

ATLANTIC INTERACIONAL UNIVERSITY

MASTER EDUCATION

“MASTER’S THESIS”

“FORMACION ACADEMICA EN VALORES”

**UN PROGRAMA PARA ESTUDIANTES DE LA
UNIVERSIDAD MARIANO GAVEZ DE GUATEMALA**

CARLOS FEDERICO CARDENAS CASTELLANOS

UM 2174 HED 5479

Guatemala, 28 de octubre de 2006

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL: EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.2 Justificación

1.3 Planteamiento del Problema

1.4 Alcance y Limites

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 VALORES

- a) Definición
- b) Importancia de los valores
- c) Diversidad de valores
- d) Beneficios de la vivencia de los valores
 - Crecimiento Personal
 - Actitudes Positivas
 - Autoestima
 - Autovaloración
 - Auto confianza
 - Auto concepto

- 2.2 El Docente y la necesidad de la formación en valores
- 2.3 Contribución de la Ética a la Formación de valores
- 2.4 La competencia Moral
- 2.5 Virtudes profesionales
- 2.6 Solidaridad Profesional
- 2.7 Los Educadores de los Centros Educativos

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

- 3.1 Objetivo General
- 3.2 Objetivos Específicos
- 3.3 Variables
- 3.4 Definición conceptual de las variables
- 3.5 Definición Operacional de las variables
- 3.6 Sujetos: Población y Muestra
- 3.7 Instrumento

CAPITULO IV

PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Conclusiones

Recomendaciones

Propuesta

Bibliografía

Anexos

INTRODUCCION

Latinoamérica es una de las regiones con mayor biodiversidad y riqueza cultural del planeta. Los estudios multiculturales muestran que los latinoamericanos tenemos una gran espontaneidad, alegría a flor de piel, facilidad de adaptación, recursos, espíritu de lucha, muchos de estos atributos, si no todos se han convertido en referencias obligadas cuando se debe definir lo que significa ser latino. Por otra parte, cuando se piensa en el mundo latinoamericano, se asocia la región con factores de violencia, pobreza y corrupción.

En cierta forma, estas miradas se han convertido en verdaderas barreras para el bienestar y la productividad. Aun más, nos hemos acostumbrado a un tipo de mentalidad, mezcla de conformidad, trampa, ingenio y mentira, conocida como la cultura del avivato. Esta condición ha frenado muy seriamente nuestro desarrollo Social y Económico, con enormes impactos negativos hacia el futuro próximo y hacia el generacional.

La corrupción y el comportamiento tramposo nos generan elevados costos y están asociados con problemas de inseguridad y violencia de todo tipo. Tan vasto es el problema que las medidas que se asuman deben tener una clara intención de reconstruir y transformar la ética y los valores que hemos perdido en la vida cotidiana y de nuestras comunidades.

El programa de valores (carácter) tiene el propósito de incentivar la generación y la construcción del capital social y humano que puede lanzar a Latinoamérica hacia mejores estándares de vida y de desempeño en todos los niveles: personal, familiar, empresarial, institucional, comunitario y social.

La falta de “valores” en algunos profesionales de la educación es una preocupación para todos los que de alguna manera están inmersos en la tarea de educar. En este trabajo se parte de considerar el Valor como un reflejo cognoscitivo a través de percepciones, representaciones, conceptos y proyectos de la realidad objetiva en la personalidad del estudiante como una orientación afectivo - motivacional. Solo si el estudiante refleja al objeto que le satisface y se orienta afectiva y motivacionalmente hacia él, convierte a ese objeto en un valor.

Esa fue razón suficiente para tomar la decisión de investigar la percepción que tienen los estudiantes de la Universidad Mariano Gálvez.

El documento que se presenta contiene los elementos básicos, que corresponden a una investigación que se realiza con rigor científico: Marco conceptual, marco teórico, marco metodológico; presentación, análisis e interpretación de resultados o marco operativo, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y la propuesta del diseño de un curso de Formación Acelerada Presencial en Valores.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL: EL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES

El origen de esta investigación esta asociado a la preocupación por el deterioro y pérdida de valores que se observa en la sociedad actual guatemalteca, en donde se viven experiencias frustrantes por no atender en ninguna de las instituciones de la sociedad, ni siquiera en las educativas, a la necesidad de la adquisición de valores. Es urgente dar respuesta a la carencia de valores, y las instituciones que deben ser las pioneras en esta tarea son las universidades. A esa razón obedece la inquietud de diseñar un proyecto que dé respuesta a esta deficiencia, a través de un Curso de Formación Acelerada Presencial de Valores para de la Universidad Mariano Gálvez.

Otras instituciones se ha preocupado del problema de la falta de valores por ejemplo, El Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad CONADI y la Asociación de Padres y Amigos para el Progreso de los Discapacitados de Quetzaltenango¹ APAPRODI (2004), organizaron para las empresas de la ciudad de Quetzaltenango, un taller, cuyo tema fue La Influencia de la Calidad Humana en la Calidad Laboral, y en el contenido de los documentos preparados para la ocasión, se cita a Rocío Cazzaro, quien afirma que “En la medida que mejoramos lo que somos, mejoramos la calidad de lo que hacemos. Quien no vive para servir, no sirve para vivir”.²

¹ Segunda ciudad en importancia de Guatemala

² Documentos de El Consejo Nacional para la Atención e personas con Discapacidad CONADI y a la Asociación de Padres y Amigos para el Progreso de los Discapacitados de Quetzaltenango APAPRODI (2004, PARA EL Taller DE Calidad Humana y su Influencia en la Calidad Labora.

El Instituto de Técnicas Educativas, Confederación Española de Centros de Enseñanza en el año 2003 diseñó un curso de Educación en Valores para apoyar en los procesos de cambio derivados de la reforma estructural de la enseñanza. Se propuso desarrollarlo con estrategias didácticas y docentes con el fin de atender el criterio de diversidad educativa.

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y Cultura, en su publicación trimestral No. 7 del mes de septiembre de 1998, en su sección de Noticias, en lo que se refiere a la Educación en Valores en la República de El Salvador, indicó que ese año fue declarado en ese país, el Año Nacional de los Valores. Se realizaron diversas actividades encaminadas a sensibilizar a los agentes sociales sobre la importancia de los valores en una democracia en proceso de construcción. Por ejemplo el Foro Nacional en donde se presentó el Plan Nacional de Valores. Con tal motivo se realizaron seminarios talleres, dirigidos a técnicos del Ministerio de Educación y a supervisores del país. Como resultado de estos eventos, tras realizar la introducción al marco conceptual y a distintas metodologías de enseñanza aprendizaje, los participantes ensayaron recursos didácticos muy participativos que favorecen el tratamiento de la Educación en Valores en el aula. La discusión por mesas de trabajo y las intervenciones que se produjeron enriquecieron significativamente las aportaciones iniciales, centrándolas en el contexto y en la realidad de ese país.

En una página Web, que se consigna en la bibliografía, se presenta un Programa de Educación y Valores, que promueve el gobierno del Estado de Chihuahua Fechac, República Mexicana, que nace de la iniciativa de la comunidad como respuesta a la complejidad de problemas sociales, económicos y urbanos que enfrenta la ciudad.

El objetivo del programa es sensibilizar e involucrar a diferentes sectores de la comunidad: escolar, empresarial, social y religioso, todos preocupados por el deterioro

gradual que la ciudad está experimentando, para así “unidos por el deseo y el compromiso de contribuir a revertir este proceso en la ciudad.

El programa es de carácter preventivo. Busca educar la inteligencia y fortalecer la voluntad, desarrollando actividades dirigidas a la práctica de valores, dentro del aula, y dentro del hogar que es el entorno mas inmediato. El objetivo primordial es formar ciudadanos libres, responsables y comprometidos consigo mismos y con la sociedad.

1.2 JUSTIFICACION

Son múltiples las razones por las cuales debe implementarse un programa académico de Educación en Valores destinado a estudiantes de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, con el carácter que mas se ajuste a las necesidades y características de los destinatarios.

- b.1** La descomposición social en la actualidad es evidente, no solo en la realidad guatemalteca sino a nivel mundial, por lo cual es evidente la necesidad de la educación en valores.
- b.2** Los profesionales no pueden permanecer ajenos a esta situación. Con un serio compromiso deben trabajar en el fortalecimiento de sus propios valores y en el de sus estudiantes y esto solo puede lograrse con la concurrencia de programas de formación en valores.
- b.3** Es urgente implementar programas de formación en valores porque eso permitirá ir profundizando y avanzando en el tema en una convivencia mas humanizada.
- b.4** La Universidad Mariano Gálvez no escapa a este compromiso. Debe ser una pionera en la formación de valores en sus estudiantes y docentes.

1.3 Planteamiento del Problema

¿Como debe diseñarse un programa de formación en valores para estudiantes de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala?

1.4 Alcances y los l imites del Problema.

La investigación abarcará la teoría relacionada con la variable “formación académica en valores”, iniciando desde luego con las premisas del programa, tales como la definición de valores, clasificación, beneficios, antivalores y consecuencias.

La investigación de campo estará dirigida a estudiantes de la Universidad, Campus Central. Este programa de formación académica podrá aplicarse en otras sedes de la Universidad Mariano Gálvez, si cuenta con el aval de las autoridades académicas y administrativas de la misma.

Los ámbitos de la investigación se resumen así:

c.1 Geográfico: ciudad de Guatemala

c.2 Institucional: Campus Central

c.3 Personal: Estudiantes de Administración de Empresas

c.4 Temporal: La investigación se realizara durante el primer y segundo ciclo

Académico, 2006.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 VALORES

a) DEFINICION

La palabra valor se deriva del latín valor, -oír. Significa grado de utilidad o aptitud de las cosas, para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite. Alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase. Es la cualidad del ánimo, que mueve a acometer resueltamente grandes empresas y afrontar los peligros. También se denomina valor a la fuerza, actividad, eficacia o virtud de las cosas para producir sus efectos. También se considera a la persona que posee o a la que se le atribuyen cualidades positivas para desarrollar una determinada actividad. Algunos estudiosos lo definen como entereza de animo para cumplir los deberes de la ciudadanía, sin intimidarse por amenazas, peligros ni vejámenes.

b) IMPORTANCIA DE LOS VALORES

Los valores son importantes porque:

“Determinan el tipo de relación que el hombre lleva con Dios (valor religioso). Solo el hombre tiene religión porque solo en la conciencia del hombre es revelable Dios. La religión del hombre consiste en una búsqueda de la amistad con Dios”.³

Favorecen las relaciones del hombre con sus semejantes (valor Social). Lo social es un aspecto esencial del ser humano. Este valor se da por la unión de las personas para conseguir fines comunes. El Valor social puede expresarse en una comunidad de vida y en una comunidad de trabajo.

