



UNIVERSIDAD DEL ISTMO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

MODELO "AXIOS" DE EDUCACIÓN EN VALORES PARA PROFESORES DE  
LA ESCUELA DE CIENCIAS DE INGENIERÍA

JOSÉ MANUEL PRADO ABULARACH

GUATEMALA, 4 DE FEBRERO DE 2006



UNIVERSIDAD DEL ISTMO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

MODELO “AXIOS” DE EDUCACIÓN EN VALORES PARA PROFESORES DE  
LA ESCUELA DE CIENCIAS DE INGENIERÍA

TESIS

PRESENTADA AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

Por

JOSÉ MANUEL PRADO ABULARACH

AL CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE  
MAESTRÍA DE EDUCACIÓN EN VALORES

GUATEMALA, 4 DE FEBRERO DE 2006

## INDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	I
<b>INTRODUCCIÓN</b>	III
<b>1. LOS VALORES.</b>	1
1.1 ¿QUÉ SON LOS VALORES?	2
1.2 RELATIVISMO AXIOLÓGICO.	5
1.3 LOS VALORES PERMANENTES.	6
<b>2. EDUCACIÓN EN VALORES DE LOS CATEDRÁTICOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE INGENIERÍA, CON EL MODELO “AXIOS” AMPLIADO.</b>	9
<b>2.1 EDUCACIÓN EN VALORES.</b>	10
2.1.1 El trabajo del educador.	10
2.1.1.1 Importancia de los valores en la educación	11
2.1.2 Planificación de la enseñanza de los Valores.	11
2.1.3 La enseñanza de los valores	12
2.1.3.1 Actualización del saber del catedrático de valores	13
2.1.4 La enseñanza de los valores a través del ejemplo	13
2.1.5 La educación transversal de los valores en las carreras de ingeniería.	14
2.1.6 ¿Cómo enseñar valores en la Facultad de Ingeniería de la USAC?	15
2.1.7 Los cursos de Ingeniería y las etapas de las carreras.	16
2.1.8 Encuesta de diagnóstico de valores, a una muestra de profesores de la Escuela de Ciencias.	17

2.1.9 Encuesta de diagnóstico de los valores deseados para el profesor de la Escuela de Ciencias.	18
2.1.10 FODA.	20
2.1.11 Metodología de transferencia.	24
2.1.12 Criterios de Evaluación.	26
2.1.13 Descripción de recursos y materiales.	28
<b>2.2 PROPUESTA.</b>	<b>28</b>
2.2.1 Perfil de salida.	28
2.2.2 Valores que se adicionan al Modelo "AXIOS".	29
2.2.3 Objetivos del Modelo "AXIOS" ampliado, para catedráticos del Escuela de Ciencias.	30
2.2.4 Presupuesto.	31
2.2.5 Cronograma.	33
2.2.6 Recomendaciones para su implementación.	34
2.2.7 Conclusiones.	36
<b>3. PROPUESTA DE LOS VALORES SELECCIONADOS.</b>	<b>38</b>
<b>3.1 SOLIDARIDAD.</b>	<b>58</b>
<b>3.2 LA JUSTICIA.</b>	<b>59</b>
3.2.1 Aplicación de la Justicia.	59
3.2.2 Condiciones para la aplicación de la Justicia.	59
3.2.3 División de la Justicia.	60
3.2.3.1 La Justicia Legal.	60
3.2.3.2 Justicia conmutativa o reparadora.	60
3.2.3.3 La Justicia Distributiva.	60

3.2.3.4	La Justicia Social.	61
<b>3.4</b>	<b>MENTALIDAD DE SERVICIO.</b>	62
<b>3.5</b>	<b>EL TRABAJO.</b>	63
3.5.1	El sentido del Trabajo.	63
3.5.2	La actividad económica y la productividad.	64
<b>3.6</b>	<b>LA TOLERANCIA.</b>	65
3.6.1	Es necesario vivir la tolerancia.	67
<b>3.7</b>	<b>EL DIÁLOGO.</b>	69
<b>3.8</b>	<b>PRUDENCIA.</b>	69
3.8.1	Conceptos equivocados de la prudencia	70
3.8.2	Desarrollo de la prudencia	70
<b>3.9</b>	<b>LA DOCILIDAD</b>	71
<b>3.10</b>	<b>LA FORTALEZA</b>	71
<b>3.11</b>	<b>MAGNANIMIDAD</b>	73
<b>3.12</b>	<b>PACIENCIA</b>	73
<b>3.13</b>	<b>PERSEVERANCIA</b>	73
<b>3.14</b>	<b>TEMPLANZA</b>	74
<b>3.15</b>	<b>LA VERGÜENZA</b>	75
<b>3.16</b>	<b>LA HONESTIDAD</b>	75
<b>3.17</b>	<b>LA MANSEDUMBRE, DOMINIO DE SI MISMO</b>	76
<b>4.</b>	<b>CASOS A UTILIZAR EN EL DESARROLLO DE LOS TEMAS.</b>	77
<b>4.1</b>	<b>PUNTUALIDAD Y RESPONSABILIDAD</b>	78
<b>4.2</b>	<b>CASO: LA SITUACIÓN DE CARLOS</b>	81
<b>4.3</b>	<b>CASO DE CONCIENCIA, CONTRATOS: RESTITUCIÓN DE CONTRATOS INCUMPLIDOS</b>	83

<b>4.4 JUSTICIA DISTRIBUTIVA. ILICITUD DE LA ACEPCIÓN DE PERSONAS.</b>	<b>84</b>
<b>5. PRÁCTICA DOCENTE. DESCRIPCION DEL MODELO APLICADO DE EDUCACIÓN EN VALORES PARA AUXILIARES DE CÁTEDRA.</b>	<b>87</b>
<b>5.1 DESCRIPCIÓN</b>	<b>88</b>
<b>5.2 ANTECEDENTES</b>	<b>88</b>
<b>5.3 POBLACIÓN OBJETIVO A LA QUE SE DIRIGIÓ EL MODELO</b>	<b>89</b>
<b>5.4 PERFIL DE ENTRADA</b>	<b>89</b>
<b>5.5 PERFIL DE SALIDA</b>	<b>89</b>
<b>5.6 OBJETIVOS DEL MODELO AXIOS</b>	<b>90</b>
<b>5.7 FUNDAMENTACIÓN DEL MODELO</b>	<b>90</b>
<b>5.8 ACTIVIDADES QUE SE EJECUTARON</b>	<b>91</b>
<b>5.9 ETAPAS SEGUIDAS EN EL PROCESO</b>	<b>91</b>
<b>5.10 MARCO TEÓRICO</b>	<b>92</b>
<b>5.11 VALORES QUE BUSCA EDUCAR EL MODELO AXIOS</b>	<b>92</b>
<b>5.12 METODOLOGÍA DE TRANSFERENCIA</b>	<b>93</b>
<b>5.13 CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>93</b>
<b>5.14 PRACTICA DOCENTE.</b>	<b>94</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>107</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>109</b>
<b>ANEXO 1</b>	
• <b>FORMATO DE LA ENCUESTA INICIAL DIAGNÓSTICO A ESTUDIANTES.</b>	<b>110</b>
<b>ANEXO 2</b>	
• <b>FORMATO DE LA ENTREVISTA SOSTENIDA CON EL DIRECTOR DE LAS ESCUELA DE CIENCIAS.</b>	<b>111</b>
<b>ANEXO 3</b>	
• <b>FORMATO DE LA ENCUESTA A PROFESORES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS Y HUMANÍSTICAS.</b>	<b>112</b>

**ANEXO 4**

- FORMATO DE LA ENCUESTA DE VALORES,  
PARA DETERMINAR EL PERFIL  
ESEADO DEL CATEDRÁTICO. 113

**ANEXO 5**

- PROGRAMA DEL CURSO ÉTICA PROFESIONAL,  
PARA ESTUDIANTES DE ÚLTIMO AÑO. 114

**ANEXO 6**

- PROGRAMA DEL CURSO ÉTICA FUNDAMENTAL,  
PARA CATEDRÁTICOS. 116

## PRESENTACIÓN

Se consigna en este Informe en la Quinta Parte, como las evidencias probatorias y los resultados de la aplicación del *Modelo Pedagógico de Educación en Valores* que constituyó la práctica docente. Este Modelo recibió el nombre de *Modelo AXIOS*.

Dicha Práctica profesional se efectuó en abril, mayo y junio del año dos mil cinco, se realizó en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos para alumnos de las Escuelas de Ciencias y de Ingeniería Mecánica Industrial, lo cuales a su vez son Ayudantes de Cátedra en la Escuela de Ciencias y en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial.

La práctica docente, dio origen a un proyecto más ambicioso, hacer Manuales de Educación en Valores, para cuatro distintas unidades académicas de la Facultad de Ingeniería, en vista que el grupo de trabajo inicial estaba formado por cuatro profesionales de la educación. Cada uno de estos proyectos sería realizado en forma individual.

Este Manual está orientado hacia la Educación Transversal de los Valores, como una forma integral de la enseñanza de los valores, a través de los cursos regulares que impartan los catedráticos que participen en los programas de formación en valores.

Para las otras Escuelas de Ingeniería, Escuelas de Postgrado, Centro de Investigaciones, Unidades Académicas, Personal Administrativo y de Apoyo, deberían hacerse estudios similares, al realizar un programa de Valores en toda la Facultad de Ingeniería.

Se agradece a los alumnos, catedráticos participantes y a las autoridades de la Facultad y de las Escuelas el apoyo brindado y la colaboración recibida, en especial a la Ingeniera Glenda García y el Ingeniero Sydney Samuels, durante la práctica docente realizada durante los meses de marzo, abril y mayo del 2005.



También, todo el apoyo brindado por el Director de la Escuela de Ciencias, de quién nació la idea de la realización del curso de Ética Fundamental para catedráticos, experiencia que fue muy importante en la realización de este trabajo, Ingeniero Alberto Boy y al Decano de la Facultad de Ingeniería, Ingeniero Murphy Paiz, a los Catedráticos participantes, y a las autoridades universitarias, al proporcionar el salón del tercer nivel del Edificio de Recursos Educativos, en la Ciudad Universitaria, zona 12 de la Capital.

## INTRODUCCIÓN

Los movimientos reformistas dentro de las universidades, se inician a partir del final de la Primera Guerra Mundial, cuando se dio la Reforma de Córdoba en Argentina, que promovía el nacimiento de la autonomía universitaria, la democratización de la enseñanza, el fortalecimiento de su misión social, la libertad de enseñanza y la introducción de nuevos métodos de enseñanza, los cuales han influido desde entonces, en una mejora de la educación superior latinoamericana.

La ética y los valores, están enlazados en todas las actividades humanas, y por consiguiente ha existido en todas las Reformas Universitarias que se han realizado, sin embargo, esta propuesta muestra la Ética y los Valores, como uno de los estudios más importantes paralelos a esas reformas, para mejorar la calidad moral de los estudiantes. Es necesario ahora hacer la revolución de la Ética y los Valores en el ámbito universitario.

Son los valores, la ética, la dignidad de la persona y otros aspectos trascendentes, que muchos sectores han querido excluir de la educación, pero se han encontrado con una verdad irreductible: los valores son independientes del tiempo y lugar y seguirán siempre vinculados a toda actividad humana.

Como punto de apoyo para la realización de este trabajo sobre Educación en Valores, se consideró indispensable conocer las definiciones oficiales de la MISIÓN Y LA VISIÓN, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos, por ser la institución en la cual se propone su aplicación.

### ***MISIÓN***

Formar profesionales en las distintas áreas de la Ingeniería que, a través de la aplicación de la ciencia y la tecnología, concientes de la realidad nacional y regional, y comprometidos con nuestras sociedades, sean capaces de

generar soluciones que se adapten a los desafíos del desarrollo sostenible y los retos del contexto global.

## ***VISIÓN***

Esta es una institución académica con incidencia en la solución de la problemática nacional, para formar profesionales en distintas áreas de la Ingeniería, con sólidos conceptos científicos, tecnológicos, éticos y sociales, fundamentados en la investigación y promoción de procesos innovadores orientados hacia la excelencia profesional.

Para cumplir con su visión, la enseñanza de las diferentes áreas de formación de los estudiantes, para las distintas carreras de Ingeniería, siempre han estado matizadas por los principios éticos, inculcados por sus catedráticos.

Como complemento indispensable para la formación de los futuros profesionales de la Ingeniería, un curso completo de Ética Profesional, es una realidad desde enero del año 2004, el cual se imparte para los estudiantes de los últimos dos semestres de las distintas carreras y en los Diplomados de Ingeniería Mecánica Industrial. Es un curso que está en consonancia con la Misión y la Visión de la Facultad de Ingeniería. Su contenido se muestra en el Anexo 5.

En el presente trabajo, se propone la implementación de cursos formales en Ética y Valores, para los catedráticos de la Facultad de Ingeniería, porque vienen a reforzar su formación profesional docente, para poder transmitir transversalmente, con objetivos definidos los principios fundamentales éticos y los valores más adecuados según las características de cada unidad académica.

La Facultad de Ingeniería, para atender a las once carreras profesionales de la Ingeniería y los estudios de post grado, está dividida en las siguientes unidades académicas y administrativas:

1. Civil.
2. Química.
3. Mecánica.
4. Mecánica Eléctrica.
5. Mecánica Industrial
6. Ciencias y Sistemas.
7. Ciencias.
8. Escuela Regional de Ingeniería Sanitaria.
9. Centro de Investigaciones de Ingeniería.
10. Escuelas de Post grado.
11. Centro de Cálculo e Investigación Educativa.
12. Administración.
13. Departamento de Mantenimiento.

El número de estudiantes durante el año 2005, fue aproximadamente de 15,000 y el número de catedráticos exclusivamente de la Escuela de Ciencias es de 200. De donde se deduce que un proyecto de Educación en Valores en toda la Facultad de Ingeniería, requiere un gran esfuerzo docente y económico.

Nuestro aporte a dicho proyecto se inició con la práctica profesional realizada como una exigencia de la Maestría de Educación en Valores, que permitió hacer un primer acercamiento, al desarrollar el Modelo Axios, para Educación en Valores de los auxiliares de cátedra para las Escuelas de Ciencias y de Ingeniería Mecánica industrial.

El Curso se efectuó en el mes de mayo y junio del año 2005, y participaron también autoridades de las Escuela de Ciencias y la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Incluyó esta capacitación, como parte de un requisito curricular, según las normativas de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Al informe final de la experiencia se le dio el nombre de *MODELO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN EN VALORES* –que abreviadamente se ha

denominado Modelo *AXIOS*. La razón de darle nombre al modelo es, que al ser estudiantes de la Universidad del Istmo, se indicó que no se podía actuar en nombre de la misma en una actividad de la Universidad de San Carlos; por lo que esto llevó a crear como soporte el Grupo *AXIOS*, que se define como un CENTRO DE FORMACIÓN DE VIRTUDES Y VALORES, el cual se hizo responsable del Curso que se constituyó en la parte visible de la Práctica profesional; esto se hizo también para dotarnos de una identidad colectiva que facilitara la transmisión del valor cooperación a través de vivirlo.

Algo digno de señalar es que la aplicación del Modelo *AXIOS* tuvo un fin paralelo o colateral que consiste en sensibilizar a la población de Auxiliares de Cátedra –que son estudiantes avanzados en su carrera- para que entiendan la pertinencia del Curso ÉTICA PROFESIONAL y opten por el; pues este tiene una población potencial anual de cerca de quinientos estudiantes próximos a graduarse, y cada año se logra captar un promedio de ochenta alumnos.

En el Modelo *AXIOS* que se ejecutó, se concretó un curso o ciclo de conferencias para las que se utilizaron diapositivas en Ppt, dos casos para análisis, y el diálogo con los participantes; utilizándose esta estrategia de transferencia, dadas las condiciones y circunstancias del grupo objetivo.

Como también se anota en las conclusiones, durante la ejecución del Modelo hubo comodidad en la Universidad de San Carlos y que las instalaciones que facilitaron para exponer las conferencias estuvieron adecuadas gozando de un gran nivel. Estas se dieron en el tercer nivel del Edificio de Recursos Educativos, en la Ciudad Universitaria, zona 12 de la Capital.

Hay que recalcar que la experiencia ha sido enriquecedora y que este Modelo que se ha formulado y aplicado en la Práctica profesional requiere aún de mayor perfeccionamiento; el valor agregado que se ha obtenido, a partir de la aplicación, es grande y permite pensar soñadoramente en metas mayores.

Se presenta el mismo Modelo AXIOS, ahora ampliado basado en un perfil deseado, originado principalmente, por las opiniones de los Directores de Departamento y Director de la Escuela de Ciencias, recabadas en una encuesta realizada a cada uno de ellos.

Fue fundamental para este nuevo proyecto educativo, aprovechar la experiencia del Curso de Ética Fundamental para Catedráticos de la Escuela de Ciencias, impartida del 27 de Octubre al 17 de Noviembre, durante cuatro sesiones de 2 horas cada una. El programa del curso se adjunta en el Anexo 6.

La experiencia de este curso fue aprovechada para efectuar las dos encuestas dirigidas a conocer las preferencias en Valores de los Catedráticos, que proporcionó el perfil del catedrático actual en cuanto a su jerarquía de Valores. Y en una encuesta al final del curso, en la cual los Directores de la Escuela de Ciencias, dieron sus preferencias sobre los valores ideales que debería tener un Catedrático en cuanto a Valores.

Es conveniente mencionar que los cuatro profesionales que participaron en el trabajo inicial, elaborarán en forma separada un ampliación del Modelo Axios, para Educar en Valores a Catedráticos de cuatro distintas unidades académicas. Un proyecto de Educación en Valores, debe ser hecho con una selección adecuada de los Valores que sean más necesarios e importantes para la población a la cual se pretende formar.

Los resultados finales de los cuatro distintos proyectos, posibilitarán en el futuro un estudio e investigación comparativa, para determinar si es conveniente uniformizar el Modelo Axios de Educación en Valores, para todas las unidades académicas o bien es indispensable que sean programas separados para cada una.

En este trabajo, se pretende diseñar el Modelo Axios Ampliado, para Educar en Valores a Catedráticos de la Escuela de Ciencias, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

# **1. LOS VALORES**

# 1. LOS VALORES

## 1.1 ¿QUÉ SON LOS VALORES?

Los valores son algo que se intuye como bueno, que puede ayudar y beneficiar. Al actuar se juzgan y se valoran las cosas, las situaciones, la información, los acontecimientos, etc. Es por ello que los valores motivan y definen las decisiones de las personas. Cuando hay una cualidad o situación que nos interesa defender, debemos determinar primero si es un valor. Si se toma una decisión y nos decidimos por algo, debe ser por aquello que tenga un valor adecuado, de manera de no cometer el error de haber seleccionado un antivalor.

Un valor no es necesariamente una virtud, porque hay valores con contenido social, artístico, político, de la salud, etc. La veracidad como virtud es permanente, pero la veracidad como hecho práctico puede cambiar. Por ejemplo: es una verdad que ahora estoy sentado, pero deja de ser verdad en el momento que me levanto.

Una cultura se hace valiosa por los valores que se descubren en ella. Una cultura es más notable que otras, porque tienen ciertos rasgos de vida, que las hace diferentes y que permiten valorarlas. Algunas cualidades de las culturas antiguas como los sacrificios humanos, la poligamia, etc. son antivalores. Cuando una persona afirma que lo anterior son valores culturales, por ser fruto de las circunstancias y cultura de la época, está basándose en una ética relativista, de circunstancias y situación.

Los valores son universales, debido a que son reconocidos en todos los lugares y en todos los tiempos, el valor de la vida es universal y es un valor válido en todos los tiempos pasados y futuros, y como todo valor tiene un antivalor, a la cultura de la vida se opone la cultura de la muerte que en la actualidad está representada por el aborto, la eutanasia, el suicidio asistido, la experimentación con seres humanos, la experimentación con embriones, etc.



No todas las culturas son iguales, y se diferencian por los valores de cada una. Para diferenciarlas, se puede ver cada estilo de vida que se fundamenta en unos valores, y en otras cualidades que son antivalores. Esas apreciaciones de las diferencias de sus valores y sus antivalores, pueden llevar a una comparación de las culturas.

El deterioro de una sociedad surge, porque no se saben apreciar los valores que se tienen y se causa la destrucción de los mismos. Los valores sociales pueden perderse, cuando no se aplican o no se viven. Algunas veces cuando en la educación predomina el laicismo, el valor predomina y la virtud es eliminada como palabra y se convierte en sinónimo de valor.

El derecho lo tiene solo el ser humano. Los animales no tienen derecho, pero el ser humano los necesita, y por eso debe conservar a los animales y el medio ambiente. *¿Dónde están los valores? En las cosas, en los vegetales, en los animales. Por eso se afirma que el medio ambiente tiene valores, por ello hay que guardarle respeto.* Toda especie vegetal o animal, tiene sus funciones, su misión, su razón de ser, esos son sus valores. El ser humano tiene la cualidad de descubrir esos valores, lo que da como resultado un agrado hacia la naturaleza.

El fundamento de la *axiología* o *ciencia de los valores*, radica en que los valores no se crean, solo se descubren y pueden aprovecharse. Los valores son perfecciones reales o posibles, por eso no se puede hablar de valores negativos. Se puede preferir un valor a otro o bien hacer una elección de valores, pero ningún valor debería quedar al margen de nuestro aprecio, por eso un buen educador debe apoyar su tarea educativa en el descubrimiento de los valores, y enseñar a sus alumnos a saber descubrir valores en el ámbito en que se desenvuelven.

Los valores son propios de la naturaleza humana. Cada ser humano es perfectible, puesto que cada uno tiene sus cualidades, sus valores y su modo de ser. Cada ser humano es único y es válido afirmar que cada ser humano es único e irrepetible.

Los valores tienen una dimensión subjetiva, puesto que una cosa no tiene valor, sino hay alguien que la valore. Una persona que cree en la justicia como valor y la respeta, no necesariamente tiene la virtud de la justicia, solo después que hace de la justicia un hábito operativo de su vida personal, se puede afirmar que tiene la virtud de la justicia. Por eso una virtud hace cambiar a la persona y le da una cualidad personal. Esa es la razón por la que los valores no tienen un arraigo tan fuerte en las personas como las virtudes

*La toma de decisiones éticas*, implica un estudio de los valores, una ponderación de las consecuencias expresadas en valores y antivalores, cuando la acción persigue como fin principal un antivalor, la decisión no es ética, y si en el estudio de las consecuencias los valores son más importantes que los antivalores, se puede afirmar que las consecuencias tienen un fin moral bueno.

*La identificación de los valores para grupos sociales*, se pueden lograr por la observación, por encuestas de opinión sobre preferencias de tipos de valores, pero más importante es cuando se logran determinar como determinados valores motivan y definen las acciones de las personas. Cuando las decisiones a tomar implican situaciones difíciles y de conflicto, la identificación de los valores que soporten la decisión final, implica análisis cuidadosos, buscando siempre la satisfacción ética de las personas implicadas en los hechos.

Otra situación importante a tomar en cuenta, es que los valores de cada una de las personas individuales, no necesariamente coinciden con los del grupo social o la comunidad, basado siempre en que los valores de las personas entre sí difieren y los valores predominantes de la comunidad serán la jerarquía que resulta de la suma de las preferencias individuales.

Cuando se hace una jerarquía de valores, los que aparecen como preferentes son aquellos que prefiere la mayoría y son los que se consideran los básicos existentes y los de orden inferior son los no básicos. Los valores básicos existentes, permiten identificar los valores que no tiene el grupo social o bien son los que

consideran como poco importantes, y representan aquellos que se deberían trabajar para hacer crecer en valores a la comunidad.

## **1.2 RELATIVISMO AXIOLÓGICO**

Cuando los valores para diferentes personas son distintos no significa que sean relativos. En una encuesta que se realizó con estudiantes universitarios, en Abril de 2004, se pidió que enunciaran cuales valores eran prioritarios para cada uno de los encuestados. El resultado fue la confirmación de lo anterior, es decir que cada alumno tenía su propia jerarquía de valores. Unos resultados interesantes de la encuesta mencionada responsabilizan de la crisis de valores a la desintegración familiar y a la falta de la formación en valores en el sistema educativo nacional.

Unos ejemplos de la vivencia de un relativismo de los valores son las noticias en los medios escritos, con las noticias de linchamientos, corrupción en Bancos, Financieras y en el Estado, contrabando, crímenes comunes y asesinatos de mujeres, la falta del reconocimiento de la dignidad de la persona humana y el cinismo de personas involucradas directamente en esos delitos que se declaran víctimas de un complot o inocentes.

Basado en lo anterior, se puede inferir que existe una distorsión del concepto de valor en todos los niveles de la sociedad, además, se percibe la preferencia hacia valores como el bienestar orientado a una cultura hedonista y materialista y se dejan relegados los valores importantes como la religión, la familia, las virtudes humanas, la ética, etc.

Cuando a un grupo de personas se les hacen preguntas como: ¿cuáles son sus valores y que significado le da a los mismos? Se puede tener como respuesta que existen una diversidad de interpretaciones de un mismo valor, que significa estar presenciando una vivencia de los valores relativizados. Todo el mundo tiene un concepto de valor, pero el valor no tiene un mismo significado para todos.

Influye en el relativismo de los valores la degradación moral de la persona, que le hace tener valores contradictorios, dando prioridad a los valores degradantes

antes que a los éticos, confunden tolerancia con permisivismo, confunden la libertad de conciencia haciéndose esclavos del vicio, convirtiendo todo esto en la pérdida de las virtudes y los valores, que incide directamente de modo negativo en la integración de la familia, en la educación y la formación de la juventud.

