



UNIVERSIDAD DEL ISTMO
Facultad de Educación

MODELO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN EN VALORES
“FUNDAMENTO EN VALORES”
PARA PROFESORES DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL

JOSÉ ANTONIO BRIZ MONTERROSO

Guatemala, 15 de julio de 2006



UNIVERSIDAD DEL ISTMO
Facultad de Educación

MODELO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN EN VALORES
“FUNDAMENTO EN VALORES”
PARA PROFESORES DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL

TESIS

Presentada al Consejo de la Facultad de Educación
de la Universidad del Istmo

por

JOSÉ ANTONIO BRIZ MONTERROSO

al conferírsele el título de

MAESTRÍA DE EDUCACIÓN EN VALORES

Guatemala, 15 de julio de 2006

Guatemala 25 de mayo de 2006.-

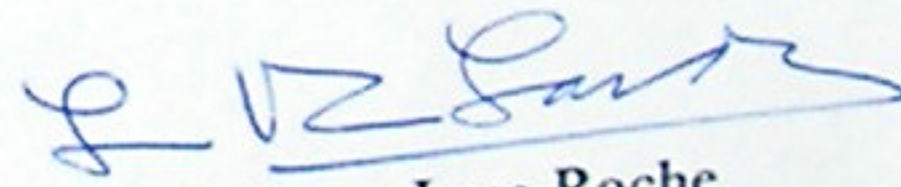
Licenciada
Rita de Pérez
Directora de la Maestría en Educación de Valores
Facultad de Educación
Universidad del Istmo

Estimada Licenciada:

Tengo el gusto de informarle que después de haber examinado el trabajo presentado por el estudiante, Ingeniero José Antonio Briz Monterroso, para obtener la Maestría en Educación en Valores, por considerarlo apropiado, le he dado mi aprobación.

El trabajo lleva el título de Modelo Pedagógico de Educación en Valores "Fundamento en valores" para profesores de Ingeniería Mecánica Industrial. En base a lo anterior, solicito que continúe el trámite para la corrección de estilo del mencionado trabajo y posteriormente pueda el Ingeniero Briz recibir la autorización para que sea impreso como corresponde.

Atentamente,



Dr. Luis Roberto Lara Roche
Asesor

UNIVERSIDAD DEL ISTMO
Facultad de Educación

RECIBIDO
25/05/06

Firma: Rita de Pérez

Guatemala, 9 de junio de 2006

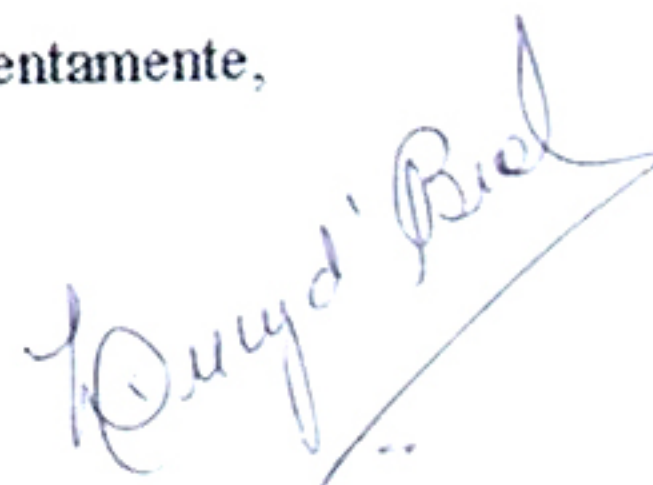
Licenciada
Rita de Pérez
Directora de la Maestría en Educación de Valores
Facultad de Educación
Universidad del Istmo

Estimada Licenciada de Pérez:

Por este medio informo a usted que se hizo la revisión correspondiente de la tesis titulada **MODELO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN EN VALORES "FUNDAMENTO EN VALORES" PARA PROFESORES DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL**, del alumno **JOSÉ ANTONIO BRIZ MONTERROSO**.

Tomando en cuenta la opinión vertida por el asesor y considerando que el trabajo presentado satisface los requisitos en cuanto a redacción y forma, me suscribo.

Atentamente,



Lic. Lucy de Brolo
Asesora de Tesis



UNIVERSIDAD
DEL ISTMO

Guatemala 9 de junio de 2006

Ingeniero
José Antonio Briz Monterroso
Presente

Estimado Ingeniero Briz:

Por este medio se le autoriza la impresión del trabajo de graduación titulado: **MODELO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN EN VALORES "FUNDAMENTO EN VALORES" PARA PROFESORES DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL** previo a optar el título de Magíster en Educación de Valores.

Atentamente

Licda. Mirna Rubi Cardona de González
Decana
Facultad de Educación



FACULTAD DE EDUCACIÓN

7a. Avenida 3-67 zona 13
PBX (502) 2429-1400
Fax: (502) 2475-2192
E-mail: unis@unis.edu.gt
www.unis.edu.gt
Guatemala, Centroamérica

MI AGRADECIMIENTO

A Dios por enseñarme día a día y concederme la salud, las fuerzas, la paz y la armonía en todo momento.

A mi amada esposa Patricia por darme su amor y el aliento para iniciar, continuar y terminar mis estudios.

A mis amadas hijas Ana Isabel y Andrea -quienes me ayudaron a ordenar la tesis-, que han cedido parte de su tiempo, dejando de brindarles la atención y comprensión que se merecen.

A La Red Business Network -entidad con quien laboro- y especialmente a John Schrock, Bernie Torrence y Jerry Anderson quienes me han inculcado los valores y virtudes para fundamentar mi carácter.

A mis amigos: José Manuel Prado Abularach, Marco Tulio Arévalo Morales y Mario Aguilera Arankowsky de la Maestría en Educación en Valores, con quienes desarrollamos el modelo *Axios*, de quienes he aprendido mucho, y también me han apoyado a realizar esta tesis.

A las autoridades de la Universidad Mariano Gálvez, por darme la oportunidad de desarrollar el programa Desarrollo Humano y Profesional y el de Ética Profesional, los cuales van orientados al cambio de la conducta personal de catedráticos y alumnos.

A mis maestros y maestras de la Universidad del Istmo, por transmitirme y enseñarme sus conocimientos.

A Julia Escobar secretaria ejecutiva de La Red, por su apoyo incondicional dedicación y excelente trabajo.

A mis colaboradores, los catedráticos de La Red, que laboran en equipo para llevar a cabo los programas de Desarrollo Humano y Profesional y de Ética Profesional en la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.

A Alma Rodríguez, por su colaboración en el desarrollo de las presentaciones en Power Point.

A mi asesor Dr. Luis Lara Roche, por sus consejos y enseñanzas en el desarrollo de esta tesis.

A mi asesora de redacción y corrección de tesis Licenciada Luz de María Tobar Rodas de Brolo.

¡Muchas gracias por su apoyo incondicional!

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	i
ANTECEDENTES	ii
JUSTIFICACIÓN	iii
DESCRIPCIÓN DEL MODELO	iv
1. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE EDUCACIÓN EN VALORES PARA AYUDANTES DE CÁTEDRA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS Y DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA	1
1.1 INTRODUCCIÓN AL MODELO AXIOS	1
1.2 DESCRIPCIÓN DEL MODELO	3
1.3 DESCRIPCIÓN	3
1.4 ANTECEDENTES	3
1.5 POBLACIÓN OBJETIVO A LA QUE SE DIRIGE EL MODELO	4
1.6 PERFIL DE ENTRADA	4
1.7 PERFIL DE SALIDA	4
1.7.1 Objetivos del perfil	4
1.7.2 Objetivos particulares	5
1.8 OBJETIVO DEL MODELO AXIOS	5
1.8.1 Objetivo general	5
1.8.2 Objetivo meta	5
1.9 FUNDAMENTACIÓN DEL MODELO	6
1.9.1 Planeación	6
1.10 ACTIVIDADES QUE SE EJECUTARON	6
1.10.1 Integración del grupo	6
1.10.2 Trabajo en equipo	6
1.11 ETAPAS SEGUIDAS EN EL PROCESO	7
1.12 FUNDAMENTACIÓN ANTROPOLÓGICA, ÉTICA Y PEDAGÓGICA DEL MODELO AXIOS	8

1.13 VALORES QUE BUSCA EDUCAR EL MODELO AXIOS	9
1.14 METODOLOGÍA DE TRANSFERENCIA	9
1.15 CRITERIOS DE EVALUACIÓN	10
2. TEMAS Y EVALUACIÓN DEL MODELO AXIOS	11
2.1 LISTA DE VALORES Y CASOS DEL MODELO AXIOS	11
2.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICO INICIAL	12
2.3 CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICO INICIAL	14
2.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA FINAL DE EVALUACIÓN	16
2.5 COMENTARIOS DE LOS ASISTENTES	16
2.6 ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN FINAL	19
2.7 CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA OBSERVACIÓN DE LOS FACILITADORES DEL CURSO	20
2.8 CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA ENCUESTA FINAL DE EVALUACIÓN	21
3. INTRODUCCIÓN AL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”	24
3.1 NECESIDAD	24
3.1.1 Nacimiento del modelo “Fundamento en Valores”	24
3.2 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE VALORES A LOS PROFESORES DE LA EIMI	24
3.2.1 Perfil deseado del profesor –perfil de entrada-	24
3.2.2 Perfil deseado del profesor –perfil de salida-	25
3.2.3 Realización de las encuestas	25
3.2.4 Tamaño de la encuesta	26
3.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN ORDEN DE FRECUENCIA	26
3.3.1 Encuesta a catedráticos de la EIMI –perfil de entrada-	26
3.3.2 Encuesta a directores de la EIMI –perfil de salida-	26

3.4	COMENTARIOS DE LA ENCUESTA	27
3.5	VALORES QUE SE ADICIONAN AL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”	31
3.6	OBJETIVOS DEL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”	31
3.6.1	Objetivo general	31
3.6.2	Objetivo específico	31
4.	VIRTUDES Y VALORES DEL MODELO AXIOS	32
4.1	RESPONSABILIDAD	32
4.2	PUNTUALIDAD	33
4.3	ORDEN	36
4.4	SOLIDARIDAD	37
4.5	JUSTICIA	38
4.6	DIÁLOGO	39
4.7	RESPECTO	41
4.8	TOLERANCIA	43
4.9	COOPERACIÓN	45
4.10	GENEROSIDAD	47
4.11	NOTA TÉCNICA SOLIDARIDAD	49
4.12	NOTA TÉCNICA LA JUSTICIA	51
4.12.1	Aplicación de la justicia	51
4.12.2	Condiciones para la aplicación de la justicia	52
4.12.3	División de la justicia	52
4.12.3.1	La justicia legal	53
4.12.3.2	La justicia conmutativa	53
4.12.3.3	La justicia distributiva	54
4.13	NOTA TÉCNICA LA TOLERANCIA	54
4.12.1	Es necesario vivir la tolerancia	58
4.14	NOTA TÉCNICA EL DIÁLOGO	59

5. VIRTUDES Y VALORES DEL MODELO “ <i>FUNDAMENTO EN VALORES</i> ”	61
5.1 HONESTIDAD	61
5.2 HONRADEZ	66
5.3 INTEGRIDAD	70
5.4 AUTORIDAD	73
5.5 CALIDAD	78
5.6 RESPETO	81
5.7 COMUNICABILIDAD	86
6. DESARROLLO DE CADA UNA DE LAS VIRTUDES Y VALORES DEL MODELO “ <i>FUNDAMENTO EN VALORES</i> ”, PARA LA ENSEÑANZA	93
6.1 PRESENTACIÓN DEL CURSO	93
6.2 CLASE MAGISTRAL DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	94
6.3 LEY DE RECIPROCACIÓN	94
6.4 INTRODUCCIÓN A LOS VALORES Y VIRTUDES	96
6.4.1 Definición de valor	96
6.4.2 Definición de virtud	96
6.5 EL CAMBIO EMPIEZA CONMIGO	97
6.6 NUEVO NIVEL DE PENSAMIENTO	98
6.6.1 Pasos a seguir para obtener un nuevo nivel de pensamiento	99
7. PRESENTACIÓN PARA LA ENSEÑANZA DE LOS VALORES Y VIRTUDES DEL MODELO “ <i>FUNDAMENTO EN VALORES</i> ”	100
7.1 SECCIÓN POWER POINT Power Point en anexo páginas 1 a la 17	100
8. EDUCACIÓN EN VALORES A LOS CATEDRÁTICOS DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL	101
8.1 SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	105

8.1.1 Un vistazo social a nuestra nación	106
8.1.2 Particularidades de la corriente de decadencia	107
8.1.3 Vacío de liderazgo	108
8.2 LA IMPORTANCIA DE LOS VALORES EN LA SOCIEDAD	108
8.2.1 Familias	108
8.2.2 Educación	109
8.2.3 Medios de comunicación	113
8.3 ¿CUÁL ES LA RESPUESTA ENTONCES?	115
8.3.1 ¿Qué es la anticorriente?	115
8.3.2 El común sentir de la anticorriente	116
8.4 PROGRAMA DE ESTUDIO PARA LA ENSEÑANZA DE LOS VALORES DEL MODELO “ <i>FUNDAMENTO EN VALORES</i> ” INCLUYENDO ANÁLISIS DE CASOS	116
8.5 PROGRAMA DEL MODELO “ <i>FUNDAMENTO EN VALORES</i> ” PARA CATEDRÁTICOS Y DIRECTORES DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA	117
8.6 CASOS A UTILIZAR EN EL DESARROLLO DE LOS TEMAS	120
8.6.1 Caso “Ganancias vrs. Valores”	121
8.6.2 Caso del contratista	123
8.6.3 Caso “Práctica usual”	129
8.6.4 Vida corriente	130
8.6.5 Publicidad falsa	133
8.6.6 Estuardo Folguera	134
8.6.7 Caso “Familia en problemas”	137
8.6.8 Nota técnica Declaración mundial sobre la educación superior	141
Cuadro 3 Encuesta efectuada catedráticos de EIMI	143
Cuadro 4 Encuesta efectuada a los directores de EIMI	144
Caso <i>AXIOS</i> una situación difícil (puntualidad y responsabilidad)	145
Caso <i>AXIOS</i> el caso de Carlos (respeto, amistad y veracidad)	147
Anexo 5 Programa “ <i>Fundamento en Valores</i> ”	
Anexo 6 Programa del curso de “ <i>Fundamento en Valores</i> ”	
BIBLIOGRAFÍA	149

PRESENTACIÓN

Después de realizar el Modelo Pedagógico de Educación en Valores *AXIOS* en los meses de abril, mayo y junio del año 2005 en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos, para los alumnos ayudantes de Cátedra de las Escuelas de Ciencias y de Ingeniería Mecánica Industrial. Rindió muy buenos resultados y ante la encuesta de diagnóstico que los mismos reflejaron, en la cual detallan cierta ausencia de valores en general, se presenta el proyecto Pedagógico de Educación en Valores “*FUNDAMENTO EN VALORES*” que va dirigido a los directores y catedráticos de la Facultad de Ingeniería Mecánica Industrial.