³ EE.UU. California Proyecto Escolar Internacional (1995)

Promueven las relaciones del hombre con las cosas (valor técnico económico). El valor técnico y el valor económico no son valores absolutos, son valores al servicio de otros valores mas fundamentales, son medios para estos últimos.

Contribuyen a las relaciones del hombre consigo mismo (valor vital). Los valores vitales están íntimamente ligados al bien del individuo. Se pueden distinguir entre ellos: los valores fundamentales vitales, como la salud, la alimentación, el vestido, habitación, seguridad y descanso, y los valores vitales de placer, tales como, la recreación, el deporte, diversiones.

También es importante el valor del hombre con la historia (valor teórico y valor político). Solo el hombre busca la verdad de las cosas. La verdad humana no se da en el conocimiento superficial de lo real, sino que lleva al hombre a exigirse explicaciones más allá de lo inmediato.

c) DIVERSIDAD DE VALORES

Se ofrece al lector la definición de diversidad de una muestra de valores la cual puede ampliarse. El conocimiento de estos es muy importante para el docente y el discente.

Honestidad: aprender a conocer sus debilidades y limitaciones y dedicarse a tratar de superarlas, solicitando el consejo de sus compañeros de mayor experiencia. También se define como Honradez: Prestigio, reputación y confianza que se alcanza en el ejercicio de una actividad específica y en la práctica social de los hombres.

Integridad: Defender sus creencias y valores, rechazando la hipocresía y la inescrupulosidad y no adoptar ni defender la filosofía de que el fin justifica los medios, echando a un lado sus principios.

“**Compromiso:** Mantener sus promesas y cumplir con sus obligaciones y no justificar un incumplimiento o rehuir una responsabilidad.⁴”

Lealtad: Actuar honesta y sinceramente al ofrecer su apoyo, especialmente en la adversidad y rechazar las influencias indebidas y conflictos de interés.

Ecuanimidad: ser imparcial, justo y ofrecer trato igual a los demás. Mantener su mente abierta, aceptar cambios y admitir sus errores cuando entiende que se ha equivocado.

Dedicación: Estar dispuesto a entregarse sin condición al cumplimiento del deber para con los demás con atención cortesía y servicio.

Respeto: demostrar respeto a la dignidad humana, la intimidad y el derecho a la libre determinación.

Responsabilidad Ciudadana: Respetar, obedecer las leyes y tener conciencia social.

Excelencia: Ser diligentes, emprendedores y estar bien preparado para ejercer su labor con responsabilidad y eficacia.

Ejemplo: Ser modelo de honestidad y moral ética al asumir responsabilidades y al defender la verdad ante todo.

Intachabilidad: La confianza de otros descansa en el ejemplo de conducta moral y ética irresponsable.

Laboriosidad: La laboriosidad como base de la existencia humana es la actitud positiva hacia el desempeño profesional y la constancia en el trabajo.

Perseverancia: Constancia en el desempeño de cualquier actividad.

Rigor Científico: Comprobación experimental de los resultados aplicando el método científico del conocimiento.

⁴ Guatemala. El Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad CONADI y a la Asociación de Padres y Amigos para el Progreso de los Discapacitados de Quetzaltenango APAPRODI (2004). PARA EL Taller de Calidad Humana y su Influencia en la Calidad Laboral.

Amor a la naturaleza y el cuidado del medio ambiente: Es la actuación responsable y transformadora del hombre para la utilización racional de los recursos de la naturaleza bajo un criterio de sostenibilidad.

Responsabilidad: Asumir de las obligaciones sociales como un compromiso consecuente en su actuación. Mostar sentido del deber, la obligación y el compromiso del cumplimiento de las principales actividades tanto en el plano individual como social.

Dirección Científica: Utilizar adecuadamente los métodos de dirección en el desempeño profesional.

Rigor Económico: Utilizar adecuadamente y racionalmente los recursos materiales y financieros durante su desempeño profesional.

Protección de la naturaleza y sostenibilidad ambiental: Explotar racionalmente y mejorar los recursos naturales en virtud de preservarlos como legado futuro de las nuevas generaciones.

Veracidad científica: Se expresa en la relación del hombre con las ideas de asombro, de duda y de confianza, aspectos inseparables de la actividad cognoscitiva del hombre en la búsqueda de la verdad.

Honestidad: Es el actuar y expresarse en consecuencia con los sentimientos y pensamientos propios.

Solidaridad: No se reduce a la reduce a la ayuda mutua, son los lazos que unen a los compañeros. El sentimiento real del colectivismo esta estrechamente ligado a exigencias al amigo, al compañero de estudio y de trabajo en función de lograr objetivos comunes.

Limpieza y orden en la realización de los trabajos: Demostrar cuidado en la elaboración y presentación de cualquier trabajo.

Patriotismo: El patriotismo manifestado en el servicio activo a la patria, en la fidelidad, lealtad y confianza en el pueblo es motivo básico y fuente del heroísmo cotidiano, en la lucha y en el trabajo.

Amor hacia la humanidad: Sentimiento de solidaridad y coexistencia pacífica basadas en el respeto a la identidad pacífica basadas en el respeto a la identidad individual y nacional de otros pueblos.

Integralidad: Poseer una óptima preparación general integral y actuación en todos los aspectos de la vida social y profesional.

Incondicionalidad: Su base reside en la comprensión de las necesidades de nuestra sociedad por encima de lo individual. Disposición de asumir las tareas que plantea la sociedad en aras de lograr objetivos superiores.

Empatía: Presupone la capacidad para entender y ponerse en la posición de otra persona. Es poder reconocer, comprender y compartir los sentimientos de otros.

d) Beneficios de la vivencia de los valores.

*** Crecimiento Personal:**

Los y las jóvenes en la actualidad deben enfrentarse a un mundo que plantea cada vez más retos. La competitividad que existe en el medio los impulsa a tener una mejor preparación, pero al mismo tiempo puede empujarlos a olvidar los valores y los principios morales que constituyen la base de la familia y la sociedad. Para encaminarse en la ruta de la superación personal, dentro de un clima de respeto y responsabilidad que promueva una convivencia pacífica con otras personas, es indispensable que desarrollen estrategias de crecimiento emocional y ético.

Lo que hace que una persona viva con energía y entusiasmo, que tenga la capacidad para dar, para ser ella misma y para enfrentar los problemas y los retos de la vida con una actitud positiva, es haber logrado un adecuado crecimiento personal y emocional.

*** Actitudes Positivas:**

A menudo estamos tan preocupados por los problemas que enfrentamos a diario, que olvidamos explorar en nuestro interior y permanecemos sin descubrir todos los tesoros y recursos con los que contamos. Adoptamos una tendencia a prestar atención únicamente a las cosas que van mal. Culpamos a todos de lo que nos pasa a nuestros padres a nuestros (as) amigos (as) a nuestras parejas o hijos (as). “Nos cuesta aceptar la responsabilidad personal que tenemos en nuestros éxitos o fracasos y e la posibilidad de tomar el control de nuestras vidas para ser mejores cada vez”.⁵ Es importante hacer un esfuerzo orientado a enseñar a nuestros (as) niños (as) y adolescentes los mecanismos que les permitan adoptar una actitud positiva ante la vida, de optimismo y confianza ante la posibilidad de conquistar su mundo y ser mejores personas.

*** La autoestima**

Existen diferentes definiciones de autoestima, sin embargo, en general se acepta que autoestima es lo que sentimos y pensamos acerca de nosotros mismos. Muchas veces las personas ponen su valor en cosas externas como su imagen física, en sus bienes materiales, en su posición social o en su rendimiento en el trabajo o en los estudios. Si por alguna razón pierden el atributo a las cosas materiales en los que están cifrando su autoestima, sienten que con ello han perdido todo su valor como personas.

⁵ Guatemala UNICEF / Ministerio de Educación 1999.

Por esa razón es muy importante fomentar en los niños, desde muy pequeños, el desarrollo de una autoestima fuerte y saludable.

¿Cómo se forma la Autoestima?

La autoestima se forma desde que somos muy pequeños y la imagen que vamos formándonos de nosotros mismos se va construyendo de los mensajes que recibimos de nuestros padres y de lo que nos rodea. Lo que nos dicen nuestros maestros, familiares y amigos se va grabando y se van conformando patrones o esquemas que nos sirven de parámetros para medir a otros y a nosotros mismo.

Desafortunadamente muchas veces los mensajes que grabamos no son los mas positivos y esto afecta la confianza y la sensación de seguridad que podamos sentir. Si los padres, madres u otros adultos que cuidan a los (as) niños (as) se expresan en forma agresiva, utilizan crítica destructiva o las tratan con descuido, las heridas en la autoestima serán profundas. Por eso es importante tener cuidado con algunas conductas que es importantes evitar:

- Dar el amor en forma condicionada. “Si no te portas bien ya no te voy a querer”. Este mensaje le hace pensar que solamente vale en la medida en que complace a otros, lo cual en la adolescencia puede ser sumamente peligroso.
- Reprobar a la persona en vez de la conducta o la acción. “eres un entupido, siempre lo tiras todo” Estamos enviando un mensaje muy destructivo. “Tu estas mal, algo pasa contigo”.
- Castigar o regañar con demasiada frecuencia o ser inconsistente. La critica excesiva o la cólera asociada a la disciplina, lleva al (la) niño (a) o adolescente a pensar que el (ella) esta mal y que no puede hacer bien nada. Por otra parte, la

inconsistencia le hace pensar que es el o ella quien es inadecuado (a) y no la conducta.

- Sobreproteger. De acuerdo con los expertos, el excesivo cuidado y preocupación encierra cierto grado de rechazo encubierto, que el niño o la niña va a percibir. Por otra parte envía un mensaje negativo y descalificante. “No podrás hacerlo sin mi ayuda”

En la formación de la autoestima también influyen los (as) maestros (as) y otras figuras de autoridad. Si el maestro se burla del alumno o le pone apodosos denigrantes, si lo castiga o regaña continuamente y se ataca al ser y no a la conducta, los resultados pueden ser muy negativos.