Actualmente, es frecuente la existencia de familias desintegradas o rotas, que es una de las causas importantes de la mala formación de los hijos, y de la interpretación relativa de los valores personales, morales y sociales. Si se quiere quitar el relativismo de los valores, se debe primero revalorizar moralmente a la sociedad y reconstruir la familia como base y sustento de la sociedad. Debiendo formar parte de esa intención incluir en los programas de enseñanza de preprimaria, primaria, secundaria, diversificado y universitaria, la enseñanza de las virtudes y valores.

### **1.3 LOS VALORES PERMANENTES**

Antes de iniciar el estudio de los valores permanentes, es necesario, explicar la ley natural, que es el fundamento de los mismos y algunos hechos históricos de doctrinas sobre valores y virtudes morales.

La Ley Natural es la que rige los derechos fundamentales de las personas, para realizar el bien común. Le muestra al hombre el camino del bien para alcanzar su fin. La dignidad de la persona determina los preceptos morales, sus derechos y deberes fundamentales.

La ley natural es inmutable y eterna, sin embargo, su aplicación puede variar, porque exige una reflexión para adaptarse a la multiplicidad de condiciones de vida, lugares, épocas y circunstancias. Pero por encima de todas esas diferencias tiene una serie de principios comunes, que están por encima de cualquier diferencia inevitable.

La ley natural está inscrita en el corazón del hombre, aunque el mismo llegase a renegar de sus principios esta no se puede borrar y resurge siempre en la vida de las personas y las sociedades, por eso se dice que es inmutable. La ley natural es la

base de la ley civil, de ella se extraen los principios del derecho positivo y todo orden jurídico.

Los diez mandamientos están inscritos en el corazón del hombre, fueron revelados por Dios. Rodríguez Luño da la siguiente definición de la ley natural: es la luz de nuestra inteligencia en virtud de la cual las realidades morales resultan accesibles al hombre. Estas realidades morales son permanentes.

Hace 2,400 años los griegos, daban importancia rigurosa a los valores permanentes, Sócrates advertía sobre la moderación que debía tenerse al disfrutar de las cosas de la vida. Respetaban el valor de la belleza en las obras de arte, como pueblos guerreros respetaban el valor de la estrategia en la guerra, la obediencia a las autoridades y las leyes, premiaban a los músicos, bailarines, deportistas y poetas.

Confucio, que vivió por el año 500 a. de C., revaloriza la familia y la convivencia en sociedad, convivencia que se perfecciona con la repetición de actos buenos y la práctica del amor, la justicia, la prudencia, la sinceridad, la rectitud del espíritu y el amor a los padres; su regla de oro era: *No hagas a los demás lo que no desearías que te hicieran a ti*. El confucionismo originalmente no era una religión sino una doctrina de valores éticos para alcanzar la convivencia social y la felicidad.

Entre los años 563 al 483 a. de C., en la India surgió Buda, que también definió una doctrina de valores y virtudes, basada en la destrucción de los deseos y ambiciones para suprimir el dolor y el sufrimiento, para lo cual era necesario llevar una vida en la que el comportamiento estuviera basado en juicios rectos, intenciones rectas, lenguaje recto, acciones rectas, vida recta, esfuerzo recto, pensamiento recto y concentración recta o profunda. Proponía la igualdad entre todos los seres humanos. Inicialmente no era una religión, aunque posteriormente se divinizó a Buda y se le rindió culto.

Es interesante la coincidencia en los valores y las virtudes de los israelitas, griegos, chinos, hindúes, apreciadas después por los romanos, a. de Cristo, y como surgieron en sociedades tan diferentes y dispersas, explicada solamente por el valor

de la ley natural que está inscrita en el corazón de todo hombre esperando ser descubierta, como así fue en esas históricas sociedades.

La Doctrina Cristiana, en sus Evangelios dio a la humanidad el camino de la salvación de todo hombre, por medio de una vida libre de pecados y la fidelidad y el amor a Dios. Visto desde el punto de vista de Virtudes y Valores, la riqueza de los evangelios es inmensa, y han sido el medio de reflexión de teólogos y filósofos cristianos. Por ejemplo el Papa León I Magno (440-461), condena la usura en los préstamos, la simonía (negociar ser nombrado obispo, presbítero o diacono), el respeto al decálogo en la lucha contra los pecados capitales y la importancia y la práctica de la confesión.

La Axiología es una ciencia nueva del siglo XIX, sin embargo, las virtudes y los valores son tan antiguos como el mismo hombre, y en la humanidad han existido muchos estudiosos de los mismos, y los han escrito como doctrinas para mejorar la convivencia social.

La educación en valores implica incluir todos los valores, de manera que el estudiante pueda llegar a percibir la importancia de cada uno, de tal manera que pueda ser capaz de hacer jerarquías de valores, en las que las prioridades estén definidas, por aspectos objetivos y subjetivos, que les permita escoger como valores principales, a los más valiosos dentro de los valiosos. Dentro de este estudio, no se descarta ninguno de los valores permanentes, los cuales se dan a continuación:

*Dios. Valores religiosos.*

*Bondad. Valores morales.*

*Belleza. Valores estéticos.*

*Verdad. Valores intelectuales.*

*Amor. Valores afectivos.*

*Poder. Valores sociales.*

*Salud. Valores físicos.*

*Riqueza. Valores económicos*

**2. EDUCACIÓN EN VALORES PARA  
LOS CATEDRÁTICOS DE LA ESCUELA  
DE CIENCIAS DE INGENIERÍA, CON EL  
MODELO “AXIOS” AMPLIADO**

## **2. EDUCACIÓN EN VALORES PARA LOS CATEDRÁTICOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE INGENIERÍA, CON EL MODELO “AXIOS” AMPLIADO**

### **2.1 EDUCACIÓN EN VALORES**

2.1.1 El trabajo del educador. El maestro tiene una tarea docente en el aula, para desarrollar habilidades y capacidades de los alumnos, con ello está contribuyendo al servicio de la comunidad. El maestro tiene el derecho de ejercer su libertad, emitiendo opinión, realizar investigaciones y publicarlas, con ello está ejerciendo su profesión y se realiza como docente.

El educador debe tener dominio de su materia, para educar a los alumnos de la mejor manera posible para que puedan cumplir con sus futuros deberes profesionales. Sin embargo, el docente debe mostrar virtudes humanas a los alumnos, como la benevolencia, la autodisciplina, paciencia, el interés por lo espiritual, que aunadas a muchas otras, conducen al alumno por el campo intelectual y ético, para que vean en el un ser sabio y muy humano.

Cuando el educador trabaja por el alumno, este percibe lo que beneficia y lo que le perjudica, observará al profesor que reflexiona, que reconoce sus errores y que lucha por mejorar, y el alumno en cada situación que se le presente encontrará un reto continuo, que le ayudará a armonizar lo que es bueno para él, sus compañeros y pensando con un horizonte más amplio para su comunidad y su país.

Se vive en una sociedad multiétnica, multilingüe y pluricultural, en ella el educador ha de inculcar una moral básica que comprenda el respeto a la persona, a sus derechos, el servicio, la justicia y la solidaridad, pero solo conseguirá todo esto, si antes de enseñar estas cualidades el educador las vive. Por eso se dice que el que educa con el ejemplo, educa dos veces.



2.1.1.1 Importancia de los valores en la educación. La enseñanza de los valores, no radica únicamente en dar a conocer a los alumnos una lista de valores jerarquizados, que deben de memorizar como fórmulas matemáticas que dan la solución a una serie de problemas, enseñar valores es un proceso de influencia en el comportamiento, para que aprendan a hacer valoraciones y lograr la adquisición de virtudes, para contrarrestar la gran ola de antivalores que se propaga en los medios de comunicación y en la sociedad.

Para hacer más eficiente la enseñanza de los valores, es necesario la participación de los profesores y padres de familia, de manera que los estudiantes vean en ellos el ejemplo de su lucha para tratar de adquirir cualidades buenas que sean dignas de imitar.

Conocer los valores y antivalores de la juventud, es conocer sus debilidades éticas para iniciarlos en su perfeccionamiento moral personal. Simultáneamente la educación en valores de los padres de familia y maestros, es de vital importancia para fortalecer a la familia y fomentar el comportamiento ético de todas las personas y orientarlas hacia una cultura democrática participativa, que dará como fruto la búsqueda de la paz social.

#### 2.1.2 Planificación de la enseñanza de los valores.

- Riesgos de la enseñanza de los valores. La planificación de la enseñanza es de suma importancia para el profesor de valores, que debe “saber” y “saber enseñar”, cualidades que todo profesor universitario debería tener o bien procurar tener. Dentro de tantas cualidades que pudieran pedírsele, en su actividad académica, puede correr dos riesgos que demeritan su enseñanza, la docencia improvisada y la docencia rutinizada.
- Docencia improvisada. Puede ocurrir con aquel profesor que cree tener un dominio completo sobre su ciencia y saber, y que considera que la planificación, métodos y técnicas de enseñanza son una cuestión secundaria. Generalmente

esta situación conduce al desorden y desperdicio de energía tanto del profesor como del alumno. Algunas clases pueden tornarse un desorden.

- Docencia rutinizada. Respecto a la anterior, es ordenada, clara y puede haber un aparente lucimiento del profesor ante el alumno, sin embargo, no es dinámica, ni creadora. Mantiene los mismos enfoques, hacen los mismos ejercicios, los mismos ejemplos y no hay una revisión periódica de los programas y sus contenidos.

La enseñanza de los Valores, debe evitar los riesgos anteriores, pues fácilmente desanimarían a los alumnos y podría perderse todo el esfuerzo que se ponga para procurar un cambio en el carácter hacia una actitud positiva frente a los valores, las virtudes y la ética.

2.1.3 La enseñanza de los valores. Para la enseñanza transversal de los Valores, deben planificarse los valores a inculcar antes de cada inicio de clases, para que sea un buen programa y una guía segura para lograr éxito en la actividad docente.

Para salir de la rutina es necesario planificar el curso, tomando en cuenta el número de días hábiles a disponer en el siguiente semestre de estudios. Puede afirmarse que el éxito en el cumplimiento del programa depende de ello. Sin embargo, hay mucho más a considerar, una planificación debe considerar lo siguiente:

- a- Objetivos del programa de estudio.
- b- Tiempo disponible y contenido general del programa.
- c- Experiencias anteriores con alumnos.
- d- Control de asistencia.
- e- Actividades que deben realizar los alumnos. Participación en clase, ensayos, casos, interpretación de lecturas extras, etc.
- f- Actividades evaluativos, exámenes parciales y final.

- g- Condiciones del medio.
- h- Medios auxiliares de enseñanza.
- i- Bibliografía actualizada.
- j- Actividades extra clase. Investigaciones.

2.1.3.1 Actualización del saber del catedrático de valores. El catedrático de Ética, debe invertir en libros del tema, consultar en biblioteca, para enriquecer su conocimiento. Existe además la Maestría de Educación en Valores en la Universidad del Istmo, que tiene un rico contenido directo y complementario para su actividad docente. Otras instituciones como Asociación Guatemalteca de Bioética, ofrece también cursos formativos en el campo, las publicaciones, seminarios y conferencias de Responsabilidad Social Empresarial, del Instituto de Promoción de la Responsabilidad Social, son un buen complemento. Los libros de los Coloquios de Ética Empresarial y Económica de Doménec Melé Carné, son altamente recomendables los publicados por la Editorial EUNSA.

2.1.4 La enseñanza de los valores a través del ejemplo. Para enseñar los valores con el ejemplo se necesita conocer y luchar por descubrir los valores y virtudes morales personales, que representan la imagen del maestro ante sus alumnos, sin importar la asignatura que enseñe.

Enseñar a través del ejemplo, significa ser transparente y coherente, no puede un profesor enseñar el valor de la puntualidad, y ser impuntual en el inicio de su clase. Un profesor debe vivir la virtud de la alegría y reflejar su capacidad, esfuerzo, madurez y ser exigente consigo mismo para dar lo mejor de sí mismo a sus alumnos.

La enseñanza de los valores con el ejemplo implica tener afán de superación, lealtad, y preocupación por sus alumnos, pulcritud en el vestir, higiene y una forma correcta de expresarse; estos son algunos de los valores que debe el profesor vivir. La confianza que los alumnos depositan en el profesor debe ser correspondida por él con honestidad intelectual.

La coherencia en los valores del profesor es la mejor forma de educar con el ejemplo, es actuar de acuerdo a una jerarquía de valores morales, sin importar el tiempo, lugar y circunstancias, basado en el principio fundamental de hacer el bien y evitar el mal.

En la enseñanza de los valores con el ejemplo, deben participar los maestros, autoridades, el personal administrativo y de servicio, para que exista una coherencia en la enseñanza de los valores en la institución educativa, solo en esa forma llegará con más fuerza a sensibilizar al alumno sobre la importancia de vivir los valores.

El catedrático tiene como su primer instrumento para enseñar los valores, al ejemplo, posiblemente el más fuerte y efectivo, un catedrático que le muestra a sus alumnos en su comportamiento: puntualidad, responsabilidad, veracidad, etc. con el ejemplo enseña valores. Otro instrumento disponible es aprovechar dentro del curso experiencias en las que se resalten determinados valores; en un curso de matemáticas, el valor de la exactitud, en un curso contable, el valor de la veracidad en las declaraciones de impuestos, en un curso de estructuras, la responsabilidad en el diseño seguro y en el uso de los materiales correctos, etc.

2.1.5 La educación transversal de los valores en las carreras de ingeniería. Para poder orientar el concepto de educación transversal en las carreras de Ingeniería, es conveniente observar en el siguiente cuadro, las etapas de las ciencias básicas, la de ciencias de ingeniería y la de los cursos profesionales, en las cuales un curso de valores podría localizarse en cualquiera de los tres niveles, pero la educación transversal presupone, que la enseñanza de los valores debe ser impartida por el catedrático en cualquiera de las tres etapas, dentro del contenido de un curso regular, aprovechando el momento, circunstancias y oportunidades que puedan presentarse al impartir una clase. Lo ideal es que exista un plan de educación transversal en valores, orientado por el Director del Departamento, teniendo valores meta en cada mes.

## **ETAPAS DE LAS CARRERAS DE INGENIERÍA Y SUS CURSOS**

<b>ETAPA PROFESIONAL</b>	<b>CURSOS PROFESIONALES</b>
<b>ETAPA TÉCNICO- CIENTIFICA</b>	<b>CIENCIAS DE INGENIERÍA</b>
<b>ETAPA BÁSICA</b>	<b>CIENCIAS BÁSICAS</b>

Fuente: Planderest, Facultad de Ingeniería, 1970.

### 2.1.6 ¿Cómo enseñar valores en la Facultad de Ingeniería de la USAC?

La visión que hay de la enseñanza de los valores es incluir todos los ámbitos de la institución, haciéndola efectiva en cada unidad docente, de investigación, estudiantil, administrativa, directiva y de personal de apoyo, haciendo un estudio de aquellos valores más importantes que se adapten como el guante a la mano.

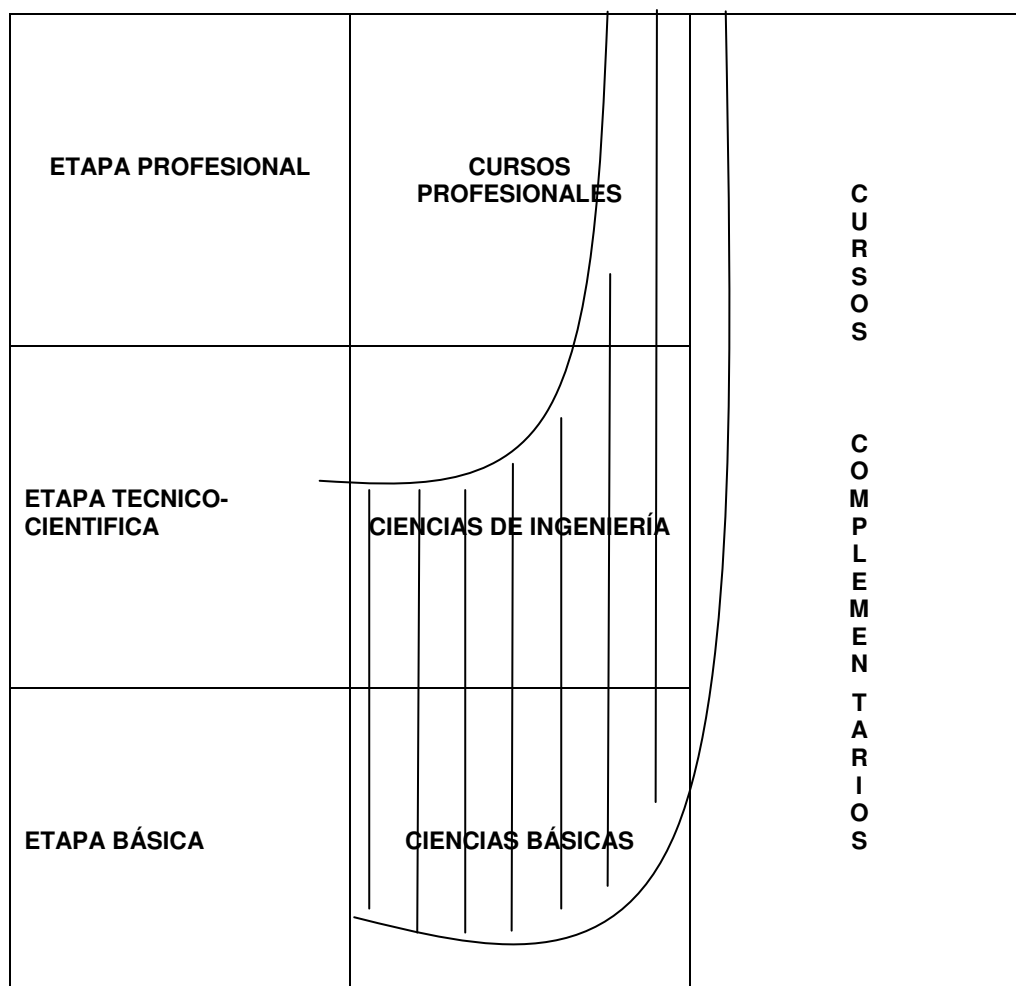
Cuando se logra que los valores se vivan dentro de una institución docente, lo más importante que son los alumnos, percibirán el ejemplo que se les brinda, el conserje que hace la limpieza, la secretaria que le asiste en sus problemas, los servicios de fotocopiado, la preocupación por enseñar del profesor, la logística de servicios académicos, etc. en todos los ámbitos encontrará valores a imitar.

Todo programa de valores integral en una institución, parte de un principio fundamental:

- *En la institución existen valores, en ningún momento se niega el inmenso valor de los que se viven en la actualidad.*
- *Lo que se pretende es fomentar los existentes y hacer renacer los que pudieran estar un poco olvidados.*

Como se podrá ver en a continuación, la Escuela de Ciencias, da servicio a todas las carreras de Ingeniería en la etapa básica fundamentalmente y a lo largo de toda la carrera en el área Social Humanística.

### 2.1.7 Los cursos de Ingeniería y las etapas de las carreras.



Fuente: Planderest. Fac. de Ingeniería, 1970

Las ciencias básicas, son matemáticas, física, química y dibujo. Se imparten principalmente en los dos primeros años de las carreras.

Las complementarias, las ciencias humanísticas, en las que está Filosofía, Lógica, Ética, Historia, etc. El estudiante las puede optar a lo largo de la carrera.

Ciencias de Ingeniería, Mecánicas, Materiales, Resistencia de Materiales, etc., generalmente están entre el tercero y cuarto año de la carrera.

Los cursos profesionales, se imparten entre el cuarto, quinto y sexto año de la carrera profesional.

La descripción anterior es muy importante, debido a que es necesario conocer la estructura curricular, en la elaboración de todo programa de Educación Transversal en Valores.

2.1.8 Encuesta sobre valores a profesores de la Escuela de Ciencias. Durante el curso de Ética Fundamental realizado del 27 de octubre al 17 de noviembre del 2005, quince catedráticos participantes en el curso de la Escuela de Ciencias, dieron respuesta a una encuesta sobre sus conocimientos en valores, la prioridad que le dan a cada uno y la disposición para transmitir esos valores a sus alumnos. El cuestionario es mostrado en el ANEXO 3.

Los resultados indicaron que los profesores tienen la disposición de trasladar a sus alumnos el conocimiento de los valores, dentro de los cursos que imparte. Consideran también de manera importante y adecuada promover su estudio en la Facultad de Ingeniería tanto a los estudiantes como a los docentes, administración y personal de apoyo. Ven como positiva la idea de agregar el estudio de los valores en otras unidades académicas, por los beneficios anteriores, ayudando además este tipo de estudio a reflexionar sobre los valores estudiados.

Es importante mencionar que todos los profesores concuerdan con que el estudio de los valores sería otro punto de apoyo para la actividad docente, y mejorar las relaciones con los alumnos, lo que llevarían a un mejor rendimiento en los cursos.

En la parte de la encuesta en donde el catedrático debe seleccionar seis valores de su preferencia, la mayoría responde *honestidad*, debido a que mejora la convivencia y la comunicación de los seres humanos en la sociedad, ayudando a la persona a tener mayores aspiraciones y superación espiritual y moral.

El segundo valor más importante según la encuesta es el *amor*, las acciones prudentes son fruto del amor al prójimo; el amor al trabajo lleva al hombre a la prosperidad, debido a que las actividades que realice estarán bien hechas; los actos justos no pueden realizarse sino hay amor, pues una justicia a secas puede ser la más grande de las injusticias. El amor es el mayor de los valores y la madre de las virtudes.

El tercer valor seleccionado es la *solidaridad*, que confiere a todos la igualdad en dignidad y derechos, que mueve a la unidad como virtud y como principio social. Como principio social es el ordenador de las instituciones que dominan las relaciones entre las personas, las empresas, las comunidades y el Estado, para que se transformen en verdaderas estructuras solidarias. Y como virtud, en la que todos somos verdaderamente responsables de todos, orientados hacia el bien común.

El siguiente es el *respeto*, que sirve para saber convivir en una sociedad y lograr tener mejores relaciones con los demás. Y los tres últimos valores preferentes: RESPONSABILIDAD, PERSEVERANCIA, PRUDENCIA en donde uno se apoya del otro para lograr al final, el mayor objetivo, que es actuar con JUSTICIA.

#### 2.1.9 Encuesta de diagnóstico de los valores deseados para el profesor de la Escuela de Ciencias.

Fue diseñada para establecer las cualidades deseables en valores de un Catedrático universitario, obtenida por medio de los resultados de encuesta, de la que se tabuló la jerarquía de los valores más importantes seleccionados. Formulario y resultados, en el ANEXO 4.



La encuesta se realizó a los siete Directores de las Áreas de Social Humanística, Matemática, Física, Técnica Complementaria, Estadística y Química General, así como al Director de la Escuela.

En algunos cuestionarios los encuestados consideraron conveniente seleccionar más de los cinco valores sugeridos en cada apartado, sin embargo, esta situación enriqueció los resultados, además orientó los resultados para que se analizaran solo como Valores Fundamentales y Valores Necesarios.

Los Valores Fundamentales seleccionados fueron los siguientes:

- Justicia
- Honestidad
- Respeto
- Servicio
- Autoridad
- Dominio Propio
- Honradez
- Tolerancia
- Solidaridad
- Compañerismo
- Escuchar

Los siguientes diez Valores Necesarios seleccionados fueron los siguientes:

- Prudencia
- Laboriosidad
- Honestidad
- Respeto
- Orden
- Calidad

- Saber aconsejar
- Aceptar crítica sana
- Sinceridad
- Compromiso.

Para poder hacer la jerarquía de valores primarios, que desearían los Directores de la Escuela de Ciencias para sus catedráticos, se tomó en cuenta la frecuencia de selección de cada uno, haciendo la suma de los Valores Fundamentales más los Valores necesarios seleccionados, los resultados fueron los siguientes:

- Honestidad
- Respeto
- Justicia
- Autoridad
- Dominio propio
- Paciencia
- Laboriosidad
- Calidad
- Aceptar crítica sana o aceptar consejo
- Sinceridad
- Servicio
- Compromiso
- Escuchar
- Solidaridad
- Saber aconsejar

2.1.10 FODA. El análisis FODA, es una herramienta que permitirá hacer un cuadro de la situación actual de este proyecto de Educación en Valores; obtener un diagnóstico que permita ayudar a tomar las decisiones que estén de acuerdo con los objetivos formulados.

Las fortalezas y las debilidades son internas del proyecto y se puede actuar directamente sobre ellas, en cambio las oportunidades y amenazas son externas, sobre las cuales se tiene poco o ningún control, por lo cual resulta difícil poder modificarlas.

Fortalezas: son las capacidades propias del proyecto educativo.

Oportunidades: son aquellos factores que resulten positivos, favorables, que se deben descubrir en el entorno del proyecto y que permiten tener ventajas para su ejecución.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable, son recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, etc.

Las Amenazas: se encuentran en el entorno de la institución y de manera directa o indirecta afectan negativamente el quehacer institucional, indicando que se deben tomar previsiones necesarias para que la amenaza no interrumpen el quehacer institucional, ni desmeriten su función.

En el análisis FODA, es sumamente importante saber distinguir:

- Lo relevante de lo irrelevante.
- Lo externo de lo interno.
- Lo bueno de lo malo.