Para haber llegado a desarrollar este proyecto se hizo una encuesta a los catedráticos en la que se pedía considerar el perfil deseado del catedrático en dicha facultad, así como, otra encuesta a los directores considerando su opinión respecto a, cómo quisieran que fueran sus catedráticos. Indudablemente los valores que concluyen ambos grupos vienen a ser fundamentales para el buen desarrollo de la Facultad y más aún los necesarios para ser transmitidos a los estudiantes, y así llegar a elevar el nivel de virtudes y valores que los estudiantes y profesores deben adoptar en su vida profesional.

ANTECEDENTES

El Modelo Pedagógico de Educación en Valores *AXIOS* constituyó la práctica docente, debido a que las autoridades de la Facultad en dichas escuelas incluyeron esta capacitación como un requisito curricular para sus ayudantes de cátedra.

La razón de darle nombre al modelo es, que a los estudiantes –José Manuel Prado Abularach, Marco Tulio Arévalo Morales, Mario Carlos Alberto Aguilera Arankowsky y José Antonio Briz Monterroso- de la Universidad del Istmo, se les indicó que no podían actuar en nombre de la misma en una actividad de la Universidad de San Carlos; por lo que esto los 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 hacer dotar una identidad colectiva que facilitara la transmisión del valor cooperación a través de vivirlo.

El Modelo *AXIOS* comprende el diagnóstico inicial que sirvió para diseñarlo y orientar el tratamiento de los temas del Curso, los resultados de la Encuesta de evaluación final y los materiales utilizados en el Curso como apoyo didáctico. Algo digno de señalar es que la aplicación del Modelo *AXIOS* tuvo un fin paralelo o colateral y es 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 él; pues éste tiene una población potencial de cerca de mil estudiantes y anualmente se logra captar cerca de cuarenta a cuarenta y cinco estudiantes.

Para realizar el ciclo de enseñanzas, se utilizaron diapositivas en Power Point, dos casos para análisis, usados en dos de las cinco conferencias, y el diálogo con

los participantes; utilizándose esta estrategia de transferencia, dadas las condiciones y circunstancias del grupo objetivo, es decir, el contexto del mismo.

JUSTIFICACIÓN

Dado a que Ética Profesional que se imparte en la Facultad de Ingeniería, es un curso de carácter electivo y no obligatorio, y por los resultados de la encuesta de valores que se realizó a los catedráticos y directores de dicha Facultad, nace la necesidad de llevar a cabo el proyecto “*FUNDAMENTO EN VALORES*”, porque pretende que los profesores y directores de la facultad reciban la inducción de este curso y a su vez estos lo adopten y trasladen a los estudiantes en una manera transversal, aplicándolo en sus actos, enseñanzas, en su comportamiento habitual para transformar el ambiente, las actitudes, los hábitos de los estudiantes y estos se proyecten como mejores personas y profesionales de valor para la sociedad.

DESCRIPCIÓN DEL MODELO

El Modelo “*FUNDAMENTO EN VALORES*” está diseñado para enseñar y orientar a los directores y catedráticos de la Facultad de Ingeniería Mecánica Industrial en una guía idónea, que contiene un análisis de sensibilización social respecto a la falta de valores que reina en nuestro país, con enseñanzas de cada una de las virtudes y valores elegidos por ellos mismos, con casos propios para su discusión y aprendizaje, que podrán utilizar en la enseñanza a sus alumnos, transmisible y que se adapte a las necesidades de la institución a la que se dirige.

1. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE EDUCACIÓN EN VALORES PARA AYUDANTES DE CÁTEDRA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS Y DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

1.1 INTRODUCCIÓN AL MODELO AXIOS

Se presenta el informe final de la experiencia que se tuvo al aplicar el Modelo Pedagógico de Educación en Valores –que abreviadamente se le denominó Modelo *AXIOS*- con el curso que se efectuó en el mes de mayo y junio del año 2005; para estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pertenecientes a la Escuela de Ciencias y a la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Dichos estudiantes tienen la característica de ser Auxiliares de Cátedra y las autoridades de la Facultad en dichas escuelas incluyeron esta capacitación como un requisito curricular para los mismos.

La razón de darle nombre al modelo es, que al ser estudiantes de la Universidad del Istmo, se nos indicó que no podíamos 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 nuestra práctica profesional; esto se hizo también para dotarnos de una identidad colectiva que facilitara la transmisión del valor cooperación a través de vivirlo.

Este informe contiene las enseñanzas que se impartieron, el diagnóstico inicial que sirvió para diseñarlo y orientar el tratamiento de los temas del curso, los resultados de la encuesta de evaluación final y los materiales utilizados en el curso como apoyo didáctico, conforme al plan que se entregó y que fue aprobado por la autoridad competente de la Facultad de Educación de la Universidad de Istmo.

Hay que determinar que tanto la encuesta diagnóstica, como la encuesta de evaluación final se han aplicado a una muestra aleatoria y en el caso de esta última, ha permitido hacer una evaluación del proceso y su impacto; pero en ningún momento se trató de una evaluación del aprendizaje de los contenidos intelectuales.

En cuanto a los materiales de apoyo que se utilizaron en el curso, hay que advertir que se generaron para el mismo como parte de la planeación y que la aplicación del Modelo *AXIOS* lo requería; pues el mismo se ha concebido para un grupo objetivo con el perfil del que atendimos.

Algo digno de señalar es que la aplicación del Modelo *AXIOS* tuvo un fin paralelo o colateral y es 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 él; pues este tiene una población potencial de cerca de mil estudiantes y anualmente se logra captar cerca de cuarenta a cuarenta y cinco estudiantes.

También hay que aclarar que el Modelo *AXIOS* que ejecutamos se concretó un curso o ciclo de conferencias para las que se utilizaron diapositivas en Power Point, dos casos para análisis, utilizados en dos de las cinco conferencias, y el diálogo con los participantes; utilizándose esta estrategia de transferencia, dadas las condiciones y circunstancias del grupo objetivo, es decir, el contexto del mismo.

Por último, se ha colocado un apartado de conclusiones, las que se han obtenido de dos fuentes: por un lado la observación de los facilitadores del curso y por el otro del análisis de los datos obtenidos por la Encuesta de evaluación.

La experiencia adquirida ha enriquecido el conocimiento y la necesidad de transmitir los valores con mayor esfuerzo, el valor agregado que se obtuvo, a

partir de la aplicación, es grande y permite pensar soñadoramente en metas mayores.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL MODELO

Modelo de Educación en valores *AXIOS* para auxiliares de Cátedra de la Escuela de Ciencias y de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.3 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.

1.4 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.

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 tomó la propuesta, 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 respondiera a la necesidad que ya se había detectado en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.5 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.

1.6 PERFIL DE ENTRADA

Se determinó 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 en la segunda parte de este Informe junto a las conclusiones derivadas de la misma.

1.7 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.

1.7.1 Objetivos del Perfil. 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

predominante 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 cualificación profesional personal y de todos los estudiantes con los que ellos tratan.

1.7.2 Objetivos Particulares. 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.

1.8 OBJETIVOS DEL MODELO AXIOS

1.8.1 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 han 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.

1.8.2 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 elegido luego del diagnóstico inicial al que se hace referencia en la segunda parte.

1.9 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 los valores a impartir dentro del Curso contemplado como parte del Modelo *AXIOS*. El Formato utilizado aparece en la segunda parte.

1.9.1 Planeación. 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, se detectaron los valores a desarrollar dentro del Curso contemplado en el Modelo *AXIOS*, y se estableció un plan de ejecución y una forma de evaluar los resultados obtenidos.

1.10 ACTIVIDADES QUE SE EJECUTARON

1.10.1 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 fueron: Mario Aguilera, Marco Arévalo, José Antonio Briz y José Manuel Prado; quien fungió como coordinador del equipo.

1.10.2 Trabajo en 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 del Curso Los Valores como Eje Transversal, se apoyó adicionalmente en varias fuentes de consulta que aparecen en la bibliografía del Informe final.

1.11 ETAPAS SEGUIDAS EN EL PROCESO

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

- Aplicación de la encuesta diagnóstico inicial.
- 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 la segunda parte.
- 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 realizado lo anterior se procedió 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.
- Reuniones de trabajo para evaluar la aplicación del Modelo AXIOS y diseñar las acciones de seguimiento.

1.12 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 convivimos y nos relacionamos. 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 elegidos tienen una dimensión moral, en cuanto por la libertad que poseemos, podemos actuar contrariamente a dicho mandato, no ser solidarios y desperdiciar el tiempo; lo que conlleva no alcanzar la plenitud a la que estamos llamados.

1.13 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.

1.14 METODOLOGÍA DE TRANSFERENCIA

- El concepto de transversalidad que se explicó durante el Curso, contiene estos tres aspectos importantes:
 - A) Ser ejemplo en todo lugar.
 - B) Aplicar los Valores en sus relaciones interpersonales y en los procesos de enseñanza.
 - C) Ser útil y de ayuda fraternal a los compañeros, catedráticos y jefes sin excepción.
- Diagnóstico. Encuesta de perfil de entrada cuyo formato y resultados aparece en la segunda parte de este informe.
- Capacitación. Notas técnicas que se entregaron a cada uno de los participantes.
- Análisis de casos.

- Conferencia dialogada. Presentaciones con Power Point.

1.15 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.
- Test diagnóstico al final de la última clase del programa.
- Estudio y análisis de los resultados para sacar las conclusiones finales.

2. TEMAS Y EVALUACIÓN DEL MODELO AXIOS

2.1 LISTA DE VALORES Y CASOS DEL MODELO AXIOS

Tal como se define en la sección 1.12 es de suma importancia fortalecer dos valores claves: la convivencia centrada en la solidaridad y el aprovechamiento del tiempo, 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, y generosidad, 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.

Fue necesario añadir el diálogo y la tolerancia como valores clave para la aceptación de los valores que se están tratando. Por lo tanto, la lista de valores desarrollada es la siguiente:

- Responsabilidad, puntualidad y orden.
- Solidaridad y aprovechamiento del tiempo –Justicia-.
- Diálogo.
- Respeto, amistad y veracidad.
- Tolerancia.
- Cooperación, generosidad y compromiso.

Se añadieron notas técnicas que afianzan los temas previstos:

- Solidaridad
- Justicia
- Tolerancia

- Diálogo

Los casos que se utilizaron en el desarrollo de los temas son los siguientes:

- El caso de Carlos, que contiene los valores: respeto, amistad y veracidad.
- El caso de Una Situación Difícil, que contiene los valores: responsabilidad, puntualidad y orden.

2.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICO INICIAL MODELO AXIOS

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

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

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

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

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

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

10		MUCHO	POCO	NADA
	¿Qué tan veraces son los auxiliares?	12	05	01

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

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

13		MUCHO	POCO	NADA
	¿Practican los auxiliares orden y limpieza?	23	23	03

¿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 cualidades 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

Escriba cinco valores humanos que conozca.
 ¿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

CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO INICIAL

- Los valores elegidos para el Modelo *AXIOS* aparecen mencionados por lo que se puede concluir que se tiene un marco inicial para su desarrollo.
- 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.