Es difícil que podamos evitar del todo ciertos mensajes negativos, sin embargo si en general crecemos en un ambiente donde se nos quiere incondicionalmente, no por lo que hacemos sino porque existimos como seres únicos. Si somos aceptados aun con nuestras debilidades y si se nos anima con la confianza de que somos capaces de lograr nuestras metas, lo más probable es que desarrollemos una autoestima saludable.

¿Cuáles son las características de las personas con una autoestima saludable?

- Son menos vulnerables a las opiniones negativas de otros.
- Muestran confianza en si mismos y en su capacidad para lograr lo que se proponen.
- Reconocen sus valores morales y pueden defenderlos y actuar en consecuencia a pesar de las presiones exteriores.
- Poseen más entereza para enfrentar positivamente las crisis y las situaciones difíciles.

- Se reponen con más facilidad de los reveses de la ida.
- Están más dispuestos a aceptar retos.
- No le temen a los cambios y se adaptan con mas facilidad.
- Pueden cometer errores sin sentir que perder valor como personas.
- Son capaces de valorar a otros sin hacer comparaciones.
- Reconocen sus necesidades y pueden trabajar para satisfacerlas dentro de un marco de respeto a las necesidades de los demás.
- Piensan que la posibilidad de triunfar esta en sus manos y no depende de la suerte o de la casualidad.
- Pueden definir metas realizables y luego esforzarse para alcanzarlas.
- Reconocen sus habilidades y puntos fuertes y están dispuestos a aprovecharlos para lograr lo que se proponen.
- Se alegran de sus éxitos y celebran sus logros sin falsas modestias.
- Aceptan cumplidos con una sonrisa en los labios.
- Reconocen sus debilidades y puntos fuertes sin desvalorizarse por ellos.
- Poseen la energía necesaria para sumir una posición de aprender y ser mejores cada vez.
- Son capaces de asumir responsabilidad personal de lo que piensan, sienten o hacen y aceptan las consecuencias derivadas de ello.
- Tienen criterio propio y no se dejan influenciar fácilmente para hacer cosas que no están de acuerdo con sus valores.
- Se sienten satisfechos con su cuerpo y sus características físicas aun cuando puedan desear mejorar alguna cosa.
- Son capaces de relacionarse adecuadamente con otras personas, sin sentirse menos o más que otros.

- Asumen una posición de aceptación hacia si mismos y hacia otras personas.
- En general, se sienten felices y tienen una actitud positiva hacia la vida.

Las características mencionadas anteriormente nos, dan idea de que tan importante es tener una alta autoestima y por que es la base del desarrollo personal y moral. La introyecion de los valores a nivel de pensamiento no es suficiente si no se integran y si no se ponen en practica en las actitudes y en las relaciones con otros.

La autoestima de acuerdo con AL Sierbert, tienen tres componentes que están íntimamente relacionados entre sí.

*** Autovaloración**

Implica valorarnos a nosotros mismos. Muchas veces las personas ponemos el valor en lo que hacemos o lo que tenemos. Ambas posiciones pueden llevarnos a tener una baja autoestima. Ponemos por ejemplo en aquellos que valoran lo que hacen, Sienten que valen en medida en que hacen bien su trabajo y este es reconocido por otros. Pero, ¿Qué pasa si pierden el trabajo, o cometen errores y algo les sale mal? Dada nuestra naturaleza humana es posible que este tipo de cosas sucedan. Hay personas que ponen el valor en su capacidad para sacrificarse, para ser afectivas o para triunfar. No pueden darse el lujo de descansar o de poner atención a sus necesidades porque tienen la idea de que en el momento en que dejen de "hacer" lo que hace, tan eficientemente, en ese momento su valor disminuirá ante los demás y ante si mismas.

Otras personas ponen el valor personal en lo que "tienen" su belleza física, sus posesiones materiales o su popularidad social. Se sienten valiosos si tienen dinero, una

cara bonita o amistades por montones. En el momento que pierden algo de esto, automáticamente baja su autoestima.

“En los niños (as) y los jóvenes esta falta de autovaloración positiva puede ser muy peligrosa pues los hace vulnerables a la influencia de otros. Ceden fácilmente a las presiones de grupo y no desarrollan un criterio personal para tomar decisiones adecuadas. Por otra parte como no se valoran a si mismos ni a su cuerpo, pueden tener conductas autodestructivas como arriesgarse en situaciones de peligro, volverse promiscuos, consumir drogas, o permitir que otros abusen de ellos. Pueden llegar a cometer actos delictivos o que van en contra de sus valores, únicamente para ser aceptados por su grupo, pues ello asan su valor”.⁶

Es importante darse cuenta de que valemos porque existimos, porque somos seres únicos, capaces de amar y ser amados, no por lo que hacemos a lo que tenemos. Reconocer nuestro valor intrínseco es una parte importante de la autoestima y del desarrollo de valores como el autorespeto y la responsabilidad hacia nosotros mismos.

*** Auto confianza**

Se refiere a la idea que tenemos de nuestra capacidad o habilidad para hacer bien algo. Las personas que carecen de auto confianza piensan que o podrán hacer bien nada, ya sea un trabajo en particular, estudios o un pastel. Se enfrentan a la vida con la sensación de que no son lo suficientemente inteligentes o preparadas, o cuando practiquen, se sienten inseguras y temen al fracaso. No son capaces de identificar sus habilidades y fortalezas y sienten que no pueden confiar en su capacidad para salir adelante. Tienden a sufrir un estado de ansiedad paralizante cuando deben enfrentarse a situaciones nuevas y ello les lleva a evitar cambios y a huir de situaciones que implican un riesgo o un reto. Esta actitud suele conducir a situaciones de fracaso que fortalecen

⁶ Ibidem.

la actitud de miedo y desconfianza con lo cual se establece un círculo vicioso sumamente negativo.

La auto confianza se deriva del hecho de aprender a reconocer nuestras fortalezas y debilidades en su justa perspectiva. “Es importante darnos cuenta de que como seres humanos tenemos cualidades y defectos y de que los errores son oportunidades para aprender y ser mejores cada vez”⁷

*** Autoconcepto**

Se refiere a la idea que tenemos e quienes somos. Como nos percibimos a nosotros mismos y como pensamos que nos ven los demás. Podemos desarrollar una mala autoimagen y eso nos hace pensar que los demás nos ven negativamente. “En el pensamiento de otro autor, es el conocimiento de si mismo; es una noción sobre las capacidades, limitaciones, aspiraciones, motivaciones y temores que se tienen”.⁸

Las personas con una mala autoimagen tienen a hablar negativamente de si mismas. Les cuesta aceptar cumplidos y con facilidad se sienten culpables de los incidentes que ocurren a su alrededor. Tienen dificultad para pedir ayuda y recibirla cuando alguien se las ofrece y suelen privarse innecesariamente de comodidades. Se sienten poco atractivas y suelen compararse continuamente con los demás. Como resultado de estas creencias, asumen actitudes negativas hacia otros. Se muestran poco aceptantes y críticos. Muestran dificultad para alegrarse por los éxitos de otros y pueden desarrollar sentimientos de envidia. Algunas veces necesitan apartar a otros para sentirse mejor.

La mala autoimagen o un concepto inadecuado de si mismos, lleva a los (as) niños (as) y jóvenes a tener dificultades en sus relaciones interpersonales, a ser

⁷ Ibidem

⁸ Barcelona, España. Editorial Océano (2002) El estudiante exitoso.

envidiosos y egoístas. Les lleva a privarse de una vida activa y satisfactoria porque tienden a aislarse por temor a ser rechazados.

En términos generales, trabajar para desarrollar una autoestima saludable en los (as) niños y jóvenes es la base del crecimiento personal y del desarrollo de valores éticos y morales que favorezcan no solo una vida feliz y productiva sino también, su adaptación exitosa dentro de su comunidad.

2.2 EL DOCENTE Y LA NECESIDAD DE LA FORMACION EN VALORES.

La significación genérica de la noción de trabajo equivale a afirmar que cualquier persona, llegada al uso de razón, puede, en circunstancias ordinarias, realizar acciones de índole laboral.

Esta consideración, unida a la experiencia común y cotidiana, pone de manifiesto que el hombre posee una disposición natural de trabajo, constitutiva de una vocación primaria y confirmadora de un deber y de un derecho fundamental.

“La misión del hombre en el mundo queda ligada a su quehacer profesional, ya que la laboral es una disposición natural de enorme fuerza expansiva, que tiende a ocupar la mayor parte de su actividad consciente con un influjo decisivo sobre la calidad moral de la persona y con una repercusión objetiva innegable.”⁹

Como toda vocación básica, la vocación laboral es una vocación genérica, que va determinándose en el curso de la vida en el curso de la vida merced a múltiples factores personales (actitudes, inclinaciones...) familiares y sociales, y, por esto mismo, es una vocación cuya especificación no es estática o inamovible.

⁹ El Salvador, UNICO (2003)

La dedicación al trabajo no es por lo tanto, ni excluyente, ni exclusiva; no es una actividad cerrada sobre si misma. Es una vocación insertada en la dimensión plural del hombre una vocación de servicio.

Un trabajo realizado profesionalmente es un trabajo hecho competentemente. La competencia profesional solo cabe exigirla habitualmente se dedica al desempeño de un que hacer profesional. También este significado es recogido en el lenguaje; se denomina profesional a aquel que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación.

Todo trabajo reclama intrínsecamente su ordenación al bien común, realidad derivada e la naturaleza social del hombre, que no impide, sino que presupone el bien personal, pero esta dimensión social se hace aun mas explicita en el trabajo profesional, y, por lo mismo toda actividad laboral habitual orientada al bien común debe ser reconocida socialmente como verdadero trabajo profesional (el trabajo de la ama de casa, es por esta razón, verdadero trabajo profesional); no son las actividades que atentamente contra el bien común independientemente de que sean o no declaradas ilegales ni las que vayan en detrimento de la dignidad de la persona, que, no lo olvidemos, constituye el primer bien común.

La actividad profesional procura el bien común, constituye un modulo de vida y exige una dedicación correlativa. Por estas razones ha de ser debidamente remunerada. Así se entiende en el lenguaje común, donde esta nota define la profesión como empleo, facultad u otro que nunca persona ejerce con derecho de retribución. Todo trabajo profesional debe ser remunerado.