El análisis FODA del Modelo de Educación en Valores para Profesores de la Escuela de Ciencias, de Ingeniería es el siguiente:

## – FORTALEZAS

- a) Los resultados obtenidos en la educación en Valores a los auxiliares de catedráticos, fueron muy positivos, lo cual se puede observar en los resultados de las encuestas de fin de curso realizadas.
- b) Existe una buena disposición de parte de la Dirección de la Escuela de Ciencias y del Decano de la Facultad de Ingeniería para la Educación en Ética y Valores, para estudiantes y catedráticos.
- c) El perfil deseado de Valores para los catedráticos, es producto de la encuesta realizada al Director de la Escuela de Ciencias y los Directores de Área, esto significa que los valores seleccionados, es producto de un análisis de consenso muy valioso.
- d) Existe la disposición a trabajar en Ética y Valores en la Facultad de Ingeniería de la USAC, en la actualidad. Hay una actitud positiva hacia el estudio de la Ética y los Valores, en los estudiantes, catedráticos y autoridades.

## – OPORTUNIDADES

- a) En el año 2004, se inició el curso de Ética Profesional por el cual han pasado 128 estudiantes próximos a graduarse de ingenieros en los cuatro semestres en que se ha impartido; en septiembre de 2004, se impartió una conferencia en Valores para 80 auxiliares de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial; en mayo del 2005, se dio el curso de Valores para 100 Auxiliares de Catedráticos de las Escuelas de Ciencias. y de Ingeniería Mecánica Industrial.; en noviembre del 2005, se impartió un curso de Ética y Valores a 17 catedráticos de la Escuela de Ciencias.
- b) Para el año 2006, hay propuestas de cursos de Ética y Valores, para auxiliares de catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica, para estudiantes destacados en liderazgo, conferencias para estudiantes de primer ingreso y la posibilidad de

repetir el curso para catedráticos. Además el curso de Ética Profesional, que a pesar de ser optativo se está institucionalizando. Es sumamente importante fortalecer estos programas de vinculación a la Ética y los Valores.

– **DEBILIDADES**

- a) Hay limitaciones de recursos económicos.
- b) Hay 15,000 estudiantes en toda la facultad de Ingeniería y solo en la Escuela de Ciencias 200 catedráticos, y solo un profesor de Ética Profesional, contratado para actividad docente por tres horas a la semana.
- c) No existe un plan integral de formación en Ética y Valores para la Facultad de Ingeniería, para estudiantes de primer ingreso, estudiantes en general, catedráticos, personal administrativo y de apoyo.

– **AMENAZAS**

- a) Existe la tradición de la Huelga de Dolores y los bautizos a los nuevos estudiantes. Que implica en muchos casos acciones de falta a la ética y de falta de valores positivos. Para estas actividades es conveniente minimizar los aspectos negativos que tienen esas actividades, para potenciar lo positivo, procurando orientar a los estudiantes a descubrir los valores que se pueden encontrar en esas actividades.
- b) De acuerdo a las necesidades educativas en Ética y Valores de los estudiantes de las áreas en Ciencias Básicas, y que generalmente son los principales actores en la Huelga de Dolores y los bautizos, hay que desarrollar una estrategia educativa para ellos, para que se facilite el entendimiento en el cambio de actitud hacia el respeto de la dignidad humana.
- c) La amenaza del olvido de los valores y la ética en el ejercicio profesional. Los Ingenieros necesitan un seguimiento a mediano y largo plazo, para reforzar sus

principios éticos y de valores, el cual debería ser dirigido por el Colegio de Ingenieros. Los medios disponibles para hacerlo serían: la Revista del Colegio de Ingenieros, por Correo Electrónico e incorporando temas de ética y valores en los cursos del programa de actualización profesional.

#### 2.1.11 Metodología de transferencia usada.

- El concepto de *transversalidad* debe explicarse durante el Curso, contiene tres aspectos importantes:
  - Ser ejemplo en todo lugar.
  - Aplicar los Valores en sus relaciones interpersonales y en los procesos de enseñanza.
  - Ser útil y de ayuda fraternal a sus alumnos, catedráticos y jefes sin excepción.
  
- Al impartir el curso, el Catedrático tomará en cuenta lo siguiente:
  - Enseñar los temas asignados en el tiempo establecido.
  - Entregar el material escrito de su sesión, a todos los participantes.
  - Deberá promover la discusión de los temas tratados.
  - Motivar a los profesores sobre la aplicación de la educación transversal de lo aprendido.
  - Deberá resaltarse la importancia para la vida personal, familiar, docente y social, de hacer propias las virtudes humanas y los valores, que ayuda a tener una vida coherente.
  
- Diagnóstico. Encuesta de perfil de entrada cuyo formato aparece en el Anexo 3 y los resultados se detallan en el punto 4 de este capítulo.

- Capacitación. Notas técnicas que se entregarán a cada uno de los participantes.
- Análisis de casos.
- Lectura dirigida, por correo electrónico, para catedráticos.
- Conferencia dialogada. Presentaciones con Power Point.

EJEMPLO DEL DESARROLLO DE UNA CLASE DIALOGADA PRESENTADA EN  
POWER POINT, INCLUYENDO LA ELABORACIÓN DE UN ENSAYO, COMO  
FORMA DE EVALUACIÓN. CURSO DE VALORES A AUXILIARES DE  
CATEDRÁTICOS

Ciudad de Guatemala, 11 de Abril de 2005.

Catedrático:

TEMA: SOLIDARIDAD

PLAN DE LA ACTIVIDAD:

#### OBJETIVO

Fomentar en los auxiliares de cátedra la virtud de la Solidaridad, para que puedan vivir y transmitir este valor, por medio de su trabajo docente, en su vida personal, familiar y social. Y puedan favorecer hacia un cambio de actitudes positivas de esta virtud moral y social, dado que es determinante en las relaciones estudiantiles y profesionales.

La Solidaridad es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común; es decir, por el bien de todos y cada uno, porque todos somos verdaderamente responsables de todos.

VALOR SELECCIONADO: La Solidaridad.

La definición y todo el contenido teórico en el anexo.

#### SUGERENCIAS METODOLÓGICAS.

- Conferencia magistral dialogada.
- Que los alumnos elaboren un ensayo de 20 líneas, sobre problemas de solidaridad que consideren existentes en la convivencia estudiantil y sus posibles soluciones.
- Seleccionar algunos de los ensayos, y discutirlos en clase.
- Encuesta corta de opinión al final de cada clase.

Dentro de los ensayos, se considerarán las aplicaciones prácticas y las faltas a la solidaridad, y como superarlas para mejorar la convivencia.

EVALUACIÓN. La evaluación se realizará a través de:

- Los niveles de participación en la clase.
- La claridad y comprensión mostrada en el ensayo con las soluciones propuestas.

#### 2.1.12 Criterios de Evaluación:

- Observación de actitudes en el comportamiento dentro del programa contemplado en el Modelo *AXIOS*.
- Aplicación de encuesta inicial diagnóstico en el inicio del programa a una muestra del grupo objetivo para determinar que conocen del tema. Anexo 3.
- Test diagnóstico al final de la última clase del CURSO DE VALORES. Descrita a continuación.



**ENCUESTA A PROFESORES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS**  
**Al finalizar el curso de Virtudes y Valores**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA**  
**USAC**

Guatemala, 17 de Noviembre de 2005.

	Muy bueno	Bueno	Medio	Reg.	Malo
<b>1. Del curso</b>					
¿En general el curso fue?					
¿Hay una utilidad futura de lo aprendido para su mejora personal?					
¿Relaciona los temas con aspectos de la vida diaria?					
¿Se desarrolló el curso de acuerdo con el programa propuesto?					
¿Cree que valió la pena el tiempo invertido?					
¿Recomendaría este curso para otros catedráticos?					
<b>2. ESTUDIO DE LOS VALORES.</b>					
¿Podrá trasladarles a los alumnos algunos de los valores aprendidos?					
¿Consideraría adecuado promover el estudio de valores en la Facultad de Ingeniería, en los estudiantes, administración, docentes y personal de apoyo?					
¿Considera adecuado agregar el estudio de los valores, en cursos similares a este?					
¿Ayudarían todos los valores estudiados para mejorar la actividad docente y las relaciones con los alumnos?					
¿Cree que los valores estudiados le ayudan en la mejora personal, como catedrático?					
<b>3. De la conducción del profesor del curso</b>					
¿Cumple puntualmente con el horario establecido?					
¿El catedrático hace buen uso del tiempo de la clase?					
¿Despierta el interés y el diálogo?					
¿Expone con claridad el contenido del curso?					
¿Utiliza ejemplos adecuados para ilustrar el contenido del curso?					
¿Su relación es cordial y amistosa?					
<b>4. Del material del curso</b>					
¿Se ajusta al contenido a lo programado para este curso de Valores?					
¿Le parece un documento fácil de leer?					
¿Los conceptos son claros?					
¿Encuentra una secuencia lógica en los conceptos?					
<b>5. Organización</b>					
¿Cómo calificaría la organización de este curso de Valores?					

¿Qué significan para usted los valores humanos? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

¿Qué valores recomendaría que se trataran con más profundidad? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

Que comentario le merece este curso \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

– Estudio y análisis de los resultados para sacar las conclusiones finales.

### 2.1.13 Descripción de recursos y materiales.

- a) Aula. Están disponibles las aulas del Edificio de Recursos Educativos de la Universidad o bien de la Facultad de Ingeniería.
- b) Computadora portátil y proyector, están disponibles para estos fines en la Escuela de Ciencias.
- c) Pantalla. Hay disponible en la Facultad de Ingeniería o bien en Recursos Educativos.
- d) Marcadores y almohadilla.
- e) Cada clase debe prepararse con los temas a presentar en forma digital.
- f) Deben imprimirse los temas de todo el curso, lo cual se puede realizar en el Centro de Reproducción de la Facultad de Ingeniería.

## **2.2 PROPUESTA.**

2.2.1 Perfil de salida. Al considerar las valiosas opiniones de los Directores de Área encuestados y las de los catedráticos, todos ellos con más de diez años de experiencia docente y directiva, permite hacer con los resultados obtenidos una jerarquía de valores esperados para un catedrático universitario de la Escuela de Ciencias de la Facultad de Ingeniería de la USAC.

Es conveniente comentar que la visión de hacer una jerarquía de valores deseables para los profesores, representa también la programación de aquellos valores que deberían transmitirse a los alumnos. Por lo que un programa de Valores para Catedráticos, es el inicio de un programa de educación transversal de los valores para los alumnos.

Con base en lo anterior y los resultados de las dos encuestas: a profesores y a Directores, el programa de valores propuesto, tendrá el contenido siguiente:

- a) Amor.
- b) Prudencia.
- c) Aceptar crítica sana o aceptar consejo.
- d) Saber aconsejar.
- e) Veracidad.
- f) Sinceridad.
- g) Diálogo. Escuchar.
- h) Justicia.
- i) Solidaridad. Servicio. Cooperación, generosidad y compromiso.
- j) Autoridad.
- k) Respeto y amistad.
- l) Fortaleza. Dominio propio.
- m) Perseverancia.
- n) Paciencia.
- o) Tolerancia.
- p) Templanza.
- q) Laboriosidad. Aprovechamiento del tiempo.
- r) Honestidad.
- s) Responsabilidad, puntualidad y orden.
- t) Calidad.

En el estudio sobre valores propuesto para los auxiliares de catedráticos, se elaboraron las presentaciones y notas técnicas, para cada uno de ellos, por lo que ahora se procederá a hacer la selección de aquellos no incluidos, para trabajar sobre ellos, y así completar el manual de referencia para la educación en valores, para los catedráticos de la Escuela de Ciencias.

2.2.2 Valores que se adicionan al Modelo Axios. La lista de valores que a continuación se da, es producto de la diferencia de valores propuestas por los Directores de Escuela y los incluidos en el Programa de Valores para Auxiliares de Catedráticos:

- a) Amor.
- b) Prudencia.
- c) Aceptar crítica sana. Docilidad.
- d) Saber aconsejar.
- e) Saber escuchar.
- f) Justicia Social.
- g) Servicio.
- h) Autoridad.
- i) Fortaleza. Dominio propio.
- j) Perseverancia.
- k) Paciencia.
- l) Templanza.
- m) Laboriosidad. Aprovechamiento del tiempo.
- n) Honestidad.
- o) Calidad.

A todos los valores anteriores, se le prepararán breves notas técnicas, las cuales servirán de referencia fundamental, en el momento de impartirse el curso propuesto, según el cronograma del punto 14 de este capítulo.

### 2.2.3 Objetivos del Modelo “AXIOS” ampliado, para Catedráticos de la Escuela de Ciencias.

#### OBJETIVO GENERAL:

El Modelo AXIOS ampliado tiene por objetivo general promover un cambio de actitud y generar una conducta positiva hacia los valores y virtudes personales los cuales ha de vivir el catedrático en su proyección hacia los estudiantes, con profesores, autoridades de la Facultad y personal administrativo y de apoyo.

## OBJETIVO META:

El Modelo *AXIOS* es un Modelo de Educación en Valores, diseñado para promover un cambio en la convivencia entre los estudiantes y profesores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala mediante la enseñanza de valores y las virtudes correspondientes.

## FUNDAMENTACIÓN DEL MODELO:

- Para fundamentar el Modelo *AXIOS ampliado*, se realizó una encuesta a profesores para conocer sus valores preferentes, y posteriormente se realizó otra encuesta a los Directores de Área y al Director de la Escuela de Ciencias (EC), que dio como resultado, la determinación de los valores a impartir dentro del Curso para Catedráticos contemplado como parte del Modelo *AXIOS*.
- La planificación del CRONOGRAMA de ejecución y la fijación de los objetivos específicos debe establecerse de común acuerdo con las autoridades de las Escuelas de Ciencias y el Decano de la Facultad de Ingeniería.
- Por medio de entrevistas y encuestas con las autoridades de las Escuelas de Ciencias, y evaluación cualitativa realizada a través del análisis de los datos obtenidos por la encuesta diagnóstica del anexo 3. se detectaron los valores a desarrollar dentro del Curso contemplado, y se establecerá un plan de ejecución y una forma de evaluar los resultados que se obtengan.

2.2.4 Presupuesto. Para la realización de un Curso de Valores para Catedráticos, es necesario un catedrático que implicará el siguiente tiempo y costo:

- a) Ocho horas presenciales de clase.
- b) El costo estimado de los honorarios para el catedrático serían de Q.1500.00 por curso, cuando se trate de catedráticos propios. Dicho valor puede variar hacia

arriba, sí se tratara de contrataciones con profesionales externos a la Facultad de Ingeniería.

- c) El procesamiento de la evaluación de cada curso, es de aproximadamente Q.400.00, que se le pagaría a un asistente del curso.
- d) El material escrito que se proporcionará para un promedio de 30 personas por curso. El material escrito tendrá un costo de Q.500.00.
- e) Los gastos de local, electricidad y otros servicios, están incluidos dentro de los costos fijos de la Universidad.
- f) Es recomendable en el intermedio proporcionar un café o bebida a los asistentes al curso. Q.100.00.

- RESUMEN DE GASTOS.	
- Catedrático	Q.500.00
- Evaluación	400.00
- Material escrito	500.00
- Café o bebida	100.00
- TOTAL	Q.2500.00

El costo total promedio por curso sería de Q.2500.00.

Este costo podría variar, según sea el contrato por honorarios por hora, catedrático interino o bien un profesor titular

## 2.2.5 Cronograma.

### PROGRAMACIÓN DEL CURSO DE VALORES PARA LOS CATEDRÁTICOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Facultad de Ingeniería.

Escuela de Ciencias.

Área Social Humanística.

Programa del curso: EDUCACIÓN EN VALORES PARA CATEDRÁTICOS.

Catedrático: Ingeniero José Manuel Prado Abularach.

Guatemala, Octubre de 2005.

Objetivo: Hacer una reflexión sobre el valor de la persona humana, los valores y las virtudes, como una guía para la vida personal y profesional. Fomentando la transmisión de virtudes y valores de los docentes a los estudiantes.				
4 sesiones	No. de períodos: 2	Duración de cada período: 50 minutos	Área: Humanística.	

Fecha	Objetivo específico	Temas y Subtemas	
27-10	La persona humana. De los Valores a las Virtudes	<b>La dignidad de la persona</b> <b>Los Valores. Cívicos, culturales, humanos, económicos, etc.</b> <b>Las virtudes humanas.</b> <b>Reflexión: El amor.</b>	
27-10	Deontología del universitario I	<b>1- Prudencia. Toma de decisiones</b> <b>2- Aceptar crítica sana o aceptar consejo.</b> <b>3- Saber aconsejar.</b> <b>4- Veracidad. Actividades profesionales.</b> <b>5- Sinceridad.</b> <b>6- Diálogo. Escuchar.</b>	
03-11	La Justicia como Valor y la Justicia como Virtud.	<b>7- Justicia. Distributiva. Conmutativa. Legal. Social. Impuestos e inversión social. Las leyes y la moral.</b>	
03-11	Responsabilidad Social de la persona. Relaciones con alumnos y todas las personas que laboran en la facultad de Ingeniería.	<b>8- Solidaridad. Servicio. Cooperación, generosidad y compromiso. Trabajo solidario.</b> <b>9- Autoridad. En el hogar, en el trabajo.</b> <b>10- Respeto y amistad.</b>	
10-11	Valores que permiten a la persona, poder emprender buenos y grandes proyectos, atender graves dificultades en la vida docente.	<b>11- Fortaleza. Dominio propio.</b> <b>12- Perseverancia. Magnanimidad. Aceptación de los retos de los grandes proyectos.</b> <b>Resolución de un caso.</b>	
10-11	Su aplicación en la vida docente.	<b>13- Paciencia. En el trabajo, con los hijos, con los alumnos.</b> <b>14- Tolerancia. Diversidad guatemalteca. Aceptación de los errores ajenos y la ayuda.</b> <b>Resolución de un caso.</b>	
17-11	Responsabilidad personal en el trabajo docente.	<b>15- Templanza.</b> <b>16- Laboriosidad. Aprovechamiento del tiempo.</b> <b>Resolución de un caso.</b>	
17-11		<b>17- Honestidad.</b> <b>18- Responsabilidad, puntualidad y orden.</b> <b>19- Calidad.</b> Encuesta de Evaluación Final.	
		Evaluación del curso: – Encuesta de evaluación. Estudio – Resolución de casos y reflexiones.	

### 2.2.6 Recomendaciones para su implementación.

- a) Costo para un curso de formación en valores para todos los profesores de la Escuela de Ciencias. Siete grupos, con costo total de Q.10,500.00. El costo de catedrático y del auxiliar pueden variar según la forma de contratación. Lo que representa un costo estimado de Q.52.50 por catedrático alumno participante.
- b) Los valores seleccionados fueron agrupados en cuatro grandes grupos: Prudencia, Justicia, Fortaleza y Templanza, y por separado el Amor.
- c) Al tomar en cuenta que todos los catedráticos tienen un correo electrónico, es recomendable hacer un plan de seguimiento permanente, enviándoles documentos de no más de tres páginas mensualmente, lo cual servirá como un recordatorio de los valores tratados, con enfoques interesantes para atraer al lector. Dejando abierta la opción a que los mismos catedráticos escriban ensayos de valores, para distribuirse por el E mail.
- d) Es recomendable tener una columna sobre ética y valores en el Periódico de la Facultad de Ingeniería y en el de la Universidad, sobre Ética y Valores, en la que colaboren los catedráticos participantes en los programas educativos de valores.
- e) Como parte de cada curso de Educación en Valores, puede establecerse, la elaboración de un trabajo final, esto sería muy importante, puesto que permitiría una evaluación más objetiva. El enfoque de ese trabajo final debería ser orientado hacia ¿Cómo aplicaré la educación en valores en el curso o cursos que imparto? Es un trabajo corto, pero de mucha importancia al estar en consonancia con los objetivos de la Educación Transversal. Dedicar la última sesión del curso, para la exposición de las propuestas, sería un ejercicio muy beneficioso.
- f) Puede adoptarse como la modalidad de impartir los cursos, de una clase de dos horas por mes, de manera que un catedrático podría atender a cuatro grupos simultáneamente, un grupo cada semana. Este sistema tendría la ventaja de que



no se cargaría el trabajo mensual a cada catedrático-alumno, además que podría estimular a participar a los catedráticos de medio tiempo y tiempo parcial.

- g) Otra modalidad sería impartir las cuatro sesiones en forma consecutiva, durante cuatro semanas.
- h) El concepto de *transversalidad* debe explicarse durante el Curso.
- i) El Director de Área, debería proponer semestralmente trabajar determinados valores en la educación transversal con los alumnos.
- j) El catedrático debe ser ejemplo en cuanto a responsabilidad, honestidad intelectual y atención cordial a los alumnos que pueda atender personalmente.
- k) Durante el curso deberá resaltarse la importancia de una vida coherente en valores, tanto en la vida docente, como personal, familiar y social.
- l) El estudio de casos es importante, para lo cual se debe investigar por parte del Catedrático del Curso de Valores, sobre muchos más casos a los ejemplificados en este trabajo.
- m) Las notas técnicas, deben ser revisadas y corregidas anualmente, para mejorar su contenido y calidad.
- n) El costo del curso es relativamente bajo en relación al valor del tiempo que dedicarán al curso los catedráticos participantes, por lo que la calidad y eficiencia en que se imparta el Curso de Valores, es sumamente importante para lograr buenos resultados.

### 2.2.7 Conclusiones.

- Para el inicio de un programa de valores en una institución educativa o de otra índole, se pueden utilizar diferentes recursos de análisis investigativo, la entrevista, como primer medio de aproximación para explicar y determinar lo que se quiere lograr con el programa de Educación en Valores.
- Analizar la Misión y la Visión, para saber posicionarse según los fines de la institución.
- Hacer un estudio sobre la organización de la institución, en el caso de una institución educativa, el conocimiento del currículo es importante conocerlo y estudiarlo, esto orientará sobre los métodos de enseñanza a seguir: docencia directa y/o educación transversal. Influirán también las características culturales del sector poblacional a incluir en el programa educativo. Por ejemplo: deberá darse un diferente enfoque según se trate de catedráticos universitarios, de nivel medio, padres de familia, personal administrativo, personal de servicio, etc.
- Por ser Guatemala un país pluricultural, multilingüe y multiétnico, es importante tomarlo muy en cuenta. Durante el Seminario de práctica profesional, se tuvo el ejemplo de un programa de Educación en Valores, para guardianes de la Universidad Rafael Landívar de Cobán, en la que el Director del Proyecto, Lic. Alfredo Álvarez, recurrió a sus conocimientos de los valores mayas y del idioma quekchí, para tener un mejor éxito en las enseñanzas de los valores.
- Hacer una encuesta para determinar la jerarquía de valores del sector que se quiere educar, y con ello tener una base más firme para ajustar el programa educativo en valores.

- Hacer el contenido teórico del programa de valores, elaborar un cronograma, hacer un presupuesto, hacer el FODA y discutirlo con las autoridades de la Institución, para llegar a un acuerdo sobre el proyecto.
- Es sumamente importante no concentrarse sólo en valores humanos, sino deben tocarse también los valores culturales, cívicos, de salud, económicos, etc. El diseño del contenido del programa dará una mejor orientación sobre donde y cuando hacerlo.

### **3. PROPUESTA DE LOS VALORES SELECCIONADOS**

### **3. PROPUESTA DE LOS VALORES SELECCIONADOS**

Se incluye el material que se utilizó en el Curso para Auxiliares de Catedráticos, en cada uno de ellos se indica el autor del mismo, así como los temas nuevos propuestos para el perfil deseado del catedrático de la Escuela de Ciencias.

**Conferencia:**

**RESPONSABILIDAD  
PUNTUALIDAD y ORDEN**

**Facilitador**

**José Antonio Briz Monterroso**

#### **RESPONSABILIDAD**

#### **RESPONSABILIDAD ES:**

1. OBLIGACIÓN DE RESPONDER POR LOS ACTOS QUE UNO EJECUTA O QUE OTROS HACEN.
2. DEBER Y ACCIÓN DE RESPONDER ÍNTEGRAMENTE A LAS OBLIGACIONES DELEGADAS O COMPARTIDAS.
3. ES UNA OBLIGACIÓN CONTRAÍDA QUE DEBE CUMPLIRSE PARA LLEGAR A UN OBJETIVO O PRÓPOSITO:
  - ASISTIR A UNA CITA
  - PAGAR UNA DEUDA
  - CUMPLIR CON LA PALABRA DADA
  - CUMPLIR CON EL TRABAJO

#### **POR LO TANTO, PRACTICARLA NOS LLEVA A:**

#### **“TENER ÉXITO”**

- REALIZACIÓN Y PROPÓSITO
- LA RESPONSABILIDAD BLOQUEA LA PEREZA
- EL CANSANCIO
- LA FATIGA

## **PUNTUALIDAD**

### **SER PUNTUAL ES:**

#### **LO QUE SE CUMPLE, A LA HORA O PLAZO CONVENIDOS**

- Es un símbolo público de Honestidad.
- Es el hábito de llegar a tiempo.
- Es presentar nuestra tarea a tiempo y en el lugar indicado.
- Es el cumplimiento en general.

#### Beneficios

- Inspira confianza, y seguridad.
- Estabilidad Laboral.
- Respeto, satisfacción, felicidad, y bienestar.
- Responsabilidad.
- Credibilidad.
- Es estar en paz con uno mismo.
- Tiene el derecho de exigir la misma consideración, el mismo trato y respeto.

#### Impuntualidad es:

- Símbolo de una persona, irresponsable e indisciplinada.
- Incumplimiento en general.
- Es faltar a una promesa.
- Es un mal hábito de conducta.
- Es falta de compromiso a entregar trabajos a tiempo, y tiene que ver con la CALIDAD Y CANTIDAD de los mismos.
- Irresponsabilidad de no apreciar, ni respetar a los demás.
- Es una enfermedad nacional, hereditaria a través del ejemplo y la tolerancia.
- Es falta de personalidad y es sinónimo de fracaso.