- 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.
- Se da un notorio desajuste entre el valor reconocido y la práctica del mismo, lo que justifica una mayor sensibilización para la aplicación.
- Los valores como puntualidad, cooperación y amistad se evidencia que requieren reforzamiento.
- 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.
- El valor lealtad y puntualidad requieren mayor práctica, pues 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.
- El valor veracidad también requiere un reforzamiento en su práctica, pues se evidenció que se dan murmuraciones e incluso que son los auxiliares poco veraces.
- En cuanto a los valores del orden (referido este a sus labores e informes) la limpieza y la responsabilidad también requieren de mayor práctica, pues 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.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA FINAL DE EVALUACIÓN MODELO AXIOS

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

1 2 3 4

1. Facilidad de palabra de los instructores			13	30			30%	70%
2. Seguridad y auto control.			06	37			14%	86%
3. Claridad de las respuestas.		02	20	21		5%	47%	49%
4. Posibilidad de aplicación de lo dicho.		05	12	26		12%	28%	60%
5. Amabilidad de su presentación.		12	20	10		28%	47%	23%
6. Experiencia mostrada en el tema.			13	30			30%	70%
7. Convencimiento de lo que dice.		01	13	29		2%	30%	67%
8. Amabilidad y buen humor.		02	16	25		5%	37%	58%
9. Facilidad de diálogo con los asistentes		02	20	21		5%	47%	49%
10. Orden de las exposiciones.		05	09	29		12%	21%	67%
11. Claridad de los enfoques.		04	18	21		9%	42%	49%
12. Posibilidad de aplicación a la realidad.		03	15	25		7%	35%	58%
13. Profundidad de los temas tratados.		06	25	12		14%	58%	28%
14. Se mantuvo el interés y la atención.		04	28	11		9%	65%	26%
15. Logro de la armonía y del grupo.		07	19	17		16%	44%	40%
16. Eficiencia de la organización del Curso.		02	16	25		5%	37%	58%
17. Aspectos logísticos del Curso.		01	23	19		2%	53%	44%

2.5 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, pero 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 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 ayudó 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.

2.6 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 se dice en la introducción- de óptimas condiciones.

2.7 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 se sintieron durante el desarrollo del curso cómodos y aceptados.
8. Las instalaciones que facilitaron para exponer las conferencias estuvieron adecuadas. Se dieron en el tercer nivel del Edificio de Recursos Educativos, en la Ciudad Universitaria.

2.8 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 autodomínio. 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, ésta se encuentra de nuevo cuando se trata de superar el stress y la motivación.
3. El sugerir estos temas también 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 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.
6. 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. 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. Otro eje temático sugerido lo constituye el amor a Guatemala, los problemas nacionales y de los valores y las estructuras económicas. Esto 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.

8. 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 hace pensar que además, de la conciencia de su papel como futuros ciudadanos; se da una conciencia de su trabajo docente ejercido en la forma de auxiliares de cátedra.

3. INTRODUCCIÓN AL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”

3.1 NECESIDAD

El proyecto “*Fundamento en valores*” parte de las experiencias que se obtuvo de los ayudantes de cátedra de las Escuelas de Ciencias y de Ingeniería Mecánica Industrial, a través del modelo “*Axios*” que se describe en las dos primeras partes de este documento. Los resultados fueron muy enriquecedores, por sus expresiones que transmitieron mediante una encuesta que se les hizo, tales como: que resalta la importancia del ser humano en la educación; les motiva para vivir y trabajar en armonía y respeto; llama a la reflexión; fue instructivo; recuerda lo importante que son los valores en nuestra vida personal y profesional; ayuda a recordar lo que se sabe pero no se practica.

3.1.1 Nacimiento del Modelo “*Fundamento en valores*”. Ante tales aseveraciones se ve la necesidad de realizar el proyecto “*Fundamento en valores*” esta vez realizado para los profesores y directores de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial (EIMI), con el objetivo que los profesores y directores tengan una guía idónea, dirigida a los catedráticos, que podrán utilizarla en la enseñanza con sus alumnos, transmisible y que se adapte a las necesidades de la institución a la que se dirige.

3.2 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE VALORES A LOS PROFESORES DE LA EIMI

3.2.1 Perfil deseado del profesor -*perfil de entrada*-. Para realizar un plan general de formación a los profesores de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, fue necesaria una encuesta de diagnóstico de valores a los mismos, para determinar el perfil de entrada deseado del catedrático, es decir, qué consideran los profesores que debe ser necesario que un profesor de dicha escuela debe manejar en su comportamiento cotidiano, para ser un catedrático ideal para impartir sus cátedras.

3.2.2 Perfil deseado del profesor -perfil de salida-. Se realizó otra encuesta dirigida a los directores de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, con el objetivo de averiguar cual debería ser el perfil de salida de un catedrático ideal, es decir, lo que consideran los directores de la Escuela, qué valores y virtudes debe un catedrático tener y enseñar a sus alumnos para que ellos a su vez puedan llegar a ser profesionales comprometidos con los mismos, en la sociedad donde viven.

3.2.3 Realización de las encuestas (cuadros 3 y 4). Se hizo una encuesta con un listado de 45 valores los más importantes, para que los catedráticos pudieran señalar el grado de importancia según su criterio. Se les dijo en la encuesta realizada que clasificaran de la siguiente forma:

- La casilla “A” debe apuntar los valores Fundamentales, es decir aquellos que deben estar presentes en todo momento, que no se pueden negociar, que forman la base del carácter de un catedrático, son pilares de la conducta general de la Escuela, y se desarrollarán en este proyecto a modo de enseñanza.
- La casilla “B” son los valores Muy Necesarios, estos siguen a los Fundamentales, deben de tenerse en cuenta en su carácter como catedráticos, son infaltables en su conducta, deben practicarse en todo momento, y se deben hacer valer consigo mismos y con los estudiantes.
- La casilla “C” son los valores llamados Necesarios, aunque están en tercera categoría no deben ser olvidados, deben formar parte del desarrollo del catedrático y los alumnos. Son necesarios para el buen desarrollo de sus actividades y sus actitudes.

3.2.4 Tamaño de la encuesta. La encuesta efectuada en los días 24 y 25 de Noviembre del año 2005, a los catedráticos de la EIMI, fue llevada a cabo a 20 personas entre ellas, participaron catedráticos de Física, Química, Mecánica, Técnica, Matemática, Eléctrica y Civil. Y el día 28 de Noviembre del año 2005, se realizó la encuesta a los directores de la EIMI, con un total de 10 personas, entre ellas participaron miembros de CESEM, Centro de Cálculo, EPS, Mecánica Industrial, Química, ERIS, Civil, Centro de Investigaciones de Ingeniería, Mecánica, y Post grado.

3.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN ORDEN DE FRECUENCIA

3.3.1 Encuesta a Catedráticos de la EIMI. Perfil de Entrada.

- Valores Fundamentales
 1. HONESTIDAD
 2. HONRADEZ
 3. INTEGRIDAD
 4. AUTORIDAD
 5. CALIDAD

- Valores Muy Necesarios
 1. JUSTICIA
 2. CONFIANZA
 3. LEALTAD
 4. FIDELIDAD
 5. COMUNICABILIDAD

- Valores Necesarios
 6. ACEPTAR LA CRÍTICA
 7. OPTIMISMO
 8. BUEN HUMOR
 9. COMPAÑERISMO
 10. COMPROMISO

3.3.2 Encuesta a Directores de la EIMI. Perfil de Salida.

- Valores Fundamentales
 1. HONESTIDAD
 2. INTEGRIDAD
 3. RESPETO
 4. HONRADEZ
 5. COMUNICABILIDAD

- Valores Muy Necesarios
 6. JUSTICIA
 7. TOLERANCIA
 8. ORDEN
 9. CONFIANZA
 10. SOLIDARIDAD

- Valores Necesarios
 1. AUTORIDAD
 2. PACIENCIA
 3. PRUDENCIA
 4. BUEN HUMOR
 5. COMPAÑERISMO

3.4 COMENTARIOS DE LA ENCUESTA

3.4.1 Análisis de los valores elegidos como Fundamentales, Muy Necesarios y Necesarios entre los Profesores y los Directores, tanto en el perfil de entrada como el perfil de salida.

ENCUESTA REALIZADA A PROFESORES Y DIRECTORES DE EIMI	
ENCUESTA A PROFESORES PERFIL DE ENTRADA	ENCUESTA A DIRECTORES PERFIL DE SALIDA
FUNDAMENTALES	FUNDAMENTALES
1. Honestidad 2. Honradez 3. Integridad 4. Autoridad 5. Calidad	1. Honestidad 2. Integridad 3. Respeto 4. Honradez 5. Comunicabilidad
MUY NECESARIOS	MUY NECESARIOS
1. Justicia 2. Confianza 3. Lealtad 4. Fidelidad 5. Comunicabilidad	1. Justicia 2. Tolerancia 3. Orden 4. Confianza 5. Solidaridad

NECESARIOS	NECESARIOS
1. Aceptar la Crítica 2. Optimismo 3. Buen Humor 4. Compañerismo 5. Compromiso	1. Autoridad 2. Paciencia 3. Prudencia 4. Buen Humor 5. Compañerismo

Como se puede visualizar en el cuadro anterior se sacan algunas conclusiones, respecto a los Valores Fundamentales como sigue:

1. Se repiten la preferencia de los valores Honestidad, Honradez, Integridad, que son pilares fundamentales para el carácter de una persona, -mas adelante se hace una definición de los valores que se van a desarrollar-.
2. Los profesores ven primordial el valor de la Autoridad, dando a entender que es parte importante entre ellos con respecto a sus autoridades.
3. Los profesores ven importante que la Calidad sea un valor que se debe tomar en cuenta. Sobre todo hoy en día que se toma en cuenta en escasos productos y servicios. Se vive en la época de lo desechable. La gente se contenta con hacer las cosas con poca calidad.
4. Mientras tanto, los directores añaden el valor del Respeto, y lo confirma el punto 2 respecto a la Autoridad, si no hay respeto no hay autoridad y si no hay autoridad no hay respeto y muy posiblemente se deba también al siguiente valor que los directores ven como importante.
5. La Comunicabilidad, otro valor sumamente muy importante, porque aunque sí existe la comunicación, en la labor de equipo debe ser óptima para evitar contratiempos y malos entendidos.

6. Honestidad, Honradez e Integridad son los pilares que se destacan en el punto 1 tan fundamentales en las personas para que haya Autoridad, Respeto y Credibilidad.

Al seguir el análisis del cuadro anterior, se ven los valores elegidos como Muy Necesarios como sigue:

1. Los valores Justicia y Confianza en ambos casos, los profesores y los directores coinciden que se deben observar entre ellos para tener una buena relación.
2. Los catedráticos ven que el valor Lealtad y Fidelidad son importantes en sus labores, y eso conlleva en parte a la Solidaridad que señalan los directores de la EIMI.
3. Los catedráticos observan la Comunicabilidad como un valor muy necesario, sin embargo, los directores lo observaron entre los Fundamentales.
4. El Orden y la Tolerancia dos valores que observan los directores como algo que se debe tener en cuenta en la labor de enseñanza y en la aplicación entre catedráticos y alumnos.

Y por último se analizará siempre del cuadro anterior, los valores elegidos como Necesarios como sigue:

1. Los valores Compañerismo y Buen Humor coinciden en ambos sectores – profesores y directores- son necesarios, para una buena armonía entre los equipos de trabajo.
2. Los catedráticos ven que el valor de Aceptar la Crítica es necesario, porque la crítica siempre debe ser constructiva, aunque algunas veces no se recibe con mucho agrado.

3. Los catedráticos observan que el Optimismo es un factor importante en la buena relación con los equipos de trabajo, y no ver las cosas como insolucionables.
4. Manifiestan también los catedráticos el valor del Compromiso. Hoy en día nuestra cultura tiende a no ser comprometida con lo que hace, es un detalle muy importante que se debe observar en la labor de un equipo. Involucrarse sería aún mejor.
5. Por otro lado, los directores manifiestan el valor de Autoridad es necesario, aunque los profesores lo manifestaron en el grupo de las Fundamentales.
6. Paciencia y Prudencia son valores elegidos por los directores de la EIMI como factores a observar y practicar en la labor de los equipos de trabajo, para una mejor convivencia.

Conclusiones de la observación de la encuesta

Es interesante que de los 45 valores en lista que se observan en la encuesta (ver cuadros 3 y 4), se escogieron en total 20 como los elegidos en ambos grupos y en las tres categorías encuestadas –Fundamentales, Muy Necesarios, Necesarios-.

Se repiten con mayor frecuencia los valores de Honestidad, Honradez e Integridad en ambos grupos encuestados, luego le siguen Autoridad y Comunicabilidad y por último Respeto y la Calidad, por lo tanto, serán los valores que se desarrollarán en este proyecto para que se convierta en una guía idónea para los profesores y directores, la utilicen en su labor como equipo, en la enseñanza con sus alumnos, la transmitan y adapten a las necesidades de la institución. Así se estará realizando la transversalidad.

3.5 VALORES QUE SE ADICIONAN AL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”

1. HONESTIDAD
2. HONRADEZ
3. INTEGRIDAD
4. AUTORIDAD
5. CALIDAD
6. RESPETO
7. COMUNICABILIDAD

3.6 OBJETIVOS DEL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”, PARA PROFESORES Y DIRECTORES DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL.

