que demuestra que se pueden violar las leyes y traicionar los compromisos sin que ocurra nada.
2. El “Éxito de los vivos “y los mentirosos que hacen parecer ingenuas a las personas honradas y responsables pues trabajan más y consiguen menos que aquellas que viven de la trampa.

3. La falta de estímulos y reconocimiento a quienes cumplen con su deber y defienden sus principios y convicciones a pesar de las dificultades que esto les pueda acarrear.” (Ardila, 2002, p.15)

### **2.5.2 Fraternidad**

“Fraternidad es un término derivado del latín *frater*, que significa hermano. Por esta razón fraternidad significa parentesco entre hermanos o hermandad. La fraternidad es, comprensión, diálogo y entendimiento. Es el árbol del que se obtiene la paz, la solidaridad, la amistad y el respeto equitativo, de lo material. La fraternidad convierte a los ciudadanos en amigos, y a los amigos en hermanos.”  
(<https://prezi.com/rskjs1b6un4w/valor-fraternidad/> Recuperado)

### **2.5.3 Responsabilidad**

“Responsabilidad (Del latín *responderé*. Responder) 1. Calidad de responsable 2. Obligación de responder por sus propios actos .3 Cargo u obligación moral que resulta para uno del posible yerro en cosa o asunto determinado 4. Capacidad para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

Responsable. (Del latín *responsum*. Que responde) a dj. Obligado a responder de alguna cosa o por alguna persona 2. Dícese de la persona que pone cuidado y atención en lo que hace o dice.” (Ardila, 2002, p.78)

Como nos dice Ardila (2002), Se pueden identificar dos elementos fundamentales dentro de la responsabilidad:

1. Libertad: Todas nuestras acciones deben ser realizadas libremente, vale la pena hacer énfasis que los animales, las personas con capacidad mental, los niños pequeños no son responsables de sus actos.
2. Ley: Debe existir una norma a través de la cual se juzguen los hechos realizados.

La responsabilidad puede percibirse opuesta a la diversión, sobre todo a la desenfadada o desmedida. (p. 79)

### 2.5.4 Lealtad

“La lealtad tiene que ver con el sentimiento del apego, fidelidad y respeto que nos inspiran las personas a las que queremos o las ideas con las que nos identificamos” (Ardila, 2002, p. 86)

Es importante que se aprenda a ser leal a las personas sobre todo a las que nos rodean ya sea en el trabajo, en la familia y en la propia comunidad porque eso nos ayudará a ganarnos el respeto y la admiración de las personas, por medio del compromiso y el respeto.

### 2.5.5 La gratitud

“Se conoce **como** gratitud **a un** sentimiento de reconocimiento o agradecimiento que una persona tiene hacia quien le ha hecho un favor. La palabra gratitud es de origen latín “*gratitudo*” que significa “*gratitud*” y el sufijo “*-tudo*” que expresa “*de cualidad*”

<https://www.significados.com/gratitud/>(recuperado 05 11 16 )

La gratitud es uno de los valores importantes para toda persona especialmente cuando se es educada bajo una religión, la católica. Precisamente nos enseña especialmente a saber ser agradecidos ante las circunstancias que nos depara la vida, pero principalmente agradecer la vida que nos da nuestro padre Dios, la vida de cada uno de nuestros padres y hermanos, la amistad de nuestros amigos quienes nos la brindan desinteresadamente y que especialmente nos la demuestran en una enfermedad, en un momento de dolor y no digamos en un momento de alegría.

### 2.5.6 Puntualidad

“Ser puntual significa ser confiable y representa la esencia de las virtudes; la persona que no administra su tiempo es impuntual, reflejando desorganización, desinterés e irresponsabilidad. En nuestra vida este valor nos hace ser merecedores de confianza.” Folleto Prensa Libre. Valoro. 2014.

Uno de los valores que conduce la sociedad es la puntualidad, por lo cual debe considerarse como uno de los valores fundamentales en las relaciones del ser humano, que se forma desde la enseñanza de hábitos en la familia donde se establecen horarios para las diferentes rutinas.

### **2.5.7 Humildad**

Yarce, (2005) nos dice que la humildad se puede definir como “Aceptarse y aceptar a los demás como son, reconociendo las propias limitaciones o deficiencias, sin dejarse dominar por ellas. La persona humilde no presume de sus logros, reconoce sus fracasos y debilidades, actúa sin orgullo y se esfuerza por escuchar y aceptar a las demás personas.” (p. 132)

La humildad nos hace ver cómo en realidad somos y la actitud de aprender de manera constante, es una muestra de humildad, porque demuestra que siempre podemos dar más de nosotros mismos.

### **2.5.8 La generosidad**

“El que es generoso prospera, el que da también recibe.” Proverbios 11: 24-25

“El que no sirve para servir, no sirve para vivir.” Madre Teresa de Calcuta

“La generosidad es una virtud que vela fundamentalmente por el bien del otro, por su prosperidad y por su crecimiento”. (Romero, 1998, p. 222)

La generosidad es un valor trascendental, es una expresión de libertad del hombre, es una disposición que mira por el bien del otro y se expresa a través del bien. Es actuar en favor de otras personas con alegría y de forma desinteresada, teniendo en cuenta sus necesidades y la utilidad de la aportación que se les pueda brindar, aunque esto requiera de algún esfuerzo. Dicho en otras palabras es enseñar a poner el corazón en cada acción que nos conduzca al servicio de los demás.

### **2.5.9 Perseverancia**

“La perseverancia se puede definir como la firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos. Es la continuación de cualquier esfuerzo hasta el fin; es la virtud

que nos lleva a perseguir y mantenerse en el bien a pesar de las dificultades”.  
(Segura, 2012, p. 25)

La perseverancia nos hace permanecer en el bien, sin importar el tiempo. Una persona lleva a la práctica este valor cuando se compromete a algo, con la convicción de poder cumplir con las exigencias y con la firme intención de realizarlo.

#### **2.5.10 Veracidad**

“La veracidad es la cualidad de lo que es **verdadero** o veraz, y está conforme con la verdad y se ajusta a ella. Es un Valor Moral positivo que busca la verdad.”  
<https://www.significados.com/veracidad/>( recuperado 06 11 16 )

El ser humano busca la verdad de las cosas, quiere saber qué son, cómo funcionan o para qué pueden servir. Por lo tanto lo tanto, tenemos una actitud natural que nos empuja a comprender la realidad.

### **CAPÍTULO III**

#### **Plan de Acción o de la intervención (Proyecto)**

##### **3.1 Tema/ título del proyecto**

Módulo de formación de Valores morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna.

##### **3.2 Hipótesis – Acción:**

Sí se hace un Módulo de formación de valores morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna, entonces se observará en los alumnos mejor comportamiento

##### **3.3 Problema seleccionado**

¿Qué hacer para mejorar el mal comportamiento de los alumnos de primero básico del establecimiento?

##### **3.4 Ubicación geográfica de la intervención:**

Dirección: 16 calle 10-39 Colonia San Ignacio, zona 7 de Mixco.

##### **3.5 Gerente /ejecutor de la intervención= epesista**

Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez

##### **3.6 Unidad Ejecutora**

Facultad de humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

##### **3.7 Descripción de la intervención:**

El proyecto que se ejecutará consiste en un Módulo de formación de valores morales; con esto se pretende contrarrestar el problema de **“El mal comportamiento de los alumnos de primero básico”**. Dicho Módulo se basa en la importancia de los valores morales y los principales a trabajar en el centro educativo para lograr contrarrestarlo y así lograr los cambios necesarios en el alumnado para el bien de los mismos y de los docentes.

Consta de 10 valores los cuales deberán trabajarse durante cinco bimestres cuentan con un objetivo para cada uno. y su finalidad primordial es que los

alumnos que asisten diariamente al centro educativo sea conducidos por sus docentes a la práctica de los valores morales a través de actividades sencillas que sean útiles para sus familias, su centro educativo y su propia comunidad.

### **3.8 Justificación:**

La intervención se realizará porque, acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones del Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna se detectó que las generaciones jóvenes, principalmente desconocen los valores que le son útiles para su formación, esto sucede porque no ha existido la preocupación tanto de los padres de familia de la comunidad en la que se desenvuelven como de los propios docentes que no los han encauzado debidamente.

Se ha observado que algunos docentes de la Institución los enseñan pero no los profundizan argumentando que no tienen el tiempo necesario para ello y sus clases no lo ameritan, por lo que se hace necesario la creación de un Módulo de Valores morales que sirva de apoyo a los docentes y de esta manera poco a poco encaminarlos hacia la importancia de la formación de los mismos para lograr el cambio de conducta necesario e incorporarlos a la sociedad.

### **3.9 Objetivos:**

#### **General:**

Brindar un recurso que sea de utilidad para los docentes en la enseñanza de los valores Morales.

#### **Específicos:**

- a. Crear un Módulo de valores morales que beneficie a los docentes y alumnos a través de sus diversas actividades.
- b. Elaborar trifoliales de los principales Valores morales a practicar en el Instituto.

- c. Preparar afiches divulgativos para que se exhiban en los hogares y la comunidad.
- d. Propiciar actividades de convivencia y vivencia para demostrar la forma de practicar los valores en sus familias.

### **3.10 Actividades para el logro de objetivos**

- ✓ Recopilación de material bibliográfico y documental para crear el Módulo.
- ✓ Reunión con la directora del Instituto para presentarle la propuesta de realizar la Tesis y el proyecto a ejecutar en el instituto.
- ✓ Se preparó la exposición de la importancia de los valores Morales a los estudiantes de primero básico.
- ✓ Se inician las actividades de aprendizaje para cada valor Moral a trabajar en el aula.
- ✓ Se trabajan en el aula Afiches divulgativos informativos sobre los valores por los estudiantes.
- ✓ Tanto en el aula como en el patio del Instituto se realizan las actividades sencillas para cada Valor Moral.
- ✓ Elaboración del borrador preliminar del Módulo de Formación de Valores Morales como apoyo a los docentes de primero básico.
- ✓ Elaboración del borrador preliminar del Módulo de formación de valores morales como apoyo a los docentes de primero básico.
- ✓ Presentación del Módulo de valores morales para su revisión a la Asesora.
- ✓ Corrección del Módulo de formación de valores morales Valores Morales por la Epesista.
- ✓ Reproducción del Módulo de Formación de valores Morales como apoyo a los docentes de primero básico.
- ✓ Presentación del Módulo de Valores como apoyo a los docentes de primero básico del Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas”. Jornada nocturna.

- ✓ Entrega del Módulo de formación de Valores Morales como instrumento de apoyo a los docentes de primero básico.
- ✓ Entrega del informe final a la Asesora para su aprobación

### 3.11 CRONOGRAMA DOBLE DE ACTIVIDADES (PLANIFICADO /EJECUTADO)

| No. | Actividades  |        | T1 | T2 | T3 | T4 | T5 | T6 | T7 | T8 | T9 | T10 | T11 | T12 | T13 |
|-----|--|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 1   | Recopilación de material bibliográfico y documental  | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 2   | Reunión con la directora del Instituto para presentarle la propuesta de realizar la Tesis y el proyecto a ejecutar.                                      | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 3.  | Se preparó la exposición de la importancia de los valores Morales a los estudiantes de primero básico.   | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 4   | Se inician las actividades de aprendizaje para cada valor Moral a trabajar en el aula  | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 5.  | Se trabajan en el aula Afiches divulgativos informativos sobre los valores por los estudiantes.  | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 6   | Tanto en el aula como en el patio del Instituto se realizan las actividades sencillas para cada Valor Moral.   | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 7.  | Elaboración del borrador preliminar del Manual de Formación de Valores Morales como apoyo a los docentes de primero básico.                              | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 8.  | Presentación del Módulo de formación de valores Morales para su revisión a la Asesora.   | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 9   | Corrección del Módulo de Formación de Valores Morales por la Epesista.   | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 10  | Reproducción del Módulo de Formación de valores Morales como apoyo a los docentes de primero básico.   | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 11  | Presentación del Módulo de Valores como apoyo a los docentes de primero básico del Instituto "Licenciado Clemente Marroquín Rojas".<br>Jornada Nocturna. | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 12  | Entrega del Módulo de formación de Valores Morales como instrumento de apoyo a los docentes de primero básico  | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |
| 13  | Entrega final del informe  | P<br>E |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |

**3.12 .12 Recursos:****Humanos:**

Epesista

Padres de familia

Alumnos

Maestros

**Materiales:**

Hojas

Computadora

Impresora

Dibujos animados

**Físicos:**

Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” Jornada nocturna de la colonia San Ignacio zona 7 de Mixco.

**Financiero:**

Fuentes de financiamiento

Auto gestión del estudiante del Ejercicio Profesional

Supervisado..... 100%

### 3.13 PRESUPUESTO

#### Recursos materiales

| Cantidad | Descripción                             | Costo unitario | Total   |
|----------|---|----------------|---------|
| 1,000    | Hojas de papel bond de 80 gramos        | 0.05           | 60.00   |
| 2        | Cartuchos de tinta de color negro       | 150.00 c/u     | 300.00  |
| 2        | Cartuchos de tinta de colores           | 200.00 c/u     | 400.00  |
| 10       | Viajes hacia el establecimiento en taxi | 30.00 c/u      | 300.00  |
| 100      | Refacciones                             | 10.00 c/u      | 1000.00 |
| 05       | Manuales impresos y empastados          | 60.00 c/u      | 300.00  |
| 100      | Formatos doble oficio                   | 00.50 c/u      | 50.00   |
| 2        | Cajas de marcadores de 24               | 20.00 c/u      | 40.00   |
| 5        | Gastos de correcciones e impresiones    | 30.00 c/u      | 150.00  |
| 4        | Botes de Resistol                       | 15.00 c/u      | 60.00   |
| 100      | Costales de brin                        | 2.00 c/u       | 200.00  |
| 1        | Manta vinílica                          | 45.00 c/u      | 45.00   |
| 1        | Bolsa de dulces                         | 35.00 c/u      | 35.00   |
| 20       | Árboles de ciprés                       | 10.00 c/u      | 200.00  |
| 10       | Macetas con plantas                     | 10.00 c/u      | 100.00  |
| 2        | Pares de guantes para sembrar           | 15.00 c/u      | 30.00   |
| 2        | Cuadernos de papel construcción         | 15.00 c/u      | 30.00   |
| 10       | Juegos de Stickers                      | 20.00 c/u      | 200.00  |
| 15       | Refacciones para el personal docente    | 20.00 c/u      | 300.00  |
|          | Imprevistos                             |                | 1200.00 |
|          | Total                                   |                | 5000.00 |