#### DAÑOS QUE CAUSA LA IMPUNTUALIDAD

- Genera desconfianza y falta de respeto.
- Se altera el sistema nervioso.
- Castigos, descuentos, etc.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Mala fama e imagen de desprestigio.
- Despidos.
- Menores oportunidades.
- Descalifica.

- Desilusiona.
- Genera molestias.
- Produce lástima y desprecio de los demás.
- Por costumbre, ya no le importa.
- Irresponsabilidad en general.
- Falta de respeto por los demás.
- Muy baja autoestima.
- Falta de metas.
- Rebeldía a los horarios.
- Negligencia.
- No saber decir NO.
- Debilidad de carácter.

### ¿QUÉ SIENTE O QUE PIENSA CUANDO USTED ES IMPUNTUAL?

- Enojo conmigo mismo.
- Vergüenza.
- Angustia.
- Estrés.
- Cólera.
- Pena.
- Hago propósitos de no llegar tarde.

### PERO TAMBIÉN SE DESARROLLAN COMO ATENUANTES

- “Ni me importa”.
- “Me da lo mismo”.
- “Que se aguanten”.
- “Si quieren así bueno, sino también”.

### ESTOS SON ALGUNOS DE LOS SENTIMIENTOS QUE SIENTE CUALQUIER SER HUMANO CUANDO VE LA IMPUNTUALIDAD DE OTRO:

- Desconfianza.
- Descontento.
- Cólera.
- Desprecio hacia la persona.
- Sospecha que algo anda muy mal, en la vida de esta persona.
- Desconsideración.
- Descuido del otro hacia lo importante de la situación.

Y ESTAS SON LAS EXCUSAS MÁS COMÚNES PARA JUSTIFICAR LA  
IMPUNTUALIDAD:

- No había luz .
- Se me olvido.
- No me llamaron.
- Tuve una emergencia.
- Un Familiar enfermo.
- Un accidente en la calle.
- Mucho tráfico.
- Se arruino el carro.
- Se murió un familiar.
- Me entretuvieron.

ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA PODER HABITUARSE FÁCILMENTE A LA  
PUNTUALIDAD:

- Organizarse.
- Metas y prioridades.
- Voluntad.
- Dominio propio.
- Estar consciente, del daño que causo afectando a los demás.

ORDEN ES:

- Es tener una conducta ordenada.
- Es la observancia de las leyes.
- Es un estado de paz y serenidad.
- Es la acción de poner o mantener en orden las cosas.

DESORDEN ES:

- Ineficiencia.
- Produce caos.
- Desacreditación de la persona.
- Causa descontento.
- Pérdida de tiempo.
- Frustración.

EN CUESTIONES FINANCIERAS, DESORDEN ES:

- Endeudamiento.
- Descrédito.



## ¿CUÁNTO TIEMPO PIERDE EL HOMBRE POR DESORDEN?

El ciudadano medio del país pasa aproximadamente un año buscando cosas que no recordaba dónde había puesto.

Supongamos: un año es 1/80 de la vida de una persona.

El día tiene 1440 minutos, perder un año es  $1440/80=18$  minutos c/día.

Estudio de Priority Management of Pittsburgh Inc.

## CÁLCULO PROMEDIO: ¿Cuántos minutos diarios pierde una persona al día?

Dicho resultado multiplíquelo por 0.055 y tendrá la cifra de años de vida perdidos por el DESORDEN.

Se dice: “estoy agobiado por falta de tiempo”

Más bien es: “agobiado por falta de orden”

## ¿QUÉ SE DEBE HACER PARA SER ORDENADO?

- Lo importante, concretarlo; establecer un ordenamiento.
- Hacer lo que se tiene que hacer, saber delegar
- Saber cortar a tiempo con las tareas, para las que siempre le falta tiempo.
- Trasladar algunas ocupaciones menos importantes, a horas de menos agobio de tiempo.

**“GUARDA EL ORDEN  
Y EL ORDEN TE GUARDARÁ A TI”  
- San Agustín de Hipona**

## COMO DESARROLLAR LA TRANSVERSALIDAD

- Ser ejemplo en todo lugar.
- Aplicar los valores en sus relaciones y enseñanzas.
- Ser útil y de ayuda incondicional con:
  - o los alumnos.
  - o los catedráticos y jefes.
  - o todos sin excepción.

**Conferencia:**

**CONVIVENCIA  
APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO**

**Facilitador**

**José Manuel Prado Abularach**

**LA CONVIVENCIA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO**

**ALGUNOS VALORES:**

- SOLIDARIDAD
- COOPERACIÓN
- COMPROMISO
- GENEROSIDAD
- URBANIDAD
- ORDEN
- AMISTAD
- RESPETO
- VERACIDAD
- PUNTUALIDAD
- RESPONSABILIDAD

**¿CÓMO AYUDARÁN ESTOS ESTUDIOS A LA SOCIEDAD?**

- Transmitiendo nuestros valores a:
- Alumnos
- Catedráticos
- Amigos
- Familia
- En el trabajo

**EDUCACIÓN EN LA SOLIDARIDAD**

- Es una virtud.
- Es un sistema determinante de las relaciones en la sociedad.
- En el aspecto familiar, social, económico, cultural, político y religioso.
- Donde todo sus miembros se reconocen unos a otros como personas.
- El amor fundamento de la solidaridad.

La solidaridad debe vivirse el espíritu profundo del servicio a los demás para lograr: Una convivencia en paz, colaboración y crecimiento en todos los aspectos de la vida

## EL TRABAJO

- Está íntimamente ligado a la dignidad del hombre y a su mejora social.
- Es el medio para sostenerse, creación de riqueza y la distribución equitativa de ésta.
- La obra bien hecha. El detalle de hacer bien las cosas pequeñas.
- Une a los hombres por el servicio que dan.
- El trabajo objetivo.
- El trabajo subjetivo.
- El trabajo ético.

**Conferencia:**

**EL DIÁLOGO: FUENTE DE PAZ**  
**Facilitador**

**José Manuel Prado Abularach**

## **EL DIÁLOGO**

### **LA FUENTE DE LA PAZ**

LA PARTICIPACIÓN DEL HOMBRE EN TODA ACTIVIDAD SOCIAL,  
ES PRODUCTO DE:

- RECONOCER LA DIGNIDAD Y DERECHOS DE LA OTRA PERSONA.
- SABER ESCUCHAR.
- SABER ACLARAR LOS PENSAMIENTOS.
- SABER DIALOGAR PARA.
- SABER HACERSE ESCUCHAR.

### **SABER DIALOGAR ES UNA VIRTUD QUE NECESITA**

- LA VERACIDAD.
- LA LEALTAD.
- RESPONSABILIDAD.
- JUSTICIA.
- TOLERANCIA.
- UNA ACTITUD POSITIVA.
- SABER ESCUCHAR.
- ACEPTAR CRÍTICA SANA.
- FORTALEZA.
- PACIENCIA.
- PRUDENCIA.
- AMOR.
- ETC.

### **TENER UNA ACTITUD DIALÓGICA:**

- Todos los problemas democráticos deben ser resueltos por la vía del diálogo.
- Supera las dificultades personales y se adquiere responsabilidad y se aprende a adquirir compromisos.
- Se mejoran las relaciones familiares, universitarias y sociales.

- Se pueden formular objetivos para prevenir o resolver problemas que dificultan la convivencia.

#### UN VERDADERO DIÁLOGO REQUIERE RECONOCER

- QUE LOS VALORES ÉTICOS TIENEN PREEMINENCIA SOBRE LAS DECISIONES DE LAS MAYORÍAS.

#### **LA SOLUCIÓN A NUESTROS PROBLEMAS NO DESCANSA EN LEYES Y REGLAMENTOS**

- DE QUE SIRVEN LAS LEYES SIN LAS BUENAS COSTUMBRES. Horacio.
- HAY QUE IR AL FONDO DE LAS CAUSAS DE LOS PROBLEMAS, CON VALENTÍA Y HUMILDAD.

#### **EL DIÁLOGO IMPLICA CONFIANZA**

- Debemos ser capaces de confiar y de dar confianza.
- Pero estaríamos locos sino somos cautelosos.
- La vida humana se apoya en la confianza.

#### **EL DIÁLOGO IMPLICA CONFIANZA**

- La confianza se logra cuando existe buena voluntad.
- Solo se construye con la constancia y la buena voluntad.
- SIN CONFIANZA LA VIDA SOCIAL SERÍA IMPOSIBLE.

**Conferencia / taller:**

**RESPECTO, AMISTAD y VERACIDAD**

**Facilitador**

**Marco Arévalo**

## **PREGUNTA GUÍA**

**¿CÓMO ENTIENDE Y VIVE EL HOMBRE ESTOS VALORES?**

**RESPECTO  
AMISTAD  
VERACIDAD**

### **INTRODUCCIÓN**

- Importancia de examinar los valores.
- Dimensiones de los valores:
  - o Intelectual
  - o Volitiva.
  - o Afectiva.

### **OBJETIVO DE LA CONFERENCIA**

El logro de una mayor internalización de estos valores y el esclarecimiento de nuestros criterios.

#### Respeto

- Es condición indispensable de toda relación humana.
- Se puede definir como el reconocimiento de valor.
- Funda la amistad.
- Se vive desde la veracidad. Ser veraz.
- Hablar de respeto es hablar de los demás.
- Es establecer hasta donde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, y dónde comienzan las posibilidades de los demás.
- El respeto es la base de toda convivencia en sociedad.
- Las leyes y reglamentos establecen las reglas básicas de lo que debemos respetar.
- Tanto las leyes del Estado como la Ley Moral Natural.
- El respeto también es una forma de reconocimiento, de aprecio y de valoración de las cualidades de los demás, ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas.

- La pluralidad enriquece en la medida en la que hay más elementos para formar una cultura. La pluralidad cultural nos permite adoptar costumbres y tradiciones de otros pueblos, y hacerlos nuestros.
- Reconocer que cada uno es diferente y, por tanto, hay que tratarlos de un modo distinto.
- Reconocer a cada uno por lo que es, sin clasificarles.
- Comportarse de tal modo que no provoquemos disgustos para los demás, apropiándonos de sus bienes indebidamente, tratándolos con poca consideración, etc.
- Evitar criticar a los demás.
- Actuar positivamente a favor de los demás.
- Buscar lo positivo en los demás.
- Agradecer los esfuerzos de los demás en nuestro favor.

### **En torno a amistad:**

- Es la relación humana llevada a sus máximas posibilidades.
- Implica el encuentro dialógico entre dos seres personales.
- Surge del reconocimiento del otro en su unicidad y limitación.
- Su fin no puede ser otro que el bien del amigo.

### **En torno a la veracidad:**

- Es actuar con la verdad.
- Presupone reconocerla –prudencia-.
- En el fondo es vivir la justicia.
- Genera confianza y credibilidad.
- Fundamenta la amistad.

### **FALTA DE RESPETO DAÑOS QUE CAUSA:**

- Genera desconfianza y recelo.
- Crea un clima imposible entre los seres humanos.
- Devalúa la relación humana a relaciones de poder.
- Impide la amistad.

**¿QUÉ SIENTE O QUE PIENSA EL HOMBRE  
CUANDO NO SE ES RESPETADO?**

- Frustración.
- Angustia o ansiedad extrema.
- Estrés.
- Cólera.
- Pena.
- Pérdida de esperanza y optimismo.

**PERO TAMBIÉN DESARROLLA  
COMO BARRERAS**

- “Ni me importa.”
- “Me da lo mismo.”
- “Que se aguanten.”
- “Si no me respetan, tampoco lo haré.”

**¿QUÉ SIENTE Y QUÉ PIENSA EL HOMBRE, CUANDO OTROS FALTAN A LA  
VERACIDAD?**

- Desconfianza.
- Descontento.
- Cólera.
- Desprecio hacia persona.
- Sospecha.

**¿QUÉ RECOMENDACIONES DARÍA  
USTED PARA QUE LAS PERSONAS  
SEAN RESPETUOSAS, AMIGAS Y VERÁCES?**

- Reconocer que son personas.
- Que cada uno es único e irreplicable.
- Que estamos llamados a la perfección.
- Que esta se alcanza en la práctica de las virtudes.
- Reconocer nuestra finitud ante Dios.



**Conferencia:**

**TOLERANCIA.**

**Facilitador**

**José Manuel Prado Abularach**

### **NO PUEDE HABER MARGINACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS**

- Todos los seres humanos somos iguales en dignidad y derechos.
- No puede haber distinción por raza, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica.
- Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad de expresión.

### **“ESCEPTISIMO, ES NEGAR LA CAPACIDAD DEL HOMBRE DE CONOCER LA VERDAD”**

- Al escéptico al creer que no existe la verdad, le validez a cualquier opinión.
- Hay verdades objetivas, pero hay también posturas equivocadas, por lo que debemos ser tolerantes con las personas, más no en cuanto a esas ideas, lo cual implica hacerlo con delicadeza, que es lo que da valor a la tolerancia.

### **VALORES, VALORACIONES Y VIRTUDES**

- Para tratar de encontrar el valor moral de un hecho, debemos utilizar nuestro conocimiento de valores, el poder hacer valoraciones y por el ejercicio de las virtudes, y nuestra capacidad de poder hacer evaluaciones éticas.

### **TOLERANCIA NO ES PERMISIVISMO**

- Ser tolerante no significa aceptar valores innobles o tolerar lo intolerable.
- Ser tolerante no significa aceptar atentados contra la vida.
- Ser tolerante no significa indiferencia ante los actos que se hagan en contra de la familia y la fe que profesemos.

## EN GUATEMALA ES NECESARIO VIVIR LA TOLERANCIA

- Somos veintitres etnias.
- Occidentales (ladinos) mayas (indígenas).
- Una diversidad de inmigrantes.
- Turistas.

Que exige la sociabilidad y la comprensión

## FACTORES QUE INFLUYEN POSITIVA Y NEGATIVAMENTE EN LA TOLERANCIA

- *El permisivismo.* Muchas veces queremos quedar bien y no tener problemas, somos como el avestruz.
- *El escándalo.* Real, es porque existe la verdad. Falso, que equivale a dejar pasar todo.
- *La equivocación.* No hay que tener miedo a equivocarse. Aceptar nuestros errores.
- *La bondad.* Cuando se quiere ser siempre comprensivo, se renuncia a los valores morales fundamentales.
- *La verdad.* La verdad se acepta, no se tolera. No podemos ser creadores de la verdad.
- *El error.* No podemos ser personas que no nos arrepintamos de nuestro pasado, diciendo que las condiciones que se dieron justifican nuestra actuación.
- *La justificación.* Cuando se tolera un comportamiento, no lo estamos justificando.
- Pero cuidado cuando se dice: Que se tolera todo, porque no hay nada malo en nada, que cada quién haga su vida, y seamos indiferentes.
- Con la tolerancia se manifiesta el respeto hacia el otro con un verdadero sentido ético.
- Pero no significa la aprobación de sus acciones en contra de los valores y la ética.
- El silencio y la tolerancia.
- El machismo.

- El feminismo radical.
- La intolerancia generacional.
- La supuesta neutralidad.
- La ignorancia.
- El mal genio.
- La intolerancia del poder y el dinero.
- Saber cambiar. Saber aceptar los errores.
- Predisposición intolerante.
- El acoso.
- Un horizonte muy limitado.
- Ponerle etiquetas a las personas.
- No dejar hablar al otro.
- Saber callarse.

**Conferencia:**

**COOPERACIÓN, GENEROSIDAD  
Y COMPROMISO**

**Facilitador:**

**Mario Aguilera**

**PREGUNTA GUÍA**

**¿CÓMO EL HOMBRE ENTIENDE Y VIVE ESTOS VALORES?**

Cooperación  
Generosidad  
Compromiso

**Cooperación:**

- Obrar conjuntamente con otros para un fin determinando.
  - Requiere de estos valores:

**¿Cuántos de estos hemos ya visto en el Curso?**

- Responsabilidad, disciplina, paciencia, perseverancia, sociabilidad, sencillez, respeto y generosidad.

**LA COOPERACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO**

- ¿Cómo vivir la cooperación?
- Sugerencias metodológicas-

Actividades que contribuyen a adquirir destrezas para el trabajo cooperativo:

- Organizar equipos de trabajo.
- Asignar responsabilidades en el aula.
- Incorporar a los estudiantes en actividades de la universidad.
- Charlas sobre cooperativismo.
- Autoevaluarse en cooperación y equipos.

## **OBJETIVO QUE SE BUSCA AL EDUCARNOS EN LA COOPERACIÓN:**

Formar actitudes de cooperación en nosotros para con las demás personas -maestros, compañeros, amigos, vecinos- para realizar tareas de beneficio colectivo.

### **¿QUÉ SE REQUIERE PARA TRABAJAR COOPERATIVAMENTE EN GRUPO?**

- Saber escuchar.
- Saber argumentar una propuesta.
- Saber ponerse de acuerdo.
- Saber tomar decisiones.
- Saber emitir y aceptar opiniones.

### **¿DÓNDE SE FORMA LA COOPERACIÓN?**

Las cualidades personales necesarias para vivir la cooperación –y cualquier otra virtud moral- se forman en la familia, en la escuela, en la iglesia, con los compañeros y amigos y en la convivencia diaria con los demás.

Siempre es posible adquirir dichas cualidades. Se requiere querer aprender, empeñarse en ello y descubrir que estamos llamados a ser mejores.

### **EL COOPERATIVISMO: -UN EJEMPLO DE LO QUE LOGRA LA COOPERACIÓN-**

- Es la forma más común de cooperación organizada.
- Es actualmente un movimiento mundial.
- Lo forman distintos tipos de cooperativas:
- De producción.
- De vivienda.
- De servicios: (ahorro y crédito, consumo, etc.)

#### **Pautas de evaluación:**

- Haga una lista de cualidades que requiere una persona para trabajar cooperativamente.
- Describa qué es el cooperativismo.
- Explique por qué hemos de cooperar con otros y los beneficios que trae.
- Haga un proyecto de trabajo cooperativo con otros en la universidad.

## **EN TORNO GENEROSIDAD: -PARA REFLEXIONAR-**

Si das a los pobres, tus necesidades serán satisfechas: pero al que cierra los ojos ante la pobreza, le cae una maldición.

### **¿QUÉ ES LA GENEROSIDAD? -CONCEPTO-**

- Llevar a los necesitados y vulnerables a un nivel mayor de carácter y habilidades.
- Ayudarles a que sean mejores.
- Buscar su bien.
- ¿Qué podemos dar?
  - o Talento, tiempo, dinero, a nosotros mismos (Que es lo más difícil).

### **¿QUÉ SE REQUIERE?**

- Ver lo bueno en otras personas.
- Reconocer el potencial que tiene el necesitado.
- Ayudarle a que descubra dicho potencial.
- Que se valore en cuanto persona.
- Favorecer su desarrollo.
- Hacerlo en cosas pequeñas.
- Respetar su libertad.
- Ver en los débiles lo que ellos pueden llegar a ser, no lo que son.

### **¿CÓMO LOGRAR SER GENEROSOS?**

- En nuestra manera de ver a los demás.
- Enseñar a pescar. La pobreza se erradica con algo más que alimento.
- No ser paternalistas.
- En el fondo es vivir la justicia hasta el límite.

#### **Para reflexionar:**

“La pobreza en una sociedad es señal que falta generosidad en sus integrantes.”

#### **ALGO MÁS PARA LOGRARLO:**

- Dar visión.  
(De lo que pueden llegar a ser)
  
- Dar esperanza.

(Pobre es aquel que no sueña)  
(Que al vernos tengan un modelo)

- Desarrollar el carácter.  
(Que tengan una idea clara de las virtudes morales: valores hechos vida)
- Desarrollar sus habilidades.  
(Por ello hay que enseñar “a pescar” no hacerlo por ellos).

### **PARA REFLEXIONAR**

- Vivir la generosidad requiere todas las cualidades morales en quien lo intenta.
- Es propio de quien es educador.
- La posición docente es ideal para ello.
- Quien lo hace está siendo a la vez justo.

### **PARA REFLEXIONAR**

- Vivir la generosidad requiere todas las cualidades morales en quien lo intenta.
- Es propio de quien es educador.
- La posición docente es ideal para ello.
- Quien lo hace está siendo a la vez justo.

### **COMPROMISO**

- Es empeñar la palabra en relación a una promesa.
- Es cumplir en el futuro con lo dicho en el presente.
- Requiere en quien lo vive ser veraz.
- Por ello da certeza o certidumbre.
- Los demás al tratar con esa persona “saben que cumple”

### **OBJETIVO QUE SE BUSCA AL EDUCARNOS EN LA CAPACIDAD DE COMPROMISO**

Desarrollar en las personas actitudes que permitan ejercitar compromisos en sus relaciones con los demás.

### **¿CÓMO SE PUEDE REFORZAR EN NOSOTROS LA CAPACIDAD DE COMPROMISO?**

- En nuestra voluntad está la capacidad de compromiso.
- Hay que querer.
- Aspirar al bien y serian fieles a ese deseo.
- No vivir sujetos a los caprichos circunstanciales.

## NOTAS TÉCNICAS

Preparadas por  
**José Manuel Prado Abularach**  
Referencia: Manual de Ética Empresarial

### 3.1 SOLIDARIDAD

La Solidaridad: es una virtud, es una actitud moral y social, es una interdependencia, percibida como sistema determinante de las relaciones en el mundo actual, en su aspecto económico, cultural, político y religiosos.

La solidaridad no es un sentimiento superficial de los males de tantas personas, cercanas o lejanas.

La Solidaridad es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común; es decir, por el bien de todos y cada uno, porque todos somos verdaderamente responsables de todos.

El ejercicio de la solidaridad dentro de cada sociedad es válido solo cuando sus miembros se reconocen unos a otros como personas, con la solidaridad vivimos el espíritu profundo de servir, de saber servir a los demás, con lo que logramos una convivencia en paz, de colaboración y crecimiento en todos los aspectos de la vida. (Ref. No.38. S.R.S.).

La educación en la solidaridad implica que los alumnos adquieran una serie de valores o capacidades básicas para el desarrollo de su personalidad, para dar respuesta a las necesidades ingentes de nuestra sociedad ante las carencias de muchas personas, grupos sociales y pueblos.

La educación en la Solidaridad implica que las personas adquieran además una serie de valores, como:

- La justicia.
- El respeto.
- La cooperación.
- El compromiso.
- Amistad.
- El diálogo.
- La tolerancia. La no discriminación o marginación de personas y grupos.
- La sensibilidad y ayuda ante las necesidades de los demás. Generosidad.
- Veracidad.
- Urbanidad.

La Justicia, el Diálogo y la Tolerancia, serán estudiados en este trabajo.

Los valores marcados con asterisco, serán estudiados separadamente en este programa de Educación en Valores.



## 3.2 LA JUSTICIA

La Justicia, es una virtud que dispone a nuestra voluntad en forma constante e inalterable, para respetar el derecho de los demás, es decir da a cada uno lo suyo.

Todas nuestras actuaciones las realizamos con entera libertad, y dependiendo de ellas tendremos el calificativo que nos darán: justos o injustos. Cuando somos injustos causamos daños a otras personas, que pueden llegar a niveles de ser irreparables, pero el daño mayor y que irá desfigurando nuestra persona son las señas que se marcaran en nuestra conciencia, que nos harán acreedores al calificativo de injustos, delincuentes, etc.

3.2.1 Aplicación de la Justicia. El hombre justo vive el principio fundamental del amor al prójimo, pero aunque no pudiera amar al prójimo, reconocerá siempre a otra persona como su igual. La justicia se aplica a la persona que debe pagar una deuda de honor o en especie. La persona que causa el daño o la que debe algo es a la que está sujeta a ser justa o injusta. La persona que tiene derecho a que se le compense por un daño sufrido no es el sujeto a quién se le aplica la justicia.

La justicia es aplicable a los actos o actuaciones que tiene el hombre cuando realiza una virtud, estos son lo que pueden ser calificados como justos. Cuando el acto es inmoral o está en contra de cualquier virtud, recibe el nombre de una injusticia. **Y siempre que el hombre realiza una injusticia, está obligado a hacer una reparación por el daño causado.**

3.2.2 Condiciones para la aplicación de la Justicia. Las tres condiciones para la aplicación de la Justicia son: La Igualdad de todas las personas, Dar lo debido y el principio de Alteridad.

*La Igualdad* no se pregunta ¿A quién?, sino ¿Por qué? Y ¿Cómo?, esto implica que la aplicación de la justicia es de carácter impersonal, por que debe aplicarse sin hacer distingo de personas.

*Dar lo debido* significa la obligación de un estricto deber jurídico y moral, que puede reclamarse por medio de un título legal o simplemente por la palabra dada. Otras virtudes obligan por una deuda moral, en cambio la justicia incluye un aspecto social y jurídico que es vinculante a lo moral.

*Alteridad*, es una condición que indica que siempre se trata de dos partes, en la que una posee el derecho que la otra debe respetar. Este aspecto le da un carácter objetivo e impersonal a la justicia, sin embargo la justicia es una virtud y como tal ve la interioridad del ser humano, obliga a ver el carácter subjetivo del prójimo, para evitar el exceso de objetividad que pueda transformar la justicia en injusticia.

3.2.3 División de la Justicia. Cuatro son las diferentes formas de la justicia, para normar las relaciones entre las personas, las relaciones del todo sociales con los individuos y las relaciones de los individuos con el todo social.

- La Justicia Legal.
- La Justicia Conmutativa.
- La Justicia Distributiva.
- La Justicia Social.

3.2.3.1 La justicia legal. La justicia legal o general: es aquella que regula la relación de los miembros con la comunidad y tiene como fin la búsqueda del bien común.

El Derecho y la Moral. La confusión entre legalidad y moralidad.

Todas las entidades sociales son reguladas por el ordenamiento legal.