Se concluye este epígrafe con la noción de trabajo profesional: toda actividad laboral, orientada al bien común, habitual y remunerable.

La ética profesional tiene un fin inmediato que es el contenido en la definición subrayada; adecua el trabajo profesional a la dignidad de la persona para que cumpla sus fines personales y sociales.

Únicamente el trabajo bien hecho, la actividad laboral éticamente realizada, puede ser sobrenaturalmente meritoria y cumplir su finalidad última, que cabe diversificar la profesión, santificarse en el desempeño del propio trabajo profesional, y santificar a los demás a través y en el trabajo profesional.

Principio de responsabilidad profesional: toda persona es responsable de las consecuencias directamente imputables a su quehacer profesional.

El principio de lealtad cuenta, entre sus obligaciones derivadas, con el deber de secreto profesional, que se origina cuando en virtud del trabajo, o con ocasión del mismo, se poseen conocimientos cuyos titulares no desean, expresa o presuntamente, que se manifiestan a terceros. Si esta obligación se infringe surge la obligación moral de reparar.

La primera manifestación, por tanto, del principio de lealtad es el respeto a la palabra dada, el cumplimiento de los compromisos asumidos y la manifestación más profunda del mismo es tratar a las personas que se relacionan con nosotros por motivo de trabajo, del mismo modo que desearíamos ser tratados nosotros mismos.

La moral es una, aunque existan diferentes puntos de vista, tanto, la moral natural como la moral más intransigentemente teológica, o desemboca en la vida o no sirve para nada.

Pero la vida profesional es problema capaz de preocupar solamente en tres sentidos.

- ¿Cómo se triunfa social y económicamente?
- Como se triunfa científicamente?

- Como es posible conjugar estos triunfos sin comprometer la conciencia y la dignidad humana?

Los cursos de ética profesional y de desarrollo humano, cada vez mas extendidos y reclamados en las Universidades de mucho renombre son evidentemente la manera mas noble de cumplir con la responsabilidad educativa y de responder a la confianza y esperanza de los estudiantes que confían en esta educación.

2.3 CONTRIBUCION DE LA ETICA A LA FORMA DE VALORES

La ética profesional o moral profesional se suele definir como la “ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos, de los profesionales en cuanto tales”¹⁰.

La palabra ética, confirmada por diccionarios y academias como: “parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre”, no es tan precisa en el significado como la palabra moral.

La moral polariza y concreta de tal manera las obligaciones internas de la conciencia que, excluye al menos parcialmente, las obligaciones derivadas del orden jurídico.

Es notorio que la mejor garantía del éxito profesional la constituye el leal y escrupuloso cumplimiento de los deberes. La clientela, por un instinto defensivo, tiene horror de los autónomas que no tienen responsabilidad ni amor al ejercicio consciente de la profesión.

Por otra parte, la función específica de la actividad profesional consiste en establecer o reestablecer el orden necesario al bien común. Pero frecuentemente y aun mas de lo que nos imaginamos, el profesional se juzga dispensándose de cualquier orden o disciplina; como si semejante anarquía fuera un privilegio debido a su

¹⁰ Galarce E. (2000) ¿Por qué Etica Profesional? Boletín del Colegio Don Bosco. Guatemala Depto. De Admm. Educativa

capacitación académica. Así, el bien común sufre un perjuicio irreparable y la clientela (por no decir los alumnos y padres de familia) tienen que soportar el espectáculo bochornoso del profesor que:

- Se sustrae (hasta con indignación) de horarios y programas.
- Protesta airadamente contra cualquier controlador, como si el título que ostenta confiera simultáneamente y auténticamente: competencia, exención e impunidad.
- Se revela contra cualquier tipo de cooperación que signifique responsabilidad o compromiso.
- Hace burla de sus informalidades y negligencias
- Ni falte quien proteste como primer derecho profesional, la independencia absoluta e intangible de su persona y conducta frente a cualquier requerimiento de la sociedad en que vive.

2.4 LA COMPETENCIA MORAL

La competencia moral en un profesional, lo mismo que en cualquier hombre, no puede limitarse al orden de sus conocimientos; es indispensable que la inteligencia ponga en juego a la voluntad, para que la actividad profesional ofrezca todas las garantías que requiere el bien común y la dignidad profesional.

La única garantía real que puede ofrecer, tanto la inteligencia como la voluntad profesional, es la virtud profesional.

Teniendo en cuenta el carácter eminentemente práctico de estos principios, se advierte.

- Lo que interesa fundamentalmente en toda actitud moral es la “adhesión habitual al bien que ha llegado a convertirse en segunda naturaleza” de tal suerte que, en

definitiva, un hombre no es moral ni virtuoso por ser casto, moderado o justo, sino por estar dominado por el bien, en toda su amplitud subjetiva y objetiva.

- El bien se tiene como realidad no como medida a la personalidad. El día que se desconecte la conciencia de la verdad objetiva, no quedaría más que utilitarismo.
- Así la eficiencia técnica, sin virtud, se convierte en un virus destructivo de fisiologismo social; ya que la técnica solamente es capaz de garantizar que no conspirará contra el bien común, si esta administrada por la virtud.

2.5 VIRTUDES PROFESIONALES

La profesión, de maestro, es esencialmente relación y servicio; la actividad profesional esta constituida por actos que son esencialmente transitivos; esto es: que no pueden limitarse al profesor que los emite, sino que deben terminar en el alumno que los recibe. De aquí que las virtudes profesionales por excelencia, son también las virtudes sociales por excelencia: la justicia y la caridad.

- **La Justicia:** Dejando intacta la definición de Ulpiano: “Voluntad perpetua de dar a cada quien lo suyo”.
- **La Caridad:** Es la dinámica social en su mas autentico sentido. Mientras que la justicia promueve el orden, ligando o restituyendo cada cosa en su lugar y con su dueño, prácticamente esta separando a las personas. Pero la caridad pone en circulación la generosidad de las almas haciendo que las personas se enajenen a si mismas en beneficio de las demás.

2.6 SOLIDARIDAD PROFESIONAL

a) Concepto:

Es un término derivado del Derecho Romano, en el que la “obligación solidaria” (in solidum) indicaba una obligación con pluralidad de sujetos, pero con identidad

de objeto. Así varios deudores o acreedores podían tener derecho a una misma prestación; pero sobrentendiéndose que cada uno respondía por todas “in solidum”.

En la sociedad actual, las agrupaciones profesionales ya se han convertido en órganos esenciales que cada día se hacen más necesarios, exigiendo mayor autoridad y autonomía para el desarrollo del bien común.

Pero nuestra profesión será solidaria, en tanto pueda desempeñar la función orgánica que le ha asignado la civilización moderna, en cuanto los profesores, que la componemos, tomemos conciencia de que debemos ser una institución disciplinaria y organizada por vínculo del deber y sintamos la responsabilidad de ese deber (in solidum), hasta el punto de convertirlo en virtud.

b) Sentido Moral:

La solidaridad comienza a ser genuina cuando esta inspirada por la ley moral de la caridad. La que procede exclusivamente del espíritu cooperativo, y comienza a languidecer (hasta morir) cuando reverdecen los matices personales, los intereses creados.

La solidaridad debe cultivarse enérgicamente, como educación especialmente desde la formación docente, para que pueda luego vitalizarse con la virtud de la caridad.

c) El maestro que no comprende tiene el síntoma inconfundible del artritismo profesional, que es incurable.

Pobre el maestro que no llega a comprender que esta permanentemente juzgado por el talento, la pedantería, la pose, la presuntuosa suficiencia, la prepotencia y el orgullo; y mas pobre aun, si no adivina cuando udnga con el entusiasmo extravagante, el mal gusto y la adhesión interesante de sus alumnos, especialmente en los niveles medio y superior.

d) Relieves Pedagógicos:

La pedagogía es la vigencia del sentido común; y no parecerá cosa fácil, cuando se recuerde que Balmes lo definía como “el menos común de los sentidos”.

Un maestro auténtico jamás podrá aceptar las “semiverdades” o semimientiras” que abundan en la vida social e infestan la vida escolar y la vida intelectual. Jamás se armara de vocabulario pirotécnico y secreto, para disimular la falta de conocimientos, de claridad o de lógica.

2.7 LOS EDUCADORES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Hay también, en la sociedad, hombres a quienes se conoce con el nombre de educadores en razón de la misión particular a que han sido llamados. Son los profesores, los docentes de los diversos centros educativos.

No siempre estos hombres son, propiamente, educadores, es decir, no siempre poseen todos ellos la madurez que hace que un hombre despierte en otro las mejores fuerzas de su intimidad. Se sabe que algunos profesores tienen esa alta madurez y que otros no la tienen.

Llevan el nombre de educadores, sin embargo, porque han recibido un llamado especialísimo a educar, porque cualesquiera hayan sido sus condiciones de crecimiento personal, han sido de hecho convocados a tomar parte directa en el desarrollo humano de otros hombres.

A veces tienen que trabajar con niños pequeños y asumir responsabilidad en el acercamiento de esos niños a las primeras vislumbres de la vida.

A veces les toca que trabajar con adolescentes y tienen que tomar parte en el paso que esos alumnos dan hacia un nuevo modo de percibir sus inserciones en el mundo.

A veces trabajan con hombre mayores, algunos con mas adulez o mas experiencia que el docente, y tienen que ser, para esos alumnos, un signo de confianza en el valor siempre vigente y siempre irrenunciable de toda existencia.

La altísima calidad de la tarea provoca, en muchos de estos hombres educadores, un duro drama.

Algunos maestros tuvieron un periodo de capacitación previa en una escuela de formación; pero se les enseñó a instruir, no se les enseñó a educar. Pasaron por la escuela de formación sumando asignatura mas asignatura y no se les crearon condiciones para que aprendieran a crecer y madurar como hombres hasta alcanzar la estatura que les permitiera enseñar a otros hombres la manera de avanzar hacia su crecimiento y su maduración.

A esta precariedad de la capacitación previa se agregan frecuentemente, las carencias de medios en el desempeño laboral. A menudo sus condiciones de vida y sus condiciones de trabajo son deficitarias y rara vez se disponen de medios que les hagan posible atender, al mismo tiempo, a sus necesidades económicas y a sus exigencias de perfeccionamiento profesional.