### 3.14 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención

| criterio   | 5  | 4  | 3  | 2   | 1   |
|--|--|--|--|---|---|
| <b>Objetivos claros</b>                          | El epesista formula objetivos claros y precisos que se ajustan al FODA   | La mayoría de los objetivos son claros y precisos. Se ajustan al FODA  | En general los objetivos son claros. Pero uno que otro no están sujetos al FODA.           | Con frecuencia los objetivos carecen de una buena redacción. No se ajustan al FODA.                                       | Los objetivos están mal redactados y no se ajustan al al FODA:  |
| <b>Ejecución del plan diagnóstico.</b>           | Existe una conexión clara y precisa entre los objetivos y la ejecución del plan diagnóstico.   | La mayoría de las veces hay conexión clara y precisa entre los objetivos y la ejecución del plan diagnóstico.  | En general las conexiones están presentes entre los objetivos y la ejecución del plan.     | Con frecuencia las conexiones están desviadas entre los objetivos y la ejecución del plan diagnóstico.                    | Inexistencia de enlace entre los objetivos y la Ejecución del plan diagnóstico.   |
| <b>Compromiso con el desarrollo del proyecto</b> | El epesista está consciente de las necesidades del establecimiento y adquiere un compromiso para aportar un buen trabajo de investigación. | La mayoría de las veces se compromete con hacer un buen trabajo de investigación para proporcionar un buen trabajo que ayude a la comunidad investigada. | En general hay un compromiso con el trabajo de investigación.                              | Con frecuencia el trabajo es realizado sin poseer conciencia de las necesidades de la institución a investigar.           | No existe compromiso con el el trabajo de investigación.  |
| <b>Organización</b>                              | El epesista organiza con prontitud todo el material, recurso y tiempo que es necesario para el desarrollo de la investigación              | La mayoría de las veces el epesista está organizado con todo el material, recursos y tiempo.   | En general hay una organización pero el epesista necesita mejorar este aspecto.            | Con frecuencia se le ve desorganizado. Hay dificultad en la organización de los documentos, recursos y tiempo.            | No hay existencia de una buena organización en el el epesista.  |
| <b>Aprovechamiento del tiempo.</b>               | El epesista se ajusta al cronograma establecido, invierte el tiempo con mucha efectividad.   | La mayoría de las veces el tiempo es muy bien aprovechado por el epesista.   | En general, el epesista organiza el tiempo de acuerdo a la necesidades de la investigación | Con frecuencia, el epesista no usa un tiempo efectivo, lo que no le permite avanzar de acuerdo al cronograma establecido. | Hay una desorganización en el tiempo. Se nota que el el epesista no invierte las horas necesarias para la la elaboración de la investigación, |
| <b>Actitud ante las sugerencias</b>              | El epesista está abierto a las sugerencias emitidas por el asesor.   | La mayoría de las veces las sugerencias emitidas por el asesor, son bien recibidas.  | En general, las sugerencias emitidas por el asesor, son bien recibidas                     | Con frecuencia cuestiona las sugerencias que proporciona el asesor.   | Nunca acepta las sugerencias del asesor o las tergiver-sa.  |
| <b>Puntualidad en la entrega de correcciones</b> | Excelente  | Buena  | Aceptable  | Necesita mejorar  | Muy impuntual   |

**CAPÍTULO IV**  
**Ejecución de la investigación**  
**Proyecto**

**Módulo de formación de valores morales como instrumento de apoyo para los docentes de Primero básico del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna.**

**4.1 Descripción de las actividades realizadas (Cuadro de actividades-resultados)**

| <b>No.</b> | <b>Actividades</b>  | <b>Resultados</b>   |
|------------|---|---|
| 1.         | Recopilación de material bibliográfico y documental   | Se recopiló el material bibliográfico y documental para poder empezar el proyecto   |
| 2.         | Reunión con la directora del Instituto para presentarle la propuesta de realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) y el proyecto a ejecutar. | La directora autorizó la ejecución del proyecto y se le dio a conocer los beneficios que se obtendrían con su ejecución en los estudiantes y docentes.                            |
| 3.         | Se preparó la exposición de la importancia de los valores Morales a los estudiantes de primero básico.  | Se inicia a trabajar la exposición de los Valores Morales con los estudiantes de primero básico del Instituto.  |
| 4.         | Se inician las actividades de aprendizaje para cada valor Moral a trabajar en el aula.  | Con el apoyo de la Licenciada Gloria Gómez Morales se inicia a trabajar en las actividades de Aprendizaje para cada valor empezando por la elaboración de trifolios informativos. |

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 5.  | Se trabajan en el aula Afiches divulgativos informativos sobre los valores por los estudiantes.                             | Se realizan Afiches divulgativos de los valores Morales y se llevan a colocar en las aulas y respectivas casas de cada estudiante.  |
| 6.  | Tanto en el aula como en el patio del Instituto se realizan las actividades sencillas para cada Valor Moral.                | Aprendieron a través de las diferentes actividades lo importante de los valores Morales y la forma sencilla en que pueden ponerlos en práctica tanto en el aula como en la casa y su comunidad. |
| 7.  | Elaboración del borrador preliminar del Módulo de Formación de Valores Morales como apoyo a los docentes de primero básico. | Se elaboró el Módulo de formación de Valores Morales que servirá de apoyo a los docentes de primero básico  |
| 8.  | Presentación del Módulo de formación de valores Morales para su revisión a la Asesora.                                      | Entrega del Módulo de formación de Valores Morales para su respectiva revisión.   |
| 9.  | Corrección del Módulo de Formación de Valores Morales por la Epesista   | Corrección del Módulo de formación de valores morales según sugerencias de la Asesora.  |
| 10. | Reproducción del Módulo de Formación de valores Morales como apoyo a los docentes de primero básico.                        | Con la autorización de la Asesora, se procedió a reproducir el Módulo de formación de valores Morales como instrumento de apoyo a los docentes de primero básico.                               |
| 11. | Presentación del Módulo de Valores como apoyo a los   | Se presentó el Módulo de formación de Valores Morales como apoyo a los  |

|     |   |   |
|-----|---|---|
|     | docentes de primero básico del Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas”. Jornada Nocturna.             | docentes de primero básico a la Directora del Establecimiento y a la Asesora del EPS de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala |
| 12. | Entrega del Módulo de formación de Valores Morales como instrumento de apoyo a los docentes de primero básico | Se hizo entrega de 4 ejemplares del Módulos de formación de Valores Morales a la directora del establecimiento para apoyo a los docentes de primero básico.     |
| 13. | Entrega del informe final.  | Se redactó el documento final de acuerdo a los lineamientos establecidos.   |

#### 4.2 Productos, logros y evidencias

| PRODUCTOS   | LOGROS  |
|---|---|
| Módulo de formación de valores como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas “ jornada nocturna | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se concientiza a la comunidad de la importancia de la práctica de los valores Morales.</li> <li>• Se colocan afiches divulgativos sobre los valores en las principales calles de la colonia San Ignacio.</li> <li>• Plática a la población educativa sobre la importancia de los Valores Morales</li> <li>• Se entregan cuatro ejemplares del Módulo de formación de Valores Morales a las entidades del establecimiento.</li> </ul> |

**Evidencias de las actividades realizadas en el establecimiento durante la elaboración del proyecto.**

**Fotos de la Epesista en el establecimiento.**



**Evidencias de las actividades realizadas en el establecimiento durante la elaboración del proyecto.**

**Fotos de la Epesista en el establecimiento.**



**Capacitación del uso del Módulo de formación de valores Morales al personal del instituto “Licenciado Clemente Marroquín rojas”.**



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

### 4.3 Sistematización de la experiencia

“ el 17 de enero de 2016, llego a la colonia San Ignacio a las 6:30 de la tarde con el fin de solicitar un espacio dentro del centro educativo para realizar mi proyecto. Fui recibida por la licenciada Gloria Gómez quién me informó que la directora se encontraba ocupada y que regresará al día siguiente para ser atendida por ella.

Regreso el otro día y hablo con la directora quién me autoriza que pueda hacer el proyecto informándome que debe de solicitar el debido permiso con la Supervisora educativa la Licenciada Rosa de Mota.

En la semana del 23 al 27 de enero me presento al Cum pero no encuentro a la supervisora ni quién me informe acerca de sus horarios de atención al público. Después de tanto ir y venir por fin la encuentro y me autoriza la realización del proyecto.

Paso un tiempo en que me vi afectada en el asesoramiento debido a inconveniencias en horarios y tuve que cambiar de asesora pero al final fui beneficiada con la nueva licenciada encarga de asesorarme, la licenciada María del Rosario Espinoza. Inicio el diagnóstico en el mes de Octubre tanto del contexto como de la institución obteniendo una serie de problemas pero inclinándome por el Viable y factible que era el de “El mal comportamiento de los estudiantes de primero básico.”

En el mes de Noviembre ya aceptado mi diagnóstico por la asesora inicio el trabajo de Recopilación del material bibliográfico y documental que me serviría para empezar mi fundamentación teórica del proyecto.

En enero 2017 me reúno con la directora del establecimiento para presentarle A principio de año me reúno con la directora para presentarle la forma y lo que hará de proyecto, explicándole los beneficios que traería para los alumnos y docentes.

Ya aprobado por la directora preparo la exposición sobre la importancia de los valores morales que presentare a la comunidad educativa, siendo esta bien aceptada por la comunidad.

A la quincena del mes de enero del 2017, nuevamente inicio mi trabajo ya ahora encaminado a lo práctico para lograr el aprendizaje de los valores para ello ya lo realizo planificando cada actividad unas en el aula y otras en el patio del establecimiento empezado por la elaboración de trifoliales apoyada por la licenciada Gloria Gómez, para lo cual se les proporcionó los materiales para la realización de los mismos.

A la semana siguiente de dicha actividad seguimos con los Afiches divulgativos para informar a la comunidad de San Ignacio sobre los valores morales, los cuales son colocados por los estudiantes en sus respectivas casas.

Entre los meses de febrero hasta junio, los alumnos fueron dirigidos en el patio y a veces en el aula para practicar las actividades sencillas que servirían para la enseñanza de los valores y que luego pudieran poner en práctica en su casa y comunidad.

La primera de las actividades fue la de la puntualidad, está la trabajamos haciendo concientización de las consecuencias que traía la impuntualidad en las tareas y por ende en el rendimiento escolar y luego se les pidió que hicieran un cartel con un listado de consecuencias por la falta de puntualidad y lo expusieran ante sus compañeros.

La segunda dinámica fue sobre el valor de la honestidad y está consistió en pasar un globo de mano en mano mientras una persona contaba volteada hacia el pizarrón, la idea era que la o el alumno que se quedara con el globo debía contar una experiencia en donde demostrara que había sido honesto y si no fuese el caso aprovechar para explicar la importancia de ser honesto en todo momento.

La tercer dinámica ya la hicimos después de semana santa y está consistió en leer el cuento “Un encargo insignificante” en grupo y luego de la lectura debían de trabajar un cartel con las responsabilidades cumplidas durante el descanso de semana santa y las que se comprometían a cumplir de aquí en adelante.

La cuarta actividad se hizo en la quincena de semana santa y consistió en llevar un obsequio útil y sencillo para un compañero que lo necesitara, acto por el cual se enseñó hacer generosos.

Luego seguimos con la fraternidad y para ello en el mes de mayo se organizó un Rally en el cual participaron alumnos de diversos grados con un distintivo cada uno, al final se les dio una pequeña refacción y se instó a practicar la fraternidad entre todos sus compañeros del establecimiento.

Después del 10 de Mayo planificamos la actividad de la lealtad y para ello hicieron un decálogo que compartieron a sus compañeros y al final explicaron las razones de ser leal a la familia, a la escuela y a la comunidad y lo pegaron en lugares visibles del establecimiento.

Ya para finalizar mayo se hizo la actividad de la gratitud la cual consistió en hacer una carta a sus papás con los materiales proporcionados por la epesista. La actividad estuvo muy linda porque dio el fruto esperado, los alumnos llevaron la carta y se las leyeron a sus papás agradeciendo por todo lo dado y según comentaron los alumnos los papás estuvieron bastante complacidos con la actividad.

Después de haber elaborado cada una de las actividades se inició por hacer el borrador que llevaría por título Módulo de formación de valores morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna.

Al terminar el mismo se entregó el Módulo a la Asesora para su respectiva revisión y lograr hacerle los cambios sugeridos.

Ya corregido por la asesora se hizo la reproducción de 5 Módulos de formación de valores morales para hacer entrega de cuatro al centro educativo y a la vez poder explicar la forma de trabajo por medio de un pequeño taller.

Al final se redactó el documento final para ser presentado a la terna evaluadora sugiriendo que fuera presentado como una Tesis.

A principios de junio ya casi terminando el proyecto se hicieron otras actividades como la de ver que niños eran aventajados en idioma y matemática y a través de la enseñanza de la humildad, trabajaron el servicio a sus compañeros haciendo un espacio para poder explicarles sus dudas en dichas materias.

Y para cerrar terminamos con la actividad de la perseverancia y para ello se hicieron unos juegos usando una hula con la idea hacer juegos difíciles en donde ellos tenían que hacer uso de la perseverancia para alcanzar su objetivo.

Al terminar las convivencias recolectamos árboles que se habían solicitado dos meses antes para sembrarlos y lograr la jardinerización con los estudiantes en dicho establecimiento, terminando al final de sembrar en otro terreno proporcionado por la Mini Muni Mixco.

#### **4.3.1 Actores**

- ✓ Epesista
- ✓ Asesora
- ✓ Docentes
- ✓ Alumnos

#### **4.3.2 Acciones**

- ✓ Elaboración de Módulo de valores Morales.
- ✓ Creación de trifoliales de los valores morales a practicar.
- ✓ Elaboración de afiches divulgativos para ser exhibidos en los hogares y la comunidad.
- ✓ Preparación de actividades de convivencia para los alumnos.
- ✓ Campaña de recolección de árboles y plantas ornamentales en el establecimiento.
- ✓ Jardinerización del establecimiento Licenciado Clemente Marroquín Rojas.

#### **4.3.3 Resultados**

- ✓ Se elaboraron 5 Módulos de valores morales de los cuales 4 se entregaron al establecimiento.

- ✓ Se elaboraron 50 Trifoliales de los principales valores a practicar
- ✓ Se crearon 75 afiches divulgativos para ser exhibidos en los hogares y la comunidad.
- ✓ Se trabajaron 10 actividades de convivencia para promover los valores morales que se practican en sus familias.
- ✓ Se promovió una campaña de recolección de árboles y plantas ornamentales en el establecimiento.
- ✓ Se sembraron 250 plantas en el establecimiento y 250 en el lugar conocido como Nicky Cruz.

#### **4.3.4 Implicaciones:**

- ✓ Dificultad para trabajar en el área por ser zona roja.
- ✓ Alumnos difíciles de controlar
- ✓ Docentes desmotivados e irresponsables (Aprovechados)
- ✓ Falta de comunicación entre las autoridades de los centros que funcionan en el mismo edificio.
- ✓ Poca colaboración de los estudiantes.

#### **4.3.5 Lecciones aprendidas**

##### **En lo académico:**

Tener más conocimiento sobre el manejo de grupos y disciplina asertiva para poder así encaminar correctamente a los alumnos.

##### **En lo social:**

Llevar a cabo dinámicas que permitan la interacción entre docentes y alumnos y así ganar empatía entre los mismos.

**En lo económico:**

Elaborar actividades aprovechando todo lo reciclable y que sirva su vez permita brindarlos como premio a los estudiantes y de esta manera obtener economía.

**En lo político:**

Buscar como docente la manera de persuadir a los alumnos sobre la importancia de la práctica de los valores para su bienestar y el de los demás.

**En lo profesional:**

Sentir felicidad al ver el encausamiento correcto de los alumnos y mi propio crecimiento como docente.