3.6.1 Objetivo General. El Modelo “*Fundamento en Valores*”, tiene por objetivo general promover un cambio de actitud y conducta inclinada hacia los valores y virtudes personales los cuales han de vivir los profesores y los directores para una mejor convivencia entre ellos como equipo de trabajo en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial y en su proyección hacia los estudiantes y futuros profesionales de ingeniería.

3.6.2 Objetivo Específico. El Modelo “*Fundamento en Valores*” es un Modelo de Educación en Valores, diseñado para promover un cambio en la convivencia entre los profesores, directores y estudiantes de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Universidad de San Carlos de Guatemala mediante la enseñanza de valores y las virtudes elegidas por ellos mismos. Valores que se eligieron luego de la encuesta inicial que se hizo.

El Modelo “*Fundamento en Valores*” pretende enseñar con un método práctico los valores escogidos, usando técnicas de enseñanza modernas que lo hacen atractivo y útil. Se hará uso de presentaciones magistrales en sistema de Power Point, y discusiones de casos.

4. VIRTUDES Y VALORES DEL MODELO AXIOS

Se hace un resumen de las conferencias que se realizaron según la lista contenida en la segunda parte sección 2.1, con los siguientes temas en su orden:

- a. Responsabilidad, puntualidad y orden –aprovechamiento del tiempo-
- b. Solidaridad y justicia.
- c. Diálogo.
- d. Respeto, amistad y veracidad.
- e. Tolerancia.
- f. Cooperación, generosidad y compromiso.
- g. Nota técnica solidaridad.
- h. Nota técnica justicia.
- i. Nota técnica tolerancia.
- j. Nota técnica diálogo.

4.1 DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD

- Obligación de responder por los actos que uno ejecuta o que otros hacen.
- Deber y acción de responder íntegramente a las obligaciones delegadas o compartidas.
- Es una obligación contraída que debe cumplirse para llegar a un objetivo o propósito, ejemplo: Asistir a una cita, pagar una deuda, cumplir con la palabra dada o cumplir con el trabajo asignado.

El ser responsable llega a bloquear

- La pereza, el cansancio y la fatiga, porque la misma responsabilidad produce dinamismo, acción y proactividad.

Practicar la responsabilidad lleva a

- la realización,
- llenar un propósito y
- por consiguiente a tener éxito.

4.2 DEFINICIÓN DE LA PUNTUALIDAD

- Puntualidad es: lo que se cumple a la hora o plazo convenidos.
- También es un símbolo privado y 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 de la puntualidad

- 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.

Causas de la impuntualidad

- 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.
- Desconocimiento de la importancia de la impuntualidad.

¿Qué se siente o qué piensa cuando usted es impuntual?

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

Pero también desarrolla atenuantes

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

¿Qué siente, qué piensa cuando otros son impuntuales con usted?

- Desconfianza.
- Descontento.
- Cólera.
- Desprecio hacia la persona.
- Sospecha que algo anda muy mal, en la vida de esta persona.

¿Cuáles son las excusas más comunes que se dan cuando se llega tarde?

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

¿Qué piensa usted cuando otros le dan excusas por llegar tarde?

- Que está mintiendo.
- Dudo.
- Desconfío.
- Que es desconsiderado.

- Que es un (a) descuidado (a).

¿Qué recomendaciones daría usted para que las personas sean puntuales?

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

4.3 ORDEN, DEFINICIONES

- 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 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 en sus finanzas

- Endeudamiento.
- Descrédito.

¿Cuánto tiempo pierde por desorden?

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

Suponga: 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.

CALCULE: ¿Piense cuántos minutos diarios pierde 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 DEBO HACER PARA SER ORDENADO?

- Lo importante, concretarlo, establecer un ordenamiento.
- Hacer lo que 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

4.4 LA SOLIDARIDAD, DEFINICIÓN

La solidaridad es una virtud y 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.

Es un sistema determinante de las relaciones en la sociedad, en el aspecto familiar, social, económico, cultural, político y religioso, donde todos sus miembros se reconocen unos a otros como personas donde el amor es el fundamento de la solidaridad.

Con la solidaridad debe vivirse el espíritu profundo del servicio a los demás y para lograrla se debe vivir una convivencia en paz, colaboración y crecimiento en todos los aspectos de la vida.

4.5 JUSTICIA, DEFINICIÓN

Es una virtud que dispone nuestra voluntad en forma constante e inalterable para respetar el derecho de los demás.

Condiciones para ejercer la justicia

- La igualdad.
- Dar lo debido.
- Alteridad.

División de la justicia

- La justicia legal.
- La justicia conmutativa.
- La justicia distributiva.
- La justicia social.

La justicia legal.

Regula la relación de los miembros con la comunidad y tiene como fin la búsqueda del bien común.

La justicia conmutativa o reparadora.

En toda transacción comercial, los dos se obligan a corresponder –a dar- en la misma medida de lo que reciben. Tiene sus restricciones tales como: no aplica en la libre donación, no obliga al intercambio. Nadie está obligado a dar, ni nadie está obligado a recibir.

La justicia distributiva.

Es hacer partícipes a los individuos del bien común mediante una justa distribución. Se aplica cuando el otorgamiento de cargas o de beneficios son diferentes para cada persona, según lo exija la justicia. No obliga a distribuir y no debe hacer exclusiones o favoritismos para ciertos grupos sociales.

La justicia social

En esta está involucrada la justicia legal. 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. También cabe mencionar en las relaciones internacionales es necesario el establecimiento de una justicia social global, que dé soluciones en el campo económico, político y social entre los países más ricos y los más pobres.

El libre intercambio de mercaderías, solo es equitativo si está sometido a las exigencias de la justicia social.

4.6 DIÁLOGO, DEFINICIÓN

El diálogo es una actividad de comunicación que desarrollan los humanos entre sí para formular objetivos, para prevenir o resolver problemas, o para alcanzar consenso sobre un caso a resolver que dificulta la convivencia en paz.

El diálogo permite comprender las percepciones que los demás tienen de nosotros y adquirimos confianza, para saber valorar y lograr la capacidad de aceptación de sí mismo.

Nuestra participación 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.

Para saber dialogar se necesita

- Veracidad.
- Lealtad.
- Responsabilidad.
- Justicia.
- Tolerancia.
- Actitud positiva.

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, sociales, universitarias.
- 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, hay que ir al fondo de las causas de los problemas, con valentía y humildad. “De que sirven las leyes sin las buenas costumbres” Horacio.

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.
- La confianza se logra cuando existe buena voluntad.
- Sólo se construye con la constancia y la buena voluntad.

- Sin confianza la vida social sería imposible.

4.7 RESPETO, DEFINICIÓN

Es el reconocimiento de valor, se funda en la amistad, es condición indispensable de toda relación humana y se vive desde la veracidad. 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.

Hablar de respeto es hablar de los demás con mesura.

Es establecer hasta donde llegan las 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 del Estado como la Ley Moral Natural y reglamentos establecen las reglas básicas de lo que se debe respetar.

La pluralidad enriquece en la medida en la que hay más elementos para formar una cultura. La pluralidad cultural permite adoptar costumbres y tradiciones de otros pueblos, y hacerlos nuestros. Se debe reconocer que cada uno es diferente y, por tanto, hay que tratarlos de un modo distinto. Entonces, el respeto es reconocer a cada uno por lo que es, sin clasificarles.

Comportarse de tal modo que no se provoquen disgustos para los demás, apropiándose de sus bienes indebidamente, tratándolos con poca consideración. El respeto es evitar criticar a los demás y actuar positivamente a favor de los demás, centrándose en lo bueno de los demás.

Daños que causa la falta de respeto:

- 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 qué piensa, 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.

En torno a la 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.

¿Qué siente y qué piensa, cuando otros faltan a la veracidad?

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

Recomendaciones para que las personas sean respetuosas, amigas y veraces

- 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.

4.8 TOLERANCIA

Para definir la tolerancia se debe partir de unas premisas muy importantes:

- 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.

Escepticismo: es negar la capacidad del hombre de conocer verdad.

- El escéptico al creer que no existe la verdad, le es válido cualquier opinión.
- Hay verdades objetivas, pero hay también posturas equivocadas, por lo que se debe 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, se debe utilizar el conocimiento de valores, el poder hacer valoraciones y por el ejercicio de las virtudes, y la 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 se profesa.

En Guatemala es necesario vivir la Tolerancia porque:

- Somos muchas etnias.
- Existen occidentales (ladinos) y mayas (indígenas).
- Tenemos una diversidad de inmigrantes.
- Extranjeros y turistas que exigen la sociabilidad y la comprensión.

Factores que influyen positiva y negativamente en la Tolerancia

- El permisivismo: muchas veces se quiere quedar bien y no tener problemas.
- 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 los errores.
- La *bondadosidad*: Cuando se quiere ser siempre comprensivo, se renuncia a los valores morales fundamentales.
- La verdad: se acepta, no se tolera. No puede ser creador de la verdad.
- El error: No puede ser persona que no se arrepienta de su pasado, diciendo que las condiciones que se dieron justifican su actuación.
- La justificación. Cuando se tolera un comportamiento, no lo está justificando.

Pero cuidado cuando se dice:

- Que se tolera todo, porque no hay nada malo en nada, que cada quién haga su vida, y sea indiferente.
- 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.

Otros factores que influyen positiva y negativamente en la Tolerancia.

- El silencio y la tolerancia.
- El machismo.
- El feminismo radical.
- La intolerancia generacional.
- La supuesta neutralidad.
- La ignorancia.
- El mal genio.

Adicionalmente

- 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.

4.9 COOPERACIÓN, DEFINICIÓN

- Es obrar conjuntamente con otros para un fin determinado.

- Requiere de responsabilidad, disciplina, paciencia, perseverancia, sociabilidad, sencillez, respeto y generosidad.

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 educar 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 está llamado a ser mejor.

El cooperativismo

- 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.).

4.10 EN TORNO A LA GENEROSIDAD

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?

- 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?
- 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.
- Practicarlo 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:

Cuando hay mucha pobreza en una sociedad es señal que falta generosidad en sus integrantes.

Algo más para lograr ser generoso:

- Dar visión (De lo que pueden llegar a ser).
- Dar esperanza (Pobre es aquel que no sueña).
- Que al verlo tengan un modelo.
- Desarrollar el carácter (Que tengan una idea clara de las virtudes morales: valores hechos vida).
- Desarrollar sus habilidades (Por eso 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.

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 educar en la capacidad del compromiso

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

¿Cómo se puede reforzar en nosotros la capacidad del compromiso?

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

4.11 NOTA TÉCNICA: SOLIDARIDAD.

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.

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.

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.¹

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:

¹ Juan Pablo II. Encíclica Sollicitudo Rei Socialis, referencia No. 38. 1987

1. La justicia.
2. El respeto.
3. La cooperación.
4. El compromiso.
5. Amistad.
6. El diálogo.
7. La tolerancia. La no discriminación o marginación de personas y grupos.
8. La sensibilidad y ayuda ante las necesidades de los demás. Generosidad.
9. Veracidad.
10. Urbanidad.

4.12 NOTA TÉCNICA: 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 las actuaciones se realizan con entera libertad, y dependiendo de ellas se tiene el calificativo que se dará: justos o injustos. Cuando se es injusto se causan 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 marcarán en la conciencia, que harán acreedores al calificativo de injustos, delincuentes, etc.

4.12.1 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.

4.12.2 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.

4.12.3 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.

4.12.3.1 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”.

4.12.3.2 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.

4.12.3.3 La Justicia Distributiva. Su objetivo es hacer partícipes 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.

- 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.
- 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 impone cargas impositivas, a la vez debe hacer partícipes de los beneficios que distribuye.

4.13 NOTA TÉCNICA: LA TOLERANCIA

Para entender el significado de la virtud de la tolerancia y de su uso tan importante hoy en día, es conveniente referirse 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 gente 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, por el simple hecho de mostrarle lo digna que es.

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 poder, el dinero y sobre todo 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 extranjeros.

Envejecimiento de población. Xenofobia y Racismo: Los grandes espacios de trabajo existentes en USA, por la falta de población, están siendo llenados por millones latinoamericanos ilegales. En este mes 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.

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.

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 se está 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 mortal o con graves problemas síquicos en algunos países puede ser tratada de intolerante. Se vive 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.

4.13.1 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 se deben 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.

Tolerar lo Intolerable.

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 Ignorancia.

Estar en Contra.

Descalificar al otro.

Altruismo.

Tolerarse a sí mismo.
El mal genio.
La intolerancia en el fútbol.
La paciencia.
El fanatismo.
La peor, la indiferencia.
Discusiones. El diálogo y la tolerancia.
Imposiciones.
La supuesta neutralidad.
El permisivismo.
Vocabulario intolerante.
Educar en la tolerancia.
Saber cambiar. Saber aceptar los errores.
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.

Esta lista fue tomada del libro La Tolerancia de Miguel-Ángel Martí García.