La confusión entre legalidad y moralidad.

La ley en determinados momentos puede crear verdaderas crisis a la ética, por ejemplo las opiniones de que:

- “El legislador ha de legislar lo que demanda la mayoría”.
- “El legislador debe de respetar la libertad de los súbditos”.
- “La ley debe legalizar lo que se vive en la calle”.

3.2.3.2 Justicia conmutativa o reparadora. Regula la relación de un individuo con otro individuo. Cuando dos personas hacen una transacción comercial, las dos se obligan, a corresponder en la misma medida de lo que reciben.

La justicia conmutativa no interviene en los casos de libre donación, que son todos aquellos casos en la que una persona en forma libre le otorga algo a la otra sin exigirle nada a cambio.

Una característica importante de la justicia conmutativa es que no obliga al intercambio, es una acción libre en la que nadie está obligado a dar, y tampoco está obligado a recibir.

3.2.3.3 La justicia distributiva. Su objetivo es hacer participes a los individuos del bien común mediante una justa distribución, de modo que todos se beneficien y les haga posible su desarrollo económico, espiritual y moral.

La justicia conmutativa está basada en una compensación de igualdad para las partes participantes, en tanto la justicia distributiva debe considerar que no todos los individuos están en la misma posición dentro de toda la sociedad, por lo cual el

otorgamiento de beneficios o de cargas impositivas es diferente para cada persona según lo exija la justicia.

- Aplicaciones de la Justicia distributiva.
  - a) Se comete una grave injusticia cuando en la aplicación de la justicia distributiva, cuando se realizan exclusiones o favoritismo para determinados grupos sociales, o se dan casos de corrupción.
  - b) La justicia distributiva no obliga a distribuir, y no se falta a ella cuando no se hace, sin embargo si la situación obliga, se está cometiendo un acto injusto, puesto que si la sociedad nos impone cargas impositivas, a la vez debe hacernos partícipes de los beneficios que distribuye.

#### 3.2.3.4 La justicia social.

Definiciones:

- La justicia social es la armonía entre la justicia legal, distributiva y conmutativa rectamente entendidas.
- La justicia social ordena las relaciones recíprocas de los grupos y clases intrasociales.<sup>1</sup>
- La justicia social se desempeña en el Estado, en las corporaciones, empresas, profesiones, en la Iglesia, etc., allí donde se trate de la “realización del bien común, concebido dinámicamente”.<sup>2</sup>
- La justicia es una virtud social que “dispone a respetar los derechos de cada uno y a establecer en las relaciones humanas la armonía que promueva la equidad respecto a las personas y al bien común”.<sup>3</sup>

A la Justicia Social se le atribuyen funciones de la justicia distributiva pues tiene que ver en la justa distribución de la riqueza dentro de la empresa o el Estado, tiene funciones de la justicia conmutativa, que se dan en los contratos laborales en cuanto a un salario justo para que existan buenas relaciones entre empresarios y trabajadores y en el aspecto social en cuanto a la vigilancia en el uso eficiente de los recursos del Estado.

En las relaciones internacionales es necesario el establecimiento de una justicia social global, que de soluciones en el campo económico, político y social entre los países más ricos y los más pobres. Pablo VI enseñaba que “el libre intercambio solo es equitativo si está sometido a las exigencias de la justicia social”.

---

<sup>1</sup> MESSNER, Johannes, La Cuestión Social, Editorial Real, Madrid, 1960

<sup>2</sup> Concilio Vaticano II, Const. past. Gaudium et spes, 74. (1966)

<sup>3</sup> Catecismo de la Iglesia Católica, 1807.

Todos tenemos la obligación de participar en el aumento de la riqueza de nuestro país, cada uno desde la posición en que se encuentre debe poner lo mejor de si mismo para dar el máximo incremento que haga posible que ese aumento de riqueza provoque una mayor capacidad de distribución y se reduzcan las injusticias sociales que padecemos.

Ser vigilantes en el uso eficiente de los ahorros o del capital acumulado en las familias, en las empresas o en el Estado, es una responsabilidad de todos.

Para el Estado el buen uso de los impuestos recaudados o los préstamos externos e internos de capital disponibles, tendrá como consecuencia un mayor beneficio a las personas y a la sociedad, reduciendo la brecha existente entre las personas más desposeídas y las que más tienen. No se trata de otorgar beneficios sociales directos más que en el caso de las personas que estén en un verdadero riesgo de no poder cumplir con sus necesidades básicas.

La inversión pública en comunicaciones, seguridad, educación y salud, son el fundamento del desarrollo, el cuidado que tengan los gobernantes de cuidar el uso eficiente de los recursos disponibles en los presupuestos de gastos e inversión anuales, harán que la distribución de la riqueza llegue a los centros que suministren un mayor beneficio económico para el país, simultáneamente no se deben descuidar los grandes grupos sociales que sumidos en la pobreza, hacen con el resto del país dos polos económicos, uno situado en el segundo mundo y otro el de los más pobres de un tercero o cuarto mundo.

### **3.4 MENTALIDAD DE SERVICIO**

Una consecuencia de poseer un sentido suficientemente elevado de la dignidad de la persona humana es encontrar la satisfacción que resulta cuando se ayuda a los demás. Tener mentalidad de servicio es sentir la alegría cuando se sirve. Un servicio desinteresado a los demás hace que la vida sea más grata y que el ambiente estudiantil sea más justo y amable. Además la mentalidad de servicio es un deber ético que lo exige la solidaridad y fraternidad humanas, y que es expresado en diversas manifestaciones:

Supone el fiel cumplimiento de sus deberes profesionales, para lo cual procura siempre el perfeccionamiento de sus propios conocimientos.

Hacer con generosidad partícipes de su saber personal a los demás.

Posee sensibilidad social y sentido de responsabilidad ante los asuntos de interés común. Tiene mayor responsabilidad por poseer mayores conocimientos y cultura.

Debe ser sensible para prestar ayuda espiritual y material a los demás. En lo profesional, familiar y social, hay personas que necesitan de su generosidad, de su entrega a una siembra de verdad, justicia, de amor y de paz.

La mentalidad de servicio implica complicarse la vida en bien de muchos, que no lo rebaja ni esclaviza, sino más bien lo enseñorea y ennoblece, porque es algo libremente querido y generosamente practicado.

### 3.5 EL TRABAJO

El hombre trabaja por *autodeterminación*.

“La autodeterminación constituye la esencia de la libertad del hombre”, por medio de ella el hombre externa su voluntad, su trascendencia y su integración en el obrar, es decir en trabajar.

- a) La voluntad. Es una propiedad, “el análisis de la voluntad da a la libertad el sentido fundamental de autodeterminación. Además es una facultad de la persona, en la cual tiene la libertad o independencia de elegir los valores que quiera en una decisión consciente.

La decisión de la persona es el resultado del entendimiento y también de una motivación causante del impulso que hace mover la voluntad, como consecuencia de una elección que ha realizado.

*Pasos para la realización de la autodeterminación.*

- La motivación.
  - Orientación de la acción. Entendimiento.-Discusión de los motivos.
  - El planteamiento de la trascendencia de la acción.
  - Surge la elección voluntaria con un conocimiento de la verdad fundamentada en los valores éticos.
- b) La Trascendencia. Es la capacidad que tiene la persona de determinar por si misma su obrar, según la verdad. Queda implícito que la persona actúa con libertad en la escogencia de la verdad, lo cual significa que es una auténtica libertad de autodeterminación.
- c) La Integración. Significa que la persona se integra en el proceso de la acción, todas sus actividades corporales y psicológicas forman parte de la acción en forma simultánea, sometidas a la dirección y control de la voluntad. Por la libre decisión de la persona, las virtudes morales y los valores éticos deben formar parte de esa la acción. Pueden surgir pasiones, emociones, sentimientos, que pueden afectar en alguna forma la actuación.

#### 3.5.1 El Sentido del Trabajo.

- 1) *El Sentido Objetivo del Trabajo.* El trabajo objetivo es la acción por medio de la cual el hombre ejerce un dominio sobre la naturaleza, visto en esta forma el trabajo para el hombre es una acción en la que valora únicamente la

transformación química, física, electrónica, mental, etc. de lo que realiza, y la satisfacción está en los resultados materiales obtenidos.

- 2) *El Sentido Subjetivo del Trabajo.* El sentido subjetivo del trabajo abre nuevos horizontes para la persona, con el crecimiento que logra por la buena cualidad de su trabajo, porque alcanza su supervivencia material, que es incrementado por el logro de una autorrealización en el trabajo.
- 3) *El Sentido Ético del Trabajo.* La autodeterminación de la persona es su rasgo más característico para dar una dimensión ética al trabajo, “dirige hacia su perfección la estructura personal que le es propia”. La plena realización de la persona se logra por la bondad moral de la acción, en tanto que cuando el mal moral está incluido en el trabajo la persona no alcanza su realización.
- 4) *El Sentido Espiritual del Trabajo.* Para los cristianos en su carácter de misioneros, cada uno en sus labores ordinarias puede santificarse con el trabajo, santificar a los demás con el trabajo y santificar el trabajo. Esto permite al hombre dar un valor trascendental al trabajo, el realizarlo con libertad, con un sentido objetivo, un sentido subjetivo, con ética, al configurar una doctrina de santificación del trabajador y de santificación del trabajo.

La doctrina elaborada por San Josemaría Escrivá, es reconocida como precursora de las enseñanzas del Concilio Vaticano II, específicamente en la santificación en el trabajo profesional y en el cumplimiento de los deberes ordinarios del cristiano.

3.5.2 La actividad económica y la productividad. Toda actividad económica es el resultado de la iniciativa de una persona o varias personas, en una empresa, en una sociedad, en una comunidad o dentro del Estado, hay actividades económicas que son producto de los desastres naturales en los cuales las personas ven una oportunidad de negocios para reparar los daños causados por un terremoto o una inundación.

En el mundo de los negocios siempre hay personas en busca de oportunidades, algunas con gran capital y otras simplemente esperando encontrar ese pequeño nicho de mercado en el cual pueda hacer realidad su iniciativa empresarial.

Para satisfacer las necesidades económicas que todos buscamos, no podemos hacerlo solo desde el punto estrictamente económico, obteniendo utilidades a como de lugar, debe anteponerse el orden moral, es por eso que ante toda iniciativa empresarial lo primero que debe analizarse es la licitud de dicha iniciativa, no tiene razón de ser el hecho de que se llenen todos los requisitos técnicos, científicos y aún los legales, si la acción cae dentro del orden no ético.

Cuando la iniciativa empresarial es ética, debe hacerse una realidad produciendo bienes o servicios, pero no basta hacerlo, es necesario que exista una alta productividad cuyos costos permitan vender el producto o servicio a un precio que el margen de utilidad sea interesante para el empresario, que lo motive a continuar en

el negocio a corto, mediano o largo plazo según lo indiquen las características del mismo.

Pero tener una alta productividad significa esfuerzo humano, significa mayor rendimiento, significa tecnología, conocimientos del como hacerlo, que las condiciones de trabajo no afecten la salud de las personas, que las metas de producción puedan ser desarrolladas por un operario normal, en un tiempo normal y con los materiales y herramientas adecuadas. Simultáneamente es deseable que la persona que trabaja, pueda lograr sus metas personales y tener una justa remuneración que le pueda dar bienestar a él y su familia.

### **3.6 LA TOLERANCIA**

La no discriminación o marginación de personas y grupos

Para entender el significado de la virtud de la tolerancia y de su uso tan importante hoy en día, es conveniente referirnos a la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, en sus primeros artículos:

- Art. 1 Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- Art. 2 Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier condición.
- Art. 3 Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
- Art. 19 Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión...
- Art. 27.1 Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad...

Y a la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, donde se expresa:

- Art. 6 Toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella.
- Art. 29 Toda persona tiene el deber de convivir con las demás, de manera que todas y cada una puedan desenvolver integralmente su personalidad.

Estos documentos de hace más de cincuenta años, son principios fundamentales que soportan la dignidad de la persona humana, y como tales no cambian con el tiempo, aunque la esclavitud haya sido costumbre hasta hace apenas doscientos años, nunca ha sido legitimada moralmente. Las persecuciones por motivos raciales o religiosas sucedidas en contra de los judíos y los musulmanes en Europa y en la India respectivamente, el siglo pasado seguirán siendo siempre inaceptables.

*Racismo.* En Guatemala, una joven indígena, Licenciada María Tuyuc, utilizando su vestido típico, le fue prohibido entrar al un centro nocturno La Biblioteca por el hecho de ser indígena. La reina Sofía de España, se negó a sentarse a almorzar en una recepción organizada en Quetzaltenango, debido a que personal del protocolo de gobierno, dispuso que la esposa del alcalde Rigoberto Quemé, señora Julia Sum, no asistiera por ser indígena, el almuerzo se inició hasta que la señora Quemé llegó. Otilia Lux de Cotí, fue insultada en plena calle por una señora por el hecho de ser indígena.

El que fuera Viceministro de Cultura y Deportes en funciones, Virgilio Alvarado, no lo querían dejar entrar en una recepción en el Palacio Nacional, por vestir su traje de gala indígena. En el mes de Marzo del 2005, fueron condenados por racismo 5 personas por haber proferido insultos racistas a la Premio Nobel Rigoberta Menchú, es la primera condena por racismo que se da en Guatemala. Aunque en nuestro país, el racismo nunca se ha dado a los niveles de los países desarrollados, las diferencias económicas, sociales y educativas si han dado origen a discriminaciones étnicas.

Estos son casos de prepotencia, exigencia, intransigencia e intolerancia que descansan en el no reconocimiento de la dignidad de la persona humana.

*Xenofobia.* En Guatemala, se han dado casos de golpizas e inclusive muertes, de personas que vienen como turistas. Existen fuertes restricciones a las inmigraciones de personas provenientes de la China. Se han dado casos de empresarios coreanos, que no han cumplido con las leyes laborales guatemaltecas, aprovechando esta situación algunas personas en los medios de comunicación generalizan estos hechos a todas las empresas coreanas, lo que incide en generalizar una mala fama para los empresarios coreanos de manera injusta. Aunque no son casos exactamente de xenofobia radical, hay personas que instigan estos hechos delictivos en contra de los inmigrantes.

Los grandes espacios de trabajo existentes en USA, por la falta de población, están siendo llenados por millones latinoamericanos ilegales. En el estado de Arizona, en USA, un fuerte grupo armado de civiles, inició el proyecto Minuteman, con claros matices de racismo y xenofobia, para perseguir extranjeros indocumentados. Existe el proyecto de construir un muro de mil kilómetros de longitud entre la frontera de México y USA.



*Envejecimiento de población.* El envejecimiento de la población europea, han dejado grandes espacios de trabajo, que han sido llenados por decenas de millones de emigrantes provenientes de Turquía, la India, el norte de África y los antiguos países del Este, lo que ha creado una corriente de xenofobia en contra de todos ellos en Europa, esta intolerancia los a llevado decir que estos emigrantes son un mal necesario. Este fenómeno se está dando inclusive en países en desarrollo como Costa Rica, por la fuerte inmigración de nicaragüenses.

*Debe tenerse cuidado de no confundir la Tolerancia con el Permisivismo,* cuyo concepto es hacer actos fuera del ámbito de la ética. El siglo XXI que estamos iniciando presupone que dentro de la vida de los pueblos hay valores nobles y los valores negativos soportados inclusive por leyes, como el aborto y la eutanasia.

En este tiempo una persona que pide el respeto a la vida de un niño no nacido, de un anciano enfermo o de cualquier persona con una enfermedad o con graves problemas síquicos en algunos países puede ser tratada de intolerante. Estamos en una época en que la definición de familia de uno con una y para siempre, sea considerada como algo intolerante, por ciertos grupos sociales.

Guatemala es una comunidad con veintitrés etnias, ladinos y una diversidad de emigrantes, cada una con su historia han hecho que la nación guatemalteca tenga un carácter: multiétnico, pluricultural y multilingüe, y como tal la tolerancia entre todos sus habitantes exige la sociabilidad y la comprensión como elementos fundamentales de la convivencia y la solidaridad entre los diferentes pueblos que la conforman.

3.6.1 Es necesario vivir la tolerancia. Es conveniente meditar sobre algunos aspectos que influyen verdaderamente sobre el comportamiento de las personas para hacer más sensible al hombre en la convivencia, en la comprensión, en aceptar los reclamos o las quejas y sobre todo a ser tolerante por medio de conquistar todas las virtudes y cualidades que debemos tener para vivir en un ambiente de respeto y de paz.

Hablar de tolerancia no es fácil, hay muchos factores que influyen positiva y negativamente. La lista que a continuación se da es motivo de estudio, análisis y discusión, respecto a las opiniones a favor o en contra, que podría resultar, sin embargo debe siempre prevalecer como punto de referencia los valores estéticos, culturales, económicos y religiosos, todos dentro del marco Ético, para poder hacer una evaluación de cada uno de ellos. A continuación se da una lista tomada del libro La Tolerancia de Miguel-Ángel Martí García, que permite hacer un análisis sobre aspectos que mejoran la convivencia para saber vivir la Tolerancia:

- Tolerar lo Intolerable.
- El Permisivismo.
- El Escándalo
- La Equivocación.
- La Bondad.
- La Verdad.

- El error
- Justificarse.
- Frivolidad.
- Respetar la libertad ajena.
- La Polémica.
- El silencio y la Tolerancia.
- La Intolerancia Generacional.
- Genio y Cultura.
- Machismo.
- Feminismo radical.
- La Supuesta Neutralidad.
- La Ignorancia.
- Estar en Contra.
- Descalificar al otro.
- Altruismo.
- Tolerarse a sí mismo.
- El mal genio.
- La intolerancia en el fútbol.
- La intolerancia del poder y el dinero.
- Predisposición intolerante.
- El acoso.
- El mal humor.
- Un horizonte muy limitado.
- Ponerle etiquetas a las personas.
- Intolerancia conyugal.
- No dejar hablar al otro.
- Fomentar el gusto por la diversidad.
- Saber callarse.
- Intolerantes con la vida.
- La Paciencia.
- El fanatismo.
- La peor, la indiferencia.
- Discusiones. El diálogo y la tolerancia.
- Imposiciones.
- Vocabulario intolerante.
- Educar en la Tolerancia.
- Saber cambiar. Saber aceptar los errores.

### **3.7 EL DIÁLOGO**

Fomentar el diálogo. Para que los jóvenes aprendan y comprendan que todo ciudadano debe tener una actividad participativa en la vida democrática, enseñándoles a dialogar, saber escuchar, saber aclarar sus pensamientos, para hacerse escuchar. Reconocer en el dialogo que el otro es otra persona con la igual dignidad y los mismos derechos legítimos que él tiene.

La virtud del Diálogo, implica cultivar el fomento de las virtudes de la veracidad y la lealtad.

Que las soluciones a los problemas democráticos deben ser resueltos por la vía del diálogo y actitudes positivas. Es necesaria la participación ciudadana en todas las actividades civiles y políticas que le sean propias, además de practicar actividades solidarias y de servicio.

Con una Actitud Dialógica, se superan las dificultades personales, se adquiere responsabilidad, se mejora las relaciones sociales, las relaciones familiares y universitarias. Por medio del dialogo se pueden formular objetivos, para hacer un plan para prevenir o resolver problemas o diferencias que dificultan la convivencia.

El diálogo nos ayuda en el desarrollo de una conciencia moral autónoma, para el crecimiento en las virtudes humanas. Es necesario alcanzar coherencia en los juicios morales y obtener una madurez sicológica. Por medio del dialogo, se mejora el autoconcepto de si mismo, permite comprender las percepciones que los demás tienen de nosotros y adquirimos confianza, para saber valorar y lograr la capacidad de aceptación de si mismo.

Para que exista un verdadero diálogo se debe empezar por reconocer la dignidad de cada uno, sus derechos y deberes, la existencia de leyes y reglamentos que se deben respetar, reconociendo que los valores éticos tienen preeminencia sobre las decisiones de las mayorías, este último principio es uno de los más difíciles de comprender para muchas personas, por lo que solo manteniendo una actitud dialógica positiva es posible superar las diferencias de opinión y lograr acuerdos justos.

### **3.8 PRUDENCIA**

- A la Prudencia se le llama la madre y el fundamento de las demás virtudes morales, porque solo la persona prudente, puede ser justa, fuerte y templada. La capacidad del hombre de hacer el bien es consecuencia de sus acciones prudentes. Una persona que no hace el bien y que es injusta se le denomina imprudente.
- Para que el hombre haga un bien, es necesario que exista un prójimo o una sociedad o institución a la cual procura que sus acciones causen un beneficio,

para lo cual es necesario tener criterios rectos y verdaderos, y que se pueda ponderar cuando así suceda las consecuencias favorables y desfavorables, asumiendo riesgos razonables. Lo anterior significa que algunas decisiones que tomemos, tendrá los resultados positivos buscados, y además otros no deseados, los cuales deberán causar un daño proporcionalmente menor a los beneficios que se alcancen.

- Como un ejemplo de la prudencia: una persona que tiene un impulso apetitivo, representa una acción que lo impulsa a vivir la templanza debido a la intervención de la prudencia. La prudencia es causa, raíz y guía de las demás virtudes morales, suministrándoles el complemento para que tengan el rango de virtud.
- La virtud de la prudencia está plenamente asociada con el conocimiento de la realidad de lo que se analiza, y que al conocerla se transforma en una acción imperativa, es decir obliga a actuar. Lo anterior se puede expresar de una manera simple:

La Virtud de la Prudencia implica: Deliberación, Juicio y Acción.

3.8.1 Conceptos equivocados de la prudencia. Para la mentalidad del hombre actual la calificación de prudente podría ser dada para el hombre falso y cobarde. Y con esa misma forma de pensar equivocada pueden tachar al hombre de imprudente por haber sido valiente al decir la verdad.

La Astucia, es la falsa prudencia, es el distintivo de la persona intrigante, que es incapaz de mirar y de obrar rectamente. Además la Astucia es la que permite que lleguemos a un fin bueno por caminos falsos y torcidos, es una forma de falsear el verdadero sentido de la prudencia, algunos la llaman simplemente – bribonería. A diferencia de la astucia, la prudencia está asociada a lograr que el objeto, las circunstancias y el fin de las operaciones humanas que se realicen estén conforme a la verdad.

3.8.2 Desarrollo de la Prudencia. La virtud de la prudencia, no es una simple cualidad del ser humano, es el resultado de la interacción educativa y formativa del hogar, el ambiente social, los medios de comunicación, los hábitos de estudio que se adquieran, y lo aprendido en los centros de estudio desde los niveles párvulos, primaria, secundaria y universidad. Como toda virtud implica una formación y hábitos que han hecho crecer a la persona a través de toda su vida.

El Profesor David Isaacs, enfoca dentro de la educación familiar, a la Prudencia como una serie de capacidades que hay que desarrollar en los hijos, estas cualidades son enunciadas a continuación:

- La capacidad de observación.
- La capacidad de distinguir entre hechos y opiniones.
- La capacidad de distinguir entre lo importante y lo secundario.
- La capacidad de buscar información.

- La capacidad de seleccionar fuentes.
- La capacidad de reconocer los propios prejuicios.
- La capacidad de analizar críticamente la información recibida y comprobar cualquier aspecto dudoso.
- La capacidad de analizar causa y efecto.
- La capacidad de reconocer que información es necesaria en cada caso.
- La capacidad de recordar.

Basados en los conceptos anteriores, D. Isaacs nos da la definición de Prudencia: En el trabajo y en las relaciones con los demás, recoge una información que enjuicia de acuerdo con criterios rectos y verdaderos, pondera las consecuencias favorables y desfavorables para él y para los demás antes de tomar una decisión, y luego actúa o deja de actuar de acuerdo con lo decidido.<sup>4</sup>

### 3.9 LA DOCILIDAD

Ser prudente implica saber recibir consejo, y ser Dócil o practicar *la Virtud de la Docilidad, es saber dejarse decir algo*. Cuando se trata de tomar decisiones bajo presión, algunas veces las tomamos de inmediato, pues la memoria, la sagacidad, la razón y otras virtudes complementarias permiten hacerlo sin pedir consejo.

Hay muchas situaciones en las que no necesariamente tenemos la razón, y debemos saber discernir los distintos hechos, para no oponernos a la verdad. Cuando desconocemos los hechos en forma parcial completamente, o desconocemos los medios para llegar a una solución pedir consejo a personas expertas es una acción prudente para una buena decisión, en ello entra la docilidad que nos permite aceptar las sugerencias o soluciones.

### 3.10 LA FORTALEZA

*La virtud de la Fortaleza es aquella que en situaciones ambientales perjudiciales a una mejora personal, resiste las influencias nocivas, soporta las molestias y se entrega con valentía en caso de poder influir positivamente para vencer las dificultades y para acometer grandes empresas.*<sup>5</sup>

El hombre que tiene la virtud de la fortaleza, sabe que tiene debilidades, de que es vulnerable, que puede llegar a sufrir e inclusive llegar a morir, pero todo ello no implica que planifique su vulnerabilidad y sufrimiento. La virtud de la fortaleza protege al hombre para que viva con alegría, que quiere vivir con salud; que desea y lucha por obtener éxito y felicidad.

Las virtudes de la Prudencia y la Justicia, preceden a la Fortaleza. El hombre Prudente y que practica la Justicia, tiene todos los medios para actuar con valentía,

---

<sup>4</sup> Isaacs, David, La Educación de las Virtudes Humanas, Editorial Minos, México, 1983

<sup>5</sup> Ibidem

debido a que está recibiendo de la Prudencia toda la información que da motivo a un acto prudente y que en el se hizo Justicia. Una Fortaleza sin Justicia, es una condición que se da en un hombre que no desea hacer el bien.