**ELSA HAYDEE CASTELLANOS ALVIZÚREZ**

**Módulo de formación de Valores Morales como instrumento de apoyo  
para los docentes de primero básico del Instituto Nacional Mixto  
“Licenciado Clemente Marroquín rojas” jornada nocturna.**

**Asesora: Licda. María del Rosario Espinoza Álvarez**



**Facultad de Humanidades  
Departamento de Pedagogía**

**Guatemala, Junio 2018.**

## ÍNDICE

| Contenido   | Páginas |
|---|---------|
| Introducción  | i       |
| Qué son los valores humanos                         | 1       |
| ¿Desde cuales perspectivas se aprecian los valores? | 2       |
| Características de los valores.                     | 3       |
| Origen de los Valores Morales                       | 4       |
| Bimestre I Valor: Puntualidad y Honestidad          | 5       |
| Valor de la puntualidad y su significado            | 6       |
| Objetivo de la puntualidad                          | 7       |
| El Valor de la Puntualidad                          | 8       |
| Actividades de Aprendizaje                          | 11      |
| Formato para premiar la puntualidad en los alumnos  | 12      |
| Valor de la honestidad y su significado             | 13      |
| Objetivo de la honestidad                           | 14      |
| Valor de la Honestidad                              | 15      |
| Actividades de Aprendizaje                          | 17      |
| Bimestre II Valor: Responsabilidad y generosidad    | 18      |
| Valor de la Responsabilidad y su significado        | 19      |
| Objetivo de la Responsabilidad                      | 20      |
| Valor de la Responsabilidad                         | 21      |
| Actividades de Aprendizaje                          | 22      |
| Valor de la Generosidad y su significado            | 23      |
| Objetivo de la Generosidad                          | 24      |
| Valor de la Generosidad                             | 25      |
| Actividades de Aprendizaje                          | 26      |
| Bimestre III Valor: Fraternidad y Lealtad           | 27      |
| Valor de la Fraternidad y su significado            | 28      |
| Objetivo de la Fraternidad                          | 29      |
| Valor de la Fraternidad                             | 30      |
| Características de la Fraternidad                   | 31      |
| Tipos de Fraternidad                                | 31      |
| Actividades de Aprendizaje                          | 33      |
| Valor de la Lealtad y su significado                | 34      |
| Objetivo del valor de la Lealtad                    | 35      |
| Valor de la Lealtad                                 | 36      |
| Actividades de Aprendizaje                          | 37      |
| Bimestre IV Valor: Gratitud y Veracidad             | 38      |
| Valor de la Gratitud y su significado               | 39      |
| Objetivo del valor de la Gratitud                   | 40      |
| Valor de la gratitud                                | 41      |
| Valor de la gratitud a Dios                         | 42      |
| Actividades de Aprendizaje                          | 43      |

|  |    |
|--|----|
| Valor de la Veracidad y su significado     | 44 |
| Objetivo del valor de la Veracidad         | 45 |
| El valor de la Veracidad                   | 46 |
| Actividades de Aprendizaje                 | 47 |
| Bimestre V Valor: Humildad y Perseverancia | 48 |
| Valor de la Humildad y su significado      | 49 |
| Objetivo del valor de la humildad          | 50 |
| Valor de la humildad                       | 51 |
| Actividades de Aprendizaje                 | 52 |
| Valor de la Perseverancia y su significado | 53 |
| Objetivo del valor de la Perseverancia     | 54 |
| Valor de la Perseverancia                  | 55 |
| El perfil del perseverante                 | 56 |
| La otra cara de la perseverancia           | 56 |
| Actividades de Aprendizaje                 | 57 |
| Referencias                                | 58 |

## Introducción

El Módulo de formación de valores Morales como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas “ jornada nocturna , es el resultado del proyecto de tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la Facultad de Humanidades, el cual pretende servir tanto a los docentes como al estudiantado y a la comunidad de San Ignacio para modificar sus valores y dar ejemplo a los demás de la importancia de la práctica de los mismos en la vida cotidiana.

La importancia de este Módulo radica en el desarrollo de una serie de actividades que ayudarán tanto a los docentes como a los jóvenes estudiantes a través de la práctica de actividades sencillas a conocer: los valores humanos, las características que poseen y cuáles son los valores Morales que podemos practicar. La idea de este Manual es, lograr la concientización en los estudiantes de primero básico sobre los diversos valores que se deben practicar.

Este Módulo de formación de valores Morales se divide en cinco bimestres, cada uno con el significado de los valores y sus actividades de aprendizaje a trabajar de acuerdo al siguiente orden: valor de la puntualidad, de la honestidad, de la responsabilidad, generosidad, fraternidad, lealtad, gratitud, veracidad, humildad y perseverancia. Así como las diferentes actividades de aprendizaje para interactuar con los jóvenes, esperando sea un aporte importante para los docentes y alumnos del Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna.

### **Que son los valores humanos**

Se conoce como valores humanos al conjunto de características que posee una persona u organización, las cuales determinan el comportamiento e interacción con otros individuos y el medio ambiente. Los valores son objeto de estudio de la Axiología.

Los valores humanos son valores morales que afectan la conducta de los individuos. Los valores morales pueden ser considerados éticos y sociales que constituyen un conjunto de reglas establecidas para lograr una convivencia saludable dentro de una sociedad. Asimismo, existen los valores sociales y culturales determinados por una sociedad y cultura, valores económicos, valores estéticos, entre otros.

Es de resaltar, que existe una lista de valores humanos considerados como valores universales, esto es, son comunes en distintas culturas, por ejemplo: el respeto, la responsabilidad, la honradez, la verdad, el honor, la paz, etcétera. En contraposición, existen valores humanos apreciados como relativos ya que no se consideran comunes en todas las sociedades o que no son permanentes en el tiempo.

Aun cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores están presentes desde el inicio de la humanidad.

Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través del tiempo. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos etc.

Los valores son productos de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen como un especial significado y cambian y desaparecen en las distintas épocas. Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influyen para diferenciar los valores tradicionales y los modernos.

El concepto de valor abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado

<https://www.significados.com/valores-humanos/>(recuperado 10 11 16 )

desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad. Desde el punto de vista socioeducativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta a la vida de cada individuo y cada grupo social.

### **¿Desde cuáles perspectivas se aprecian los valores?**

La visión subjetivista considera que los valores no son reales, no valen en sí mismos, sino que son las personas quienes les otorgan un determinado valor, es decir, dependen de la impresión personal del ser humano.

La escuela neokantiana afirma que el valor es, ante todo, una idea. Se diferencia lo que es valioso de lo que no lo es dependiendo de las ideas o conceptos generales que comparten las personas. Es en el pensamiento y en la mente donde los valores se aprehenden, cobran forma y significado.

La escuela fenomenológica, desde una perspectiva idealista, considera que los valores son ideales y objetivos; valen independientemente de las cosas y de las estimaciones de las personas. Así, aunque todos seamos injustos, la justicia sigue teniendo valor. En síntesis, las diversas posturas conducen a inferir dos teorías básicas acerca de los valores dependiendo de la postura del objetivismo o del subjetivismo axiológico.

<http://losvaloresinscaldas.blogspot.com/2011/09/desde-cuales-perspectivas-se-aprecia.html>  
(recuperado 13 11 16 )

## Características de los valores

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

Algunos de esos criterios son:

**Durabilidad:** los valores se reflejan en el curso de la vida.

Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.

**Integralidad:** cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.

**Flexibilidad:** los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.

**Satisfacción:** los valores generan satisfacción en las personas que los practican.

**Polaridad:** todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor.

**Jerarquía:** hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores los relacionados con las necesidades básicas o vitales.

**Trascendencia:** los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.

**Dinamismo:** los valores se transforman con las épocas.

**Aplicabilidad:** los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.

**Complejidad:** los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

<http://www.monografias.com/trabajos16/valores-significado/valores-significado.shtml#desde>  
(recuperado 16 11 16 )

## **Origen de los valores morales**

Los valores morales surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, entre muchos otros que se pueden mencionar. Para que se dé esta transmisión de valores son de vital importancia la calidad de las relaciones con las personas significativas en su vida, sus padres, hermanos, parientes y posteriormente amigos y maestros. Es además indispensable el modelo y ejemplo que estas personas significativas muestren al niño, para que se dé una coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Además es de suma importancia la comunicación de la familia. Cuando el niño ha alcanzado la edad escolar se hará participe de esta comunicación abierta, en la toma de decisiones y en aportaciones sobre asuntos familiares. Posteriormente estos valores morales adquiridos en el seno de la familia ayudarán a insertarse eficaz y fecundamente en la vida social. De este modo la familia contribuye a lanzar personas valiosas para el bien de la sociedad. Una persona valiosa, es una persona que posee valores interiores y que vive de acuerdo a ellos. Un hombre vale entonces, lo que valen sus valores y la manera en como los vive. Ya en el ámbito social, la persona valiosa buscará ir más allá de "mi libertad", "mi comodidad o bienestar" y se traducirán estos valores en solidaridad, honestidad, libertad de otros, paz, etc. La solidaridad: Surge cuando la libertad, el desarrollo y el bienestar propio ya no son compatibles con las necesidades y desgracias de los demás. Ya no se limita a compartir en el seno familiar, sino con los demás. A escala internacional supone que dentro de un país se debe ser solidario con los países más necesitados del planeta, compartir no sólo en el ámbito económico, también en el educativo y cultural. Compartir el conocimiento para combatir el analfabetismo y la incultura, para reducir enfermedades y epidemias, por ejemplo. Una persona con altos valores morales promoverá el respeto al hombre, la cooperación y comprensión, una actitud abierta y de tolerancia, así como de servicio para el bienestar común

[https://mx.answers.yahoo.com/question/index\\_\(recuperado\\_19\\_11\\_16\\_\)](https://mx.answers.yahoo.com/question/index_(recuperado_19_11_16_))

# **BIMESTRE I**

- 1. Valor de la puntualidad**
- 2. Valor de la honestidad**

# VALOR DE LA PUNTUALIDAD



**“La puntualidad es el respeto hacia el tiempo de los demás”**

**Fuente: <https://eljardindemissursula.files.wordpress.com/2015/04/valor-de-la-puntualidad-1.pdf>**

## Objetivo

Que el estudiante practique el hábito de la puntualidad principalmente en la entrega de sus tareas para su propio beneficio.



## El valor de la puntualidad

El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado.



El valor de la puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar.

El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser Mercedores de confianza

La falta de puntualidad habla por sí misma, de ahí se deduce con facilidad la escasa o nula organización de nuestro tiempo, de planeación en nuestras actividades, y por supuesto de una agenda, pero, ¿qué hay detrás de todo esto?

Muchas veces la impuntualidad nace del interés que despierta en nosotros una actividad, por ejemplo, es más atractivo para un joven charlar con los amigos que llegar a tiempo a las clases; para otros es preferible hacer una larga sobremesa y retrasar la llegada a la oficina. El resultado de vivir de acuerdo a nuestros gustos, es la pérdida de formalidad en nuestro actuar y poco a poco se reafirma el vicio de llegar tarde.

En este mismo sentido podríamos añadir la importancia que tiene para nosotros un evento, si tenemos una entrevista para solicitar empleo, la reunión para cerrar un negocio o la cita con el director del centro de estudios, hacemos hasta lo imposible para estar a tiempo; pero si es el amigo de siempre, la reunión donde estarán personas que no frecuentamos y conocemos poco, o la persona –según nosotros- representa poca importancia, hacemos lo posible por no estar a tiempo, ¿qué más da?

Para ser puntual primeramente debemos ser conscientes que toda persona, evento, reunión, actividad o cita tiene un grado particular de importancia. Nuestra palabra debería

ser el sinónimo de garantía para contar con nuestra presencia en el momento preciso y necesario.

Otro factor que obstaculiza la vivencia de este valor, y es poco visible, se da precisamente en nuestro interior: imaginamos, recordamos, recreamos y supuestamente pensamos cosas diversas a la hora del baño, mientras descansamos un poco en el sofá, cuando pasamos al supermercado a comprar “sólo lo que hace falta”, en el pequeño receso que nos damos en la oficina o entre clases... pero en realidad el tiempo pasa tan de prisa, que cuando “despertamos” y por equivocación observamos la hora, es poco lo que se puede hacer para remediar el descuido.

Un aspecto importante de la puntualidad, es concentrarse en la actividad que estamos realizando, procurando mantener nuestra atención para no divagar y aprovechar mejor el tiempo. Para corregir esto, es de gran utilidad programar la alarma de nuestro reloj o computadora (ordenador), pedirle a un familiar o compañero que nos recuerde la hora (algunas veces para no ser molesto y dependiente), etc., porque es necesario poner un remedio inmediato, de otra forma, imposible.

Lo más grave de todo esto, es encontrar a personas que sienten “distinguirse” por su impuntualidad, llegar tarde es una forma de llamar la atención, ¿falta de seguridad y de carácter? Por otra parte algunos lo han dicho: “si quieren, que me esperen”, “para qué llegar a tiempo, si...”, “no pasa nada...”, “es lo mismo siempre”.

Estas y otras actitudes son el reflejo del poco respeto, ya no digamos aprecio, que sentimos por las personas, su tiempo y sus actividades.

Para la persona impuntual los pretextos y justificaciones están agotados, nadie cree en ellos, ¿no es tiempo de hacer algo para cambiar esta actitud?

Por el contrario, cada vez que alguien se retrasa de forma extraordinaria, llama la atención y es sujeto de toda credibilidad por su responsabilidad, constancia y sinceridad, pues seguramente algún contratiempo importante ocurrió.

Podemos pensar que el hacerse de una agenda y solicitar ayuda, basta para

corregir nuestra situación y por supuesto que nos facilita un poco la vida, pero además de encontrar las causas que provocan nuestra impuntualidad (los ya mencionados: interés, importancia, distracción), se necesita voluntad para cortar a tiempo nuestras actividades, desde el descanso y el trabajo, hasta la reunión de amigos, lo cual supone un esfuerzo extra -sacrificio si se quiere llamar-, de otra manera poco a poco nos alejamos del objetivo.

La cuestión no es decir “quiero ser puntual desde mañana”, lo cual sería retrasar una vez más algo, es hoy, en este momento y poniendo los medios que hagan falta para lograrlo: agenda, recordatorios, alarmas.

Para crecer y hacer más firme este valor en tu vida, puedes iniciar con estas sugerencias:



- Examínate y descubre las causas de tu impuntualidad: pereza, desorden, irresponsabilidad, olvido, etc.



- Establece un medio adecuado para solucionar la causa principal de tu problema (recordando que se necesita voluntad y sacrificio): Reducir distracciones y descansos a lo largo del día; levantarse más temprano para terminar tu arreglo personal con oportunidad; colocar el despertador más lejos...



- Aunque sea algo tedioso, elabora por escrito tu horario y plan de actividades del día siguiente. Si tienes muchas cosas que atender y te sirve poco, hazlo para los siguientes siete días. En lo sucesivo será más fácil incluir otros eventos y podrás calcular mejor tus posibilidades de cumplir con todo. Recuerda que con voluntad y sacrificio, lograrás tu propósito.



- Implementa un sistema de “alarmas” que te ayuden a tener noción del tiempo (no necesariamente sonoras) y cámbialas con regularidad para que no te acostumbres: usa el reloj en la otra mano; pide acompañar al compañero que entra y sale a tiempo, utiliza notas adheribles.



- Establece de manera correcta tus prioridades y dales el lugar adecuado, muy especialmente si tienes que hacer algo importante aunque no te guste. Vivir el valor de la puntualidad es una forma de hacerle a los demás la vida más agradable, mejora nuestro orden y nos convierte en personas digna de confianza.