4.14 NOTA TÉCNICA: 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 diálogo 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 diálogo se pueden formular objetivos, para hacer un plan para prevenir o resolver problemas o diferencias que dificultan la convivencia.

El diálogo 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 psicológica. Por medio del diálogo, se mejora el autoconcepto de si mismo, permite comprender las percepciones que los demás tienen de nosotros y se adquiere 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.

5. VIRTUDES Y VALORES DEL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”

A continuación se desarrollarán los temas que tanto los profesores como los directores de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial (EIMI) eligieron, producto de la encuesta de perfil de entrada y perfil de salida que se hizo en su oportunidad. (Sección 3.2-3.5)

5.1 HONESTIDAD

El diccionario define: Honestidad como algo justo, equitativo, imparcial, verídico, sincero, libre de engaño o el fraude.

En una persona se aplica a alguien que no miente, no hacen trampa o engañan, no roban, ni manipulan.

Incluye la manipulación falsa de afirmaciones o declaraciones con el propósito o intento de engañar. Ejemplo: Ernesto que usualmente es puntual, va tarde a su trabajo y el jefe de él pregunta a Luís, -un compañero de trabajo que desea el puesto de Ernesto-, si ya llegó al trabajo. Este le contesta: ¡aún no ha llegado y quizá se deba porque le gusta mucho trasnochar!

La honestidad no es sólo la verdad, sino veracidad, la cual incluye la intención de esa verdad, esto significa ser transparente. Por eso el diccionario añade: La honestidad es: Genuina, franca y abierta –transparente-.

La honestidad es el valor medular del carácter, es la estabilizadora o gobernadora de nuestra alma. “Esta es su propia defensa”.

No se puede separar la Verdad de la Honestidad, porque la verdad es el resultado de la honestidad.

La honestidad es algo más que la verdad; Ésta tiene que ver con motivos e intenciones.

La honestidad es una voz interior que impulsa a la verdad antes que la mentira.

Jurar bajo juramento significa: “decir la verdad, toda la verdad y nada más que la verdad” eso es la verdad absoluta.

¿Qué valor tiene?

La honestidad es uno de los valores humanos más grandes que una persona debe tener.

ANALICE:

1. No necesitaríamos echarle llave a las puertas o tener muros o paredes alrededor de nuestras casas.
2. Disminuiría la fuerza policial, porque la mayoría de nuestros crímenes provienen de mentir, engañar y robar.
3. Disminuiría el índice de divorcios porque aprenderíamos a resolver nuestros problemas sin engaños.
4. Podrían abolirse las drogas ilegales y el crimen podría ser inaudito.
5. Los guardias de seguridad podrían ser eliminados. Podríamos practicar el principio “hagamos a otros lo que quieras que te hagan a ti”.
6. Muchos abogados buscarían otros trabajos porque nuestra palabra sería nuestra garantía para la mayoría de las transacciones.

7. Podríamos construir una sociedad basada en la verdad, con menos impuestos, menos papeleo y trámites burocráticos, menos fiscalizadores del gobierno porque no habrían engaños.
8. Los negocios se desarrollarían sin tanta administración y supervisión, porque los empleados serían honestos respecto de sus trabajos.
9. Habría lugar para diferentes opiniones y argumentos y las leyes estarían puestas sólo para los ignorantes y arrogantes.
10. Habrían violaciones de la ley, pero no serían con malas intenciones o para engañar.
11. Tendríamos aún malos entendidos y errores, pero no intencionalmente.
12. Haríamos lo mejor que se puede y seríamos responsables del resto.
13. En las cárceles no habría superpoblación, ni hacinamientos.
14. Los estudiantes no harían chivos, ni fraude para ganar sus exámenes. Buscarían esforzarse por alcanzar el conocimiento de lo que estudian.
15. Viviríamos de acuerdo con los pactos que hagamos, cumpliendo compromisos y resolviendo amigablemente los problemas.

Algunas supuestas razones por las cuales los gobiernos no se preocupan de lo malo y lo corrupto son:

1. El manejo de lo no honesto es bueno para la economía, porque:

2. El crimen crea trabajo para los abogados, las cortes, los jueces, las cárceles, los reporteros, los periódicos, los programas de televisión, etc.
3. Se crean trabajos adicionales tales como los cerrajeros, sistemas de vigilancia, guardias de seguridad privadas, ventas de equipos de seguridad, protección, seguros contra robos y muchas cosas más.
4. Se convierte en oportunidades para crear más impuestos para combatir el crimen y otros hechos delictivos.
5. Se crean organismos internacionales y nacionales, oficinas contra la corrupción, la delincuencia para atacar la corrupción.
6. Compras de equipos, vehículos, armas, aparatos de toda índole para controlar y eliminar lo malo.
7. Se reduce la economía del país hasta niveles bajos, lo cual da la oportunidad de hacer grandes préstamos a entidades internacionales.
8. Se habrá preguntado: ¿Por qué están de regreso en las calles nuestros criminales?
9. "Cuando en la nación hay corrupción moral, su gobierno cae fácilmente; pero con dirigentes honrados y sensatos hay estabilidad".

La honestidad debe empezar desde arriba

La humanidad ha alcanzado niveles de tecnología impresionantes, naves espaciales, satélites para la comunicación, computadoras sofisticadas etc. Pero no se puede parar la deshonestidad.

Se empezará gastando primero el dinero de los impuestos para:

1. Educar la sociedad, sobre valores y principios de honestidad, en los colegios, universidades, empresas y organizaciones en general.
2. Hacer cumplir la ley contra el deshonesto con penalizaciones inflexibles. Cuando el castigo se otorga pronto, la gente escarmienta.
3. Crear una sociedad honesta, empezando con nuestros hogares, enseñándole a nuestros hijos como ser honestos y respetuosos de la ley y la autoridad.
4. Dejar que los niños experimenten el Valor de la Honestidad por si mismos.
5. Cuando removemos hombres corruptos de las entidades, ya sea públicas como privadas, el gobierno de ellas será justo y equitativo. La Honestidad es el camino correcto para construir una sociedad Recta, Imparcial, Justa y Equilibrada.

Pasos a seguir para llegar a ser honesto:

- Diga con sus palabras todos los hechos que requiere la otra persona. No omita o acomode las versiones para evitar malos momentos.
- Sea honesto en lo que hace, pero también en lo que dice, lo que piensa y lo que siente. Sea honesto integralmente.
- Dígales a los demás las cosas que deben saber, aún aquellas que no son fáciles. Las buenas relaciones de confianza conllevan una obligación moral de ser francos, abiertos y directos con los que nos rodean.
- Nunca diga mentiras, ni tampoco medias verdades (decir medias verdades es decir mentiras enteras). Evite prometer lo que no puede cumplir. No deforme la información o encubra hechos importantes. Evite las exageraciones y palabras extras (el que mucho habla mucho yerra).

- Sea confiable y recto. Cuide con esmero los bienes suyos y los ajenos. No haga trampas, no robe, no manipule, ni encubra quedándose callado cuando hay que hablar.
- Conviértase en un formador de Honestidad, es decir recalque este valor entre los suyos, premie la honestidad y sígala en su vida para que los demás quieran imitarlo.

Recuerde que las culturas, empresas, familias que no son claras, francas, fijas y previsibles, terminan por ser desechadas y apartadas de la prosperidad.

Una cultura deshonesto trae muchos problemas. De hecho, la inseguridad en la sociedad es más grave que los problemas económicos. La inseguridad genera el crimen, la deshonestidad y la corrupción. Las inversiones, el crecimiento y el desarrollo se ven frenados por la falta de honestidad.

Decida ser honesto, trae cuenta, pues las mentiras meterán en dificultades a cualquier hombre, pero la honestidad es su propia defensa.

5.2 HONRADEZ, DEFINICIÓN

Es la manera de obrar con rectitud e integridad, calidad de una persona de ser probo, proceder recto, es propio de la mujer u hombre probo, la rectitud, la integridad, la lealtad y la bondad.

Honrar: Es respetar a una persona, enaltecer o premiar su mérito, tener uno a honra por ser o hacer alguna cosa. Se le añaden adjetivos tales como: venerar, reverenciar, ennoblecer, ensalzar, realzar, favorecer, distinguir.

Honra: Estima y respeto de la dignidad propia. Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito, demostración de aprecio que se hace de uno

por su virtud y mérito. Vocablo con diversas acepciones, entre ellas: Pudor, honestidad y recato de las mujeres.

Honra, según Aristóteles: es un signo exterior del reconocimiento de alguna preeminencia en otro, manifestativo de la alta estima interior hacia su persona. Esta estima interior, llamada también respeto, es en sí más importante que la acción aislada de honrar externamente. De ordinario, la honra presupone un verdadero mérito en la persona honrada. El más excelente objeto de la honra es la probidad moral, la honorabilidad, la honradez, la honra interna, denominada hoy con frecuencia simplemente honra. Cuando una persona encuentra alta estima moral en un círculo mayor y capaz de juzgar, se dice que goza de buena fama. La honra y la buena reputación son bienes importantes para el esfuerzo ético del individuo y para la vida en la comunidad. Por eso, es lícita, y aun necesaria, una ordenada aspiración a la honra y a la buena fama. Dios es la fuente de todos los valores; por eso, a Él en primer lugar y sobre todo corresponde honra y gratificación. Schuster.

Sinónimos de Honradez: integridad, probidad, honra, hombría, conciencia, virtud, moralidad.

Sinónimos de Honrado: íntegro, Probo, Honorable, Virtuoso, Recto, Moral.

Probidad, probo: Persona que tiene un carácter definido y acciona derecho, recto, sin tacha. Implica una persona tratada y probada en la honestidad e integridad. Todo lo que es de valor debe ser probado, ejemplo: el oro, los diamantes, la amistad, el amor.

La persona que es honrada se le tomará en cuenta en los puestos importantes de una empresa, aunque al principio tenga que empezar desde más abajo en la entidad en la cual trabaja. Es cuestión de tiempo que a esa persona se le vaya conociendo por su honradez. La honradez no se puede promocionar

como se promociona un artículo en la publicidad para ser adquirido. La honradez se gana poco a poco, con paciencia, y va ganando fortaleza a través de las pruebas. Por eso dice una frase de Charles Swindoll “se tan honrado en las cosas pequeñas como en las importantes”.

Cómo se puede vivir la honradez: Primero se debe hacer unas preguntas claves para saber el estado de su honradez.

- ¿Qué clase de acciones hago o digo?
- ¿Son del todo acciones honradas, honestas e íntegras?
- ¿Son dignas de usted o se avergüenza de ellas?
- ¿Constituyen esas acciones que hace o dice una buena reputación suya?
- ¿En que base se debe fundar una fama que perdura?
- ¿Están cargadas sus acciones en el temor y respeto a Dios y sus semejantes?
- ¿Cuáles son sus virtudes y méritos por los que cree merecer que le honren?
- ¿Si tuviera algún mérito o virtud que le corresponda, se lo asignaría todo a usted?

Segundo para recibir la honra tomar en cuenta lo siguiente:

- Se debe tener un carácter formado y recibirla con humildad.
- Teniendo claras las prioridades, “es mejor ser pobre honrado que rico y estafador”.
- La persona que practica la honradez se estima y respeta a si mismo.
- Tener un profundo deseo de triunfar por la vía correcta.
- Activar el deseo con un cambio de actitud hacia lo que es correcto.
- Dejarse enseñar por sus padres, profesores, ancianos, y otros.
- Enfrentar los problemas con una actitud positiva.
- Reconocer que cada problema le dejará una enseñanza.
- No se puede escudar ante las vicisitudes de la vida para no adoptar la honradez.

- Debe transmitir la honradez a los demás que le rodean, empezando por la familia.
- La honradez como los demás valores se enseñan por la veracidad de sus actos.
- La verdadera buena vida se alcanza por el empeño y esfuerzo en hacer lo recto.
- “El mejor negocio es ser honrado” periodista Mariano Grondona.

Beneficios que obtienen al practicar la honradez

- Satisfacción personal.
- Disfrutará de un mejor ambiente o entorno.
- Promoción en su puesto de trabajo o en otro lugar.
- Se codeará con personas importantes.
- Paz personal, conciencia tranquila, buena salud.
- En su tiempo será honrado y trascenderá su actitud y su proceder a otras generaciones.
- La prosperidad integral llegará pero no viene de inmediato.
- Su clientela y amigos volverán a visitarlo.
- Ser honrado no tiene por qué avergonzarse.
- La honradez vence la corrupción.
- La persona honrada recibirá mérito.

Lo contrario a practicar la honradez es

- Sufrir deshonra.
- Sufrir aislamiento.
- Falta de credibilidad.
- Desempleo.
- Corrupción.
- Falta de salud, stress, conciencia intranquila.
- Desmérito.

Daños que causa la falta de honradez

- Quiebra en las empresas.
- Falta de credibilidad en las instituciones, empresas, gobiernos.
- Mentira, engaño, falsedades.
- Inmoralidad.
- Mala herencia.

5.3 INTEGRIDAD, DEFINICIÓN

Es la virtud de ser predecible, de intachable conducta, es tener calidad de íntegro de ser o estar compuesto por todas sus partes o elementos. La persona íntegra practica la rectitud, probidad, honradez, y pureza con naturalidad.