**Son cualidades de la persona que vive la fortaleza:**

- a) Es fiel a los compromisos.
- b) Vive la fidelidad matrimonial.
- c) Sabe sobrellevar los males.
- d) Sabe negarse a lo fácil.
- e) Se exige una mayor perfección.
- f) No se deja vencer por el desánimo.
- g) Entiende el valor positivo del sufrimiento.
- h) Cuida de las cosas pequeñas y afina en los detalles.
- i) Ante los imprevistos actúa con serenidad.
- j) Acepta con paz y alegría las contradicciones de la jornada.
- k) Se considera parte de su grupo de trabajo.
- l) No se deja dominar por la pereza.
- m) Aprovecha el tiempo.
- n) Cumple con su horario de trabajo y la puntualidad.
- o) Es responsable de sus propias acciones.
- p) Procura mantener el buen humor, a pesar de los pesares.
- q) Es valiente a la hora de defender su fe.

Con la fortaleza el hombre se hace fuerte, sereno, confiado, seguro, en otras palabras se hace señor de si mismo, hay que aclarar que tener fortaleza no es ser estoico.

*El hombre estoico, es el que puede soportar dolores, hambre y frío, además de otros muchos sufrimientos, y eso no significa que tenga fortaleza. Estoico es el que prepara su cuerpo para situaciones extremas de molestias y dolor, tiene control mental, sigue solo a la razón y tiene una preparación física para el sufrimiento, puede decirse que no tiene sentimientos y pasiones. Un soldado ranger, es un hombre estoico.*

El hombre que practica la virtud de la fortaleza, es magnánimo, paciente, perseverante y evita las acciones con cólera y actúa con dulzura. Son propias de la Fortaleza, las siguientes virtudes:

- a) Magnanimidad.
- b) Paciencia.
- c) Perseverancia.

### **3.11 MAGNANIMIDAD**

- Ser Magnánimo es una cualidad de la persona que se dedica a lo grande, que quiere aspirar a lo extraordinario y se hace digno de ello. El magnánimo que ve y desea aquello que es importante, está conciente del honor de lograrlo y no desprecia la honra a que se hace acreedor.
- Ser magnánimo es despreciar la pusilanimidad y el ánimo mezquino, pone los medios para superar las dificultades y confusiones, evita la adulación y no se esclaviza ante nadie. No debe confundirse el espíritu magnánimo con el engreído o el que presume de hacer grandes cosas que nunca realiza.
- La virtud de la humildad y de la magnanimidad, no se oponen, el magnánimo es humilde, pero ambiciona grandes proyectos, tiene planes que lleven por un mejor camino su vida, su familia, su comunidad y asociaciones a las que pertenezca...
- El magnánimo para cada actividad grande que inicie sabe que tendrá dificultades, que solo podrán ser superadas si tiene paciencia, perseverancia y fortaleza, para afrontarlas. Una de las cualidades de las virtudes es la interacción que hay entre varias de ellas, difícilmente podemos crecer en una virtud, si no tenemos las cualidades de otras.

### **3.12 PACIENCIA**

Ante los hechos difíciles y el mal que aqueja, fácilmente podríamos dejarnos arrastrar por la tristeza, perder la serenidad y la claridad para afrontar los problemas, para superar esas dificultades la virtud de la paciencia representa el medio para que el hombre se controle a si mismo.

La virtud de la paciencia, no es esperar o dejar pasar el tiempo, es adherirse al bien y a lo justo. La paciencia nos protege del peligro, mientras lo querido lo vamos logrando, evitándonos hacer hechos desordenados.

Ante una situación en la que uno se percata que habrá dificultades o que algo que queremos tardará en llegar, la paciencia nos permite soportar las molestias que se presentan con serenidad.

### **3.13 PERSEVERANCIA**

Una de las cualidades más importantes para todo proyecto que emprendamos, para superar las dificultades en el hogar, orientar a los hijos, curarnos de una enfermedad, realizar estudios importantes, investigaciones, etc. es tener la Virtud de la Perseverancia.

La Virtud de la Perseverancia se pone de manifiesto cuando tomamos una decisión, que hace necesario resolver los problemas que se presentan durante los diferentes pasos para lograr el objetivo, superando los obstáculos, el desaliento y las dificultades que se presentan a través del tiempo.

### 3.14 TEMPLANZA

Es común que la palabra templanza se utilice como un sinónimo de moderación, y asociado a las acciones de comer y beber, haciendo referencia a lo conveniente que es ser moderados en la cantidad de alimentos que comemos o en el volumen de bebidas alcohólicas o vinos que tomemos. Cuando comemos en exceso le llamamos gula, y excederse en el comer y en el beber es tener intemperancia.

Otra forma corriente de interpretar la templanza, es cuando se enciende una cólera o ira en una persona, la templanza nos ayuda a reducir la pasión de la ira que se está viviendo. También ante una situación de miedo o situaciones inesperadas, la templanza aunada a la prudencia permite actuar serenamente. Otros asocian a la templanza como una acción de limitar o contener en forma general las acciones de los individuos, en el comer, en el beber, en el sexo, en el trabajo o en el gasto. Aunque la templanza es mucho más que todas las interpretaciones anteriores.

La Templanza es querer: *la tranquilidad del espíritu*, de manera que el hombre tenga una tranquilidad interior, es una virtud aplicada a su actuación, haciendo uso de la voluntad para lograr una realización personal.

Lograr la tranquilidad del espíritu, no está asociado a ser una persona apocada o indiferente a las dificultades del trabajo y la familia, dejar de ser un emprendedor o que sea insensible a las emociones o a las pasiones, todo ello es parte normal de la vida de cualquier persona. La búsqueda de la tranquilidad interior, implica un esfuerzo por vivir la moralidad de las acciones y lograr el perfeccionamiento del orden interior del hombre.

Vivir la templanza no implica perder la libertad, la templanza permite al ser humano tener un mayor control de si mismo, para no realizar actos que lo dañen a él o a los demás.

Las Virtudes fundamentales para lograr la Templanza son las siguientes:

- Vergüenza.
- Honestidad.
- Abstinencia.
- Sobriedad.
- Castidad.
- Pureza.
- Continencia.



- Mansedumbre.
- Humildad.
- Estudiosidad.
- Laboriosidad.
- Buen Humor.
- Sencillez.
- Exigencia: Esfuerzo y Orden.
- Pudor.

### **3.15 LA VERGÜENZA**

Existe la vergüenza destructiva o negativa, en la que una persona le hace ver a la otra la opinión que de él se tiene o se tenía, con el fin de ponerlo en ridículo, es someterlo a una vergüenza improductiva que no pretende abrir horizontes nuevos. Se puede vivir en momentos públicos, en las que las acciones que hacen daño se realizan en el momento oportuno para hacer sentir una mayor burla o desprecio por la persona.

También la vergüenza es el desconcierto que nos sobreviene al sentirnos amados y ser halagados con detalles en exceso, que aceptamos y que tiene que ver con la naturaleza del verdadero amor que se anticipa.

El verdadero significado de *La Virtud de la Vergüenza, como soporte a la Fortaleza, está basada en el concepto de:* Vergüenza solo para hacer cosas malas. Siempre que estemos ante una situación en la que cometeremos una falta leve o grave, debemos sentir vergüenza para no hacerlo.

Como ejemplo: vergüenza es robar, vergüenza es ser infiel, vergüenza es cometer actos contra la moral, etc.

### **3.16 LA HONESTIDAD**

La Virtud de la Decencia forma parte de la virtud de la honestidad, y significa el recato o cautela en las acciones y palabras, un profesional que tiene la virtud de la decencia cuida evitar las palabras deshonestas tratando siempre con respeto y sin importar el rango ni posición social de sus semejantes.

Las Virtudes de la Honradez y la Justicia, se reflejan en la persona honesta, que sabe pagar lo que debe, cobra lo justo por su trabajo profesional, cumple con los compromisos contraídos, sabe cuidar y administrar bien lo propio y lo ajeno, etc.

La persona honesta tiene un sentido natural de la vergüenza y el pudor, se protege de los asaltos de la desvergüenza o cuando por causa de un mal razonamiento tiene un mal entendimiento de una situación.

La persona honesta para actuar se apoya en razones y pruebas, y expone sus argumentos para justificar lo que hace. Ser honesto es ser modesto, bien portado y actuar con nobleza, que deben ser cualidades propias de la dignidad de toda persona.

### **3.17 LA MANSEDUMBRE, DOMINIO DE SI MISMO**

La Mansedumbre hace al hombre dueño de si mismo, le da dominio y capacidad para emplear su caudal de energías, que si no tuviera serenidad escaparían de su control y causarían daños a otras personas y a uno mismo, hechos de los que nos tendríamos que arrepentir posteriormente.

Tener mansedumbre, implica saber moderar la pasión de la ira. Cuando se quiere corregir a otra persona debemos hacerlo sin ira. En situaciones en las que la ira permanece, no es conveniente hacer correcciones, es mejor dejar pasar otros días más para que se nos quite la ira y posiblemente tendremos mejores razones y resultados para hacer la corrección.

Cuando se tiene un carácter que causa encontrones y choques con otras personas, hay que aceptar que no es correcto nuestro comportamiento, lo que significa que se tiene falta de mansedumbre, lo que indica que se debe ir modelando el carácter para tener una personalidad más recia. La mansedumbre, se vive cuando en las discusiones no surge el apasionamiento.

Cuando el hombre se siente despechados, ofende o sufre una injusticia, debe aprender a saber callar, son hechos que podrían surgir al hacer un buen trabajo profesional, con rectitud y cumpliendo con nuestro deber. En las relaciones familiares y profesionales el saber callar las ofensas, siempre darán su fruto en el corto o largo plazo.

La destemplanza se presenta en un estado de cólera, como consecuencia del deseo de vengar una injusticia, cuando se quiere recuperar un derecho lesionado, esa situación rompe la paz y la tranquilidad de la persona, y se destruye lo que debería resolverse a base de mansedumbre y dulzura.

La Virtud de la Mansedumbre hace que la persona tenga el dominio y sepa manejar su caudal de energías, dirigiéndolas a donde debe ser positivamente, se hace dueño de si mismo al saber manejar su estado de ira.

Mostrar la capacidad que todos tienen de irritarse y mostrar la ira, como consecuencia de una injusticia o de un derecho atropellado es una situación natural y propia del ser humano, sin embargo no hay que dejarse segar por la ira que lleva a no poder resolver nada.

Definitivamente, es mala la ira exagerada que trastorna la razón, el rencor y el deseo de venganza, situación que no deja lugar a la reconciliación, al amor y dejan el alma envenenada. Brevemente, una ira es mala si no tiene una razón justa.

## **4. PROPUESTA DE CASOS A UTILIZAR EN EL DESARROLLO DE LOS TEMAS**

## 4. CASOS A UTILIZAR EN EL DESARROLLO DE LOS TEMAS.

### 4.1 PUNTUALIDAD y RESPONSABILIDAD

Caso que se utilizó en el desarrollo del tema.

#### **Caso: Una situación difícil Elaborado por Marco Arévalo.**

Heriberto nunca imaginó que lo que comenzó como una alegre fiesta fuera al final llegar a ese final tan inesperado. Se habían esforzado tanto para entregar el informe final del Seminario que todos los del grupo estaban tan estresados que – como dijo Margarita- tenían derecho a divertirse. A Heriberto eso de “derecho” a divertirse le sonaba a “hacer lo que fuera”. El estaba de acuerdo mientras no se pasaran de los límites.

El grupo lo conformaban *Juanca*, Luis, Mónica, Margara –Así se llamaba pero a ella no le agradaba por eso le decían Margarita- Arturo, Sergio y Heriberto. Todos cursaban el tercer año de su carrera. El Seminario versaba sobre un tema ligado al curso de topografía.

El catedrático había indicado que la evaluación comprendería dos partes: Una sobre el documento final que muestra los resultados de la investigación y otra sobre el proceso. En esta última se dieron dos partes a su vez: Una auto evaluación del grupo y otra que tenía que efectuar quien hubiera sido elegido coordinador. Ambas versaban sobre la dinámica del grupo, en cuanto grupo de trabajo y básicamente consistían en dos listas de cotejo donde se calificaban los mismos aspectos. (Ver Anexo M).

A Heriberto le habían elegido para coordinar el grupo. Posiblemente era por lo que habían dicho *Juanca* y Mónica: -Eres el más responsable y cumplido. A él, eso no le gustó mucho; pues implicó mayor trabajo, ya que además había aceptado ser auxiliar de un Curso ese semestre; pues necesitaba el dinero y pensaba que lo importante era –como decía su padre- hacerse *currículo*-. En la víspera se había reunido el grupo y se habló de la hoja de auto evaluación grupal –así se llamaba- Al principio todos manifestaron deseos de hacer la misma, pues era algo nuevo que no se acostumbraba en los otros cursos y seminarios.

Luego se dieron cuenta que cada pregunta se respondía de uno a diez, según fuera lo mostrado en la conducta y el aporte de cada uno. La discusión se dio más en los ítems sobre responsabilidad y puntualidad. Algunos expresaron que todos habían sido responsables igualmente, pues de lo contrario no estaría terminado el trabajo, otros, en cambio dijeron que si eran honrados tenían que admitir que no era así. La tarea era grupal y al final optaron para dejarla para después.

Heriberto recordó el caso de Ana. Esta era una compañera que se había retirado del grupo luego de iniciado el trabajo. En aquel momento argumentó que en ese grupo “nadie era responsable y puntual”. Puso como prueba que los

trabajos a los que cada uno se comprometía de acuerdo al plan nunca los llevaban a tiempo. Y que los pocos –dos o tres- que eran puntuales no eran responsables, pues llevaban cosas “hechas a la carrera por salir del paso”. El estuvo de acuerdo, pero le pidió paciencia y solidaridad para con los demás. Ella dijo que una cosa era ser solidaria y otra ser “cómplice de una farsa” (Así llamó a eso de hacer trabajo en grupo).

Al final, ella se retiró y todos comenzaron a trabajar un poco más. Lo de la puntualidad era cierto, pero quien realmente puede ser puntual en una ciudad como esta, pensaba Heriberto. El tránsito, los arreglos inesperados de las calles y para el colmo los manifestantes hacen que siempre uno llegue tarde a las reuniones.

Las fallas de la computadora o la impresora en su caso le habían impedido cumplir con algunas tareas, pero al final todo estaba terminado “dos que tres” se decía a sí mismo como consuelo.

Mónica en cambio pensaba que el problema es que no sabían trabajar en grupo. Más bien consideraba que eran un grupo pero no sabían ser un equipo. Faltaba capacidad de cooperación, -“quizá esto se deba que todos eran muy individualistas”, se decía.

Para Heriberto la situación era que viviendo en lugares muy apartados de la ciudad y con el problema del transporte –solo dos lograban conseguir carro a veces- más que “individualistas” lo que sucedía era que realmente no eran muy amigos, pues se veían en la *facultad* y nada más.

En el grupo estuvo también Neto. Era buen amigo de todos y muy popular. Le encantaba el deporte y pareciera que para el solo eso tenía importancia. Era de los que siempre se asignaba los cursos y después simplemente desaparecía. No hubo necesidad de “llamarle la atención” pues un día vino y le dijo: -“Más ayuda el que no estorba” y se marchó.

El día de la entrega se fueron a refaccionar, en esto estaban cuando alguien recordó lo de la auto evaluación, comenzaron a discutir y se enojaron tanto que terminaron marchándose, no sin antes quejarse de Heriberto, diciendo que debió hacer la evaluación él solo y ya.

**ANEXO M**  
**Hoja de auto evaluación grupal**

Instrucciones: Califique cada aspecto de los que aparecen a continuación de acuerdo a la escala de 1 a 10. Donde 1 es el mínimo y 10 el máximo. Esta información por Ud. proporcionada servirá para que los miembros del grupo evalúen su aporte, por ello habrá de hacerse en una reunión de todos.

**Fecha: Día: \_\_\_\_\_ Mes: \_\_\_\_\_ Año: \_\_\_\_\_ Nombre del evaluado:**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Puntualidad en la entrega de las tareas.										
2. Responsabilidad en el cumplimiento de tareas.										
3. Respeto a los miembros del grupo.										
4. Mantuvo el interés y la atención.										
5. Aporte al logro de la armonía en el grupo.										
6. Aporte a la eficiencia en la organización del grupo.										
7. Cooperación con el logro de los objetivos.										
8. Solidaridad mostrada.										
9. Apoyo ofrecido a los demás.										
10. Orden en la entrega de las tareas asignadas.										

## 4.2 RESPETO, AMISTAD y VERACIDAD. Caso que se utilizó en el desarrollo del tema.

### EL CASO DE CARLOS<sup>6</sup> Elaborado por Marco Arévalo

Carlos llegó pensativo a su casa. A pesar de su aspecto descuidado y su apariencia de poca seriedad en todo –según decía su padre- estaba tratando de pensar en torno a la amistad y el respeto. Nunca lo había pensado y a sus veintidós años creía que no hay que pensar mucho las cosas, sino vivir. De hecho había elegido lo que el consideraba una carrera práctica que prepara para triunfar. Para él lo importante es disfrutar la vida y saborearla. Eso sí, cumplía sus tareas y se esforzaba por sacar buenas notas (Un promedio alto ayuda a obtener buenas becas o trabajos, se decía) Le encanta ir a fiestas aunque siempre regresa a la hora fijada y no se pasa de los límites.

Ese día, tuvo en la Universidad un conato de pleito con otro compañero. Este le tomó de su mochila parte de su refacción y al darse cuenta Carlos se levantó de dónde estaba y lo lanzó al piso de un golpe en el pecho. El otro al caer movió los pupitres lo que causó un gran ruido. Más que causarse un daño o herirse quedó en ridículo por lo chistoso de su caída. Los demás se rieron y algunos gritaron emocionados: - “catos”, “catos”, “catos”

El incidente felizmente no paso a más; y lo detuvo que en ese momento entró la catedrática de matemáticas IV, ya que comenzaba su período; pues todo sucedió en el cambio de clases.

Ella reprendió al grupo por griterío, los puso a arreglar la clase y dirigiéndose a Carlos le dijo que no debía golpear a los compañeros. El contestó un poco agresivo, pues estaba molesto y siempre que se ponía nervioso como que perdía el control, *-Dígale a él que no se meta conmigo entonces.* La maestra no alcanzó a escucharlo. El resto se calló, ella repartió el ejercicio que llevaba y comenzó la clase.

Carlos tenía dentro de si una mezcla de emociones e ideas. Sintió deseos de quejarse y habló de esto con Margarita –su mejor amiga dentro de la universidad- al final de la jornada, Le dijo que en la facultad, a pesar de las apariencias, no se podía estar tranquilo. El que no era fuerte y abusivo la llevaba. Algunos, como Oscar, lo que hacían era no meterse con nadie, se aislaban. Luis, en cambio, le decía: *-Yo si me respetan, respeto; pero al que me hace algo le doy.* Luis se había vuelto su amigo recientemente y se ayudaban en clase. Al principio no se llevaban mucho y se molestaban; pero desde que se conocían más se entendían mejor. Como sabía que Carlos era auxiliar de Cátedra, a veces en son de broma le decía: - Me conviene estar de buenas contigo, para que me ayudes en el futuro.

---

<sup>6</sup> Caso Ficticio

Luego de su relato le dijo a su amiga casi en tono de desahogo: - *¿Por qué debo respetar a los demás cuando aquí nadie respeta? A unos sólo les interesa ganar las clases y otros solo porque no les dejan no han quemado la "U". La amistad aquí no se vive. Cada uno piensa de ella diferente y no se puede saber que es la verdad en esto.*

Ya en casa llamó a Teresita. Que bien se sentía hablando con ella. Siempre lo hacía y en esto se le iba el tiempo. Esa tarde no importaba pues al otro día comenzaba un feriado largo. Ella, que estaba dos semestres adelante en otra Universidad en la misma carrera, era muy comprensiva y lo apoyaba. Hablaron mucho, hablaron de todo. Platicaron del último paseo que habían hecho juntos y de lo que cada uno le gustaba (Había notado que siempre era sí, pero no le aburría). Casi al final de su larga plática le dijo: - *Ah, se me olvidaba. Tuve un incidente en la Universidad con un compañero, y le conté lo sucedido.*

A Carlos le pasaba lo que a muchos de su edad. A sus padres los sentía lejanos. Los miraba entre semana poco y poco hablaba con ellos. Su papá era de mediana edad y trabajaba mucho. Era firme y fuerte. Siempre le decía que el respeto se gana y que la mejor forma para lograrlo es ser bueno en lo que uno hace. Su mamá atendía todas las cosas de la casa aunque salía mucho con sus amigas y por esto sólo la miraba en la noche. Eso sí, los quería a todos (Su hermana que estaba por terminar la secundaria, su hermanito de siete años que comenzaba la primaria y él, junto a su padre eran la familia.

A él le decía su mamá desde que más o menos cumplió los quince años: - *Respetar siempre a todos para que no tengas problemas.* A Carlos le parecía que esto no funcionaba en ambientes como el de su facultad. Una vez escuchó a un tío lejano, que casi no los visitaba, decir: -*Para que te respeten te tienen que temer y para que te teman tienes que ser fuerte y con poder.* No confíes en nadie. La amistad es por puro interés.

Al final de cuentas no sabía que pensar. Se despidieron y colgó el teléfono.



### **4.3 Caso de conciencia. Contratos: restitución en contratos incumplidos.**

#### **Apuntes de clase del Pbr. Ing. Alberto Vega Ponce.**

Armando dirige una sociedad mercantil de un volumen intermedio. En cierta ocasión se dio cuenta de que el jefe de personal no pagaba, a los trabajadores que hacía más de cinco años que se habían jubilado, una parte del dinero al que tenían derecho por la misma jubilación. Habían cobrado lo que se les había dado en los acuerdos con la sociedad, sin que ninguno hubiera reclamado.

Armando quiere reparar el perjuicio que se les ha causado a los que fueron trabajadores suyos, pero el administrador calcula que la cantidad de dinero que se necesita es muy grande. Si se pagaran tales sumas se pondría en peligro a la compañía, y más teniendo en cuenta que el estado general de la economía no es próspero.

En la duda de cómo solucionar el problema, Armando consulta a un sacerdote amigo suyo; la respuesta de éste puede resumirse brevemente del siguiente modo: en este caso hay un daño objetivamente injusto. Ha habido una lesión, al menos por negligencia, y la acción injusta -es decir, el pago incompleto- fue causa eficaz del daño y no sólo ocasión del mismo. Se trata, pues, de daño injusto que lleva consigo la obligación de restituir. Esta obligación permanece aunque quienes hayan padecido el daño desconocieran sus derechos. Desde el mismo día en que Armando descubre este hecho, como él es el director de la compañía, recae sobre él esa obligación. Existe tal obligación por el daño injusto inferido y por el contrato de trabajo estipulado con los que pasaron a la jubilación.

Como la restitución comporta un perjuicio para la compañía, Armando puede proponer a los afectados ir pagándoles poco a poco.

Se pregunta: a) Sobre el cumplimiento de los contratos. b) Sobre la restitución en caso de que los contratos no se cumplan. c) ¿Qué decir sobre la solución del caso?

#### **4.4 Justicia distributiva: ilicitud de la acepción de personas**

##### **Apuntes de clase del Pbr. Ing. Alberto Vega Ponce. Presentación del caso<sup>7</sup>**

Juan tiene dos hijos, Esteban y Tomás, de 24 y 26 años, que han terminado respectivamente los estudios de Economía y Derecho. Para encontrar trabajo, han realizado numerosas gestiones durante más de un año, pero sin fruto.

Al verles desanimados, Juan decide intervenir. Él ocupa un cargo de prestigio en un organismo del Ministerio de Finanzas, y tiene muchas relaciones con empresas privadas y con entidades públicas.

En primer lugar, habla con Manuel, director de un Banco que ha convocado un concurso para cubrir 30 plazas de empleados administrativos. Le informa de que su hijo Esteban tiene intención de presentarse a los exámenes y le expresa su interés por que sea admitido. Algún tiempo después se celebra el concurso. De los 500 concursantes, hay 100 que obtienen puntuación suficiente, y Esteban está entre ellos, pero no entre los 30 primeros. Manuel se lo comunica a Juan, que manifiesta disgusto y le vuelve a hablar de la buena preparación de su hijo Esteban. Manuel, al comprobar el gran interés de Juan, le asegura que estudiará personalmente el caso. A continuación, llama al presidente de la comisión examinadora, le explica que al Banco le conviene tener buenas relaciones con Juan, que intervendrá próximamente en una decisión que les afecta, y le ruega que coloque a Esteban entre los 30 primeros, aunque eso suponga descartar a otro. El examinador lo hace así.

En segundo lugar, Juan habla con José, teniente-alcalde de la ciudad, para avisarle de que su otro hijo, Tomás, tiene intención de presentarse a un concurso para asignar 20 plazas de letrados interinos. Le dice que sólo pretende que su hijo reciba un tratamiento justo, en las mismas condiciones que los demás, porque está seguro de que obtendrá una plaza, ya que Tomás tiene la preparación y las cualidades necesarias. Tanto Juan como José saben que, dentro de poco, el organismo que preside Juan tendrá que decidir acerca de un asunto fiscal del ayuntamiento, en el que José tiene gran interés, pero no hablan para nada de esto. Algún tiempo después se celebra el concurso en el ayuntamiento y Tomás obtiene la plaza. José comunica a Juan que Tomás ha hecho un brillante examen, que sólo le faltaban pocas décimas para superar la puntuación requerida, y que el tribunal había decidido admitirle "sin daño para nadie" dice, porque "en estos concursos siempre queda alguna una plaza sin asignar".