[http://www.salonhogar.net/diversos\\_\\_temas/puntualidad.htm](http://www.salonhogar.net/diversos__temas/puntualidad.htm) ( Recuperado 20 11 16)

### **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

1. Formar grupos de trabajo de 5 estudiantes cada uno, los cuales deberán elaborar un cartel con las causas y consecuencias que trae la impuntualidad.
2. Luego socializar su trabajo ante sus demás compañeros del salón.
3. Después los alumnos harán una pequeña reflexión sobre la importancia de ser puntuales y en grupo crear un Modelo para premiar la puntualidad en sus compañeros de clase del establecimiento .
4. Cargar siempre el cuaderno para que la docente vaya colocando incentivos y así estimular y premiar la puntualidad de sus alumnos.

## FORMATO PARA PREMIAR LA PUNTUALIDAD EN LOS ALUMNOS

| Tardanzas  |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
|--|--------------------|----------------------|-------|-------|-----|---------|-------|-------|-------|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|-----|---------|-------|-------|-------|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|
| <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">Vº B Responsable</p> <p style="text-align: center;"><b>MAYO</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Día</th> <th>Puntual</th> <th>Tarde</th> <th>Falta</th> <th>Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>02</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>03</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>06</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>07</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>08</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>09</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>10</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>14</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>16</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>17</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>20</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>21</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>22</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>23</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>24</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>27</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>28</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>29</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">Vº B Responsable</p> <p style="text-align: center;"><b>JUNIO</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Día</th> <th>Puntual</th> <th>Tarde</th> <th>Falta</th> <th>Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>04</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>05</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>06</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>07</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>08</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>11</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>12</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>14</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>18</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>19</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>20</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>21</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>22</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>25</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>26</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>27</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>28</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>29</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> </div> </div> |                    |                      |       |       | Día | Puntual | Tarde | Falta | Firma | 02 |  |  |  |  | 03 |  |  |  |  | 06 |  |  |  |  | 07 |  |  |  |  | 08 |  |  |  |  | 09 |  |  |  |  | 10 |  |  |  |  | 13 |  |  |  |  | 14 |  |  |  |  | 15 |  |  |  |  | 16 |  |  |  |  | 17 |  |  |  |  | 20 |  |  |  |  | 21 |  |  |  |  | 22 |  |  |  |  | 23 |  |  |  |  | 24 |  |  |  |  | 27 |  |  |  |  | 28 |  |  |  |  | 29 |  |  |  |  | 30 |  |  |  |  | 31 |  |  |  |  | Día | Puntual | Tarde | Falta | Firma | 04 |  |  |  |  | 05 |  |  |  |  | 06 |  |  |  |  | 07 |  |  |  |  | 08 |  |  |  |  | 11 |  |  |  |  | 12 |  |  |  |  | 13 |  |  |  |  | 14 |  |  |  |  | 15 |  |  |  |  | 18 |  |  |  |  | 19 |  |  |  |  | 20 |  |  |  |  | 21 |  |  |  |  | 22 |  |  |  |  | 25 |  |  |  |  | 26 |  |  |  |  | 27 |  |  |  |  | 28 |  |  |  |  | 29 |  |  |  |  |
| Día  | Puntual            | Tarde                | Falta | Firma |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 02   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 03   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 06   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 07   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 08   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 09   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 10   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 13   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 14   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 15   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 16   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 17   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 20   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 21   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 22   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 23   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 24   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 27   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 28   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 29   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 30   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 31   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| Día  | Puntual            | Tarde                | Falta | Firma |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 04   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 05   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 06   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 07   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 08   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 11   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 12   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 13   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 14   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 15   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 18   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 19   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 20   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 21   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 22   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 25   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 26   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 27   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 28   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| 29   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| <b>RESUMEN DE ASISTENCIA</b>   |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
|  | <b>Justificada</b> | <b>Injustificada</b> |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |
| <b>Faltas</b>  |                    |                      |       |       |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |     |         |       |       |       |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |    |  |  |  |  |



Fuente: <https://www.google.com.gt/>

# Valor de la honestidad



Fuente: <https://userscontent2.emaze.com>

## Objetivo

Que el estudiante demuestre la honestidad en cada uno de sus actos al interactuar con sus compañeros de clase.



## Valor de la honestidad

La honestidad, del término latino honestitas, es la cualidad de honesto. Por lo tanto, la palabra hace referencia a aquel que es decente, decoroso, recatado, pudoroso, razonable, justo, probo, recto u honrado, según detalla el diccionario de la Real Academia. (RAE)



**Fuente:** (<http://definición.de/honestidad/>)

En otras palabras, la honestidad es aquella cualidad por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma.

La honestidad es un valor humano que significa que una persona que la tenga no solo respeta a sí misma sino también es un ser capaz de hacerlo con todas las demás personas.

En concreto podemos determinar que la honestidad es un valor humano que significa que una persona que la tenga no sólo se respeta a sí misma sino también al resto de sus semejantes. Sin olvidar tampoco otras características fundamentales como serían la franqueza y, por supuesto, la verdad.

Todo ello da lugar a que se establezca que poseer dicha honestidad es algo imprescindible en la naturaleza del ser humano pues se convierte en pieza clave en todo tipo de relaciones. Así, es eje en la amistad, en el seno de la familia, en la relación amorosa y de igual manera en cualquier tipo de relación social. Para que cualquiera de aquellas funcione debe existir en honestidad y no falsedad, injusticia o fingimiento. Y es que aquel valor que

nos ocupa lo que hace es aportar a los mismos cariño, confianza, amor y sinceridad absoluta.

El filósofo chino **Confucio** (551 A.C. –479 A.C.) ha distinguido entre tres niveles de honestidad. En un nivel más superficial (denominado Li), incluye a las acciones que una persona realiza con el objetivo de cumplir sus propios deseos, tanto en el corto como en el largo plazo, pero demostrando sinceridad.

Un nivel más profundo es el Yi, donde el actuante no busca su propio interés sino el principio moral de la justicia, basándose en la reciprocidad.

Por último, el nivel más profundo de la honestidad es el Rem, que requiere de auto comprensión previa para comprender a los demás. Este nivel implica que un hombre debe tratar a quienes se encuentran en un nivel inferior de la escala social de la misma forma que le gustaría que los superiores lo traten a él.

Entre los libros más interesantes que existen actualmente en el mercado para estudiar más a fondo el citado valor o cualidad que nos ocupa se encuentra el titulado “Honestidad radical. Transforma tu vida diciendo la verdad”. En el año 2008 fue cuando el psicólogo Brad Blandón publicó dicho trabajo en el que intenta mostrar al lector como la situación de estrés a la que puede llegar en determinados momentos es por culpa de las mentiras que dice a su jefe, a sus amigos o a su familia. Por eso, le recomienda que la manera para acabar con aquel es apostar por la honestidad, por ser sincero y decir lo que se piensa y también lo que se siente.

Fuente: Autores: Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado. 2008. Actualizado: 2008. Definición de: <http://definición.de/honestidad/> (recuperado 21 11 16)

**Actividades de Aprendizaje**

1. Jugar al “juego del globo correlón”
2. Este juego consiste en formar un círculo grande en el salón o el patio del instituto.
3. Luego una persona se coloca de espaldas al pizarrón mientras se va circulando un globo entre los alumnos
4. Al dejar de contar el alumno que se quede con el globo debe contar una experiencia en donde haya practicado la honestidad.
5. Luego el joven que contó su experiencia se convierte en el que dirige la actividad del “Globo correlón” y se puede aprovechar para explicar que en todo juego y en todo momento se debe practicar la honestidad.

# **BIMESTRE II**

- 1. Valor de la Responsabilidad**
- 2. Valor de la generosidad**

# VALOR DE LA RESPONSABILIDAD



Fuente: <https://www.google.com.gt>

## OBJETIVO

Que el estudiante valore la importancia de asumir las consecuencias en cada uno de sus actos y decisiones.



## Valor de la Responsabilidad

La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona, También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.

Una persona es responsable cuando actúa conscientemente, siendo ella misma la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Esta persona está obligada a responder ya sea por una cosa o por una persona. Es aquella que también cumple con sus obligaciones y que pone toda la atención y cuidado a lo que hace y a sus decisiones.

La responsabilidad es un valor que ejecutamos a diario. Al ser padres somos responsables de estar pendientes de nuestros hijos, de luchar por su bienestar, de estar atentos de cada acontecimiento que les suceda.

Como padres podemos fomentar la responsabilidad desde la temprana infancia, asignando a los más pequeños labores del hogar que estén acorde a su edad. Por ejemplo: si vamos a la panadería le podemos dar al pequeño de tres años el pan para que lo lleve, se sentirá grande y responsable. Las responsabilidades se van creando a la edad de acuerdo a la edad; tampoco es pertinente que a un niño de corta edad se le entreguen responsabilidades que le costará asumir, como por ejemplo el cuidado de un hermanito. Se les puede ir dando esta responsabilidad poco a poco para ir creándoles el hábito, pero jamás asumirlo como si la responsabilidad total es de ellos, porque no lo es. Desde corta edad, se les debe enseñar que las tareas escolares son su responsabilidad y que si ellos no la realizan, nadie las hará

por ellos. Y que no ser responsables trae consecuencia bajar su rendimiento o hasta perder el año escolar.

Una manera de inculcar responsabilidad, también es enseñarles a cuidar de sus objetos personales, pero debemos estar atentos a qué lugares llevan determinadas pertenencias. Y que si pierden o les pasa algo a estos objetos la responsabilidad es de ellos. En general, como ciudadanos también debemos ser responsables, no debemos realizar acciones como: arrojar papeles a la calle, rayar paredes, no respetar los semáforos. La responsabilidad es un valor esencial para el resto de nuestras vidas y es algo que se inculca en el hogar desde pequeños, que luego se va cultivando en la escuela y que nos afectará en la edad adulta. Las personas responsables suelen ser más exitosas tanto profesional como personalmente, suelen tener trabajos más estables y mejores relaciones humanas.

Fuente: <http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor>(recuperado\_ 23 11 16)

#### **Actividades de Aprendizaje**

1. El docente leerá a sus estudiantes el cuento “Un encargo insignificante”.
2. Luego les pedirá que participen exponiendo su punto de vista sobre lo que escucharon y su relación con el valor de la responsabilidad.
3. Solicitarles que se formen en grupos de cinco integrantes y que elaboren un cartel sobre las actitudes que han cumplido responsablemente tanto en su hogar, establecimiento, trabajo o calle etc.
4. Pedirles que elaboren un cartel de las acciones que se comprometen hacer con responsabilidad de aquí en adelante.

## Valor de la Generosidad



Fuente: <https://www.google.com.gt>

## OBJETIVO

Que el estudiante demuestre la generosidad en sus actos que realiza dentro y fuera del aula y así poder vivir verdaderamente el valor.



## **Valor de la generosidad**

La generosidad es un concepto que procede del latín *generositas* y que refiere a la inclinación a dar y compartir por sobre el propio interés o la utilidad. Se trata de una virtud y un valor positivo que puede asociarse al altruismo, la caridad y la filantropía.

La persona generosa piensa en repartir aquello que tiene con otros menos afortunados. Su conducta se basa en reconocer las necesidades del prójimo y tratar de satisfacerlas en la medida de sus posibilidades. Por ejemplo: una persona que cena en un restaurante tiene la posibilidad de ser generosa y dejar una propina importante al camarero que lo atendió. En caso contrario, se tratará de un sujeto egoísta o avaro que no tiene en cuenta la importancia de la propina para el trabajador y, por lo tanto, no le interesa el bienestar del otro.

A lo largo de la historia muchas han sido las obras literarias que han abordado el tema de la generosidad y de la tacañería. Entre todas ellas podríamos destacar, por ejemplo, “El avaro” (1668) escrita por Moliere.

En ella se nos cuenta la vida de Harpagón, un hombre que lo único que tiene en mente es sumar y sumar dinero. Eso provoca que no sólo no tenga en cuenta a los demás sino tampoco a sí mismo. De ahí que deje de lado sus sueños o sus deseos con el único objetivo de recaudar una importante cantidad de dinero de cara al futuro.

Una crítica está muy dura que realiza contra la sociedad en la que los elementos que priman notablemente con el afán de poder y de riqueza material, frente a valores realmente importantes como la generosidad. No obstante, también ella se hace presente en la realidad a través de trabajos de ONG o de voluntarios que, sin recibir nada a cambio, ayudan al prójimo.

Además de la mencionada obra también es muy significativa otra que también se ha convertido en uno de los clásicos de la literatura de todos los tiempos. Nos estamos refiriendo a “Un cuento de Navidad”, que el escritor Charles Dickens publicó en el año 1843.

En ella se narra la historia del señor Ebenezer Scrooge, un hombre más tacaño que trata muy mal a la gente y que tiene como única obsesión el dinero. Sin embargo, todo eso cambiará cuando en las fechas navideñas unos fantasmas le hagan recordar su pasado, ver su presente y descubrir su futuro.

La generosidad no sólo está asociada al dinero o a lo material. Un individuo puede ser generoso con su tiempo y dedicarse a labores solidarias, sin pedir nada a cambio. Cuidar a un enfermo, limpiar una playa, acompañar a un anciano o dar refugio a un perro callejero son acciones que también forman parte de la generosidad.

Puede decirse que la generosidad busca el bien común de la sociedad. La persona generosa no pretende una recompensa por su accionar, sino que hace lo que cree correcto y justo. La lógica de su pensamiento señala que si todos los seres humanos fueran generosos y donarían parte de sus recursos materiales o abstractos, el mundo sería un lugar mejor.

**Fuente: Autores Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2010. Actualizado: 2014.**

**Definiciones: Definición de generosidad** <http://definición.de/generosidad/>.(recuperado 24 11 16))

### **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:**

1. El docente planificará que los estudiantes lleven un obsequio útil y barato al salón de clase.
2. Preparar una plática para concientizar a los a los alumnos sobre el valor de la Generosidad.
3. Luego pedirles que den el obsequio a alguien del salón que creen que más lo necesita
4. Escribir en el cuaderno la importancia de ser generoso con los demás.
5. Al finalizar escribir como se sientes después de hacer un acto bueno.

# **BIMESTRE III**

- 1. Valor de la fraternidad**
- 2. Valor de la Lealtad**

## Valor de la fraternidad



Fuente: <http://www.sumafraternidad.org>

## OBJETIVO

Que el estudiante valore el buen compañerismo que puede adquirir en el salón de clase, familia y comunidad.



**Valor de la Fraternidad**

Amistad o afecto entre hermanos o entre quienes se tratan como tales, esa es la definición que da el diccionario al término fraternidad.

Fraternidad, proviene de la palabra en latín fraternitas-atis, y significa relación y vínculo establecido en una comunidad sobre la base de una identidad común, siendo sinónimo de hermandad es por extensión de amistad y camaradería

La necesidad de ayudarse y apoyarse mutuamente llevo a los hombres a formar lazos fraternales, en la época del Medioevo. Los impuestos regulados al artesano, dieron origen a que estos artistas estrecharan lazos de cooperación entre los talleres y mercaderes, con la intención de sobrevivir, entre todos los hombres de igual profesión, igual fortuna, y anhelos.

Se generaron estrechos lazos de camaradería que como se sabe emergen de los documentos de la época.

Se organizó en cada oficio o profesión una asociación benéfica: cofradía, charité, etc. Los cofrades se apoyaban los unos a los otros, se encargaban del sustento de las viudas y de los huérfanos, asistían juntos a los funerales de los miembros de su grupo, participaban, en las mismas ceremonias religiosas y celebraciones. La unidad en los sentimientos corresponde a una igualdad económica.

La organización del medio rural era patriarcal. Pero la idea paternal dio paso al concepto fraternal ya que los miembros de los gremios y de los carites, se llamaban hermanos los unos a los otros, la palabra pasó de estas asociaciones, al conjunto de la población.