La Integridad es el fundamento sobre la cual se debe edificar la vida, porque todo lo que tiene que ver con los valores y las virtudes se relaciona con la integridad de una persona.

Una persona íntegra es una persona que tiene carácter. El carácter es la columna vertebral de la personalidad. Esta persona desarrolla disciplina y responsabilidad es parte de su fortaleza interior. Una persona con carácter es capaz de ponerse de pie a pesar de las circunstancias y las pruebas.

Las personas que nos impactan verdaderamente tienen integridad, ese impacto es duradero y puede ser probado por cualquier ángulo que se quiera analizar, es por eso que se dice: “cuando veas a una persona buena, trata de imitarla; pero cuando veas a una persona mala, examínate a ti mismo”.

Una persona íntegra genera credibilidad, confianza, respeto y es consistente. La siguiente historia de la vida real sucedió en los primeros días de la historia americana, un senador llamado Aarón Burr aspirante a la presidencia de los

Estados Unidos de América, quería presentar una ley que no era nada popular, pero traería buenos resultados con el tiempo.

En medio de la sesión del congreso, un amigo le dijo: “si apoyas esta ley vas a arruinar tu posibilidad de llegar a ser presidente”. Aarón miró el papel que contenía la ley y le preguntó a su amigo: ¿esta ley es verdad? Y su amigo le contesta: ¡Sí, es verdad!

El senador Burr le dijo: “bueno, prefiero estar en lo correcto antes que ser presidente”.

Lo que nos quiere indicar con este pasaje es que, la persona íntegra escoge ante todas las posibilidades, la que tiene el más alto peso de dignidad y no de posición o la que genere mayores beneficios personales.

Para afirmar lo anterior meditar en este aspecto importante:
Análisis entre pacto y contrato

Un pacto es:

- Una obligación voluntaria.
- Posee términos ilimitados.
- Se basa en la confianza mutua.
- Si se incumple, genera separación, rompimiento y hasta la muerte.
- Ejemplo: El matrimonio, el juramento Hipocrático –en un médico- la juramentación como ciudadano de un país, etc.

Un contrato es:

- Una obligación voluntaria entre dos personas o más.
- Posee términos limitados.
- Estipula como incumplirlo.
- Parte de la desconfianza entre las partes que lo integran.

- Ejemplo: Alquiler, compra de un bien, el préstamo en un banco, el contrato de uso de la tarjeta de crédito, etc.

Desde el punto de vista moral:

El contrato: Es una figura imperfecta, porque pone cláusulas del incumplimiento, no confía en las personas, tiene límites y obligaciones sin tomar en cuenta la condición moral.

El pacto: Es una figura perfecta, porque no estipula incumplimientos, confía en las personas, no tiene límites y observa la condición moral como elemento primordial en el individuo.

¿Cómo es nuestra palabra? Nuestra palabra es nuestro pacto. Lo que hablamos verdaderamente puede dar vida o muerte. Lo que decimos nos compromete, es cuesta arriba desmentir lo que dijimos, es falta de honestidad.

- Si se sostiene la verdad en un valor elevado, se da alto valor a la palabra.
- Nuestra Palabra es la expresión de nuestra naturaleza.

La honradez y la profundidad de nuestro carácter, se muestran en cuanto guardamos nuestra palabra, esto es integridad.

Cuanto más valore su palabra una persona, cumpla ante lo que dijo, aunque le cueste el perder lo que más anhela, más alta dignidad tendrá esta persona.

Por lo tanto, nuestra palabra es la fuente de fe y la regla de conducta, para aquellos a quienes se da, porque la persona quien recibe la palabra, sabe que se ha de convertir en realidad en el tiempo indicado. Ejemplo: cuando un padre de familia le ofrece a su hijo llevarlo al cine el día sábado, el niño sabe positivamente que lo llevarán al cine ese día, entonces, se convierte

automáticamente la palabra sembrada en el niño en fuente de fe, porque sabe que no le fallarán, y regla de conducta del padre por la palabra que dio o el pacto que hizo con su hijo.

¿Cuánto vale nuestro nombre?

Nuestro nombre solamente es tan bueno, como el valor que le damos a nuestra palabra. Ejemplo una persona que hace un compromiso verbal de llegar a una reunión con los documentos listos, a una hora estipulada y cumple, y esto lo hace todas las veces que se compromete, ¿Qué calificativo le damos a esta persona? Lo más lógico será llamada una persona puntual, cumplida, comprometida, formal, una persona de palabra.

Nuestra influencia sobre los demás.

Los psicólogos afirman que la palabra escrita produce el 7% de efecto en las personas, mientras que la palabra hablada produce el 38% de influencia en los demás. Si se observa una acción, esto produce un 55% de efecto en las personas que lo vieron. Por lo tanto, una palabra que se dice y se realiza produce el 93% de efectividad en las personas, de allí la gran importancia que un maestro por ejemplo, que dice a sus alumnos que entregará las notas de los exámenes en la fecha estipulada y lo hace efectivo todas las veces que lo dijere, esto producirá un gran efecto de credibilidad en el alumno.

5.4 AUTORIDAD, DEFINICIÓN

Autoridad: Designase con este término aquel conjunto de cualidades propias de una persona física o moral (en sentido amplio también de cosas, como la costumbre o el uso) que motivan un asentimiento personal al requerimiento del sujeto de la autoridad.

En sentido genérico, la potestad que ejerce una persona sobre otra u otras, y entonces se habla de la autoridad del jefe del Estado, del padre de familia, del

marido, del maestro, del patrono, cada uno de ellos dentro de sus atribuciones legalmente establecidas.

En sentido más restringido y más corriente, la potestad que tiene una persona o corporación para dictar leyes, aplicarlas o ejecutarlas, imponiéndolas a los demás.

Un primer resultado de la fiabilidad es la autoridad. Gadamer, H. G. dice: “La Autoridad de las personas no tiene como fundamento último un acto de sumisión, ni de abstracción de la razón, sino un acto de reconocimiento y de conocimiento. Es decir, se reconoce que el otro está por encima de uno en juicio y perspectiva y que en consecuencia su juicio tiene preferencia o primacía respecto al propio. Por lo cual, es lógico afirmar que la verdadera autoridad no se reclama, ni se otorga, sino que se adquiere, y tiene que ser adquirida si se quiere apelar a ella”

¿Qué es la autoridad?

- Potestad o Derecho de dirigir u ordenar.
- Es inherente o ligada con Dios.
- Es delegada al hombre.
- Poder que tiene una persona sobre otras que le están subordinadas.

El Origen de la Autoridad

- Toda autoridad procede de Dios. El ha impuesto este principio para gobernar el mundo, los reinos, los países, las familias, etcétera.

¿Para qué se le da Autoridad?

- Para edificación de las personas, no para destrucción de ellas.
- Para gobernar, legislar.
- Para dirigir un proyecto, una familia, una empresa, una nación.

¿Cómo se ejerce la autoridad?

- Mediante el servicio con humildad.
- Sin enseñorearse sobre los demás.
- La verdadera autoridad disciplinará siempre con amor y respeto.
- De no ser así, sería autoritarismo –sistema educativo o político que defiende la sumisión incondicional a la autoridad constituida- y esto provocará mentira y temor.

¿Cómo se deben establecer las normas?

Norma: pauta o regla a la que ha de ajustarse la conducta en cualquier orden de cosas

- Las normas deben ser suficientemente claras.
- Deben ser entendibles por la mayoría de las personas.
- Deben buscar el bien común como fin primordial.
- Las normas sin convicción en el gobernado resultan siendo leyes y producirán: Ira y rebeldía.

Ley: precepto obligatorio dictado por la autoridad competente y en especial la norma emanada por la autoridad suprema de una nación.

- La norma hace saber al gobernado que espera la autoridad de él. Ejemplo: la empresa Aeroméxico estaba por declararse en quiebra por falta de liquidez, pero ofrecieron una solución como primera instancia a sus empleados, rebajar los salarios proporcionalmente a todos sin excepción, a cambio de no despedir una gran cantidad de los mismos. Los empleados estuvieron de acuerdo como medida de emergencia.
- Si satisface la expectativa de la autoridad, se crea un clima de:
 - Confianza.
 - Seguridad.
 - Bienestar.

- Disciplinando – Restringiendo. Se deben establecer sanciones.
- La sanción debe tener la misma fuerza que tiene la norma para lograr el bien propuesto por esta. Ejemplo: no tiene sentido decirle al alumno que tiene una multa de Q.5.00 Quetzales por no entregar la tarea, pero sí llega a tener sentido común cuando el catedrático les dice: que les quitará 10 puntos del total de la nota, por cada día que se retrasen en entregarla.

¿Cómo se debe dar reconocimiento, quien acepta la autoridad?

Dos clases de reconocimiento

- De Felicitación -Reconocimiento público- se hace en público delante de los miembros del equipo de trabajo porque incentiva a los demás, siempre y cuando no hayan injusticias, ni favoritismos, porque siendo así, ocasionará resentimientos, celos, envidias y desánimo.
- De aprobación a lo que se hace bien y recto –reconocimiento en privado- se hace en privado porque se necesita saber su motivo, conocer más a fondo lo que hizo, ya que para algunos puede ser recto lo que hizo y para otros no, además puede ocasionar problemas interpersonales de rechazo a la persona que hizo lo correcto.

El reconocimiento establece la identidad de la persona.

Todo ser humano requiere reconocimiento y aprobación, estos son el agua de riego para las personas.

- ¿Qué reconocimiento da a sus hijos porque nunca han consumido drogas y se mantienen al margen de ellas? Los jóvenes que están en drogas celebran y dan reconocimiento cuando un muchacho o muchacha cae por primera vez en el lazo de la drogadicción.
- ¿Está reconociendo a sus hijos su buen comportamiento? El consejo de los malos amigos es que no acepte o que vaya en contra de la autoridad de sus padres, de sus maestros, de sus jefes, etcétera.

El reconocimiento es una manifestación de:

- Afecto y amor verdaderos y puede ser en privado o en público.
- Ejemplo: La esposa o los hijos que se quejan y hasta odian que el esposo o papá se pase trabajando, llegando a decir “estamos hartos de ese trabajo que tienes”. En lugar de decir: “Esposo o padre estamos muy orgullosos de ti por lo buen trabajador que eres”.

Cinco actitudes para no recibir reconocimiento

- Orgullo es: estima excesiva de uno mismo.
- Arrogancia –no reconoce los dones en las personas, sólo en sí mismo-
- Auto exaltación.
- Creerse mejor que otros.
- Falsa Humildad es: negar los dones y habilidades que posee una persona, creyendo falsamente que en esto consiste la humildad. Ejemplo: una señora cocinera que hizo un pepián delicioso y los comensales le dicen ¡exquisito el plato que cocinó doña María! Y ella contesta, “yo ni siquiera se cocinar”. Otro caso sería: que aplaudan al conferencista después de su mensaje y este no reciba los aplausos.

Actitud importante para recibir reconocimiento.

Humildad: La persona que es humilde acepta los dones y habilidades que posee y los pone a disposición de los demás, le gusta servir usándolos.

Comúnmente la única percepción de la humildad que tiene es, ser humilde es una persona que tiene pocos medios económicos para subsistir, lo cual es correcto, pero la humildad también es: la virtud de reconocer los fallos y defectos propios.

¿Cómo establecer un balance entre las normas y el reconocimiento?

Las normas deben ser máximo 10% del ejercicio total y el reconocimiento: siquiera el 90% del ejercicio total.

Jurisdicción de la Autoridad.

Es el campo sobre el cual debo ejercer la autoridad que me ha sido dada. Pero a veces no tengo autoridad actuando en otro campo.

Perversión de la autoridad

Se presenta cuando:

- Se quiere ejercer autoridad en otra jurisdicción o campo. Ejemplo: que el alcalde de una ciudad quiera ejercer autoridad en otra.
- Se da alabanza o reconocimiento a lo que no es recto. Ejemplo: el narcotraficante que desarrollo una comunidad edificando varias casas a la gente humilde, Pablo Escobar, Colombia.

Efectos que produce un ejercicio balanceado de la autoridad

- Se edifican personas.
- Se crea un buen clima, ambiente cordial.
- Se establece identidad. La gente se identifica con la empresa, la institución, el país.
- Condiciones de liderazgo estables, sólidas, firmes.
- Las personas querrán seguirla, aceptan sus normas, obtienen reconocimiento personal o colectivo.

5.5 CALIDAD, DEFINICIÓN

Grado de perfección en lo que hace, elabora. Calidad o bondad que hace digna de singular aprecio y estimación una cosa.

Cualidad, propiedad o naturaleza de una cosa que permite compararla con otras de la misma especie.

Bondad superior. Por extensión se dice también de la naturaleza o índole de las personas.

Buscando la calidad se conduce a realizar nuestro trabajo con excelencia.

Cuando la persona se empeña en realizar o elaborar alguna cosa, tarea, u obra con calidad, se produce en su ser una transformación que lo inclina a mejorar su actitud y conducta que le redundará en mejores resultados en la formación de su carácter.