A muchos de les afectan, además, las trabas institucionales, esto es, los hábitos y normas no educativas existentes en la institución en que trabajan. Es lo que pasa, por ejemplo, con los profesores que laboran en los centros escolares centros que, como lo ha señalado, abundantemente, la literatura sobre el particular, tienden a entender la educación como un subproducto de la tarea, para ellos primaria, de seleccionar a los alumnos calificados como mas capaces.

En estos centros, los docentes no encuentran el apoyo deseable a su vocación de educar. Llama a incitar al alumno a asumir su vocación se ven obligados, a veces, a

ocuparse solo del logro de las metas instruccionales porque es el logro de estas metas el factor que resuelve la permanencia y la promoción de los alumnos en la escuela.

Llamados a comprometerse con todos sus alumnos se ven, no obstante, empujados a ocuparse solo del grupo que la escuela va, año tras año, separando como el único digno de recibir la enseñanza que ella entrega.

Presionados por condiciones negativas como las anotadas, no es extraño que algunos de estos hombres llamados educadores no realicen una acción consecuente con el nombre que llevan. A veces desprovistos de ayuda y de estímulo cansados de luchar han pactado con la realidad y cumplen a medias la misión que recibieron.

Sin embargo, dentro de las condiciones negativas, hay muchos que son educadores de verdad. En algunos se advierte ya la alta madurez humana que avisa la presencia de educador. En medio de las limitaciones que cercan su trabajo se les ve libres, señores, mas arriba que sus límites.

En otros no se observa, todavía, ese señorío; pero se les ve en camino de llegar a él, se los ve cayendo y levantándose, luchando, a pesar de todo, firmes y leales a su vocación.

Se les puede encontrar en lugares inhóspitos, alejados por días de distancia del primer sitio poblado, elevando la educación, sacando fuerzas y sentidos de su aislamiento y de su soledad.

Se les puede encontrar en los barrios marginales de las grandes urbes, evocaciones, en aulas que son de verdad buses viejos y abandonados, rodeados de frío, de barro y de miseria, afirmando, obstinadamente, la esperanza en los alumnos y en los pobladores.

Se les puede encontrar en sofisticados centros de estudios superiores, siempre verdaderos, siempre claros, sencillos, enseñando con su testimonio, a separar lo

transitorio de la permanente y mostrando, porque ellos lo han hecho primero, que el crecimiento del hombre no se construye sobre la base de suprimir el límite y el fracaso sino sobre la base de percibir, aun en el límite y el fracaso, el hilo que conduce a la alegría de ser.

Para cultivar los anteriores atributos y teniendo como visión formas a los futuros docentes de la Universidad Mariano Gálvez con sólidos principios y valores que dejen su semilla en los alumnos y con ello provoquen un efecto multiplicador de estos valores, que conceptualiza el programa que es objeto de este trabajo,

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar un curso de formación acelerada presencial en valores para estudiantes de la Universidad Mariano Gálvez, (que serán los futuros maestros).
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none">• Demostrar la importancia de desarrollar un programa de formación académica en valores.• Comprobar la necesidad de recibir formación académica en valores.• Delimitar los objetivos, contenidos, actividades y estrategias de evaluación para desarrollar el programa de formación en valores.• Especificar la modalidad mas adecuada para desarrollar el curso de formación acelerada presencial en valores.• Definir las estrategias didácticas más funcionales para el curso de formación acelerada presencial en valores.• Definir el tiempo de duración del programa y el periodo más conveniente

	para desarrollarlo, en función de una formación integral del estudiante.
3.3 VARIABLE UNICA	Programa de Formación Académica en Valores.
3.4 DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	Periodo de estudios que se desarrolla en o a través de un centro y que en este caso tiene como propósito contribuir a la formación integral del estudiante, orientándolo en el tema de los valores, para que los experimente de manera vivencial en el ejercicio de su profesión. Engloba objetivos, contenidos, actividades, destrezas, habilidades, estrategias de evaluación, metódica y bibliografía
3.5 DEFINICION OPERACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del desarrollo de un programa de formación académica en valores. • Necesidades de recibir formación académica en valores. • Objetivos, contenidos, actividades y estrategias de evaluación para desarrollar el programa de formación en valores. • Modalidad adecuada para desarrollar el programa de formación académica en valores. • Estrategias didácticas para el desarrollo

	<p>de programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de duración del programa y el periodo más conveniente para desarrollarlo, en función de una formación integral del estudiante. • Estrategias metodológicas para evaluar el desarrollo y resultados del programa, para hacer las readecuaciones periódicas necesarias. • Modelo de un programa de formación académica en valores.
3.6 SUJETOS	Estudiantes de la Universidad Mariano Gálvez Facultad de Administración de Empresas.
3.7 INSTRUMENTOS	Encuesta

CAPITULO IV

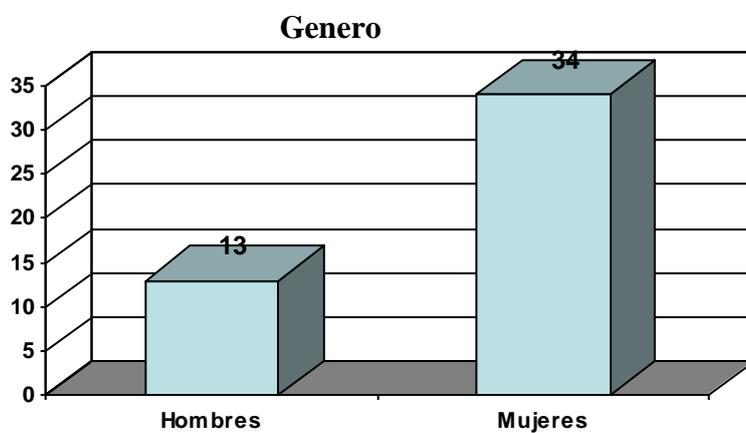
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

1. Datos Generales

1.1 Genero

Datos	Cantidad	Porcentaje
Femenino	34	72%
Masculino	13	28%
Total	47	100%

Fuente: encuesta



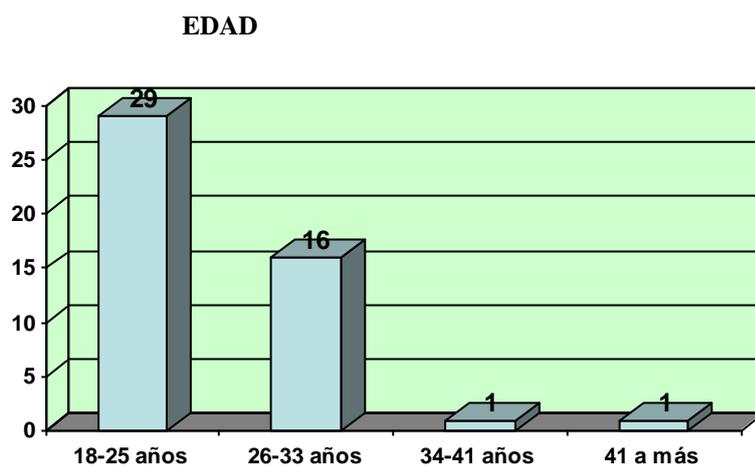
Fuente: encuesta

En el cuadro anterior se observa que casi el 75% de sujetos encuestados pertenecen al género femenino.

1.2 Edad

Datos	Cantidad	Porcentaje
De 18 a 25 años	29	62%
De 26 a 33 años	16	34%
De 34 años 41	1	2%
De 41 a mas años	1	2%
Total	47	100%

Fuente: encuesta



Fuente: encuesta

La población de sujetos investigados que mas frecuencias tiene es la comprendida entre 18 y 25 años, le sigue en orden de importancia la comprendida entre 26 a 33 años.

1.3 Título Obtenido en el Nivel Diversificado

Datos	Cantidad	Porcentaje
Bachillerato	7	15%
Secretariado	2	4%
Magisterio Urbano	27	57%
Maestras para el Hogar	2	4%
Magisterio Parvulario	2	4%
Maestros de Educación Física	2	4%
Perito Contador	4	9%
Perito en Dibujo	1	2%
Total	47	100%

Fuente: encuesta



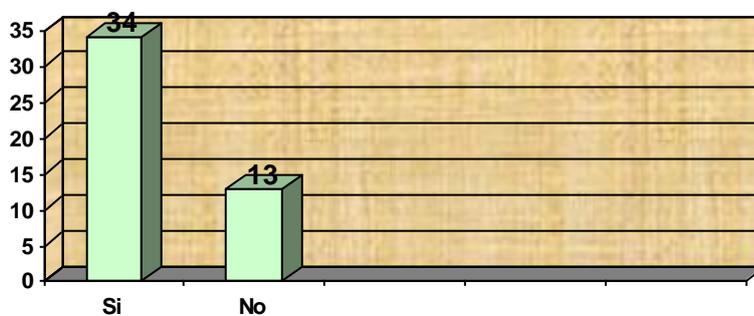
Fuente: encuesta

Más de la mitad de los encuestados tiene una formación académica de Magisterio Urbano esta es una fortaleza de los estudiantes que aspiran a ser Profesores del Nivel medio.

1.4 Ejerce actualmente el Trabajo docente

Datos	Cantidad	Porcentaje
Si	34	72
No	13	28%
Total	47	100%

Ejercer actualmente el Trabajo Docente



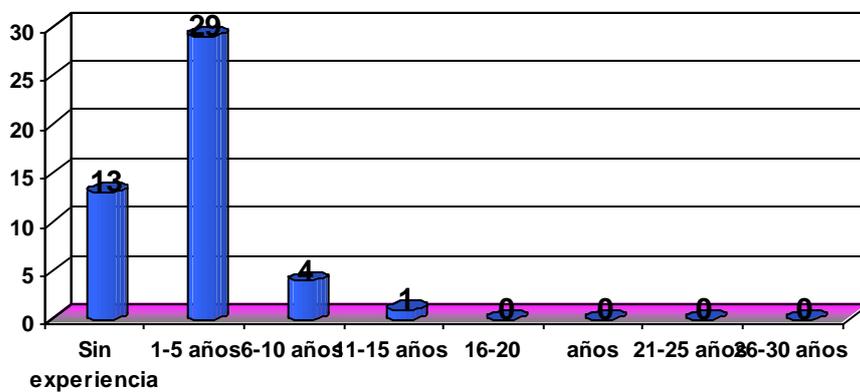
Fuente: encuesta

El 72% de sujetos investigados ejercen en la actualidad funciones docentes, lo cual constituye a que su proceso de formación tenga las bases necesarias del ejercicio profesional, esto puede contribuir a una aplicación inmediata de lo que se aprende en el aula universitaria.