### **Características de la fraternidad**

La fraternidad puede ser el vínculo que une a dos hermanos y que presupone un lazo de sangre, uniones emocionales y psicológicas que tienen su origen en la crianza, en las experiencias vividas. La fraternidad puede darse y sentirse con personas, con las que no se comparte un lazo de sangre. Sino que se comparten numerosas y emotivas experiencias de vida.

La característica de la fraternidad es que son organizaciones formadas y dirigidas por personas unidas por lazos de sanguíneos o no, que tienen un objetivo que establece todo un sistema de símbolos, rituales, formas de pensamiento y ceremonias.

Si bien todas estas características son las que identifican las relaciones entre hermanos, los lazos de fraternidad pueden volverse extensivos a relaciones no consanguíneas en las que todos estos elementos estén presentes además de corrientes filosóficas e históricas.

### **Tipos de fraternidad**

En el mundo existe diversos tipos de fraternidades que está unida por el acompañamiento y respeto mutuo así como por sus corrientes filosóficas e históricas y que van desde:



1.- Las sociedades estudiantiles, (estudiantes de nivel superior).



2.- Fraternidades y sororidades.



3. Sociedades de honor, cuya sola membresía es una afirmación y

reafirmación a la excelencia académica.



**4.- Grupos generacionales, organizaciones cuya membresía se limita al año de estudios.**



**5.- Sociedades literarias, están orientadas a estudiantes y amantes de las lenguas que promueven la literatura, a través de actividades extracurriculares.**



**6.- Fraternidades de profesionales, promueven la camaradería entre aquellos y que desarrollan una disciplina académica específica.**



**7.- Diversas corporaciones de estudiantes en Europa: Studen tenverbindung en Alemania, Corps en Holanda, Nations en Suecia, Tuna en Hispanoamérica.**



**8.- Sociedades de Beneficencia, organizaciones privadas de ayuda mutua para asistencia social o de caridad.**



**9.- Fraternidades de los masones, de los rosacruces.**

Fuente: <http://vidaok.com/la-fraternidad-caracteristicas-valor/> (recuperado 24 11 16)

**ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

1. Elaborar una actividad de convivencia con el alumnado.
2. Esta convivencia se hará a través de un rally.
3. Pedir a los alumnos que se intercalen con otros grados.
4. Ya intercalados los alumnos formar grupos de 10 integrantes.
5. Colocarles una camisa o un listón distintivo que los diferencie por grupos.
6. Participar del Rally programado por los docentes de los diversos grados.
7. Al terminar explicar la importancia de la convivencia y la práctica de la fraternidad.

## Valor de la Lealtad



Fuente: <https://www.google.com.gt/>

## OBJETIVO

**Que el estudiante desarrolle el valor de la lealtad principalmente consigo mismo para luego ponerlo en práctica con sus compañeros del establecimiento, familia y amigos.**



## Valor de la Lealtad

Comencemos por definir **qué es lealtad**:

Es una virtud que se desarrolla principalmente en nuestra conciencia, el compromiso de defender lo que creemos y en quien creemos, esto supone hacer aquello con lo que una persona se ha comprometido aun cuando las circunstancias cambien, dicho de otra manera, es cumplir con la palabra que ha dado. Alguien que es leal responde a una obligación que tiene con los demás.

Todos tenemos amigos superficiales o conocemos a alguien que trabaja únicamente por le pagan pero una persona que es leal va más allá porque su compromiso es más profundo: está con un amigo en las buenas y en las malas, trabaja no solo porque le pagan, sino también porque adquiere un compromiso con la empresa en la que trabaja e incluso con la sociedad.

No hay que decir que la lealtad es esencial en **la amistad** y que es obvio que se relaciona estrechamente con otros valores como son **el respeto**, la responsabilidad, **la sinceridad**, **la dignidad** y **la honestidad** entre otros.

No se puede justificar, el ser leal solamente con uno mismo y creerse con el derecho de criticar o menospreciar a los demás y exigir a los que nos rodean, que sean leales. Esta virtud y valor humano, debe vivirse y practicarse primeramente, con uno mismo antes que nadie. No se puede ser leal con el prójimo, si antes no se ha practicado con uno mismo.

Eso sí, es muy difícil de ganar, muy fácil de perder y casi imposible de recuperar. Lo contrario a la lealtad es el engaño, la traición, no se es leal, independientemente de las disculpas que se tengan, si no se dice la verdad o se dicen medias verdades, o lo que al líder agrada, o lo que éste desea oír, o si se esconden expresamente situaciones y hechos reales.

Con la pérdida de la lealtad, las personas se quedan solas y sin amigos, ni familiares, como los traidores que han sido descubiertos.

### **Cómo enseñar la lealtad a nuestros hijo/as:**

- Demostrando *comprensión* cuando alguien de la familia, escuela o trabajo, reconoce sus propias culpas para no incrimina a los demás.
- Demostrando *confianza* a nuestros hijo/as, familiares, amigos y compañeros para que consulten sus dudas, sin temor a represalias.
- Demostrando el *cumplimiento* de los acuerdos tácitos o explícitos en la familia, trabajo, estudios o sociedad.
- Enseñando de forma práctica a los hijos que se puede confiar en ellos y pueden ser confidentes y colaboradores.
- Demostrando *lealtad* a los principios religiosos, sociales y económicos.
- Demostrando *lealtad* entre los esposos y con los hijo/as, familiares y amigos.
- Demostrando *lealtad y voluntarismo*, para ayudar en las tareas de la casa, aportando cada uno sus máximas posibilidades, incluso antes de que los demás lo necesiten.
- Demostrando que cuando alguien ha dado algo bueno, la familia le debe mucho más que agradecimiento.
- Enseñar que se defiende lo que se cree y en quien se cree.
- Demostrando que se puede ser *leal*, aunque se denuncie lo que está mal, a pesar de poder *perder un amigo*.

**Fuente:** <https://sinalefa2.wordpress.com/2011/08/30/educar-en-valores-la-lealtad//>

### **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

1. Organizarse en grupos no mayores de cinco personas.
2. Elaborar un decálogo sobre la lealtad.
3. Compartir el Decálogo con sus compañeros.
4. Explicar las razones del por qué es importante ser leal a la familia, a la escuela, a los amigos y a su comunidad.
5. Pegar el decálogo en los lugares visibles del establecimiento

# **BIMESTRE IV**

- 1. Valor de la Gratitude**
- 2. Valor de la veracidad**

# Valor de la Gratitud



Fuente: <https://www.google.com.gt>

## OBJETIVO

Que el estudiante comprenda la importancia de ser agradecido en cualquier lugar y en cualquier circunstancia que se le presente en la vida.



## **Valor de la gratitud**

Se conoce como gratitud a un sentimiento de reconocimiento o agradecimiento que una persona tiene hacia quien le ha hecho un favor. La palabra gratitud es de origen latín “*gratitudo*” que significa “*gratitud*” y el sufijo “*-tudo*” que expresa “*de cualidad*”.

La gratitud como valor es una virtud que presenta ciertos individuos con el objetivo de agradecer a la persona que lo favoreció con su ayuda. La gratitud viene acompañada de otros sentimientos como el amor, fidelidad, amistad, y la persona muestra afecto a través de acciones o palabra concretas.

La gratitud es sumamente importante entre las relaciones humanas, en la que ambas partes se turnan en dar y recibir con el objetivo de alcanzar una sociedad cooperativa y solidaria entre los individuos que la forman.

Una persona puede sentir agradecimiento por la ayuda económica, por el trabajo ofrecido, la prestación de un objeto que necesita, la asistencia en una enfermedad o momento de convalecencia, entre otros. En este sentido, también se puede sentir gratitud por quien ofrece su amistad o amor.

Como tal, la gratitud ocurre cuando alguien realiza algo por el bienestar de otro individuo, sin esperar nada a cambio, y con esta acción siente la misma felicidad que la persona que fue beneficiada de esa acción.

El término gratitud está íntimamente ligado con la religión, especialmente la católica, judía e islámica. En el Islán, el creyente debe de agradecer a Dios todas las circunstancias que vive diariamente lo cuales serán recompensados con grandes placeres. Asimismo, el Islán anima a los fieles orar 5 veces por día con el objetivo de dar gracias. Por su parte, en el

Judaísmo es de suma importancia la gratitud a diaria por parte de los fieles.

Los sinónimos de gratitud son: agradecimiento, reconocimiento, correspondencia, ofrenda, satisfacción, entre otros. Por otro lado, lo contrario de gratitud es ingratitud, desagrado, etcétera.

## Gratitud a Dios

El término gratitud está fuertemente vinculado con el catolicismo. Los fieles realizan peticiones de ayuda o protección a Dios, y cuando algo que fue pedido acontece, ocurre un sentimiento de gratitud, procurando una manera de agradecer por haber alcanzado una gracia.

La gratitud de los creyentes se expresa a través del cumplimiento de promesas, peregrinaciones y rezos. En la biblia, existen múltiples versículos en el cual hace referencia a la gratitud hacia Dios:



“Así que, recibiendo nosotros un reino incommovible, tengamos gratitud, y mediante ella sirvamos a Dios agradándole con temor y reverencia”. (Hebreos 12:28)



“¡Pero gracias a Dios, que nos da la victoria por medio de nuestro Señor Jesucristo!”. (Corintios 15:57)



“Estén siempre alegres, oren sin cesar, den gracias a Dios en toda situación, porque esta es su voluntad para ustedes en Cristo Jesús”. (Tesalonicenses 5:16-18).

Fuente: <https://www.significados.com/gratitud/> (recuperado 26 11 16)

**ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

1. Solicitar a los alumnos que lleven papel, hojas, crayones, goma y tijeras.
2. Pedirles que realicen una carta a sus padres de agradecimiento por lo mucho que han hecho por ellos.
3. Decorar la carta con sus crayones, estampitas etc.
4. Pedirles que lleven la carta a sus padres y se la lean.
5. Reunidos en el aula pedirles que cuenten la experiencia en clase sobre la carta entregada a sus padres y que expresen como se sintieron al hacerlo.

# VALOR DE LA VERACIDAD



Fuente: [el-valor283.blogspot.com](http://el-valor283.blogspot.com)

# Objetivo

**Que el estudiante demuestre alegría al sentirse bien cuando actúa con la verdad.**



## El valor de la veracidad

Significa honestidad, buena fe, sinceridad humana y está relacionada con el corazón humano y las actividades personales, sociales, políticas y económicas. La ventaja de la verdad es la integridad personal de quien la mantiene como hábito o costumbre en sus compromisos y obligaciones para la sociedad y el país. Lo contrario de la verdad es la mentira, el engaño y la hipocresía, que en la sociedad se da en todos los ámbitos y en las más altas instancias, y como dice el poeta Ralph Waldo Emerson: “Todo hombre es sincero a solas, en cuanto aparece una segunda persona empieza la hipocresía”, y Francisco de Quevedo nos dice: “La hipocresía exterior, siendo pecado en lo moral, es gran virtud política”. Dios es la suma y el fundamento de toda verdad, por eso Jesús dijo: “Yo soy el camino, la verdad y la vida”; por lo que la mayor recompensa de la verdad es ser libre de todo cargo de conciencia y de lo que la justicia lo condene, ya que la mentira condena y esclaviza a la persona sin conciencia; además, se coge más rápido a un mentiroso que a un ladrón, porque la mentira tiene patitas cortas. Gracias a la verdad se vive tranquilo y sin preocupación de lo que se diga y no de lo que se calle, porque se cree fielmente en la realidad de los hechos y en lo que siente y no en lo que se imaginan los demás. La verdad está vinculada con los principios éticos que rigen la vida del hombre en la sociedad, por cuanto refleja el color del cristal en que se miren sus actos personales, profesionales, económicos y políticos, los mismos que no pueden estar divorciados con la fe en Dios y el amor al prójimo y la búsqueda de su beneficio. La verdad y la justicia brillan con luz propia, y ocultarlo o negarlo es querer tapar el Sol con un dedo, ya que la mentira disfrazada o dicha muchas veces parece una verdad de los hechos y actos de una persona, pero no siempre se gana con la apariencia y el engaño; algunas veces es el riesgo que tienen que correr los que no actúan con la verdad, y pierden pan y pedazo, el que todo lo quiere todo lo pierde en cualquier momento. ¿La verdad y el conocimiento nos harán libres de la mentira y el engaño? ¿La verdad es una sola o es necesario inventar otra para quedar bien y libre de culpa ante los demás? ¿Con la verdad entro y salgo de cualquier problema?

Atentamente                      Ángel                      Calderón                      Mayorga

Esta noticia ha sido publicada originalmente por Diario EL TELÉGRAFO bajo la siguiente dirección: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/cartas-al-director/1/el-valor-de-la-verdad> (recuperado 26 11 16)

Si va a hacer uso de la misma, por favor, cite nuestra fuente y coloque un enlace hacia la nota original. [www.eltelegrafo.com.ec](http://www.eltelegrafo.com.ec)

### **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

1. Pedirle a los alumnos que se organicen en un círculo en medio del patio.
2. Leerles el cuento “ Pablo el niño que siempre fingía”
3. Formar grupos de cinco integrantes y elegir un coordinador de grupo.
4. Ya elegido el coordinador él tendrá que leerles el cuento elegido, pedirles que dialoguen acerca del mismo y luego de llegar a una conclusión final, escribir en un cartel proporcionado por la Epesista las razones del porque no se deben decir mentiras.
5. Para finalizar leer las razones a las que llegó el grupo sobre la importancia de “No decir mentiras” y pegar los carteles dentro del aula y en las cercanías de la misma.

# **BIMESTRE V**

**1. Valor de la humildad**

**2. Valor de la Perseverancia**

## Valor de la humildad



Fuente: <http://2.bp.blogspot.com>

## OBJETIVO

Que el estudiante valore los beneficios que le trae el ser humilde y sencillo en todo lo que hace para bien de él mismo.



## Valor de la humildad

La **humildad** es una virtud humana atribuida a quien ha desarrollado conciencia de sus propias limitaciones y debilidades, y obra en consecuencia. Como tal, la palabra proviene del latín *humilītas, humilitātis*.

Una persona que actúa con **humildad** no tiene complejos de superioridad, ni tiene la necesidad de estar recordándoles constantemente a los demás sus éxitos y logros; mucho menos los usa para pisotear a las personas de su entorno. En este sentido, la **humildad** es un valor opuesto a la soberbia.

Quien obra con **humildad** no se vanagloria de sus acciones: rechaza la ostentación, la arrogancia y el orgullo, y prefiere ejercitar valores como la modestia, la sobriedad y la mesura.

La **humildad** es una cualidad humana independiente de la posición económica o social: una persona humilde no pretende estar por encima ni por debajo de nadie, sino que sabe que todos somos iguales, y nuestra existencia tiene el mismo grado de dignidad. De allí que ser humilde no implique dejarse humillar, pues la humildad no supone una renuncia a la dignidad propia como personas.

Por otro lado, **humildad** también se refiere a la posición económica de los pobres y desfavorecidos. Una persona humilde, en este sentido, es alguien que proviene de un hogar de escasos recursos y sin mayores posibilidades de prosperar.

Finalmente, la **humildad** es también la actitud de quien se somete o rinde a la autoridad de una instancia superior. En las religiones, por ejemplo, la sumisión está asociada al temor de Dios. No obstante, comportarse con humildad implica también evitar actitudes de prepotencia ante un jefe o una autoridad policial y, más bien, optar por el acatamiento.