Juan acoge estas noticias con agrado. Sus hijos, sin saber nada de las gestiones de Juan, toman posesión de los puestos.

Pasado un tiempo, Juan asiste a unas charlas de formación moral dadas por Francisco, sacerdote. Piensa entonces en las recomendaciones que hizo a favor de sus hijos, y se preocupa. Decide comentarlo con un amigo de toda

---

<sup>7</sup> Caso en base a un hecho real.

confianza, empresario, hombre bondadoso, práctico y trabajador. Este le tranquiliza diciéndole que ha hecho lo que haría cualquier padre por sus hijos; que, en el caso de Esteban, no ha quitado el puesto a nadie, porque el banco puede hacer lo que más le convenga al contratar; y en el caso de Tomás, lo que haya sucedido es responsabilidad de José, ya que Juan no le ha ofrecido nada a cambio; en definitiva, que sólo habría injusticia si Esteban y Tomás no estuvieran capacitados para esos puestos, cosa que en este caso no sucede.

Juan no se queda del todo tranquilo. Un día, pensando en esto, entra en una iglesia y habla con un sacerdote que encuentra. Éste, sin interesarse demasiado por los detalles, le dice que su conducta ha sido antisocial, y que sus hijos deben renunciar a sus puestos, de modo que puedan ocuparlos quienes tenían derecho.

A Juan se le hacen muy duras estas palabras, y entonces decide acudir a Francisco, el sacerdote que daba las charlas, que ha demostrado buen conocimiento de la realidad profesional. Éste, viéndole bien dispuesto, le responde que no se limitará a darle una solución para el caso, sino que le ayudará a formar su conciencia, ya que ha obrado mal casi sin darse cuenta, o advirtiéndolo confusamente, y que esto debería llevarle a pensar que su fe cristiana influye poco en su vida profesional. Le hace ver que están en juego, ante todo, sus relaciones con Dios el cumplimiento de su Voluntad, pues un cristiano tiene el deber de procurar activamente que los asuntos profesionales y sociales se organicen de acuerdo con la ley moral. Cuando falta este empeño, se tiende a adaptarse al ambiente, terminando por obrar mal. Después de hablarle así, le pide unos días para estudiar el problema particular.

Cuando vuelven a verse, Francisco le dice, en sustancia, que sus hijos, Esteban y Tomás, no han cometido injusticia y que no están obligados a renunciar a los puestos que les han sido otorgados; que Juan no tiene por qué revelar a sus hijos las gestiones que ha hecho para recomendarles, si piensa que de ese modo solamente les causaría inquietud y daño, como es probable; que él ha obrado mal recomendando a sus hijos, pues ha inducido claramente a otros a cometer injusticias (acepción de personas): a Manuel porque no ha respetado las reglas del concurso público que su Banco había convocado, y a José por la misma razón, con el agravante de tratarse de un ente del Estado; efectivamente, la acción de Juan, en el contexto de sus relaciones con Manuel y José, no ha sido simplemente hablar bien de sus hijos, o rogar por ellos, sino inducir a que les favorecieran injustamente por interés, pues aunque no haya ofrecido nada concreto a cambio, implícitamente estaba claro que Juan lo habría tenido en cuenta a la hora de decidir más adelante sobre los asuntos pendientes; por otra parte, obrando de este modo, Juan ha puesto en peligro su independencia de juicio en algunas decisiones futuras que debe tomar, como funcionario público; también ha causado un daño a otras personas que desconoce (los que no han recibido las plazas); y, en conjunto, ha contribuido a la degradación de las relaciones profesionales, favoreciendo la costumbre de hacer recomendaciones por interés con una contrapartida explícita o implícita, costumbre que es fuente de numerosas injusticias en la sociedad, especialmente con los más débiles o menos influyentes.

Juan pregunta qué debe hacer. Francisco le contesta que cambiar de actitud y comportarse como un cristiano que se conduce con unidad de vida, comenzando por poner en práctica en su actuación profesional las exigencias de la ley moral, conocidas con la certeza de la fe. Respecto al caso concreto, Francisco le explica que debe reparar el escándalo, es decir, la incitación a cometer una injusticia y el mal ejemplo que ha dado a Manuel y a José, hablando oportunamente con ellos. En cambio, no tiene que reparar los daños causados a otros concursantes, porque no parece que pueda hacerse sin ocasionar nuevos daños a otras personas (a sus hijos, a los miembros de los tribunales que han sufrido presiones, etc). Antes de nada, le aconseja que se confiese, y le dice que con la ayuda de Dios le resultará fácil y alegre lo que humanamente parece difícil.

Se pregunta: 1) Qué es la *acepción de personas*; 2) ¿Qué decir del caso?

## **5. PRÁCTICA DOCENTE**

### **DESCRIPCIÓN DEL MODELO APLICADO DE EDUCACIÓN EN VALORES PARA AUXILIARES DE CÁTEDRA**

## 5. PRÁCTICA DOCENTE

### 5.1 DESCRIPCIÓN:

El Modelo *AXIOS* es un programa de educación en valores, diseñado especialmente para estudiantes universitarios de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los cuales son destacados en términos de rendimiento académico y liderazgo. *AXIOS*, es un Centro de Formación de Valores y Virtudes creado como soporte para la ejecución de la Práctica Profesional que es requisito curricular para los cursantes de la Maestría en Educación en Valores de la Universidad del Istmo.

*AXIOS*, fue el nombre que nos dimos como carta de presentación ante las autoridades y estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala y siempre se hizo del conocimiento de las Directoras de las Escuelas de Ciencias y la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial que realizábamos las prácticas correspondientes a nuestros estudios de Maestría en Docencia de Valores en la Universidad del Istmo.

### 5.2 ANTECEDENTES:

- El Modelo *AXIOS* tuvo su origen en el curso de Ética Profesional, que se imparte como curso optativo para todas las carreras de Ingeniería y obligatorio en el Diplomado de Post Grado en Administración, en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en cuanto fue durante el desarrollo de este que se vio la necesidad de tener un Programa para quienes específicamente no lo llevan.
- Paralelamente a lo anterior en el curso “Los valores como eje transversal”, de la Maestría *MEVAL*, se realizó como actividad de evaluación final el proyecto que dio origen a un Modelo de *aplicación práctica* de la Educación en Valores, que se le llamó Modelo *AXIOS*.
- En aquel momento siguiendo las indicaciones de la cátedra del Curso se procedió a integrar el grupo conformado por Mario Aguilera, Marco Arévalo, José Antonio Briz y José Manuel Prado. Por invitación de este último el grupo tomo la propuesta, luego de evaluar otras opciones, de desarrollar un Modelo que respondiera a la necesidad que ya se había detectado en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Por ello el tres de Marzo del 2005, se realizó una exploración cualitativa con cuarenta y cinco estudiantes del curso Ética Profesional, para la determinación de una jerarquía de valores, en las áreas de aprovechamiento del tiempo, convivencia en paz, problemas de infraestructura e inseguridad y poder tener parámetros para el diseño del Modelo que en aquel momento era únicamente un Proyecto final de un Curso.

### 5.3 POBLACIÓN OBJETIVO A LA QUE SE DIRIGE EL MODELO:

- Estudiantes entre los veinte y veinticuatro años, auxiliares de cátedra de las escuelas de Ciencias y la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial; estos tienen un trabajo parcial remunerado por la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos, conocen las responsabilidades que implica su trabajo, con base en las indicaciones de sus superiores.

### 5.4 PERFIL DE ENTRADA:

- Se determino por medio de la encuesta diagnóstico inicial realizada entre una muestra de estudiantes antes del inicio de la aplicación del **Modelo AXIOS**, cuyos resultados se exponen junto a las conclusiones derivadas de la misma, que aparecen en la sección 5.14.

### 5.5 PERFIL DE SALIDA:

- Se pretendió que los auxiliares de cátedra, adquirieran un conocimiento más profundo de valores, fomentar en ellos las habilidades para transmitir los valores transversalmente por medio de su trabajo de auxiliar de docentes, en sus relaciones con sus grupos de estudiantes, en su vida personal y en su entorno familiar y social. Así también se buscó favorecer un cambio de actitudes positivas con relación a los valores planteados.
- En el perfil de salida, como se dijo en el Proyecto presentado, “*se pretende en los auxiliares de cátedra*”.
- Fomentarles el espíritu solidario, que involucra a las virtudes de la justicia, la cooperación, el diálogo, el respeto, compromiso, generosidad, responsabilidad, amistad, el aprovechamiento del tiempo, orden y muchas otras virtudes que permiten alcanzar una mejor convivencia.
- Crearles, al tener el principio de solidaridad en su formación, un espíritu de unidad y de obligación recíproca, para superar la tendencia individualista predominantes hoy en día en casi todos los ambientes, para resaltar la dignidad de la persona y la naturaleza social del hombre.
- Lograr que los auxiliares de cátedra realicen su trabajo con solidaridad, para que participen en lograr una mejor calificación profesional personal y de todos los estudiantes con los que ellos tratan.
- El modelo persigue como objetivos particulares, fomentar en los asistentes la vivencia de los valores elegidos. Quiere proporcionar a estos los siguientes aspectos.
- Conocimientos, esto es, los aspectos teóricos a tener presente.

- Habilidades, es decir, los hábitos que están involucrados en la vivencia de estos valores.
- Actitudes, en cuanto tiene que darse una disposición”.

## **5.6 OBJETIVOS DEL MODELO AXIOS:**

- GENERAL:

El Modelo *AXIOS* tiene por objetivo general promover un cambio de actitud y generar una conducta positiva hacia los valores y virtudes personales los cuales ha de vivir el auxiliar de cátedra en su proyección hacia los estudiantes y profesores con los cuales se relacionan a través del trabajo de auxiliares de cátedra.

- OBJETIVO META:

El Modelo *AXIOS* es un Modelo de Educación en Valores, diseñado para promover un cambio en la convivencia entre los estudiantes y de estos con los profesores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala mediante la enseñanza de valores y las virtudes correspondientes; virtudes que se han eligieron luego del diagnóstico inicial al que se hace referencia en el Capítulo 3.

## **5.7 FUNDAMENTACIÓN DEL MODELO:**

- Para fundamentar el Modelo *AXIOS* se realizó una encuesta a una muestra del grupo objetivo de estudiantes y a las Directoras de la Escuela de Ciencias (EC) y de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial (EIMI), que dio como resultado cuáles son valores a impartir dentro del Curso contemplado como parte del Modelo *AXIOS*. El Formato utilizado aparece en el Anexo 1 y 2 y los resultados obtenidos en la sección 5.14.
- La planificación del CRONOGRAMA de ejecución y la fijación de los objetivos específicos se estableció de común acuerdo con las autoridades las Escuelas de Ciencias y la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial y luego de conocer los resultados de la encuesta diagnóstico inicial.
- Por medio de entrevistas con las autoridades de las Escuelas de Ciencias y la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial y evaluación cualitativa realizada a través del análisis de los datos obtenidos por la encuesta diagnóstico inicial a las que se aludió en el punto uno de este Capítulo se detectaron los valores a desarrollar dentro del Curso contemplado en el Modelo *AXIOS*, y se establecerá un plan de ejecución y una forma de evaluar los resultados que se obtengan.



## **5.8 ACTIVIDADES QUE SE EJECUTARON:**

Integración del grupo: Para desarrollar el Modelo *AXIOS*, Se integró un equipo de estudiantes de la Maestría de Educación en Valores, de la Universidad del Istmo; los cuales son: Mario Aguilera, Marco Arévalo, José Antonio Briz y José Manuel Prado; quien fue electo Coordinador del equipo.

Se realizó la Investigación bibliográfica y documental: Como fundamento para el desarrollo del Curso contemplado en el Modelo *AXIOS*, se tuvo como referente el contenido de la temática tratada en el Curso *LOS VALORES COMO EJE TRANSVERSAL*, apoyándonos adicionalmente en varias fuentes de consulta, las cuales aparecen en la bibliografía del Informe final.

## **5.9 ETAPAS SEGUIDAS EN EL PROCESO:**

Para llevar a cabo el objetivo general se establecieron las siguientes etapas:

- Aplicación de la encuesta diagnóstico inicial. Se utilizó para ello una encuesta diseñada para el efecto, cuyo formato aparece en el Anexo 1 de este Informe.
- Entrevistas de acercamiento con las autoridades de, las Escuelas de Ciencias y la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial: El objeto de estas entrevistas es explicarles la naturaleza y alcances del proyecto. El formato de la entrevista aparece en el Anexo 2.
- Definición de un calendario para atender a los diferentes grupos de estudiantes de las dos Escuelas de común acuerdo con las autoridades de dichas escuelas.
- Definición de la metodología de transferencia a ser utilizada.
- Diseño de los materiales a ser utilizados.
- Distribución de las tareas de conformidad con el Cronograma elaborado.
- Ejecución del cronograma: Luego de lo anterior se procederá de conformidad con el cronograma de ejecución.
- Aplicación de la encuesta final de evaluación: Terminado el Curso se procedió a la clausura del mismo y a la aplicación de una encuesta final de evaluación que permita medir de alguna manera si se han logrado los objetivos propuestos y el impacto de todo el proceso que implicó la aplicación del Modelo *AXIOS*. Los resultados de dicha encuesta aparecen en la sección 5.14 de este Informe.

- Reuniones de trabajo para evaluar la aplicación del Modelo *AXIOS* y diseñar las acciones de seguimiento.

### **5.10 MARCO TEÓRICO:**

Fundamentación antropológica, ética y pedagógica del Modelo *AXIOS*.

Siendo la persona un ser, que entre otras cosas tiene como rasgos distintivos la apertura hacia los demás de la que deriva su comunicabilidad y la contingencia de su vida; parece de primera importancia fortalecer y rescatar dos valores claves: la convivencia centrada en la solidaridad y el aprovechamiento del tiempo, los cuales serán ejes de la formación que se quiere proporcionar.

Los valores de la solidaridad y del aprovechamiento del tiempo tienen una íntima relación con las personas con quienes se convive y se relaciona. La vida que transcurre entre estas dos dimensiones: los demás y el tiempo.

De la solidaridad se derivan otros valores que son integradores de ella misma: la cooperación, que es la ayuda entre las personas y el trabajo por un fin común, la amistad como encuentro fraternal, el respeto como reconocimiento de la dignidad de los otros, el compromiso entendido como decisión firme de la voluntad, la veracidad como servicio a la verdad en las relaciones interpersonales.

En torno al eje del valor del aprovechamiento del tiempo, se ve este como resultado del orden, la puntualidad y la responsabilidad o seriedad del actuar por el bien.

Para una persona el aprovechar el tiempo y el ser solidaria constituye un deber moral, de donde estos dos valores ejes que hemos elegido tienen una dimensión moral, en cuanto por la libertad que poseemos, se puede actuar contrariamente a dicho mandato, no ser solidarios y desperdiciar el tiempo; lo que conlleva no alcanzar la plenitud a la que estamos llamados.

### **5.11 VALORES QUE BUSCA EDUCAR EL MODELO *AXIOS*:**

- Justificación, enumeración y descripción de los valores que incluye el Modelo.
- La solidaridad y el aprovechamiento del tiempo: son los dos valores que se han elegido partiendo de la observación inicial y del conocimiento del grupo objetivo, lo que se verá reforzado por el diagnóstico correspondiente al iniciar la aplicación del Modelo *AXIOS*.
- Dado que la solidaridad para ser vivida requiere de cooperación, amistad, respeto, compromiso, veracidad, generosidad y urbanidad, el Modelo *AXIOS* se centró en la explicación de estos valores y el reforzamiento de su vivencia.

- Por otra parte, como el aprovechamiento del tiempo requiere de orden, puntualidad y responsabilidad, se desarrollaron estos mismos temas en sus respectivas conferencias.

## **5.12 METODOLOGÍA DE TRANSFERENCIA**

- El concepto de *transversalidad* que se explicó durante el Curso, contiene estos tres aspectos importantes:
- Ser ejemplo en todo lugar.
- Aplicar los Valores en sus relaciones interpersonales y en los procesos de enseñanza.
- Ser útil y de ayuda fraternal a los compañeros, catedráticos y jefes sin excepción.
- Diagnóstico. Encuesta de perfil de entrada cuyo formato aparece en el Anexo 1 y los resultados se detallan en la sección 5.14.
- Capacitación. Notas técnicas que se entregaron a cada uno de los participantes.
- Análisis de casos.
- Lectura dirigida, por correo electrónico, para estudiantes que lo proporcionaron.
- Conferencia dialogada. Presentaciones digitales.

## **5.13 CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

- Observación de actitudes en el comportamiento dentro del programa contemplado en el Modelo *AXIOS*.
- Aplicación de encuesta inicial diagnóstico en el inicio del programa a una muestra del grupo objetivo para determinar que conocen del tema.
- Prueba diagnóstica al final de la última clase del programa. Sección 5.14.
- Estudio y análisis de los resultados para sacar las conclusiones finales. Anexo 7.
- Retroalimentación alcanzada con la lectura dirigida por correo electrónico.

## 5.14 PRACTICA DOCENTE

### 5.14.1 LISTA DEL MATERIAL QUE SE UTILIZO EN EL CICLO DE CONFERENCIAS PARA LA PRESENTACION DE LOS TEMAS. PRESENTACIONES EN Ppt. Y NOTAS TÉCNICAS.

El detalle del contenido de cada uno de estos documentos, se encuentra en la TERCERA PARTE.

1. Responsabilidad, puntualidad y orden.
2. Solidaridad y aprovechamiento del tiempo –Justicia-.
3. Diálogo .
4. Respeto, amistad y veracidad.
5. Tolerancia.
6. Cooperación, generosidad y compromiso.
7. Resumen del Curso e identidad de **AXIOS**.
8. Nota técnica: Solidaridad.
9. Nota técnica: Justicia.
10. Nota técnica: Tolerancia.
11. Nota técnica: Dialogo.

### 2. LISTA DE LOS CASOS QUE SE UTILIZARON EN EL DESARROLLO DE LOS TEMAS.

1. Caso: Una situación difícil.
2. Caso: La situación de Carlos.

3. A continuación se muestran los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes participantes en el curso de Educación en Valores para Auxiliares de Cátedra, de la práctica docente de la Maestría de Educación en Valores.

### 5.14.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICO INICIAL

		MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
1	<b>La comunicación entre auxiliares es</b>	19	22	14	48
2	<b>La comunicación de los auxiliares hacia los catedráticos es</b>	09	29	08	47
3	<b>La cooperación de los auxiliares hacia los catedráticos es</b>	16	29	03	48
4	<b>La cooperación entre auxiliares es</b>	06	24	13	47

	<b>¿Existe discriminación entre auxiliares en el contexto?</b>	MUCHO	POCO	NADA
5	Social	01	19	27
	Económico	01	14	31
	Intelectual	07	26	14
	Otro	01	09	19

6	<b>¿Cómo se encuentra el nivel de respeto?</b>	MUCHO	POCO	NADA
	Del auxiliar hacia el catedrático	45	03	01
	Entre auxiliares	23	25	00

7	<b>¿Existen murmuraciones?</b>	MUCHO	POCO	NADA
	Del auxiliar hacia el catedrático	06	22	20
	Entre los auxiliares	06	35	08

8	<b>¿Existe lealtad?</b>	MUCHO	POCO	NADA
	Del auxiliar hacia el catedrático	33	13	02
	Entre los auxiliares	21	22	04

9		MUCHO	POCO	NADA
	<b>¿Cómo es la puntualidad entre los auxiliares?</b>	02	16	07

10		MUCHO	POCO	NADA
	<b>¿Qué tan veraces son los auxiliares?</b>	12	05	01

11		MUCHO	POCO	NADA
	<b>¿Son los auxiliares ordenados en sus labores e informes?</b>	21	27	00

12		MUCHO	POCO	NADA
	<b>¿Son los auxiliares responsables en sus labores?</b>	28	20	00

13		MUCHO	POCO	NADA
	<b>¿Practican los auxiliares orden y limpieza?</b>	23	23	03

14. ¿Qué significan para usted Los valores humanos?

RESPUESTA	FRECUENCIA
Son las características que nos hacen valer por lo que somos	
Son los obtenidos en el hogar	07
Son las formas de pensar	
Son el código de comportamiento que debo tener y nos indica lo bueno y lo malo	06
Lo que uno tiene para la mejor convivencia	02
Son hechos y acciones que demuestran como es la persona	
Son lo que caracteriza y ayuda a determinar la personalidad	04
Guías de conducta	02
Igualdad de derechos	02
Son cualidad naturales que cada uno tiene al nacer	
Lo que nos permite tratar a los demás como racionales e iguales	01
Tomar en cuenta todas las características de una persona en el aprovechamiento y mejoramiento de los demás	01
Esencia del ser humano	
Una manera de vivir en paz	02

14. Escriba cinco valores humanos que conozca.  
 15. ¿Cuáles de esos cinco practica usted?

	VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA DE PRÁCTICA
1.	Respeto	22	18
2.	Lealtad	18	04
3.	Honestidad	14	13
4.	Generosidad	11	15
5.	Justicia	11	09
6.	Ética	10	08
7.	Veracidad	10	07
8.	Honradez	10	06
9.	Sinceridad	10	08
10.	Puntualidad	08	
11.	Solidaridad	08	08
12.	Confianza	07	08
13.	Cooperación	07	08
14.	Tolerancia	06	
15.	Amistad	06	07
16.	Cortesía	05	06
17.	Humildad	05	04
18.	Organización	05	
19.	Honor	05	08
20.	Paciencia	03	
21.	Dedicación	03	06
22.	Familiaridad	01	
23.	Educación		04
24.	Sencillez		04

### **5.14.3 CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO INICIAL**

1. Los valores elegidos para el Modelo *AXIOS* aparecen mencionados por lo que se puede concluir que se tiene un marco inicial para su desarrollo.
2. No tienen claro conceptualmente lo que son los valores aunque si los vinculan con la conducta, la ética y la vida social de las personas.
3. Los relacionan con los seres humanos aunque sin asociarlos a la visión de persona, por lo que este es un tema a desarrollar en el futuro dado que en el Modelo *AXIOS* no se contempla específicamente.
4. Se da un notorio desajuste entre el valor reconocido y la práctica del mismo, lo que justifica una mayor sensibilización para la aplicación.
5. Los valores como puntualidad, cooperación y amistad se evidencia que requieren reforzamiento.
6. Los valores respeto, honestidad y lealtad se reconocen como tales, aunque en el caso de la lealtad es notorio que requiere un reforzamiento en cuanto a su práctica.
7. El valor lealtad y puntualidad requieren mayor práctica, se evidencia que no se viven sobre todo entre los auxiliares. Lo anterior corrobora la elección de los mismos para ser tratado en el Modelo *AXIOS*.
8. El valor veracidad también requiere un reforzamiento en su práctica, se evidenció que se dan murmuraciones e incluso que son los auxiliares poco veraces.
9. En cuanto a los valores del orden (referido este a sus labores e informes) la limpieza y la responsabilidad también requieren de mayor práctica, se evidencia que no se viven sobre todo entre los auxiliares. Lo anterior corrobora la elección de los mismos para ser tratado en el Modelo *AXIOS*.



#### 5.14.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN FINAL DEL CURSO

Cada aspecto se ha calificado de acuerdo a la escala de 1 a 4. Donde 1 es el mínimo y 4 el máximo.

1. Facilidad de palabra de los instructores			13	30			<b>30%</b>	<b>70%</b>	
2. Seguridad y auto control.			06	37			<b>14%</b>	<b>86%</b>	
3. Claridad de las respuestas.		02	20	21			<b>5%</b>	<b>47%</b>	<b>49%</b>
4. Posibilidad de aplicación de lo dicho.		05	12	26			<b>12%</b>	<b>28%</b>	<b>60%</b>
5. Amabilidad de su presentación.		12	20	10			<b>28%</b>	<b>47%</b>	<b>23%</b>
6. Experiencia mostrada en el tema.			13	30			<b>30%</b>	<b>70%</b>	
7. Convencimiento de lo que dice.		01	13	29			<b>2%</b>	<b>30%</b>	<b>67%</b>
8. Amabilidad y buen humor.		02	16	25			<b>5%</b>	<b>37%</b>	<b>58%</b>
9. Facilidad de diálogo con los asistentes		02	20	21			<b>5%</b>	<b>47%</b>	<b>49%</b>
10. Orden de las exposiciones.		05	09	29			<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>67%</b>
11. Claridad de los enfoques.		04	18	21			<b>9%</b>	<b>42%</b>	<b>49%</b>
12. Posibilidad de aplicación a la realidad.		03	15	25			<b>7%</b>	<b>35%</b>	<b>58%</b>
		1	2	3	4				

13. Profundidad de los temas tratados.		06	25	12			<b>14%</b>	<b>58%</b>	<b>28%</b>
14. Se mantuvo el interés y la atención.		04	28	11			<b>9%</b>	<b>65%</b>	<b>26%</b>
15. Logro de la armonía y del grupo.		07	19	17			<b>16%</b>	<b>44%</b>	<b>40%</b>
16. Eficiencia de la organización del Curso.		02	16	25			<b>5%</b>	<b>37%</b>	<b>58%</b>
17. Aspectos logísticos del Curso.		01	23	19			<b>2%</b>	<b>53%</b>	<b>44%</b>

#### ¿Qué temas le gustaría fueran tratados en el futuro?

1. Autoestima / autocontrol / presentación personal / humildad / timidez / Miedo (ansiedad) /superación de complejos / orgullo / Dinámicas para interactuar con los demás / Ídem. / Dinámicas para ser emprendedores.
2. Religión / Fe / relación con de los valores humanos con la religión / relación de los valores y las estructuras económicas.
3. Sentimientos / superación del stress / motivación.
4. Amor / amor a Dios / caridad / amabilidad / Ídem. / amistad / Ídem / relación con nuevas personas / Noviazgo / sexualidad.