1.5 ¿Cuántos años de experiencia docente tiene?

Datos	Cantidad	Porcentaje
Sin experiencia	13	28%
De 1 a 5 años	29	62%
De 6 a 10 años	4	9%
De 11 a 15 años	1	2%
De 16 a 20 años	0	0%
De 21 a 25 años	0	0%
De 26 a 30 años	0	0%
Total	47	100%

¿Cuántos años de experiencia docente tiene?



Fuente: encuesta

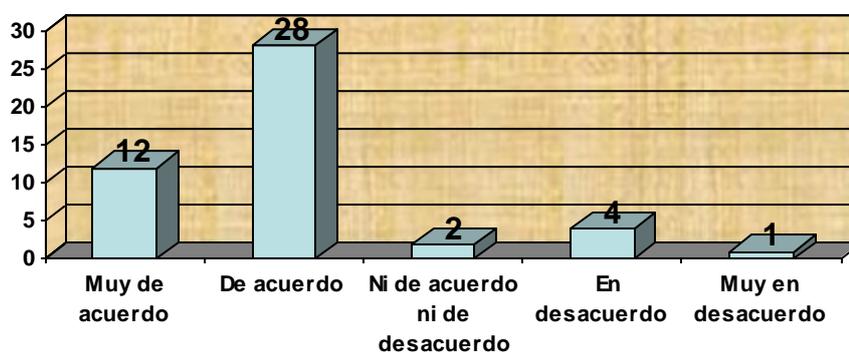
De uno a cinco años es el rango que mas frecuencias obtuvo en esta interrogante.

2. Información específica

2.1 En su formación académica del ciclo diversificado usted recibió suficientes elementos de Educación en Valores.

Datos	Cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	12	26%
De Acuerdo	28	60%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	2	4%
En Desacuerdo	4	9%
Muy en Desacuerdo	1	2%
Total	47	100

En su formación académica del ciclo diversificado usted recibió suficientes elementos de Educación en Valores



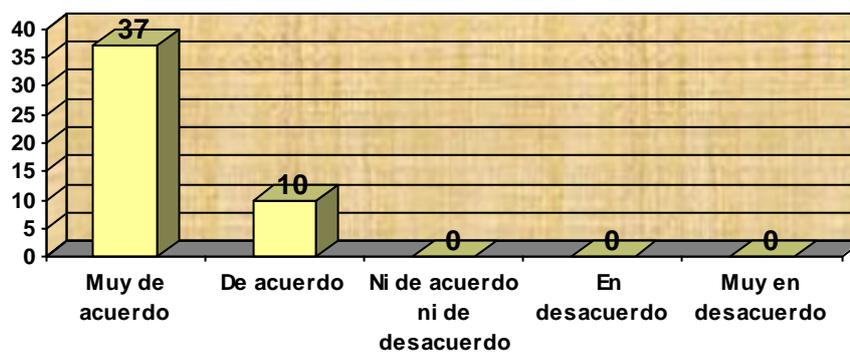
Fuente: encuesta

Un 85% de los estudiantes encuestados, afirman que en su formación académica del ciclo diversificado recibió elementos de Educación en Valores. Hecho que resulta positivo y favorable a la formación integral de los mismos.

2.2 Siente la necesidad de recibir formación académica en valores

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	37	79%
De Acuerdo	10	21%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Muy en Desacuerdo	0	0%
Total	47	100%

Siente la necesidad de recibir formación



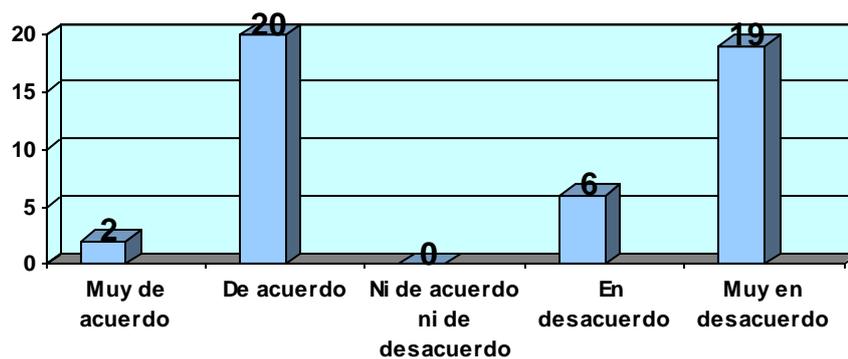
Fuente: encuesta

El 100% de sujetos investigados sienten la necesidad de recibir formación académica en valores. La motivación que experimentan es un factor favorable para la capacitación que se brinde.

2.3 Siente la necesidad de recibir formación académica en Valores.

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	2	4%
De Acuerdo	20	43%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	6	13%
Muy en Desacuerdo	19	40%
Total	47	100%

La formación actual que recibe usted es suficiente para formación en el área de valores



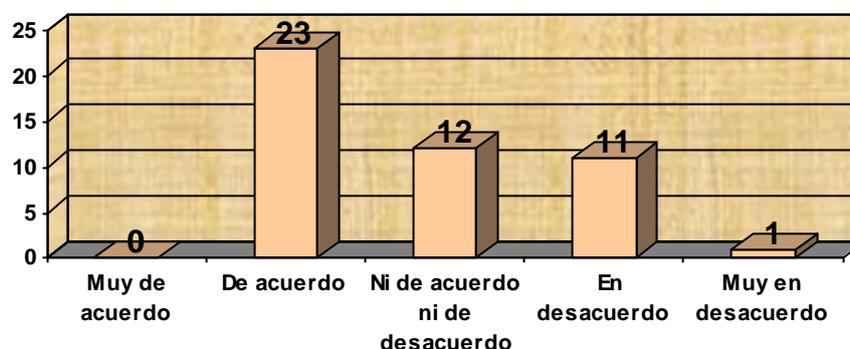
Fuente: encuesta

Casi el 50% de encuestados consideran que la formación que recibe en los programas académica es suficiente para formarse en el área de valores.

2.4 Para recibir formación en valores la mejor opción es la presencial a través de un Seminario Taller.

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	0	0%
De Acuerdo	23	49%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	12	26%
En Desacuerdo	11	23%
Muy en Desacuerdo	1	2%
Total	47	100%

Para recibir formación en valores la mejor opción es la presencial a través de un Seminario Taller



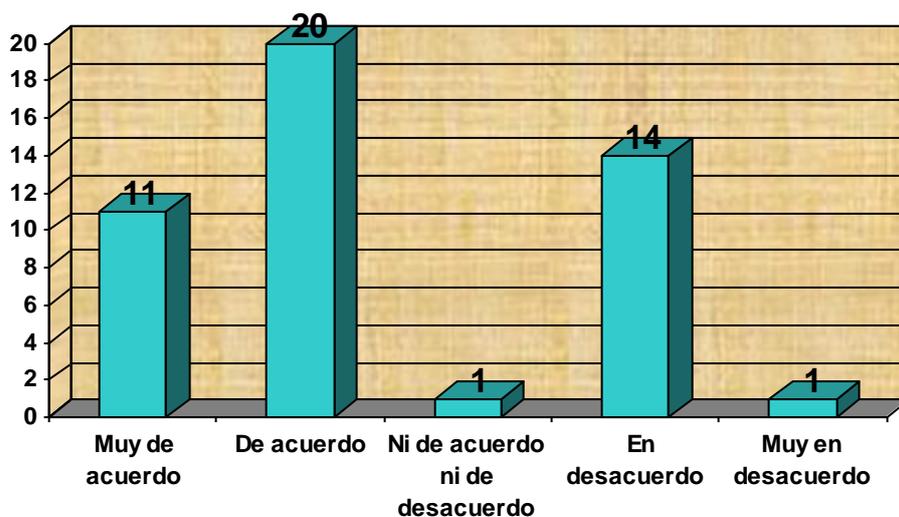
Fuente: encuesta

Proporcionalmente hablando, la mejor opción para recibir formación en valores dentro del programa académico es la presencial.

2.5 Para complementar la formación la mejor alternativa es un Diplomado de Formación Académica en Valores paralelo a las clases regulares a distancia.

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	11	23%
De Acuerdo	20	43%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	1	2%
En Desacuerdo	14	30%
Muy en Desacuerdo	1	2%
Total	47	100%

Para complementar la formación, la mejor alternativa es un Diplomado de formación Académica en valores a distancia paralelo a las clases regulares



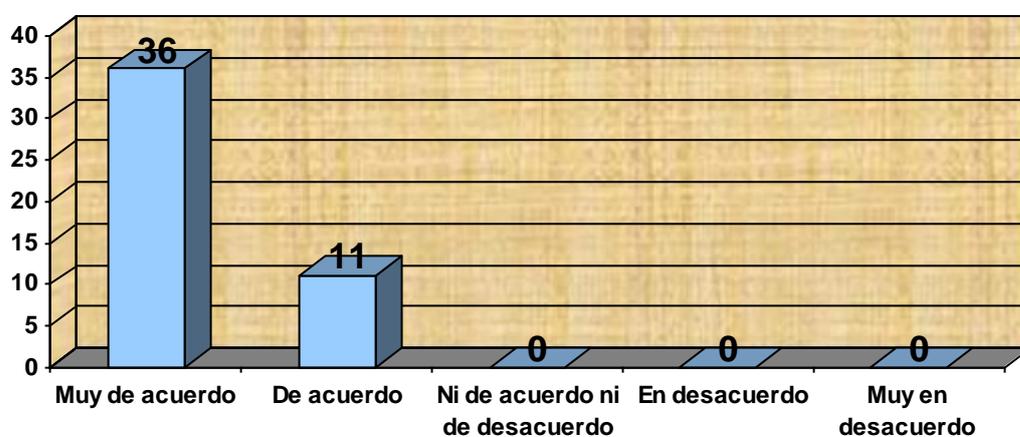
Fuente: encuesta

Al plantear como alternativa la opción de un diplomado sobre el tema de Formación Académica en Valores, desarrollado a distancia paralelamente, a las clases regulares de un semestre, el 65% se mostró a favor.