## Humildad en la Biblia

Según la doctrina cristiana, la **humildad** es la actitud virtuosa que se debe observar ante a **Dios**, ante su superioridad y perfección, y en plena conciencia de que ha sido Él quien nos ha concedido la gracia de la existencia. En este sentido, la **Biblia** aconseja: “Revestíos de humildad hacia los demás, porque Dios resiste a los soberbios y da gracia a los humildes” (*Pedro, V: 5*). La **humildad**, pues, llama a

la conciencia de entender que los seres humanos somos todos iguales ante los ojos de Dios.

El mayor ejemplo de humildad en la doctrina cristiana lo constituye la figura de **Jesucristo**, a este respecto dice la Biblia: “Haya, pues, en vosotros, este sentir que hubo también en Jesucristo, quien, siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomó la forma de siervo y se hizo semejante a los hombres. Más aún, hallándose en la condición de hombre, se humilló a sí mismo, haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz (*Filipenses*, II: 5-8).

Fuente: ( <https://www.significados.com/humildad> Recuperado))

### **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

1. Pedirle a los alumnos que se organicen en dos grupos de estudio, uno para matemática y uno para idioma español.
2. Elaborar carteles en donde ofrezcan su apoyo a los compañeros que se les dificulten dichas materias.
3. Buscar un lugar apropiado en el establecimiento que les permita trabajar en apoyo a sus compañeros.
4. Establecer dos días a la semana para el apoyo a sus compañeros.
5. Explicar la importancia de obrar con humildad en bien de los demás.

# Valor de la Perseverancia



PERSEVERANCIA ES TERMINAR  
LO QUE HAS EMPEZADO.

Fuente: <http://1.bp.blogspot.com>

## OBJETIVO

Que el estudiante identifique la importancia de trabajar arduamente para alcanzar sus triunfos en la vida.



## **Valor de la Perseverancia**

Se conoce como perseverancia al valor que disponen los seres humanos en su actuar y que implica la constancia, la firmeza y la tesón en la consecución de algo, ya sea una meta propuesta, como ser la de graduarse en la carrera de estudios que haya escogido, formar una familia o en el logro de algún trabajo que quiere conseguir .

Es decir, la perseverancia es aquello que uno se propone alcanzar y por el cual empleará los medios, las estrategias que sean necesarias para llegar a tal o cual fin.

Se toma y sin dudas lo es, como un valor, porque generalmente ese fin, meta que alguien se propone es arduo de conseguir, ya sea por complicado o por el tiempo que puede tomarle a la persona lograrlo, en este último caso podemos citar como ejemplo el tener la casa propia, esa será la meta de la persona, en tanto, su actitud será la de trabajar por muchas horas, por día , inclusive los fines de semana, durante varios años y nunca flaquear al respecto, eso al final del camino y una vez conseguido se traduce como perseverancia.

Si una persona se caracteriza por su constancia y tenacidad estamos ante alguien perseverante. Quien adopta esta actitud como pauta general practica la perseverancia, una cualidad que ayuda a alcanzar los objetivos deseados.

La pereza y la dejadez son posturas contrarias a la perseverancia.

La mayoría de proyectos personales dependen del empeño que pongamos en su ejecución. Si alguien dice que debería hacer más deporte o que tendría que estudiar inglés, ambos proyectos requieren de fuerza de voluntad y de motivación para llevarlos a término. En este sentido, es bastante habitual que las actitudes perezosas acaben imponiéndose y los grandes planes se queden en nada o casi nada.

### **El perfil del perseverante**

El perseverante es alguien normalmente paciente y que está dispuesto a pelear incansablemente por sus metas. Es un individuo que no se desanima con facilidad y que es capaz de superar los obstáculos que aparecen en su camino. Si alguien le dice que su proyecto no es viable, es muy probable que no le escuche y, en este sentido, su actitud es tozuda e incluso inflexible.

### **¿Por qué algunas personas son perseverantes y otras no?**

Pueden darse varias respuestas a este interrogante. Sin embargo, la determinación de un individuo depende en gran medida de su grado de motivación. Si alguien sabe lo que quiere hacer y siente una pasión irrefrenable por conseguirlo, es muy probable que consiga su objetivo.

Al margen de la motivación como factor que determina la perseverancia, somos tenaces y luchadores cuando disfrutamos con lo que hacemos porque sentimos una auténtica vocación y pasión por algo. Pensemos en un español que se enamora perdidamente de una polaca, pero al desconocer su lengua tiene serias dificultades para comunicarse con ella. Si su amor por esa persona es sincero, previsiblemente será perseverante en el estudio de un nuevo idioma.

### **La otra cara de la perseverancia**

Si bien la constancia y el esfuerzo son actitudes generalmente positivas, en algunas circunstancias no lo son. Así mantener una postura perseverante cuando no hay ninguna posibilidad de alcanzar el éxito es un planteamiento vital poco inteligente.

La perseverancia debe ser para cualquiera un valor fundamental, que si no se lo ostenta de nacimiento o por adopción, será necesario que se lo practique, porque seguramente del dependerá no solamente el logro o no de nuestros objetivos en la vida, sino también el que seamos personas destinadas al éxito o por el contrario, al fracaso.

Un consejo para lograr una acertada perseverancia será el de tener bien a tiro la virtud de la fortaleza, ya que solo con esta la obtendremos o estaremos cerca de hacerlo. <https://www.definicionabc.com/general/perseverancia.php>(**recuperado 27 11 16**)

**ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

1. Elaborar un juego con hula hop.
2. Para ello deberán formar dos grupos de estudiantes y pedirles que hagan dos filas en el patio de los Pinos.
3. Darle a cada equipo una hula hop que deberán pasarse por medio del cuerpo.
4. El grupo que termine de primero será el ganador.
5. Al final explicar que dificultades tuvieron en el grupo
6. Reflexionar sobre la importancia de la perseverancia para lograr la Meta deseada.

## Referencias

[http://www.salonhogar.net/diversos\\_\\_temas/puntualidad.htm](http://www.salonhogar.net/diversos__temas/puntualidad.htm)

<http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>.  
(s.f.).

*al*<http://www.kathegiraldo.com/lealtad/guien>. (s.f.).

Díaz, P. P. (s.f.).

<http://definición.de/honestidad/>). (s.f.).

<http://vidaok.com/la-fraternidad-caracteristicas-valor/>. (s.f.).

<https://www.significados.com/gratitud/>. (s.f.).

<https://www.significados.com/humildad>. (s.f.).

Merino., J. P., & Pérez Porto , J. (2008).

vía *Definición ABC* <http://www.definicionabc.com/general/perseverancia.php>.  
(s.f.).

## **CAPÍTULO V**

### **Evaluación del Proceso**

#### **5.1 Del Diagnóstico**

El diagnóstico se evaluó por medio de una lista de cotejo (véase apéndice 1) El diagnóstico es la investigación que tiene como objetivo primordial la clarificación al máximo posible, de la situación del contexto y la institución beneficiada y de esa manera determinar los problemas y necesidades .

En la investigación diagnóstica se detectaron y enumeraron los problemas , así como las necesidades existentes ; se priorizó el problema, por medio de la viabilidad y la factibilidad obteniéndose resultados positivos que sirvieron para satisfacer los objetivos planteados.

#### **5.2 De la fundamentación teórica**

Esta fase fue evaluada a través de una lista de cotejo (véase apéndice 2) basada en el tema contenido en el problema, se tomaron en cuenta las fuentes de consulta y principalmente el aporte de la estudiante desarrollado en la teoría.

#### **5.3 Del diseño del plan de intervención**

Esta fase fue evaluada a través de una lista de cotejo (Véase apéndice 3) tomando en cuenta la identificación de la institución, la priorización del problema y cada una de las actividades desarrolladas tomando en cuenta los objetivos propuestos en la fase de la ejecución.

#### **5.4 De la ejecución y la sistematización de la intervención**

Esta fase fue evaluada a través de una lista de cotejo (véase apéndice 4) y en ella se describe lo vivido a través de la experiencia obtenida en el proyecto .Se obtienen lecciones aprendidas aunque duras pero que llevan un aprendizaje para futuras actividades. Además se muestran fotografías del trabajo realizado en las distintas actividades ejecutadas con los estudiantes.

## CAPÍTULO VI

### El voluntariado

#### 6.1 Descripción de la actividad realizada

El voluntariado se inició en el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas “de la jornada Nocturna a través de una jardinería, la cual se llevó a cabo a través de una campaña que se organizó con los estudiantes y mi persona.

Esta campaña duró aproximadamente dos meses y consistió en la concientización, adquisición y donación de plantas ornamentales y árboles por parte de los propios estudiantes, padres de familia, la propia estudiante y otras personas particulares que participaron de la misma.

A principios del mes de Junio para ser más exacta el sábado 10, se hizo la tan esperada siembra de árboles y plantas ornamentales con los estudiantes de primero básico, los cuales nos reunimos en las primeras horas de la mañana para aprovechar que no fuese a llover. Todo iba bien se juntaron los alumnos e iniciamos con la siembra, los alumnos cargaron sus plantas que habíamos juntado durante la campaña hacia el lugar en donde las íbamos a sembrar que es lo que antes era un gran jardín pero ahora por descuido ya se está quedando sin plantas, es ella la razón del por qué queríamos jardinería el lugar pues necesita flores y árboles que le den vida al lugar.

Lo malo de todo es que cuando llevábamos casi las 150 plantas sembradas tuvimos una complicación con las autoridades de las jornadas contrarias a la del establecimiento pues ellas aseguraron que también habían pensado hacer el mismo proyecto pero como no lo dijeron a la jornada nocturna o no hubo una buena comunicación entonces surgió un pequeño problema por lo que evitamos y decidimos terminar la siembra en otro lugar. Afortunadamente una conocida me proporcionó datos para que pudiera comunicarme con la Mini Muni de la primero de Julio y ahí se terminó de sembrar las plantas que faltaban y también con la colaboración del hogar Nicky Cruz que colaboró con donarnos 100 plantas más y la alcaldía que por tal de tener una buena celebración de aniversario nos llevó

también un picop con 250 plantas que nos mandó a regalar para que las sembráramos y dejáramos hermoso el lugar. Esto fue bien duro porque nos pidieron que limpiáramos el sendero hasta llegar al terreno en donde nos permitieron sembrar pero para ello tuvimos que hacerles el trabajo de limpiar la maleza de todo el sendero para al final ya poder sembrar tranquilos pero muy cansados.

## 6.2 Evidencias de logro

JARDINIZACIÓN DEL INSTITUTO “LICENCIADO CLEMENTE MARROQUÍN ROJAS”.



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

## Jardinización en el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas”

Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

Fuente Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente Epesista

## Inicio de la actividad de limpieza del sendero llamado Nicky Cruz



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Continuación de la limpieza y corte de caña del Sendero Nicky Cruz al recolector de basura de la Alcaldía Auxiliar de Mixco



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

Camiones Recolectores de basura proporcionados por la Alcaldía Auxiliar zona 5 para apoyar a los estudiantes .



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

## Inicio del corte de grama y siembra de árboles de Nicky Cruz



## Inicio del corte de grama y siembra de árboles de Nicky Cruz



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente : Epesista

### Ya limpio el Sendero se da inicio a las Actividades de Reforestación



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

Epesista reforestando después de haber limpiado el Sendero Nicky Cruz



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

Finalizada la actividad de limpieza y reforestación del Sendero Nicky Cruz nos tomamos la foto respectiva junto a la manta que se me pidió por parte de la Mini Muni de Mixco y luego con los Enlaces comunitarios de la Supervisión y Reforestación del Sendero de Nicky Cruz en la zona 5 de la Colonia Primero de Julio



Fuente: Epesista



Fuente: Epesista

## Conclusiones

1. Se elaboró un Módulo de valores morales para que sirviera como recurso de utilidad para los docentes en la enseñanza de los mismos.
2. Se elaboraron trifolios de los principales valores morales a practicar en el establecimiento y se repartieron con los propios alumnos y los vecinos de la comunidad.
3. Se colocaron afiches divulgativos de los valores morales, para que tanto en los hogares como en la propia comunidad puedan ser vistos y puestos en práctica.
4. Se hicieron varias actividades de convivencia y vivencia las cuales sirvieron para promover el aprendizaje de los valores de forma sencilla para luego ser practicados en cada uno de los hogares de los estudiantes.

## Recomendaciones

A los docentes del establecimiento se les recomienda:

1. Que planifiquen anualmente un tiempo determinado para que se lleven a cabo las actividades propuestas en el Módulo de formación de valores morales y que aporten nuevas ideas para enriquecerlo.
2. Que mantengan informada a la comunidad de San Ignacio y a las colonias aledañas a través de diferentes trifolios que vayan creando de acuerdo al valor que se trabajará durante el mes.
3. Que organicen grupos de estudiantes para que coloquen constantemente afiches que contribuyan a promover los valores morales en la comunidad.
4. Que promuevan actividades recreativas extracurriculares junto con su director para así fortalecer los valores en sus estudiantes y de esa manera lograr cambios en su conducta.

## Bibliografía

Jiménez Juan Carlos. El valor de los valores en las organizaciones. Tercera edición: noviembre 2010 Ediciones de Cograf Comunicaciones .Caracas Venezuela p.37-39

Navarro Ribera Regino. Manual práctico de valores .1ª.ed. 2015 BOGOTÁ COLOMBIA.P.170-171

Orestano Francesco, Argos, Buenos Aires, Argentina pág. 79

Ortega Ruiz, Ramón Mínguez Vallejos. Los valores en la educación 1ª edición: abril 201 Editorial ARIEL, S.A. p.14-20

Ortega Ruíz, Pedro y Mínguez Vallejos, Ramón. Los Valores en la educación 2001 1ra. Ed: abril 2001 Editorial ARIEL, S. A Barcelona p. 20-21

Ortega Ruiz, Ramón Mínguez Vallejos. Los valores en la educación 1ª edición: abril 201 Editorial ARIEL, S.A. p.14-20

Ortega Ruíz, Pedro y Mínguez Vallejos, Ramón. Los Valores en la educación 2001 1ra. Ed: abril 2001 Editorial ARIEL, S. A Barcelona p. 20-21

Ravera Liliana de Minchilli. Que hay detrás de los valores que les enseñan a nuestros hijos /alumnos en la escuela durante la EGB 3 1ª. Ed.- Buenos Aires: Dunken, 2006 p.13-14

Revista Valoro, Virtudes para vivir mejor. Universidad Landívar, Guatemala, 29 de junio 2013 .WWW.apde.edu.gt.

Revista Valoro, Virtudes para vivir mejor. Universidad Landívar, Guatemala, 29 de junio 2013 .WWW.apde.edu.gt.

Romero, Eduard. Valores para vivir 1998 Madrid Edit. CCS p 222-224

Sipaque Ortiz, Thelma Patricia. 2011. Tesis. Manual Práctica de Valores Morales dirigido a Estudiantes del nivel medio del Instituto Nacional de Educación Básica de Villa Nueva. Guatemala: Usac 2011p.60

Yarce, Jorge el poder de los valores en las organizaciones 1era edición México 2005 p.134

## E GRAFÍA

<http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>. (s.f).

[alhttp://www.kathegirald.com/lealtad/guien](http://www.kathegirald.com/lealtad/guien). (s.f.).

Díaz, P. P. (s.f.).

<http://definición.de/honestidad/>). (s.f.).

<http://vidaok.com/la-fraternidad-caracteristicas-valor/>. (s.f.).