Carácter: conjunto de cualidades psíquicas, heredadas o adquiridas, que constituyen la personalidad de un individuo humano y condicionan su conducta y su manera de ser.

Educación de la laboriosidad –inclinación al trabajo-.

“Cumple diligentemente las actividades necesarias para alcanzar progresivamente su propia madurez natural y sobrenatural en el trabajo profesional y en el cumplimiento de los demás deberes” David Isaacs

La capacidad de realizar una serie de actividades con empeño, hace que la persona supere una serie de obstáculos que le vendrán en el camino. Entonces la laboriosidad debe contar con el amor como el motivador principal. De allí se concluye que muchas cosas que se realizan en la vida y que constituye un trabajo, tiene como motor principal el amor y la paga es su realización y satisfacción personal y no una remuneración económica exclusivamente.

La laboriosidad implica esfuerzo, seriedad y dureza como parte de la disciplina que el individuo desarrolla, pero al mismo tiempo, ese deber diario va abonando para ir alcanzando su propia madurez natural y sobrenatural o

espiritual, es decir, cumpliendo con el deber de ser cada día mejor y sirviendo a los demás, lo que constituye su calidad personal. (Leer nota técnica 8.6.8)

¿Cómo alcanzar la calidad?

- Investigar acerca de lo que quiero hacer.
- Desear la calidad.
- Tener una buena actitud.
- Realizar una planeación.
- Poner el empeño y a veces sacrificio.
- Requiere conciencia.
- Ser diligente.
- Aplicar el orden en lo que hace.
- Disciplinándose para alcanzarla.
- Teniendo paciencia.
- Dedicación absoluta.

Perseverando en la búsqueda de la calidad, se logra:

- Desarrollar habilidad.
- Desarrollar la perfección.
- Se mejora, hasta conseguir la excelencia.

Elementos que intervienen para no alcanzar la calidad

- Falta de visión.
- No investiga, no se informa.
- Desmotivación.
- Mala actitud.
- Mediocridad.
- Poco esfuerzo.
- Poca preparación.
- Fastidio.
- Desorden.

- Falta de paz.
- Corrupción.
- Ineficiencia.

Desarrolla malas actitudes como:

- No me importa.
- Así soy yo.
- No consulto a los demás.
- Poca amabilidad.
- Falta de cortesía, y amabilidad.
- Para que esforzarse, si así estoy bien.

La calidad produce

- Crecimiento.
- Estabilidad.
- Solidez.
- Inspira a los demás.
- Hace que los demás lo sigan.
- La mediocridad huye de su lado.
- Prosperidad integral.
- Éxito.
- Deseo de triunfar.
- Forma el hábito de hacer las cosas bien.

5.6 RESPETO, DEFINICIÓN

Acatamiento que se hace a uno. Miramiento, consideración, atención, causa, o motivo particular. Sentimiento que induce a tratar a las personas con deferencia. Actitud que consiste en no ir en contra de algo establecido, leyes, los bienes ajenos. Es una actitud que consiste en dejar al ser como es, por ejemplo: respetar los objetos que no nos pertenecen, respetar la personalidad, el temperamento de los demás.

Respeto es: acatamiento, cumplimiento, respeto de las leyes. Miramiento, consideración, atención para no faltarle el respeto a uno. Urbanidad.

Respetuoso: es una persona deferente, cortés, y atenta.

Sinónimos (“lo mismo que otro”): Veneración, Adoración, Devoción, admiración, miramiento, consideración, acatamiento, obediencia.

El respeto y sus aplicaciones

El respeto se aplica a la naturaleza, a las personas, a las situaciones de la vida, en caso de alterarlas se debe hacer con razones justificadas, ejemplo el cortar los árboles, dar una medicina a una persona para cambiar la naturaleza de su estado, cambiar la hora nacional, cambiar el sentido de la vía del tránsito en ciertas horas, etc. Se tienen que tener razones justificadas, que traerán beneficio.

El respeto tiene que ver con las edades de las personas, los cargos que ocupan, el lugar donde está ubicada una persona, por ejemplo: el silencio que debo guardar cuando estoy en la biblioteca. En el país o estado que estoy visitando debo observar sus normas de conducta, ejemplo: el respeto que debo tener cuando estoy en el Japón, que observan costumbres de saludar diferentes a las nuestras, no dando la mano para saludar, sino agachándose con las manos juntas.

El respeto es

- Es condición indispensable de toda relación humana.
- Se puede definir como el reconocimiento de valor.
- Funda la amistad, la hace más sólida.
- Se vive desde la veracidad. Ser veraz.

Algunas particularidades del respeto

- Hablar de respeto es hablar de los demás, con honestidad.
- 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 se debe respetar.
- Tanto las leyes del Estado como la Ley Moral Natural.

El respeto y la sociedad pluricultural

- 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 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 clasificarlos.
- Comportarse de tal modo que no provoque disgustos para los demás, apropiándonos de sus bienes indebidamente, tratándolos con poca consideración, etcétera.
- 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.

El respeto en torno a la 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.

El respeto 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.

El Irrespeto o falta de respeto ocasiona daños

- Genera desconfianza y recelo.
- Crea un clima imposible entre los seres humanos. Todas las personas quieren opinar, teniendo o no la razón, las normas de conducta se han roto al parecer, no respetando la edad, la posición, ni sexo.
- Devalúa la relación humana a relaciones de poder.
- Impide la amistad.
- También trasciende en toda falta de respeto a los derechos ajenos, que lleva consigo las reparaciones o represiones previstas en leyes y convenciones.

¿Qué siente o que piensa 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 que piensa, cuando otros faltan a la veracidad?

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

¿Qué recomendaciones daría usted para que las personas sean respetuosas, amigas y veraces?

- Reconocer que son personas.
- Que cada uno es único e irrepetible.
- Que está llamado a la perfección.
- Que esta se alcanza en la práctica de las virtudes.
- Reconocer nuestra finitud ante Dios.
- El amor y respeto no se excluyen mutuamente. En todo genuino amor espiritual alienta la orientación hacia el valor supremo absoluto (Dios) que exige respeto.

El respeto y sus dimensiones concretas en el arte pedagógico

- El conocimiento de las personas: los alumnos actúan casi siempre de forma mucho más positiva con sus profesores cuando saben que se les reconoce y aprecia como seres individuales. El nombre de un alumno (a) por ejemplo, es su primera fuente de identidad, y es importante que el profesor lo conozca.
- Respeto a la intimidad de las personas: El educador se convierte muchas veces en depositario de confidencias personales de los alumnos, lo que obliga a que mantenga el secreto profesional como garantía del respeto a su intimidad.

- Respeto a la conciencia del alumno: sería incorrecto, con la excusa de finalidades didácticas o científicas o de las exigencias de la asignatura que se enseña, exigir a los alumnos actos que vayan en contra de su fe, su conciencia y costumbres.
- No servirse de los alumnos: esto es descaradamente un abuso de autoridad. Pero la explotación de alumnos tiene otro matiz: es uso de la propia superioridad de estatus y la inferioridad cognitiva de los alumnos para exponerles ciertas ideologías.
- Cuidado del lenguaje y de los modos: si el educador quiere educar y no solamente instruir, no puede demostrar, ni odio, ni desprecio, ni subestimación a ninguno de sus alumnos. Ciertamente es sentirlo y no demostrarlo es muy difícil. Lo mejor, pues, verlos con otros ojos, de tal forma que ninguno merezca el desprecio, ni la subestima. Esto es respetar a los alumnos como personas, y el respeto a la persona es el respeto a lo que viven en el interior de la conciencia de cada uno.
- La estética y el decoro: el decoro es la manifestación corporal de la idiosincrasia interna de la persona, de su espíritu, el cuidado que pone cada uno en el arreglo personal, y que denota el buen o mal gusto. Entre sus variadas manifestaciones están las modalidades de andar, los gestos, el vocabulario, la tonalidad de la voz, etc., a los cuales se oponen la dejadez, el desorden, la negligencia, cosas que denotan poco respeto hacia uno mismo como persona y como profesional.

5.7 COMUNICABILIDAD

Transmisión o traslado o manifestación de algo hecho a cada una de las partes de lo dicho por la otra, como igualmente de los instrumentos y demás pruebas presentadas en apoyo de sus razones.

Revelación, descubrimiento o participación de lo ignorado, desconocido o reservado. Trato, relación o correspondencia entre dos o más personas.

Comunicación: trato, relación, correspondencia, periodismo.

Comunicarse: enterar, informar, notificar, dar parte, participar, poner en conocimiento, hacer saber, relacionarse, tratarse, transmitir, contagiar, pegar, hacer partícipe, impartir.

Comunicar es:

- Dar un mensaje.
- A un receptor conocido.
- Para obtener una respuesta de él.
- Ejemplo: hablo con el alumno, le doy instrucciones de la tarea que necesito y el responde.

Informar es:

- Dar un mensaje.
- A un receptor desconocido.
- Sin esperar una respuesta de él.
- Ejemplo: doy un mensaje a través de la radiodifusora.

En la comunicación, se debe poner de acuerdo con el interlocutor, adversario pronto, para que las diferencias de opinión no lo separen:

- Se debe presentar las opiniones como sugerencias y no como imposiciones u ofensas.
- No manifestar el acuerdo inmediatamente, tampoco oposición directa hasta no comprender lo escuchado.
- Aprenda a retroceder a tiempo cuando se equivoque.
- Vaya a un punto donde esté de acuerdo.

La respuesta suave aparta el enojo, pero las palabras ásperas provocan disputas:

- Debe procurar emitir palabras blandas.

- Con voz suave.
- Estirar las palabras. Eso quiere decir que debe de dar respuestas bien pronunciadas y con dominio propio.
- No gritar, o subir el tono de la voz.

Mejor es dominarse a si mismo que mandar un ejército:

- Debe tener en cuenta que nos juzgarán también por nuestra manera de actuar y reaccionar.
- Dominio de si mismo o autodomínio es controlar las emociones y el temperamento.
- El temperamento es como la gasolina, es indispensable para hacer andar un motor, pero es peligrosa porque es inflamable –puede perder los estribos por una respuesta apresurada y sin sentido-.

Escuchar es: aplicar el oído para oír. Prestar atención a lo que se oye.
Atender y seguir un consejo.

Oír es: percibir los sonidos con el oído. Enterarse de lo que se dice.

- Entonces, debe escuchar las palabras, analizar las emociones y entender las necesidades.
- Estar en la perspectiva de la otra persona. Cuando escucha a una persona y no solo la oye, es como que se situara en su lugar, logrará entenderla mejor.
- Aprenderá por el hecho de escuchar. La gran diferencia cuando un estudiante está en clase y solo oye, es como el oír llover, si se le preguntase que entendió lo más posible es que no sepa contestar.

Si la comunicación se interrumpe, se destruye, se corta por cualquier causa, debe tomar en cuenta varios aspectos.

Un mal informe implica:

- Una distorsión de los hechos, es decir se presta a una mala interpretación.
- Se reciben datos incompletos, es decir que la persona comunicadora del mensaje, omite varios informes, no entrega una información precisa.
- También se puede recibir una información falsa, por la cual se forman criterios errados.
- Propagar información sin autorización de la persona fuente. Esto puede causar un rompimiento de relaciones entre dos personas.

Un mal informe se comunica:

- Con palabras, aunque también podría ser por escrito.
- Con tonos de voz exaltados principalmente.
- Con expresiones faciales que realmente se transmiten casi sin usar las palabras.
- Con gestos, o muecas, que comunican el mal informe.

Lo que cuenta en la comunicación interpersonal

“La habilidad para expresar una idea es casi igual de importante que la idea misma” Bernard Baruch.

Lo que verdaderamente cuenta por lo general no se enseña; la clave para una comunicación efectiva es la “Credibilidad”.

La mayoría está de acuerdo en que los negocios, al igual que en la vida en general, la credibilidad del que comunica es fundamental para el éxito de la presentación. La credibilidad de la persona es fundamental para cualquier éxito interpersonal. No importa lo que se diga, no va a significar mucho para la mente de la persona que escucha, a menos que una persona sea creíble y digna de confianza. No puede haber acción donde no hay credibilidad, ni acuerdo.

Esto no es nuevo para la mayoría de la gente. Lo que sí es nuevo es que esto no se enseña normalmente en las instituciones educativas, y lo que es más importante, es que ésta no es la manera en que comúnmente realiza las comunicaciones interpersonales.

La habilidad de la comunicación interpersonal significa la capacidad de hacer que, constantemente, todo lo que comunica sea creíble y verosímil –con apariencia de verdadero-.

La comunicación efectiva ¿es verbal, vocal, visual?

El profesor Albert Mehrabian de UCLA, uno de los principales expertos en comunicación personal, realizó un importante estudio sobre la relación que existe entre los únicos tres elementos que están ligados cada vez que habla.

Él midió las diferencias entre la credibilidad de los elementos verbales, vocales, y visuales en nuestros mensajes. El verbal es el mensaje mismo (las palabras que usted dice). El elemento vocal es su voz (la entonación, proyección y resonancia de la voz que transmite esas palabras). El elemento visual es lo que las personas ven (básicamente lo que ellos ven de su cara y de su cuerpo). Las investigaciones del profesor Mehrabian determinaron que el grado de inconsistencia entre estos tres elementos era el factor decisivo para la credibilidad.