2.6 El objetivo principal de recibir formación en Valores es mejorar la calidad de vida personal, familiar, escolar y comunitaria

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	36	77%
De Acuerdo	11	23%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Muy en Desacuerdo	0	0%
Total	47	100%

El objetivo principal de recibir formación en Valores es mejorar la calidad de vida personal, familiar, escolar y comunitaria



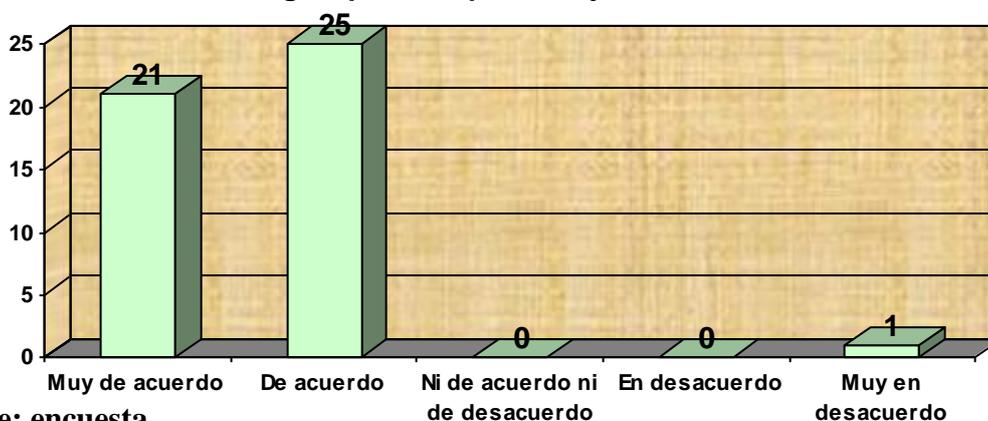
Fuente: encuesta

El 100% de los sujetos encuestados consideran que objetivo principal de recibir formación en valores es mejorar la calidad de vida personal, familiar escolar y comunitaria.

2.7 contenidos principales en el programa de Formación Académica en Valores, ¿Qué son los valores?, Importancia, Naturaleza, Funciones, Clasificación, Vinculación de los valores en la vida; herramientas y estrategias para el aprendizaje de los valores.

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	21	45%
De Acuerdo	25	53%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Muy en Desacuerdo	1	2%
Total	47	100%

Contenidos principales en el programa de Formacion Academica en Valores, ¿Qué son los valores?, importancia, Naturaleza, funciones, Clasificacion, Vinculacion de los valores en la vida; herramientas y estrategias para el aprendizaje de los valores.



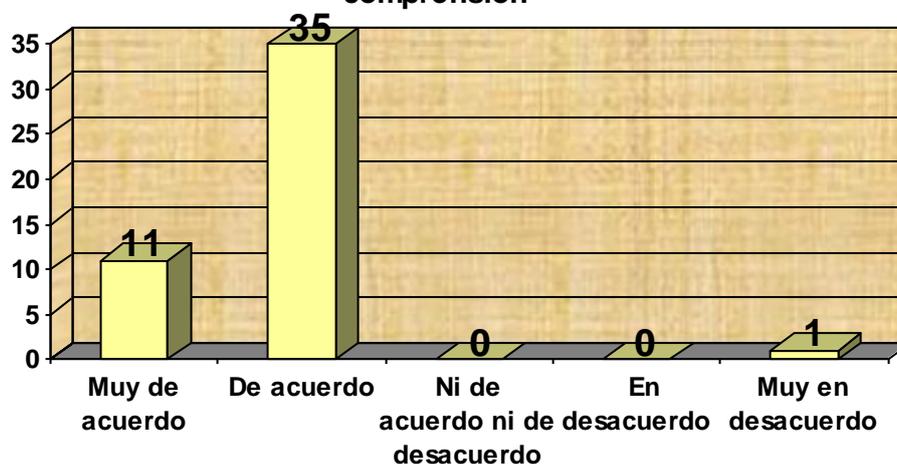
Fuente: encuesta

Más del 95% de personas que participaron en la investigación dando respuesta a la encuesta, se mostraron a favor de los contenidos que deben incluirse dentro del programa de formación académica en valores: ¿Qué son los valores? Importancia, naturaleza, funciones, clasificación, vinculación de los valores con la vida; herramientas y estrategias para el aprendizaje de los valores, criterios de la educación en valores.

2.8 Entre las mejores estrategias para el programa de formación en valores se encuentran resolución de problemas y conflictos, resolución de casos, mapas conceptuales, diseñadores gráficos, círculos de comprensión.

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	11	23%
De Acuerdo	35	74%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Muy en Desacuerdo	1	2%
Total	47	100%

Entre las mejores estrategias para el programa de formación en valores se encuentran resolución de problemas y conflictos, resolución de casos, mapas conceptuales, diseñadores gráficos, círculos de comprensión



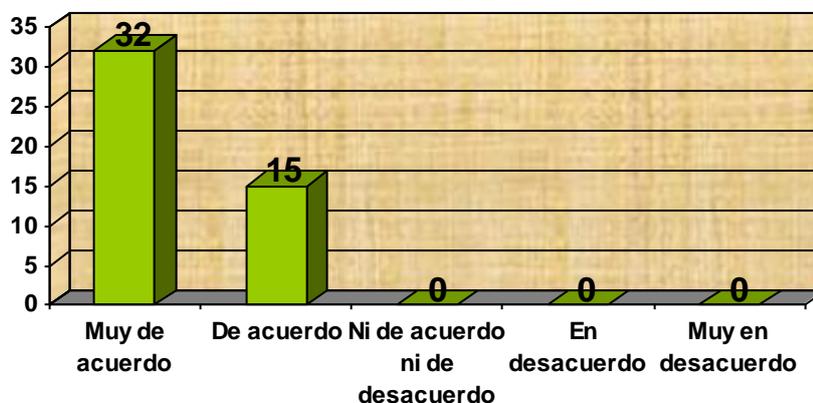
Fuente: encuesta

Casi el 100% de los encuestados respondieron afirmativamente que las mejores estrategias para el programa de formación en valores se encuentran: Resolución de problemas y conflictos, resolución de casos, mapas conceptuales, diseñadores gráficos, círculos de comprensión.

2.9 En la medida en que aumentamos nuestra formación en valores, mejoramos nuestra calidad de vida y nuestra actividad Profesional.

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	32	23%
De Acuerdo	15	74%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Muy en Desacuerdo	0	0%
Total	47	100%

En la medida en que aumentamos nuestra formación en valores, mejoramos nuestra calidad de vida y nuestra actividad profesional.



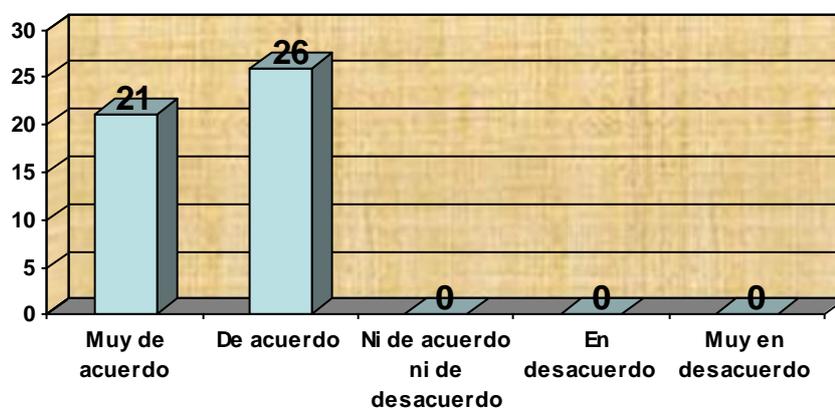
Fuente: encuesta

Al aumentar la formación en valores, se mejora la calidad de vida y la actividad profesional, así lo confirma el 100% de estudiantes encuestados.

2.10 Un Programa de formación de valores debe tener carácter preventivo, que busque educar la conciencia y fortalecer la voluntad de los destinatarios, con una práctica de valores dentro del aula.

Datos	cantidad	Porcentaje
Muy de Acuerdo	21	45%
De Acuerdo	26	55%
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Muy en Desacuerdo	0	0%
Total	47	100%

Un programa de formación de valores debe tener carácter preventivo, que busque educar la conciencia y fortalecer la voluntad de los destinatarios, con una practica de valores dentro del aula.



Fuente: encuesta

La totalidad de sujetos encuestados están de acuerdo que un programa de formación de valores debe tener carácter preventivo, que busque educar la conciencia y fortalecer la voluntad de los destinatarios, con una practica de valores dentro del aula.

CONCLUSIONES

1. Existe diversidad de valores, entre otros, integridad, lealtad, respeto, responsabilidad, veracidad, fidelidad, puntualidad, paciencia, valentía, orden, bondad, perdón, carácter, que contribuyen a una mejor calidad de vida familiar, comunitaria y en sociedad. Afortunadamente el 100% de sujetos investigados perciben la necesidad de recibir formación académica en valores y están motivados para participar en el curso de Formación Presencial Acelerada en Valores.
2. La vivencia de los valores reporta beneficios a la persona, como el crecimiento personal, elevar la autoestima, mejorar el auto concepto y la autovaloración y a pesar de que el 50% de encuestados consideran que la formación que recibe es suficiente para formarse en el área de valores y proyectarse a sus futuros estudiantes, el 50 % muestran su anuencia a recibir formación con la modalidad de presencia, en el tema de los valores.
3. Mejorar la calidad de vida es el objetivo principal de formación en valores, si la actividad profesional, procura el bien común, es imprescindible recibir orientación en esta área del conocimiento, como lo conciben el 100% de sujetos encuestados.
4. Algunos objetivos que deben incluirse en un programa de formación académica en valores son: Definición, importancia, naturaleza, funciones, clasificación, vinculación de los valores con la vida y estrategias didácticas, para mejorar la calidad de vida en toda dirección. El 95% de sujetos lo confirma.
5. Una característica de la actividad profesional que tanta resonancia tiene en la familia y en la sociedad, es el conocimiento y la vivencia de los valores, para esto es necesario realimentarse con programas académicos preparados por los

Centros de Estudios Superiores, procurando que estos respondan a las necesidades de los estudiantes, sobre todo porque El 72% de sujetos investigados ejercen en la actualidad funciones docentes.