<https://www.significados.com/gratitud/>. (s.f.).

[https://www.significados.com/humildad](https://www.significados.com/humildad/). (s.f.).

Merino., J. P., & Pérez Porto , J. (2008).

vía *Definición ABC* <http://www.definicionabc.com/general/perseverancia.php>. (s.f.).

<https://mx.answers.yahoo.com/question/index?>

<http://www.monografias.com/trabajos16/valores-significado/valores-significado.tml>

<http://losvaloresinscaldas.blogspot.com/2011/09/desde-cuales-perspectivas-se-aprecia.html>

<https://www.significados.com/valores-humanos/>

# APÉNDICE

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN  
EPESISTA Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez  
Carné 8615822



## **PLAN DE DIAGNÓSTICO DEL INSTITUTO NACIONAL MIXTO NOCTURNO “LICENCIADO CLEMENTE MARROQUÍN ROJAS”**

### **1. Ubicación física de la Institución**

Dirección: 16 calle 10-39 Colonia San Ignacio, Municipio de Mixco

Directora: Licenciada Elizabeth de Barillas

### **OBJETIVOS**

- ✓ Identificar las fortalezas y debilidades que presenta la institución con el objetivo de contribuir al mejoramiento del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- ✓ Determinar las oportunidades de desarrollo profesional que presenta la institución para proporcionar una educación de calidad a sus alumnos.
- ✓ Seleccionar una de las debilidades que posee la institución con el fin de aportar una solución a la misma.

### **JUSTIFICACIÓN**

El Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna, inicia sus labores con el fin de brindar una educación a los jóvenes con el deseo de continuar su preparación, proporcionándoles para ello la oportunidad de continuar sus estudios de educación básica y de diversificado en la jornada nocturna dándoles la oportunidad así de trabajar y prepararse para desempeñar un mejor puesto dentro de una institución.

Es por ello que como estudiante de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la educación, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala deseo contribuir a la labor que realiza dicha institución proporcionando un proyecto de tesis el cuál pueda ayudar a solucionar de alguna manera tanto a los alumnos, profesores como a la misma comunidad alcanzar a solucionar en una parte sus carencias y así ayudarlos alcanzar sus metas.

### **ACTIVIDADES**

1. Nombramiento de Asesora.
2. Visita a la institución
3. Creación de instrumentos para la observación (Lista de cotejo)
4. Aplicación de los instrumentos a los estudiantes
5. Tabulación de la Información
6. Aplicación de la Matriz Foda
7. Entrevistas a docentes y personal administrativo
8. Entrevista al personal de limpieza (Conserje más antiguo)
9. Elaboración de plan diagnóstico para su aprobación
10. Revisión y entrega de informe de diagnóstico Institucional
11. Arreglos del diagnóstico con el nuevo formato
12. Visita a la colonia San Ignacio
13. Elaboración de cuestionario para entrevistas
14. Entrevistas a los nativos de la comunidad
15. Elaboración y entrega de informe final de Diagnóstico

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

1. FODA
2. Observación
3. Entrevista
4. Encuestas
5. Fotografías
6. Anotaciones de primera mano.

### **Institucionales**

1. Supervisión
2. Director (a) del plantel
3. Personal docente
4. Personal de servicio
5. Alumnado

|   |   |          |
|---|---|----------|
| 1 | Internet  | Q100.00  |
| 2 | Fotocopias de instrumentos para recabar información | Q200.00  |
| 3 | 2 cartuchos de tinta para impresora                 | Q600.00  |
| 4 | Ciento de hojas papel bond y otros materiales       | Q100.00  |
| 5 | Impresiones   | Q100.00  |
| 6 | Transporte  | Q100.00  |
| 7 | Imprevistos   | Q200.00  |
| 8 | Total   | 1,400.00 |

## TIEMPO

Del 08 de agosto al 07 de octubre 2016

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO.

| MES  | AGOSTO 2016 |   |   |   | SEPTIEMBRE 2016 |   |   |   | OCTUBRE 2016 |   |   |   | NOVIEMBRE 2016 |   |   |   | DICIEMBRE 2016 |   |   |   |
|--|-------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|----------------|---|---|---|
|  | 1           | 2 | 3 | 4 | 1               | 2 | 3 | 4 | 1            | 2 | 3 | 4 | 1              | 2 | 3 | 4 | 1              | 2 | 3 | 4 |
| semanas  |             |   |   |   |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Nombramiento de asesora  | ■           |   |   |   |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Visita a la institución  |             | ■ |   |   |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Creación de instrumentos para la observación (Lista de cotejo) |             |   | ■ |   |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Aplicación de los instrumentos                                 |             |   | ■ |   |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Tabulación de la Información                                   |             |   |   | ■ |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Aplicación de la Matriz Foda                                   |             |   |   | ■ |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Entrevistas a docentes y personal administrativo               |             |   |   |   | ■               |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Entrevista al personal de limpieza (Conserje más antiguo)      |             |   |   |   | ■               |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Elaboración de plan diagnóstico para su aprobación             |             |   |   |   | ■               |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Arreglos del Diagnóstico con el formato actualizado            |             |   |   |   |                 | ■ |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Visita a la comunidad de San Ignacio                           |             |   |   |   |                 |   | ■ |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Elaboración de cuestionarios para entrevistas                  |             |   |   |   |                 |   | ■ |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Entrevistas a los nativos de la comunidad                      |             |   |   |   |                 |   |   | ■ |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
| Elaboración y entrega de informe final de Diagnóstico          |             |   |   |   |                 |   |   |   | ■            | ■ |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
|  |             |   |   |   |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |
|  |             |   |   |   |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |                |   |   |   |

| <b>Criterio</b>                                  | <b>5</b>   | <b>4</b>   | <b>3</b>   | <b>2</b>  | <b>1</b>   |
|--|--|--|--|---|--|
| <b>Objetivos claros</b>                          | El epesista formula objetivos claros y precisos que se ajustan al FODA   | La mayoría de los objetivos son claros y precisos. Se ajustan al FODA  | En general los objetivos son claros. Pero uno que otro no están sujetos al FODA.           | Con frecuencia los objetivos carecen de una buena redacción. No se ajustan al FODA.                                       | Los objetivos están mal redactados y no se ajustan al al FODA:   |
| <b>Ejecución del plan diagnóstico.</b>           | Existe una conexión clara y precisa entre los objetivos y la ejecución del plan diagnóstico.   | La mayoría de las veces hay conexión clara y precisa entre los objetivos y la ejecución del plan diagnóstico.  | En general las conexiones están presentes entre los objetivos y la ejecución del plan.     | Con frecuencia las conexiones están desviadas entre los objetivos y la ejecución del plan diagnóstico.                    | Inexistencia de enlace entre los objetivos y la ejecución del plan diagnóstico.  |
| <b>Compromiso con el desarrollo del proyecto</b> | El epesista está consciente de las necesidades del establecimiento y adquiere un compromiso para aportar un buen trabajo de investigación. | La mayoría de las veces se compromete con hacer un buen trabajo de investigación para proporcionar un buen trabajo que ayude a la comunidad investigada. | En general hay un compromiso con el trabajo de investigación.                              | Con frecuencia el trabajo es realizado sin poseer conciencia de las necesidades de la institución a investigar.           | No existe compromiso con el el trabajo de investigación.   |
| <b>Organización</b>                              | El epesista organiza con prontitud todo el material, recurso y tiempo que es necesario para el desarrollo de la investigación              | La mayoría de las veces el epesista está organizado con todo el material, recursos y tiempo.   | En general hay una organización pero el epesista necesita mejorar este aspecto.            | Con frecuencia se le ve desorganizado. Hay dificultad en la organización de los documentos, recursos y tiempo.            | No hay existencia de una buena organización en el el epesista.   |
| <b>Aprovechamiento del tiempo.</b>               | El epesista se ajusta al cronograma establecido, invierte el tiempo con mucha efectividad.   | La mayoría de las veces el tiempo es muy bien aprovechado por el epesista.   | En general, el epesista organiza el tiempo de acuerdo a la necesidades de la investigación | Con frecuencia, el epesista no usa un tiempo efectivo, lo que no le permite avanzar de acuerdo al cronograma establecido. | Hay una desorganización en el tiempo. Se nota que el el epesista no invierte las horas necesarias para la elaboración de la investigación, |
| <b>Actitud ante las sugerencias</b>              | El epesista está abierto a las sugerencias emitidas por el asesor.   | La mayoría de las veces las sugerencias emitidas por el asesor, son bien recibidas.  | En general, las sugerencias emitidas por el asesor, son bien recibidas                     | Con frecuencia cuestiona las sugerencias que proporciona el asesor.   | Nunca acepta las sugerencias del asesor o las tergiversa.  |
| <b>Puntualidad en la entrega de correcciones</b> | Excelente  | Buena  | Aceptable  | Necesita mejorar  | Muy impuntual  |

## Evaluación

Instrucciones: La siguiente rúbrica servirá para evaluar la efectividad del trabajo del Epesista. Siendo el 5 Excelente y el 1 el aspecto no alcanzado

## RESPONSABLE

**EPESISTA: Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez**

**Carné. 8615822**



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

**Diagnóstico de fortalezas y debilidades de los Institutos Nacionales Mixtos de Mixco**

**Cuestionario dirigido a la Supervisión Educativa**

**Objetivo General:**

Identificar las debilidades de Institutos de Educación Básica que se encuentran en la jurisdicción de la Colonia San Ignacio Mixco, a través de la Supervisión Educativa, con el fin de promover una renovación y mejoramiento en el proceso enseñanza-aprendizaje.

**Objetivos Específicos:**

1. Examinar cuidadosamente las debilidades de las instituciones ubicadas en la Colonia San Ignacio de Mixco, para priorizarlas y determinar así, cual institución requiere una propuesta innovadora.
2. Contribuir con información de nuevas estrategias y metodologías innovadoras Pedagógicas que ayuden a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Instrucciones:** A continuación se le presenta un cuestionario con algunas preguntas, las cuales tienen como objetivo identificar las fortalezas y debilidades de la Institución. Así mismo se hará un estudio minucioso lo cual permitirá determinar cuál de las debilidades será una prioridad para crear una propuesta de mejoramiento. Siéntase en libertad de responder con veracidad para que logremos un buen resultado de investigación.

1. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que presentan las instituciones que se encuentran en la Colonia San Ignacio de Mixco?

Fortalezas \_\_\_\_\_

Debilidades \_\_\_\_\_

2. ¿Con qué frecuencia se les brinda desarrollo profesional a los docentes de esa área?

\_\_\_\_\_

3. ¿Cómo evalúa que los docentes apliquen nuevas metodologías de enseñanza?

---

4. ¿Cómo incide el entorno en que se encuentran los Institutos con la efectividad de la enseñanza?

---

5. ¿Considera importante que los docentes dentro de sus contenidos de enseñanza fomenten un tiempo para formar valores en sus alumnos y por qué?

---

6. ¿Qué problemas trae la falta de valores en los alumnos hoy día?

---

7. ¿Cuál es su Visión y Misión como institución educativa?

---

8. Cuáles son sus principales metas como Supervisión educativa?

---

9. ¿Cuáles serían sus políticas como institución que dirige a varios centros educativos?

---

---

---

10. ¿Cuáles considera son sus principales carencias?

---

---

---

---

---



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

## Diagnóstico de la (s) necesidad (es) Del Instituto Clemente Marroquín Rojas jornada nocturna

### OBJETIVO GENERAL

Identificar las fortalezas y debilidades que posee el Instituto Clemente Marroquín Rojas, jornada nocturna, con el fin de presentar una propuesta para su mejoramiento.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO

\_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_

JORNADA \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL DIRECTOR DEL PLANTEL: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

DIRECTOR SUB  DIRECTOR   
COORDINADORES

ALUMNOS  MAESTROS

PERSONAL  ADMINISTRATIVO   
PERSONAL DE  LIMPIEZA

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta un cuestionario de quince preguntas, las cuales tienen como objetivo identificar las fortalezas y debilidades de la Institución. Así mismo se hará un estudio minucioso lo cual permitirá determinar cuál de las debilidades será una prioridad para crear una propuesta de mejoramiento. Siéntase en libertad de responder con veracidad para que logremos un buen resultado de la investigación.

1. ¿Cuál es la Misión y la Visión del instituto?

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

2. ¿Cuáles son las políticas del Instituto Clemente Marroquín Rojas (CMR)?

-

---

---

---

---

3. ¿La institución posee reglamento interno?

---

4. ¿Posee la institución un registro historial del CMR?

---

5. ¿Hay un organigrama que refleje la jerarquía y funciones de cada miembro del CMR?

---

6. ¿Hay existencia de perfiles para cada puesto?

---

---

7. ¿Qué método de planeación de clases poseen?

---

8. ¿Existe un programa de Desarrollo profesional?

---

9. ¿Existe un programa de evaluación docente?

---

10. ¿Hay preocupación por la implementación de las innovaciones Pedagógicas?

---

11. ¿Existe un programa de valores y cómo lo implementan?

---

---

---

---

12. ¿Cuál es el nivel socioeconómico de los estudiantes?

---

---

---

13. ¿Cuáles son las actividades extracurriculares que promueve el ICMR?

---

---

---

---

---

14. En su opinión, cuáles son las fortalezas y debilidades del ICMR?

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|------------|-------------|
| 1.         | 1           |
| 2.         | 2           |
| 3.         | 3           |
| 4.         | 4           |
| 5.         | 5           |
| 6.         | 6           |
| 7.         | 7           |
| 8.         | 8           |
| 9.         | 9           |
| 10.        | 10          |
| 11.        | 11          |
| 12.        | 12          |
| 13.        | 13          |
| 14.        | 14          |
| 15.        | 15          |



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Diagnóstico de la (s) necesidad (es) de los alumnos  
Del Instituto Clemente Marroquín Rojas jornada nocturna**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_

JORNADA \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL DIRECTOR DEL PLANTEL \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas, las cuales tienen como objetivo identificar las fortalezas y debilidades de la Institución educativa a la cual pertenece.

Favor leer las preguntas detenidamente y luego subrayar la respuesta que contribuirá a mejorar la educación del establecimiento -

| No. |   | SI | NO |
|-----|---|----|----|
| 1.  | ¿Conoce la visión y la Misión del establecimiento?                            |    |    |
| 2.  | ¿Conoce la historia de la fundación del establecimiento?                      |    |    |
| 3.  | Sabe usted cuál es el reglamento de la disciplina del establecimiento?        |    |    |
| 4.  | ¿Cuenta el establecimiento con coordinador de disciplina?                     |    |    |
| 5.  | ¿Tiene el establecimiento mobiliario adecuado para sus actividades escolares? |    |    |
| 6.  | ¿Posee el establecimiento laboratorio de computación?                         |    |    |

|     |   |  |  |
|-----|---|--|--|
| 7.  | ¿Tiene el establecimiento espacio e implementos deportivos para la recreación del alumnado?                                   |  |  |
| 8.  | ¿Son motivadoras las prácticas educativas que aplican los maestros' en el aula?   |  |  |
| 9.  | ¿Los contenidos académicos que aprenden se aplican a la realidad?   |  |  |
| 10. | ¿Participa en alguna actividad extracurricular?   |  |  |
| 11. | ¿Le agrada asistir al establecimiento con regularidad?  |  |  |
| 12. | ¿Fomenta el establecimiento los valores morales del alumnado?   |  |  |
| 13. | ¿Cree que es importante la capacitación constante de los maestros del establecimiento?  |  |  |
| 14. | ¿Cree usted importante dedicar un tiempo para formar valores en cada aula de por lo menos un período a la semana?             |  |  |
| 15. | ¿Cómo estudiante, cree usted que su desempeño académico es bueno?   |  |  |
| 16. | ¿Cree importante que sus maestros sean especializados en la materia que imparten?   |  |  |
| 17. | ¿Cree usted importante que la tecnología apropiada ayudaría en su establecimiento para impartir de mejor manera las materias? |  |  |
| 18. | ¿Cree usted que en el aula recibe actividades de aprendizaje efectivas ¿  |  |  |
| 19. | ¿Cree usted que los valores Morales hoy día se han perdido por completo?  |  |  |
| 20. | ¿Cree usted que los valores se deben enseñar primero en el hogar y luego en la escuela?                                       |  |  |



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Tema: Manual de Formación de valores Morales como instrumento de apoyo para los docentes de Primero Básico del Instituto Nacional Mixto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” jornada nocturna.