5. Amor a Guatemala / problemas nacionales.
6. Más profundidad a los temas expuestos / Ídem.
7. Tolerancia / Ídem. / Diálogo / comunicación / confianza.
8. Enfrentar la cultura actual (Sin valores) / Ídem / Ambivalencia en valores / Uso del dinero.
9. Verdad / sencillez / respeto (Con más profundidad) / lealtad / honradez (Corrupción y sobornos) / Ídem.
10. Ética profesional / Ética docente / Los mismos temas enfocados en lo moral / Ídem. / Ídem. / Ídem. / virtudes / Ética empresarial.
11. Los mismos temas enfocados al trabajo cotidiano del auxiliar y estudiante / Ídem / estrategias para transmitirlos / Ídem. / papel de los valores en la vida social.
12. Lucha contra los vicios.

### 5.14.5 COMENTARIOS DE LOS ASISTENTES

#### ¿Qué comentarios le merece el Curso que hemos tenido?

- Mucha enseñanza / excelente / completo / interesante / excelente / resalta la importancia del ser humano en la educación / motivacional para vivir y trabajar con armonía y respeto.
- Llamado a la reflexión / instructivo / nos recuerda lo importante que son los valores en nuestra vida personal y profesional / importante llamado de atención sobre los valores / ayuda a recordar lo que sabemos pero no practicamos.
- Llenó los objetivos y mis expectativas / muy bueno / muy buen curso / bien estructurado / ha sembrado el deseo de cambiar / que se proyecte al público en general.
- Llamado a practicar los valores / útil en nuestra vida / despertó conciencia sobre los valores a vivir / muy bueno e invita a practicar los valores.
- Fundamental y la vida de cualquier ser humano / productivo pues los que estudiamos ciencias naturales no consideramos estos temas / Interesante pues nos preocupamos mucho del conocimiento natural peor no del moral.
- Presentaciones más cortas / que el curso sea más extenso / con dinámicas que permitan la retroalimentación de parte de los asistentes.
- Muy amplio en su contenido / instructivo / excelente recordatorio / aplicable y ha ayuda a mejorar.
- Utópico pero realista / práctico / buenas exposiciones / interesante y se enfoca en la aplicación / interesante aunque debiera tener un llamado a la conciencia más firme.
- Admirable que transmitan sus conocimientos y experiencias para ayudar a progresar a un grupo de extraños. Me gustaría hacer lo mismo.
- Bueno en cuanto a la calidad de los expositores. Faltó tiempo para profundizar.

- Está bien. Se preocupan por enseñar el cómo ser ético.
- Excelente / que tenga continuidad / invitó al compromiso / Con repercusión en el trabajo, estudio y en la relaciones interpersonales.
- Ayuda a tener una mejor sociedad / necesario para el crecimiento personal.
- Lo necesitamos la mayoría de las personas. / Nos servirá / nos capacitó para vivir / debe ser escuchado para un desarrollo integral (intelectual y moral).
- Se puede aplicar. / Ídem. / Nos ayudará a desenvolvernos mejor como personas.
- Muy ameno / muy útil / forma una manera de vivir / bonito / sirve para enseñarnos valores morales.
- Nos servirá aplicándolo a diario / de refuerzo para nuestra actividad docente / muy bueno dada la interacción con las personas con las cuales trabajamos (Alumnos y catedráticos).
- Alejado de nuestra cotidianeidad / aplicarlo a situaciones más concretas y a los problemas sociales / más dinámico en cuanto a la participación / Buscar más elementos para fijar más los temas / que se discuta en grupos más pequeños la temática.

**¿Considera que la actividad le ha permitido un mayor crecimiento moral?  
¿Por qué?**

- Ayuda mucho.
- Permitió tomar conciencia de los valores en la convivencia diaria, retomarlos y practicarlos.
- Ayuda a la autoestima y nos hará más felices y en paz sabiendo que tratamos de hacer el bien que nos corresponde.
- Si, porque son temas de los que todos conocemos de manera superficial; y presentados de esta forma le da otro sentido.

- Invitó a aplicar por su enfoque serio y formal.
- Si, dado que el conocimiento impide la falta de moral.
- Me ayudo a recordar lo que conocí en la educación del colegio y a evaluarme.
- El recordatorio y la explicación fortalece nuestro comportamiento moral.
- Si, dado que comprendí los valores que existen y su importancia en la vida.

#### **5.14.6 ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN FINAL**

1. Se da un desplazamiento hacia los rangos 3 y 4 de la tabla de calificación en todos los Ítems, lo que puede aportar evidencia de la calidad de realización del Curso a partir de los indicadores establecidos.
2. En cuanto a la facilidad de palabra, la seguridad y el autocontrol se muestra una clara tendencia hacia el rango de mayor puntuación.
3. En su mayoría reconocen la posibilidad de aplicación de lo tratado –que fue medido en los ítems 4 y 12, lo que constituye un gran impulso para la práctica del Modelo AXIOS.
4. La experiencia mostrada en el desarrollo de las conferencias y las actividades de transferencia utilizadas se ha calificado en el rango mayor, lo cual aporta evidencia de la pertinencia del Modelo AXIOS para un grupo objetivo con el perfil del que se atendió.
5. En cuanto a la amabilidad, buen humor, logro de armonía en el grupo y facilidad de diálogo con los asistentes; dada la misma tendencia a la mayor puntuación proporciona evidencia que las estrategias de transferencia elegidas son pertinentes para un Modelo como el desarrollado en función del grupo objetivo.
6. En cuanto a la claridad de las respuestas y claridad de los enfoques junto al orden en las exposiciones se ve la posibilidad de mejora y nuestra interpretación es que el tiempo disponible no permitió que la puntuación subiera al rango mayor.
7. Lo anterior valida la propuesta de darle continuidad y la recomendación hecha de darle a los temas más tiempo.
8. La opinión sobre la eficiencia de la organización y los aspectos logísticos del Curso también se ubica en los rangos mayores de calificación, por lo que hay que reconocer que las autoridades de la Facultad de Ingeniería pusieron a nuestra disposición un local –como decimos en la introducción- de óptimas condiciones.

#### **5.14.7 CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA OBSERVACIÓN DE LOS FACILITADORES DEL CURSO**

1. La receptividad del grupo objetivo, en las dos jornadas fue manifiesta, a los contenidos enseñados.
2. La participación de los asistentes fue activa, se confirmó nuestra suposición sobre que este grupo, por ejercer la función de auxiliares de cátedra, se corresponde a los que tienen mayor disponibilidad al aprendizaje.
3. La participación de algunos catedráticos y directivos de las escuelas a las que pertenecen los asistentes al Curso puso de manifiesto la receptividad al tema y la necesidad de estudiarlo.
4. Los catedráticos que asistieron expresaron que a su criterio deben darse conferencias similares al resto del grupo de los mismos.
5. De igual manera, los directores de las escuelas apoyaron la solicitud de los catedráticos sobre ampliar la cobertura del Curso al resto y ampliar la temática tratada.
6. Los alumnos expresaron que, por influencia de la temática tratada, han iniciado proactivamente proyectos como jardinería y pintura de algunos sectores del edificio de la Facultad de Ingeniería.
7. Los expositores nos sentimos durante el desarrollo del Curso cómodos y aceptados.
8. Las instalaciones que nos facilitaron para exponer las conferencias estuvieron adecuadas. Se dieron en el tercer nivel del Edificio de Recursos Educativos, en la Ciudad Universitaria.

#### **5.14.8 CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA ENCUESTA FINAL DE EVALUACIÓN**

1. Del examen de los temas del apartado uno se concluye que hay gran preocupación por conocerse y lograr un autodomnio. Esto en término de valores, se puede asociar con las virtudes de la fortaleza, templanza y la prudencia. Un tema sugerido es la lucha contra los vicios, lo que necesariamente hace alusión a estas mismas virtudes.
2. En cuanto a la prudencia se encuentra esta de nuevo cuando plantean que se trate de cómo superar el stress y de la motivación.
3. El sugerir estos temas también nos hace pensar en la necesidad de alcanzar mayor madurez emocional y mayor capacidad de relación. Aquí se incluyen temas como la amistad, el noviazgo y la sexualidad, la relación con nuevas personas.
4. Llama la atención de que se piense en temas que habitualmente se consideran alejados de los jóvenes y de quienes estudian carreras técnicas vinculadas con la ciencias naturales. Sobre todo el tema de la religión y la fe y el tema de la relación entre los valores humanos y la religión. A lo anterior se une el tema del amor y el amor a Dios, la caridad y la amabilidad. Por ello llama la atención que diga alguien que desean los mismos temas pero enfocados en el ámbito moral.
5. Es un eje por ello el constituido por la ética profesional, la ética docente o la ética empresarial. Lo anterior nos confirma en lo señalado en la introducción en cuanto que un valor agregado del Curso es “vender” la idea para que opten por el Curso de ética profesional del que ya disponen en este momento. Se sitúa aquí la idea de tratar el tema de la honradez, que implica la corrupción y sobornos, como un tema específico. Todos en su mayoría coinciden en darle mayor profundidad a los temas expuestos; lo que para nosotros significa que hay una demanda de saber en el área humanística.
6. Otro eje temático sugerido lo constituye el amor a Guatemala, los problemas nacionales y de los valores y las estructuras económicas. Esto nos sugiere que se da un serio compromiso con el papel que como ciudadanos les corresponde. Complementa lo anterior el papel de los valores en la vida social. Así también, sugieren que se hable de cómo enfrentar cultura actual, la que es calificada de no tener valores, o la ambivalencia en valores que muestra la misma.
7. Un eje interesante es el conformado por los mismos temas enfocados al trabajo cotidiano del auxiliar y estudiante; a esto se une estrategias para transmitirlos. Esto nos hace pensar que además de la conciencia de su pape como futuros ciudadanos se da una conciencia de su trabajo docente ejercido en la forma de auxiliares de cátedra.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILÓ, Alfonso. Carácter y Valía Personal Ediciones Palabra, 3a edición, Madrid, 1996.
- BENITEZ de la Campa, Oscar A. 40 virtudes que lo harán triunfar (MBA) Editorial Peniel. 2002.
- BOBADILLA, María del Carmen y López, María de los Ángeles. Educación con Valores. Editorial Norma, Colombia, 1999.
- Catecismo de la Iglesia Católica. Librería Editrice Vaticana. República Dominicana, 1992.
- COVEY, Stephen. Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Editorial Paidós. 1997.
- DOMÉNEC Melé, Carné. Empresa y Economía al Servicio del Hombre. EUNSA. España, 1992.
- DOMÉNEC Melé Carné. Ética en el Gobierno de la Empresa. EUNSA. España, 1996.
- JEFFRESS, Robert. Cambie sus Actitudes Cambie su Vida. Ediciones las Américas, 1995.
- Juan Pablo II. Encíclica Sollicitudo Rei Socialis. Ediciones San Pablo, México, 1987.
- LARA Roche, Luis, La Filosofía de los Valores. Guatemala, 1986.
- LÓPEZ de Llergo, Ana Teresa. Educación en Valores, educación en Virtudes. CECSA. México, 2002.
- MARTÍ García, Miguel Ángel. La Tolerancia Ediciones Internacionales Universitarias. Madrid, 2001.
- MESSNER, Johannes, La Cuestión Social, Editorial Real, Madrid, 1960
- MILLÁN Puelles, Antonio. Persona Humana y Justicia Social. Ediciones Rialp. Madrid.1990
- PIEPER, Josef. Las Virtudes Fundamentales. Ediciones Rialp. 8ª. Edición. Madrid. 2003.

- Pontificio consejo Justicia y Paz. Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. Librería Editrice Vaticana. 2004.
- PRADO Abularach José Manuel. Manual del Curso de Ética Profesional. Facultad de Ingeniería. USAC. Guatemala, 2005.
- ESCOLÁ Gil, Rafael. Deontología para Ingenieros. EUNSA. España, 1987.
- YEPES Store, Ricardo, Javier Aranguren Echevarría. Fundamentos de Antropología. EUNSA. España, 2001.
- RODRÍGUEZ Luño , Ángel. Ética General. EUNSA. España, 2001.
- SADA, Ricardo. Ética General. Mi-Nos. México, 1997.
- SCHROCK, John. Desarrollo Humano y Profesional. 6ta edición. Editorial CIFGA, 2005
- TORRENCE, Bernie. Sabiduría para Líderes de Hoy. 6ta. Edición, .Editorial CIFGA, 2005
- USEM. Curso de formación social de dirigentes de empresas. México, 1994.
- ZUMAQUERO, José Manuel. Textos de Derechos Humanos. Ediciones EUNSA. España, 1998.
- ZURBANO Díaz de Cerjo, José Luis. La Solidaridad. Un tema transversal para la escuela. Ediciones San Pablo. Madrid. 1998.

# **ANEXOS**

## Anexo 1

### ENCUESTA DIAGNÓSTICO INICIAL

		MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
1	<b>La comunicación entre auxiliares es</b>				
2	<b>La comunicación de los auxiliares hacia los catedráticos es</b>				
3	<b>La cooperación de los auxiliares hacia los catedráticos es</b>				
4	<b>La cooperación entre auxiliares es</b>				

	<b>¿Existe discriminación entre auxiliares en el contexto?</b>	MUCHO	POCO	NADA
5	Social			
	Económico			
	Intelectual			
	Otro			

6	<b>¿Cómo se encuentra el nivel de respeto?</b>	MUCHO	POCO	NADA
	Del auxiliar hacia el catedrático			
	Entre auxiliares			

7	<b>¿Existen murmuraciones?</b>	MUCHO	POCO	NADA
	Del auxiliar hacia el catedrático			
	Entre los auxiliares			

8	<b>¿Existe lealtad?</b>	MUCHO	POCO	NADA
	Del auxiliar hacia el catedrático			
	Entre los auxiliares			

9	<b>¿Cómo es la puntualidad entre los auxiliares?</b>	MUCHO	POCO	NADA

10	<b>¿Qué tan veraces son los auxiliares?</b>	MUCHO	POCO	NADA

11	<b>¿Son los auxiliares ordenados en sus labores e informes?</b>	MUCHO	POCO	NADA

12	<b>¿Son los auxiliares responsables en sus labores?</b>	MUCHO	POCO	NADA

13	<b>¿Practican los auxiliares orden y limpieza?</b>	MUCHO	POCO	NADA

¿Qué significan para Vd. Los valores humanos?

## Anexo 2

### Formato de la entrevista sostenida con las autoridades de la Escuela de ciencias y la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial

--

Fecha:

Hora:

#### OBJETIVO

- Sensibilizar a las autoridades de las escuelas respectivas en torno a la ejecución del modelo pedagógico propuesto.
- Conocer sus puntos de vista con relación a la temática a ser desarrollada y la metodología a emplearse
- Definir un cronograma de ejecución y los aspectos logísticos pertinentes.

#### PREGUNTAS O PUNTOS A SER TRATADOS EN LA ENTREVISTA

1. ¿Existe disposición a incluir actividades extracurriculares de este tipo?
2. ¿Qué beneficios cree puede traer a los estudiantes y a la facultad en general?
3. ¿Ha detectado alguna problemática particular que amerite ser tratada?
4. ¿Qué valores sugeriría deben potenciarse para mejorar la calidad de las relaciones interpersonales?
5. ¿En que horario y modalidad podemos ejecutar nuestra propuesta?
6. ¿Qué recursos y facilidades nos pueden proporcionar para el desarrollo de este proyecto?
7. ¿Tiene algún requerimiento específico que hacemos?

### ANEXO 3

#### ENCUESTA SOBRE VALORES A PROFESORES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS FACULTAD DE INGENIERÍA USAC

Guatemala, 17 de Noviembre de 2005.

	Muy bueno	Bueno	Medio	Reg.	Malo
<b>1. ESTUDIO DE LOS VALORES.</b>					
¿Podrá trasladarles a los alumnos algunos de los valores aprendidos?					
¿Consideraría adecuado promover el estudio de valores en la Facultad de Ingeniería, en los estudiantes, administración, docentes y personal de apoyo?					
¿Considera adecuado agregar el estudio de los valores, en cursos similares a este?					
¿Ayudarían todos los valores estudiados para mejorar la actividad docente y las relaciones con los alumnos?					
¿Cree que los valores estudiados le ayudan en la mejora personal, como catedrático?					
<b>2- De la siguiente lista de valores seleccionar y escribir los seis valores preferentes:</b>					
Tolerancia      Compasión      Alegría      Puntualidad					
Sencillez      Optimismo      Felicidad      Voluntad					
Magnanimidad      Respeto a la naturaleza      Generosidad					
Autenticidad      Sensibilidad      Honestidad      Amor					
Solidaridad      Respeto      Empatía      Paciencia					
Responsabilidad      Perseverancia      Perdón      Comunicación					
Autoestima      Prudencia      Laboriosidad      Paz					
Serenidad      Compromiso      Sacrificio      Gratitud					
Fidelidad					

¿Qué significan para usted los valores humanos? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Qué valores recomendaría que se trataran con más profundidad? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Que comentario le merece este curso \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANEXO 4 ENCUESTA DE VALORES P/DETERMINAR EL PERFIL DESEADO DEL CATEDRÁTICO

Escuela de Ciencias. Facultad de Ingeniería. USAC

Fecha: 28 de Noviembre de 2005

VALORES	A	B	C
1. AUTORIDAD	2	1	1
2. DOMINIO PROPIO	2	1	1
3. JUSTICIA	4	2	
4. COMUNICABILIDAD	1	1	
5. HONESTIDAD	4	3	
6. LEALTAD		1	1
7. LIBERTAD			1
8. RESPETO	4		3
9. PACIENCIA	1	2	1
10. PRUDENCIA		2	2
11. INTEGRIDAD		2	
12. PAZ		2	
13. ORDEN		2	1
14. CALIDAD	1	1	2
15. SALUD			
16. VESTIDO			1
17. LABORIOSIDAD		3	1
18. PERSEVERANCIA		2	
19. MODERACIÓN			
20. CONFIANZA		2	
21. ADMINISTRACIÓN DEL DINERO			1
22. SABER ACONSEJAR			3
23. ACEPTAR CRITICA SANA		2	2
24. GENEROSIDAD	1		1
25. BUEN HUMOR			1
26. OPTIMISMO	1		1
27. COHERENCIA	1		2
28. SINCERIDAD	1	2	1
29. ECUANIMIDAD	1		
30. AMABILIDAD		1	1
31. HONRADEZ	2		
32. TOLERANCIA	2		1
33. SOLIDARIDAD	2		1
34. ESPIRITU DE COLABORACIÓN			1
35. COMPAÑERISMO	2	1	
36. URBANIDAD			
37. SERVICIO	3	1	
38. FIDELIDAD		1	
39. COMPROMISO	1	3	
40. DISPONIBILIDAD			
41. CONCIENCIA DE IDENTIDAD			
42. DIALOGO	1		1
43. ESCUCHAR	2		2
44. EMPATÍA	1		
45. ESTUDIOSIDAD	1		1

**RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A SEIS DIRECTORES DE ÁREA Y AL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS**

**EN CADA CASILLA MARQUE LOS CINCO VALORES QUE CONSIDERE:**

**FUNDAMENTALES EN CASILLA A**

**MUY NECESARIOS EN CASILLA B**

**NECESARIOS EN CASILLA C**

En algunos cuestionarios los encuestados consideraron conveniente anotar más de los cinco valores sugeridos.

## **ANEXO 5**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Facultad de Ingeniería.

Escuela de Ciencias.

Catedrático: Ingeniero José Manuel Prado Abularach.

Programa del curso.

Guatemala, Julio de 2005.

### **ETICA PROFESIONAL**

#### **Objetivos:**

1. Fomentar el fortalecimiento de la persona con las Virtudes Humanas y la Ética, para ser coherente en la vida personal, familiar y social. Impulsar un serio afán de superación profesional, iniciativa y espíritu de servicio a la sociedad. Proporcionar los elementos de juicio necesarios para afrontar con decisión y sentido de responsabilidad la toma de decisiones propias en su ambiente de trabajo.

#### **Contenido del curso.**

1.- **Introducción al estudio de la Ética.** La Ética en la vida profesional.

- a- **Fundamentos de Antropología. La libertad.**
- d- **Deontología del universitario.**
- e- **De los Valores a las Virtudes.**

#### **3.- Las Virtudes Humanas.**

**Las Virtudes Intelectuales.**

4.-**La Prudencia.**

- a.- Memorizar.
- b.- Sagacidad.
- c.- Razón.
- d.- Docilidad.
- e.- Cautela.
- f.- Circunspección.
- g- La verdad.

#### **Las Virtudes Morales.**

5.- **La Justicia.**

- a- La justicia.

6.- **La Fortaleza.**

- a.- Magnanimidad.
- b.- Paciencia.
- c.- Perseverancia.
- d.- Tolerancia

7.- **Templanza.**

- a.- Vergüenza.
- b.- Honestidad.
- c.- Abstinencia.
- d.- Sobriedad.
- e.- Castidad.
- f.- Pureza.
- g.- Continencia.
- h.- Mansedumbre.
- i.- Humildad.
- j.- Estudiosidad.
- k- Laboriosidad.
- l.- Buen Humor.
- m- Sencillez.
- n- Exigencia: Esfuerzo y Orden.
- o- El Pudor.

8.- **Evaluación Ética de alternativas de acción.**

- a- El objeto moral de una acción.



- b- Circunstancias moralmente relevantes. Consecuencias.
- c- Fin del sujeto agente o intención.
- d.- Principio del doble efecto.

**9.- Principios Éticos para la toma de decisiones.**

- a.- Planteamiento del problema.
- b.- Conceptos fundamentales
- c.- La Ley Moral Natural.
- d.- Síndéresis.
- e.- El desarrollo humano.
- f.- Los bienes del hombre.
- g.- Conceptos prácticos.

**10.- Responsabilidad Ética en la toma de decisiones.**

- a- Responsabilidad personal.
- b- La responsabilidad de las acciones humanas.
- c- La responsabilidad moral es mayor cuando hay plena conciencia y entero conocimiento.
- d- Restricciones de la voluntad.
- e- La voluntad en los actos humanos.

**11.- La Prudencia en la toma de decisiones.**

- a- Veracidad y lealtad.
- b- Administración y control.
- c- Análisis del problema.
- d- Acción.
- e- Las consecuencias.

**12- Matrimonio, Familia y Empresa.**

- a- Algunos agentes externos que actúan sobre la integración de la familia.
- b- La imagen que tiene la persona de si mismo y como lo ve su familia.
- c- Factores de la Empresa que afectan a la familia.
- d- El acoso sexual.
- e- El campo de control del administrador.
- f- Llevar un nivel de vida adecuado al ingreso familiar.
- g- Ecología humana.
- h- El perdón para la convivencia en la familia y en una sociedad multicultural.
- i- El trabajo de la mujer y su repercusión en la familia.
- j- El negocio de la mujer por cuenta propia.
- k- El valor de los hijos.
- l- La escala de valores del ser humano.

**13.- Ética Social.**

- *El trabajo.*
- El sentido del trabajo.
- La obra bien hecha.
- La actividad económica y la productividad.
- Los derechos de los trabajadores.
- La primacía de la persona humana.
- La promoción del bien común.
- La solidaridad.
- La subsidiariedad.
- La participación.
- La propiedad privada.
- El trabajo.
- Los grupos intermedios.

**14.- Responsabilidad Social Empresarial.**

**15.- Ecología y Población.**

## ANEXO 6

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Facultad de Ingeniería.

Escuela de Ciencias.

Área Social Humanística.

Programa del curso: Ética Fundamental.

Catedrático: Ingeniero José Manuel Prado Abularach.

Guatemala, Octubre de 2005.

Objetivo: Hacer una reflexión sobre las virtudes, valores y principios éticos, como una guía para la vida personal y profesional, que permita aplicar la Educación Transversal de los Valores estudiados.			
	No. de períodos: 2	Área Humanística	

Fecha	Objetivo específico	Contenido (Temas y Subtemas)	
27-10	De los Valores a las Virtudes	La dignidad de la persona Los Valores Las virtudes humanas. <b>Reflexión: La Educación Transversal.</b>	
27-10	Hacer una relación del estudio de lo valores y la Deontología del profesor universitario.	<b>La Prudencia. Memorizar, Sagacidad, Razonar, Docilidad, Cautela. Circunspección. Reflexión.</b>	
03-11	Principios éticos para toma de decisiones	Fundamentos. Códigos de conducta. Las ciencias y la ética. La ley moral natural. <b>Reflexión: La justicia, legal, conmutativa y distributiva.</b>	
03-11	Responsabilidad ética en la toma de decisiones	Valuación de la acción humana. Responsabilidad Personal. Conocimiento moral. <b>Resolución de un caso.</b>	
10-11	Responsabilidad ética en la toma de decisiones	Restricciones de la Voluntad por factores: Psicológicos. Motivaciones. Orgánicos. Sociológicos. Actos voluntarios e involuntarios. <b>Reflexión: La Fortaleza, Magnanimidad, Paciencia y Perseverancia.</b>	
10-11	Resolución de Dilemas éticos	Método de evaluación ética de alternativas, para la resolución de dilemas éticos. <b>Resolución de un caso.</b>	
17-11	La prudencia en la toma de decisiones	Veracidad. Lealtad. <b>Resolución de un caso.</b>	
17-11	La prudencia en la toma de decisiones.	La Templanza. Sobriedad, Laboriosidad, Buen humor, Exigencia: esfuerzo y orden. Encuesta de evaluación final	
		Evaluación del curso: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Encuesta de evaluación.</li> <li>○ Resolución de casos y reflexiones.</li> <li>○ Participación en clase.</li> <li>○ Estudio.</li> </ul>	