RECOMENDACIONES

1. Que la temática de formación en valores sea amplia, de tal manera que permita conocer la diversidad de valores y cuales son las mejores formas de hacerlos vida.
2. Que quien facilite el curso de Formación Presencial Acelerada en Valores, la Universidad Mariano Gálvez, busque las estrategias didácticas adecuadas, para que los participantes se sensibilicen y comprendan los beneficios que reporta a la persona la vivencia de los valores.
3. Que quienes diseñan programas académicos con la finalidad de formar en valores, apliquen la metodología de: Resolución de problemas y conflictos, resolución de casos, mapas conceptuales, diseñadores gráficos, círculos de comprensión, como lo confirma el 100% de encuestados en la pregunta No. 8.
4. Que en el curso de Formación Presencial Acelerada en Valores, de la Universidad Mariano Gálvez, se busquen los medios idóneos para que los participantes comprendan que la practica cotidiana de los valores, mejora la calidad de vida en todos los ámbitos, familiar, profesional y comunitario.
5. Que los contenidos del curso de Formación Presencial Acelerada en Valores, de la Universidad Mariano Gálvez, se revisen y actualicen periódicamente, para que contextualizados respondan a las necesidades actuales de conocimiento y vivencia de los valores.
6. Que la Universidad Mariano Gálvez brinde todo su apoyo a todas las iniciativas académicas que contribuyen a la una formación integral de sus estudiantes.

PROPUESTA

I. Nombre del Proyecto: “Curso de Formación Acelerada presencial en Valores”.

II. Antecedentes y justificación: La Formación en valores es una de las deficiencias en todos los niveles de la enseñanza. Para verificar si los estudiantes de la Universidad Mariano Gálvez percibían esta necesidad y estaban dispuestos a invertir su tiempo en prepararse en este importante campo, que puede contribuir a lograr una formación integral, se corrió una encuesta y los resultados obtenidos en ella, ponen de manifiesto su anuencia a recibir una capacitación.

III. Descripción del Proyecto.

El proyecto consiste en una capacitación sobre el tema de los valores, la cual será facilitada por un especialista en el tema, con el acompañamiento de quien propone esta actividad académica, en calidad de coordinador.

La capacitación estará diseñada dentro del concepto de un curso de formación presencial.

IV. Elementos que integran el Proyecto.

1. Objetivo General	2. Objetivos Específicos
3. Ejes Temáticos	4. Actividades de cada eje temático
5. Responsables de ejecución	6. Destinatarios
7. Recursos	8. Indicadores de Éxito
9 Programas de actividades	

Eje Temático No. 2: VALORES QUE RESPONDEN A LAS EXIGENCIAS

ETICAS

Objetivos Específicos:

- * Determinara las causas de la falta de valores.
- * Propondrá soluciones para evitar la falta de valores.

No.	Contenido	ACTIVIDADE	RESPONSABLES	RECURSOS	INDICADORES
			DE EJECUCION		DE ÉXITO
2.	Valores que Responden A la exigencias Éticas.	APLICACIÓN DE METODO PROACT 1. Definir el problema 2. Especificar objetivos 3. Crear opciones Imaginarias. 4. Entender las Consecuencias (de Las soluciones) 5. Estudiar las Transacciones. 6. Considerar las Incertidumbres. 7. Pensar en la Propia tolerancia. 8. Considerar decisiones vinculadas.	Facilitador (especialista en el tema) Coordinador del evento.	Cañonera Pápelo grafo Marcadores Cinta engomada Hojas de papel Lápices Lapicero	Explica Ejemplifica Aplica en casos imaginarios los Valore Humanos

- Método directo, extensamente probado y muy flexible que se puede aplicar a todo tipo de decisiones, familiares, personales, profesionales, etc. Es un enfoque proactivo, de ahí su nombre.

Eje Temático No. 3: Herramientas Didácticas para el aprendizaje de los valores.

Objetivos Específicos:

- Explicara como se aplican diversas herramientas didácticas para el aprendizaje de los valores.
- Aplicara diversas herramientas didácticas para el aprendizaje de los valores.

No.	Contenido	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	INDICADORES
		DE EJECUCION			DE ÉXITO
1.	Herramientas Didácticas para el Aprendizaje de los Valores.	Aplicación de la tabla SQA Lo que sé Lo que quiero aprender Lo que aprendí	Especialistas en el Tema	Cañonera Papelógrafo Marcadores Cinta engomada Hojas de papel Lápices Lapiceros	Selección de herramientas didácticas idóneas de acuerdo a la temática de los valores.

V. PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Primer día

Hora	Actividad
15:30 a 16:00 horas	Inscripción
16:00 a 17:45	Conferencia (especialista) Valores Humanos Universales
17:00 a 18:00	Dinámica de grupo
18:00 a 18:30	Café
18:30 a 20:30	Plenaria

Segundo día

Hora	Actividad
9:00 a 10:00 a.m.	Conferencia (especialista) Valores: Una respuesta a las Exigencias del Profesor de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias de la Educación
10:00 a 10:30 a.m.	Café
10:00 a 12:00	Dinámica de grupo
12:00 a 13:00	Plenaria
14:00 a 15:00	Conferencia (especialista) Herramientas Didácticas para el Aprendizaje en los adolescentes.

15:00 a 16:20

Taller

16:20 a 16:40

Café

16:40 a 18:00

Plenaria

Clausura

Entrega de Diplomas

VI. PRESUPUESTO para 60 personas

No.	Concepto	Ingreso	Gastos	Saldo
1°.	Inscripción Q.10.00	Q.600.00		Q.600.00
2°.	Valor del curso Q.25.00	Q.1, 500.00		Q.2, 100.00
3°.	Honorarios Facilitador Q.100.00 la hora		Q.1, 200.00	Q.900.00
4°.	Material de apoyo		Q. 200.00	Q.700.00
5°.	Alquiler equipo Audiovisual Q. 150.00 h.	Q450.00		Q.250.00
6°.	Refacciones	Q.150.00		Q.100.00
7°.	Honorarios Recepcionista para Inscripciones	Q.100.00		Q.0.00

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Galarce E. (2000) ¿Por qué una Ética Profesional? Boletín del Colegio Don Bosco, Guatemala, Depto. De Admón. Educativa.
- Océano, (2000) Master Biblioteca practica de comunicación, Volumen No. 1 Barcelona, España. Editorial Océano.
- Océano, Barcelona, España. Editorial Océano (2002). El estudiante exitoso, **Técnicas de Estudio Paso a paso.**
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Iberoamerica, (1988) Publicación Trimestral No. 7 – Septiembre de 1998.
- Proyecto Escolar Internacional, (1995) Las Bases de la Ética Cristiana, Primera Parte, Construyendo el Carácter. San Clemente California, EE.UU. Editorial Vernie School.
- Proyecto Escolar Internacional, (1995) Las Bases de la Ética Cristiana, Segunda Parte, La Persona Moral: Un Activo para la Sociedad. San Clemente California, EE.UU. Editorial Eshleman.
- SECCATID Vicepresidencia de la República de Guatemala, (200), Manual de Educación Preventiva Integral. Guatemala, Centro Impresor Piedra Santa.
- UNICEF (1999) Programa Nacional de Educación Cívica y Valores. Guatemala, UNICEF/Ministerio de Educación.
- Universidad Católica de Occidente UNICO, (2003) **Materiales para cursos de Valores Morales y Cívicos, Educación Integral**. El Salvador, UNICO.
- UNICEF (1999) Programa Nacional de Educación Cívica y Valores. Guatemala, UNICEF/Ministerio de Educación.

- Universidad Católica de Occidente UNICO, (2003) Materiales para cursos de Valores Morales y Cívicos, Educación Integral. El Salvador, UNICO.

OTRAS FUENTES

- Documentos de El Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad CONADI y a la Asociación de Padres y Amigos para el Progreso de los Discapacitados de Quetzaltenango APAPRODI (2004), para el Taller de Calidad Humana y su Influencia en la Calidad Laboral.
- www.cece.es/www.red2001.com
- [Hrrp//www.Educacyvalores.org/default.asp](http://www.Educacyvalores.org/default.asp)

ANEXOS

Universidad Mariano Gálvez, encuesta para los estudiantes:

Con el objeto de analizar la necesidad de la formación en valores de los estudiantes de La Universidad Mariano Gálvez, para proponer un programa de formación académica en este tema, se le solicita responder a las siguientes preguntas de esta encuesta.

I PARTE

DATOS GENERALES

1.1 Genero Femenino _____ Masculino _____

1.2 Edad de 18 a 25 años _____ de 26 a 33 años _____

1.3 ¿Qué título obtuvo en el nivel diversificado?

1.4 ¿Ejerce actualmente el trabajo de docente? Si _____ No _____

Si su respuesta a la pregunta anterior es si, =Cuantos años de experiencia docente tiene?

De 1 a 5 años _____ De 6 a 10 años _____

De 11 a 15 años _____ De 16 a 20 años _____

De 21 a 25 años _____ De 26 a 30 años _____

II PARTE

DATOS ESPECIFICOS

2. En su formación académica del ciclo diversidad Ud. Recibió suficiente elementos de Educación en Valores.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

3. Sientes usted la necesidad de recibir formación académica en valores Dad de recibir formación académica en valores.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

4. La formación actual que recibe usted es suficiente para formarse en el área de valores.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

5. Para recibir formación en valores, la mejor opción es la presencial a través de un Seminario Taller.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

6. Para complementar la formación, la mejor alternativa es un diplomado de Formación Académica en Valores, paralelo a las clases regulares de un semestre.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

7. El objetivo principal de recibir formación en valores es mejorar la calidad de vida personal, familiar, escolar y comunitaria.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

8. Entre los contenidos principales que deben incluirse en el programa de formación académica en valores están: ¿Qué son los valores? Importancia, naturaleza, funciones, clasificación, vinculación de los valores con la vida; herramientas y estrategias para el aprendizaje de los valores, criterios de la educación en valores.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

9. Entre las mejores estrategias para el programa de formación en valores se encuentran: Resolución de problemas y conflictos, resolución de casos, mapas conceptuales, diseñadores gráficos, círculos de comprensión.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

10. En la medida que aumentamos nuestra formación en valores, mejoramos nuestra calidad de vida y nuestra actividad profesional.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.

11. Un programa de formación de valores debe tener carácter preventivo, que busque educar la conciencia y fortalecer la voluntad de los destinatarios, con una practica de valores dentro del aula.

- ❖ Muy de acuerdo
- ❖ De acuerdo
- ❖ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- ❖ En desacuerdo.
- ❖ Muy en desacuerdo.