**ENTREVISTA**

**DIRIGIDO A LOS VECINOS DE LA COLONIA SAN IGNACIO**

1. ¿Conoce la historia de los primeros pobladores de la Colonia San Ignacio?
2. ¿Cuáles son los servicios de transporte que posee la Comunidad de San Ignacio?
3. ¿Cuáles son los principales recursos naturales que posee la comunidad?
4. ¿Qué grupos étnicos sobresalen en la comunidad?
5. ¿Qué tipo de religión practican más los habitantes de la Comunidad de San Ignacio?
6. ¿Explique cómo es el clima del lugar y que productos ofrece a los visitantes?
7. ¿Cuáles son las principales vías de comunicación que posee la comunidad?
8. ¿Cuántas y cuáles con las instituciones educativas que posee la comunidad?
9. ¿Cuáles son las principales costumbres que posee la comunidad?
10. ¿Cuáles son las principales fuentes laborales con que cuenta la comunidad?
11. ¿Conoce usted quienes son los personajes sobresalientes y que han ayudado a su comunidad?
12. ¿Cuál es la filosofía que se maneja en su comunidad?

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES  
 LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO – EPS**

**EVALUACIÓN DE LA FASE DE DIAGNÓSTICO  
 LISTA DE COTEJO**

**INSTRUCCIONES:** a continuación se presentan aspectos que permiten evaluar la fase de diagnóstico del proyecto realizada en el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas “de la jornada nocturna de la colonia San Ignacio zona 7 de Mixco, Guatemala.

**Escriba una (X) para la opción (si), o la opción (no), según se evidencie.**

| <b>No.</b> | <b>Actividad/aspecto/elemento</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Comentario</b> |
|------------|--|-----------|-----------|-------------------|
| 1.         | ¿Se realizó el plan del diagnóstico  | X         |           |                   |
| 2.         | ¿La búsqueda de información fue accesible?   | X         |           |                   |
| 3.         | ¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?                  | X         |           |                   |
| 4.         | ¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/ comunidad? | X         |           |                   |
| 5.         | ¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?                 | X         |           |                   |
| 6.         | ¿Se priorizó el problema con facilidad?  | X         |           |                   |
| 7.         | ¿Las propuestas de solución fueron aceptables?   | X         |           |                   |
| 8.         | ¿La solución propuesta fue viable?   | X         |           |                   |
| 9.         | ¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?                                   | X         |           |                   |
| 10.        | ¿Se completó toda la información requerida para el diagnóstico?                                | X         |           |                   |

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO – EPS**

**EVALUACIÓN DE LA FASE DE FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA  
LISTA DE COTEJO**

**INSTRUCCIONES:** a continuación se presentan aspectos que permiten evaluar la fase de fundamentación teórica del proyecto realizado en el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” de la jornada nocturna de la colonia San Ignacio zona 7 de Mixco, Guatemala.

Escriba una (X) para la opción (si), o la opción (no), según se evidencie.

| <b>No.</b> | <b>Actividad/aspecto/elemento</b>  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Comentario</b> |
|------------|--|-----------|-----------|-------------------|
| 1.         | ¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?                  | X         |           |                   |
| 2.         | ¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?         | X         |           |                   |
| 3.         | ¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?                  | X         |           |                   |
| 4.         | ¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?         | X         |           |                   |
| 5.         | Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente? | X         |           |                   |
| 6.         | ¿Se evidencia aporte del Epesista en el desarrollo de la teoría presentada?          | X         |           |                   |

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES  
 LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO – EPS**

**EVALUACIÓN DE LA FASE DEL PLAN ACCIÓN  
 LISTA DE COTEJO**

**INSTRUCCIONES:** a continuación se presentan aspectos que permiten evaluar la fase de fundamentación teórica del proyecto realizado en el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” de la jornada nocturna de la colonia San Ignacio zona 7 de Mixco, Guatemala.

Escriba una (X) para la opción (si), o la opción (no), según se evidencie.

| No. | Elemento del plan  | Si | No | Comentario |
|-----|--|----|----|------------|
| 1.  | ¿Es completa la identificación institucional del (la) Epesista?                                | X  |    |            |
| 2.  | ¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?   | X  |    |            |
| 3.  | ¿La hipótesis- acción es la que corresponde al problema priorizado?                            | X  |    |            |
| 4.  | ¿La ubicación de la intervención es precisa?   | X  |    |            |
| 5.  | ¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?       | X  |    |            |
| 6.  | ¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención? | X  |    |            |
| 7.  | ¿Los beneficiarios están bien identificados?   | X  |    |            |
| 8.  | ¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?                   | X  |    |            |
| 9.  | ¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?                                    | X  |    |            |
| 10. | ¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?                                     | X  |    |            |

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO – EPS**

**EVALUACIÓN DE LA FASE DE SISTEMATIZACIÓN  
LISTA DE COTEJO**

**INSTRUCCIONES:** a continuación se presentan aspectos que permiten evaluar la fase de fundamentación teórica del proyecto realizado en el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” de la jornada nocturna de la colonia San Ignacio zona 7 de Mixco, Guatemala.

Escriba una (X) para la opción (si), o la opción (no), según se evidencie.

| No. | Aspecto   | Si | No | Comentario |
|-----|---|----|----|------------|
| 1.  | ¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?     | X  |    |            |
| 2.  | ¿Los datos surgen de la realidad vivida?                                | X  |    |            |
| 3.  | ¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de Eps? | X  |    |            |
| 4.  | ¿Se valoriza la intervención ejecutada?                                 | X  |    |            |
| 5.  | ¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?     | X  |    |            |

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES  
 LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO – EPS**

**EVALUACIÓN DE LA FASE DEL INFORME FINAL DEL EPS  
 LISTA DE COTEJO**

**INSTRUCCIONES:** a continuación se presentan aspectos que permiten evaluar la fase de fundamentación teórica del proyecto realizado en el Instituto “Licenciado Clemente Marroquín Rojas” de la jornada nocturna de la colonia San Ignacio zona 7 de Mixco, Guatemala.

Escriba una (X) para la opción (si), o la opción (no), según se evidencie.

| No. | Aspecto /elemento  | Si | No | Comentario |
|-----|--|----|----|------------|
| 1.  | ¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del eps?                  | X  |    |            |
| 2.  | ¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?                   | X  |    |            |
| 3.  | ¿Se presenta correctamente el resumen?   | X  |    |            |
| 4.  | ¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?  | X  |    |            |
| 5.  | ¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?                       | X  |    |            |
| 6.  | ¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?   | X  |    |            |
| 7.  | ¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?                                | X  |    |            |
| 8.  | ¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?                | X  |    |            |
| 9.  | ¿Se hizo oficialmente la entrega del Manual de valores a la directora del establecimiento? | X  |    |            |
| 10. | ¿Se cumplió con las metas propuestas al entregar el Manual de valores?                     | X  |    |            |

# ANEXOS

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

Guatemala, 18 de enero de 2016.

Señor (a) Licenciada Rosa Ardón de Motta  
Supervisora Educativa  
Instituto Nocturno Lic. Clemente Marroquín Rojas.  
Presente

Estimado señor(a)

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

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al (la) estudiante Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez. *Carné* No. 8615822 En la institución que dirige.

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

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licda. Mayra Damaris Solares Salazar  
Directora, Departamento de Extensión



Vo. Bo.  
Licda. Rosa Ardón de Motta  
SUPERVISORA EDUCATIVA  
Código 01-01-39

mygo/mdss.

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

Guatemala, 18 de enero de 2,016.

Señor (a) Licenciada Elizabeth de Barillas  
Directora del Instituto Nacional Nocturno  
Licenciado Clemente Marroquín Rojas.  
Presente

Estimado señor(a)

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

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al (la) estudiante Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez. *Carné* No. 8615822 En la institución que dirige.

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

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Licda. Mayra Damaris Solares Salazar  
Directora, Departamento de Extensión



mygo/mdss.

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





**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

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

Guatemala, 22 de Julio 2016

Licenciada

**MARIA DEL ROSARIO ESPINOZA ALVAREZ**

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

**ELSA HAYDEE CASTELLANOS ALVIZÚREZ**  
**8615822**

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

**Licda. Mayra Damaris Solares Salazar**  
**Directora Departamento Extensión**



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



C.C expediente  
Archivo.

*Handwritten in blue ink: OPS 8/18/16*



***Instituto Nacional Mixto Nocturno***  
***“Lic. Clemente Marroquín Rojas”***

---

*San Ignacio, Mixco, Guatemala 09 de junio 2017*

**Asociación de Damas Salesianas**  
**Colegio Mixto “Ave María”**  
**Presente**

**Reciban un respetuoso saludo deseando bendiciones de Jesús, Nuestro Salvador, sobre toda la Asociación Salesiana.**

**El motivo de la presente es para informarles que el día sábado 10 de junio de 8:00 a 10:00 de la mañana , se estará realizando una actividad de siembra de árboles y plantas por alrededor de 35 alumnos seleccionados del nivel básico de la jornada nocturna del Instituto, dicha actividad estará supervisada por la profesora Elsa Haydee Castellanos Alvizúez.**

**Se despide agradeciendo su fina colaboración.**  
**Atentamente,**

  
**Elizabeth Rizzo de Barillas**  
**Directora en funciones**





**Instituto Nacional Mixto Nocturno**  
**"Lic. Clemente Marroquín Rojas"**

*San Ignacio, Mixco, Guatemala*

La Infrascrita Secretaria del Instituto Mixto Nocturno "Lic. Clemente Marroquín Rojas", del municipio de Mixco del departamento de Guatemala, HACE CONSTAR: que la Señora Elsa Haydee Castellanos Alvizurez, hizo su EPS en nuestro establecimiento, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, desde el periodo de agosto de 2016 a junio de 2017.

Y a solicitud del interesado (a) se extiende la presente en una hoja de papel bond. Dada en la colonia San Ignacio, Mixco del departamento de Guatemala, a los seis días del mes de julio de 2,017.

Licda. Floricelda de Escobar  
Secretaria



Vo.Bo. Elizabeth de Barillas  
Directora en funciones



Guatemala, 25 de julio 2017.

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila Aguilar. Director  
Departamento de Extensión  
Presente

Licenciado Dávila:

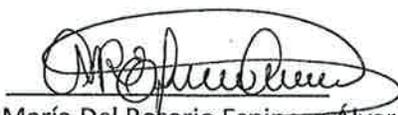
Hago de su conocimiento que el estudiante Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez.  
Con carné 8615822 Dirección para recibir notificaciones: 5ta avenida 10-30 zona 7 Colonia  
Belén.

No. De Teléfono: 24330630 / 59542854 Estudiante de Licenciatura en: Pedagogía y Ciencias de  
la Educación.

Ha realizado informe final de EPS (X) ( )

Titulado: Manual de Formación de Valores Morales como instrumento de apoyo para los docentes  
de Primero Básico del Instituto Nacional Mixto "Licenciado Clemente Marroquín Rojas" Jornada  
Nocturna.

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada COMISIÓN REVISORA.



Licda. María-Del-Rosario Espinoza Álvarez



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

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

Guatemala, 16 de febrero 2018

Señores  
**COMITÉ REVISOR DE EPS**  
Facultad de Humanidades  
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por la estudiante:

**ELSA HAYDEE CASTELLANOS ALVIZÚEZ**  
**8615822**

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Título del trabajo: "MANUAL DE FORMACIÓN DE VALORES MORALES COMO INSTRUMENTO DE APOYO PARA LOS DOCENTES DE PRIMERO BÁSICO DEL INSTITUTO NACIONAL MIXTO "LICENCIADO CLEMENTE MARROQUÍN ROJAS" JORNADA NOCTURNA".

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

|           |   |
|-----------|---|
| Asesor    | LICDA. MARÍA DEL ROSARIO ESPINOZA ALVAREZ |
| Revisor 1 | DRA. ELBA MARINA MONZON DÁVILA            |
| Revisor 2 | LIC. JOSE EDUARDO COC LÓPEZ               |

  
**Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar**  
Director Departamento Extensión

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

C.C expediente  
Archivo.

Guatemala, 30 de abril 2018.

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila Aguilar. Director  
Departamento de Extensión  
Presente

Licenciado Dávila:

Hacemos de su conocimiento que el /la estudiante: Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez.

CUI: 1866 82387 0101

Registro Académico (carné): 8615822

Ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de: Manual de Formación de Valores Morales como instrumento de apoyo para los docentes de Primero Básico del Instituto Nacional Mixto "Licenciado Clemente Marroquín Rojas" Jornada Nocturna.

EPS (X ) TESIS ( )

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN PRIVADO**



Licda. María Del Rosario Espinoza Álvarez



Dra. Elba Marina Monzón Dávila



Lic. José Eduardo Coc López

Guatemala, 11 de Mayo 2018.

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director  
Departamento de Extensión  
Facultad de Humanidades  
Presente

En virtud de haber concluido satisfactoriamente el trabajo de EPS (X), TESIS ( )

Titulado: Manual de Formación de Valores Morales como Instrumento de apoyo para los docentes de Primero Básico del Instituto Nacional Mixto "Licenciado Clemente Marroquín Rojas" Jornada Nocturna, de fecha: 11 de Mayo 2018.

Yo, Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez

CUI: 1866 82387 0101

Registro Académico (camé): 8615822

Dirección para recibir notificaciones: 5ta avenida 10-30 Zona 7 Colonia Belén.

Teléfono: 59542854 / 24330630

Solicito fecha de **EXAMEN PRIVADO**, previo a optar al grado de licenciado(a) en:  
Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Atentamente,



Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez.

mygo/sdjda

Guatemala, 03 de Agosto de 2018.

Doctora  
MARIA ILIANA CARDONA DE CHAVAC  
Secretaria Académica  
Facultad de Humanidades  
Presente

Hago de su conocimiento que el / la estudiante: Elsa Haydee Castellanos Alvizúrez.

CUI: 1866823870101

Registro Académico (carné):8615822

Dirección para recibir notificaciones: 5ta avenida 10-30 zona 7 colonia Belén

número de teléfono : 59542854  
educación.

Licenciado en: En Pedagogía y ciencias de la

Ha realizado las correcciones correspondientes sugeridas en trabajo de tesis (X ) o informe final de EPS ( ).

Titulado:

Módulo de formación de valores como instrumento de apoyo para los docentes de primero básico de Instituto Nacional Mixto "Licenciado Clemente Marroquín Rojas" jornada nocturna

Por lo que se dictamina favorablemente para que proceda a entregar dos copias CD, en horario de 8:00 a 18:00 horas en Secretaria Académica.



Firma



Licda. María del Rosario Espinoza Alvarez