El mensaje inconsistente

Si usted transmite un mensaje inconsistente al hablar con otra persona, vea lo que a continuación el profesor Mehrabian determinó como los aspectos más creíbles de los tres elementos de su mensaje discutidos anteriormente:

Verbal	7%
Vocal	38%
Visual	<u>55%</u>
Total	100%

El mensaje consistente

Si usted transmite un mensaje consistente al hablar con otra persona, vea los resultados:

Verbal	33.3%
Vocal	33.3%
Visual	<u>33.3%</u>
Total	100%

La emoción y el entusiasmo de la voz trabajan junto con la energía y el movimiento de la cara y el cuerpo para reflejar la confianza y la convicción de lo que se dice. Aquí las palabras, la voz y el estilo son una sola cosa y el mensaje se transmite.

Pero en aquellos casos en que está nervioso, torpe o bajo presión, tiene la tendencia a bloquearse mentalmente y transmitir un mensaje muy inconsistente. Por ejemplo, alguien que mira hacia abajo, habla con una voz entrecortada y temblorosa, y aprieta sus manos al frente en una posición inhibida, está dando un mensaje inconsistente si esa persona dice, “Estoy emocionado de estar aquí”, sus palabras no serán creídas.

Los portadores de malos informes

- El murmurador: quejarse en forma de crítica, con una actitud negativa hacia la situación o personas implicadas en forma indirecta.
- El chismoso: noticia verdadera o falsa que pretende meter discordia o murmuración. Daña la integridad de otra persona.
- El calumniador: Acusación falsa hecha maliciosamente para causar daño. Inculpar falsamente de delito.
- El entremetido: el que suele meterse donde no lo llaman.

Motivos en la persona que da o que recibe malos informes

- Ignorancia (falta de conocimiento de una cosa).
- Rencor (resentimiento arraigado y tenaz).

- Amargado (la persona resentida por haber sufrido alguna frustración, desengaño, etcétera).
- Culpabilidad (sentimiento más o menos consciente de serlo).
- Orgullo (excesiva estima de uno mismo, soberbia, arrogancia).
- Envidia (sentimiento de tristeza o pesar por el bien ajeno. Deseo de superar a otro).
- Engaño (falsedad. Acción y efecto de engañar o engañarse).

¿Cómo descubrir al portador de malos informes?

- Le pedirá opinión en forma engañosa.
- Le hará un comentario negativo.
- Creará en usted curiosidad.
- Le pedirá consejo engañosamente.
- Le mostrará preocupación engañosa.
- Usará pequeños detalles para sacar provecho malicioso.

Para que el portador de malos informes sepa que lo descubrió, fórmúlele una de las preguntas siguientes:

- ¿Dónde consiguió la información que me presenta?
- ¿Si investigo lo que me dice, puedo mencionarlo a usted?
- ¿Ha comprobado personalmente todos los hechos?
- ¿Ha hablado directamente con los comprometidos?
- ¿Qué razón tiene para decirme esto?

Problemas que causan los malos informes

- Causan conflictos.
- Se pierde el control de lo que se está haciendo.
- Rompen la unidad.
- Se pierde poder para lograr los objetivos.

6. DESARROLLO DE CADA UNA DE LAS VIRTUDES Y VALORES DEL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES”, PARA LA ENSEÑANZA

El propósito de esta parte es proporcionar de manera introductoria, explicativa y entendible el cuadro (anexo 5 y 6) programa de clases fundamento en valores para que el catedrático pueda siguiendo esta guía, enseñar en una forma práctica la enseñanza de valores a sus estudiantes.

6.1 PRESENTACIÓN DEL CURSO (DURACIÓN, MECÁNICA, CONTENIDO Y CALENDARIO)

El catedrático deberá presentar el curso, previamente él hizo un análisis de cuanto tiempo dispone para impartir el programa completo. Lo que se recomienda es que el curso se debe impartir en un semestre, con una cátedra a la semana mínimo de 2 horas de duración, o dos cátedras semanales de 1 hora cada una.

Respecto a la mecánica del curso deberá seguir los lineamientos del programa, pudiendo mejorarlo a su criterio, observando siempre las normas de enseñanza pedagógicas modernas.

El contenido del curso es netamente basado en la ética moral, que persigue un nuevo nivel de pensamiento para mejorar nuestro comportamiento y llegar a ser profesionales exitosos (sección 8.4) y (anexo 5).

El catedrático hará una distribución de los días y horas que dispone a lo largo del programa para lograr su objetivo (anexo 6).

Reglas del curso, buena actitud: el catedrático dará instrucciones que observará para la buena dirección y asimilación del curso. El catedrático sabe las normas de conducta que se deben observar, tales como: puntualidad, respeto, atención, esmero, asistencia mínima, etc. Es necesaria la presencia de

los alumnos porque al desarrollar los temas, se incita a la discusión de los temas y de los talleres que se tienen preparados para ello.

Formación de grupos entre los asistentes para discusión de temas. Se recomienda hacer los grupos al iniciar el curso para que se organicen en tareas, investigaciones, discusiones en clase que se irán haciendo posteriormente.

6.2 CLASE MAGISTRAL DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

Se recomienda que el catedrático previamente haya leído la sección 8 para identificarse con el curso y se convierta en un agente de cambio, convencido de la urgencia de enseñar los valores y virtudes para mejorar nuestro entorno social. Las secciones 8.1 8.2 y 8.3 se encuentran desarrolladas para su lectura previa a la presentación Power Point que está desarrollada en las secciones 6.3 en adelante hasta la sección 6.6.1 inclusive. Estas secciones contienen todas las presentaciones de los temas para la enseñanza según el programa (anexo 6).

Pequeño índice del programa *“Fundamento en Valores”*

1. Sensibilización Social 8.1, 8.2, 8.3 inclusive
2. Ley de la Reciprocación 6.3
3. Introducción a Valores y Virtudes 6.4 al 6.5 inclusive
4. Nuevo Nivel de Pensamiento 6.6 y 6.6.1
5. Honestidad 5.1
6. Honradez 5.2
7. Integridad 5.3
8. Autoridad 5.4
9. Calidad 5.5
10. Respeto 5.6
11. Comunicabilidad 5.7

6.3 LEY DE LA RECIPROCACIÓN

Reciprocación, es responder a una acción con otra semejante.

Todo ser humano es regido por dos leyes principales que condicionan su existencia:

La Ley Natural que rige todo lo que hace una persona físicamente y que al ir en contra de esa ley natural tendrá consecuencias inmediatas, porque esa ley rige el mundo natural. Ejemplo: la ley de la gravedad –fuerza que ejerce la Tierra u otro astro cualquiera, atrayendo hacia sí los cuerpos que están sobre su superficie o próximos a ella-; cuando una persona trata de ir en contra de esa ley sufrirá sus consecuencias de inmediato, no importando la edad que tenga, afectará su cuerpo exterior.

Y la otra ley se llama la Ley Ética que rige también a las personas en su interior, afectando su ser. Esta sí se puede ir en contra de ella por un tiempo, porque la recompensa no es inmediata, pero tarde o temprano tendrá su retribución. Ejemplo: una persona que no es veraz, no es honesta, llegará el momento que se le descubra, porque las mentiras no se podrán encubrir eternamente y ella misma sufrirá sus consecuencias, primeramente será reconocida por mentirosa, y todo lo que diga a la gente, aún siendo verdad, no le creerán, además podrá padecer enfermedades tales como: stress, tensiones, problemas estomacales, y cardiovasculares que lo pueden llevar hasta la muerte al ser descubierto.

La característica de esta Ley Ética, es que su recompensa se rige por la Ley de la Reciprocación, es decir que responderá a una acción con otra semejante sólo que multiplicada. –tratar de sostener una mentira como verdad, generará muchas mentiras, hasta que sea descubierta-.

Otra característica que tiene esta ley y es absoluta es que, nada detiene las consecuencias de lo dicho o hecho, porque de todas las cosas que se hagan o se digan, buenas o malas, se tendrá que responder por ellas tarde o temprano.

6.4 INTRODUCCIÓN A LOS VALORES Y VIRTUDES

6.4.1 Definición de Valor. Es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente. Esta perfección merece nuestra estima, reconocimiento y agrado.

Ana Teresa López de Llergo.

Los valores en sí mismos no necesitan ser captados para valer. Sin embargo, el ser humano es quien puede captarlos para perfeccionarse y para perfeccionar a otros.

6.4.2 Definición de Virtud. Es un hábito operativo bueno. Es la capacidad y la habilidad de llevar a cabo determinadas acciones adecuadas a la persona humana. La virtud parte del valor que está en el terreno entitativo y se proyecta a lo operativo. Ana Teresa López de Llergo.

Para el desarrollo de cualquier virtud se requiere de la influencia de la voluntad, que sostiene el ejercicio para cimentar el hábito bueno.

La virtud solamente se cultiva en la persona y por la persona, por medio de elecciones. La virtud no se puede recibir de fuera. La esencia de la virtud no es la repetición de los actos que la estabilizan, sino el hecho de que autotransforma a la persona que la posee. Hay quien puede verse obligado a imitar ciertas acciones (por quedar bien, por presiones de su ambiente social, por admiración, etc), pero no necesariamente significa que sea virtuoso, pues le falta de elección intrínseca que autotransforma.

Los valores no son hábitos operativos, son motivos, y las virtudes son hábitos operativos buenos.

De aquí se puede concluir que los valores tales como la honestidad, la honradez, la integridad, etc. Se va a desarrollar en esta tesis existen como

perfecciones reales y son naturales y apoyan al ser como la razón de ser de cada persona y si son dignos de ser estimados y reconocidos con agrado se proyectaran en el ser en lo operativo para constituirse en virtudes.

Por esta razón, la pedagogía debe promover el descubrimiento de los valores, pero solamente alcanza la finalidad de la formación integral si favorece la formación de seres humanos virtuosos.

6.5 EL CAMBIO EMPIEZA CONMIGO

Y por último, si el catedrático desea enseñar valores a sus alumnos, es necesario que éste primero por voluntad propia, adopte los valores en su vida personal, y por ende en lo profesional convirtiéndolos en virtudes, para que sea de ejemplo a sus alumnos, de lo contrario, será como un instrumento de música, que solo emite sonidos, sin llevar la melodía agradable a los oídos de los que lo escuchan.

Los valores tienen que ver con el comportamiento de una persona, son normas de conducta, absolutas, y rectas que le traerán convicción para regir, normar y regular su conducta. Pensemos por un momento, ¿recuerda usted alguna persona que haya tenido éxito duradero?, seguramente es una persona que ha llevado a la práctica varios valores y seguramente es una persona virtuosa, digna de imitar.

Si esos valores que utilizó esa persona le traen convicción, -porque hasta ahora los resultados que esta obteniendo no son del todo satisfactorios- los quiere adoptar en su comportamiento, porque desea mejorar sus resultados; se irá despertando en usted emoción por aquellos valores y si le emocionan los considerará valiosos. Entonces empieza a tomarle amor a esos valores. Su participación será entonces, el compromiso que se origina por esos valores, experimentará tres manifestaciones de compromiso:

- Vivir por: Usted dará su tiempo que es vida, por ese valor, por ejemplo su cónyuge, su trabajo, su familia, luchará usted por darle un tiempo sustancioso, de calidad. Igualmente si usted es una persona desordenada y quiere cambiar, tratará de darle atención al orden.
- Luchar por: Usted luchará en todo momento por cambiar su imagen -un tanto distorsionada- que tiene su cónyuge, su familia, en su trabajo y le pondrá mayor empeño por cambiarla. Igualmente luchará por ser más ordenado, combatiendo contra ese mal hábito.
- Morir por: Usted le dará muerte a esa costumbre de no ser detallista, de egoísmo, de desatención, batallando contra sí mismo hasta desaparecerlo de su actuar diario.

Su vida estará controlada por los valores, y cambiará su activo personal porque será reconocido por sus virtudes. Esos valores le llevarán a ser:

- Mejor persona.
- Más productivo.
- Más exitoso integralmente.
- Y deseará compartir con los demás, enseñando a sus familiares, amigos, compañeros de trabajo, a sus estudiantes.

6.6 NUEVO NIVEL DE PENSAMIENTO

Si quiere tener mejores resultados, debe pensar diferente, subir de nivel de pensamiento, pensar más profundamente, porque sería ilógico que deseando resultados diferentes continúe con los mismos pensamientos.

Ese nuevo nivel de pensamiento es basado en valores y virtudes, por lo que ese cambio debe venir de adentro hacia afuera, lo que lo llevará a cambiar paradigmas, los motivos y por ende su carácter. Ejemplo: si actualmente está teniendo cierta falta de comprensión, relaciones un tanto deterioradas con su

cónyuge, problemas de índole general, primero debe pensar más profundamente y determinar que está haciendo por mejorar esa situación; entonces debe primero tratar de comunicarse mejor con su cónyuge, prestar más atención a sus palabras, debe tener mayor interés por su quehacer, interesarse más por el bienestar de él o ella, y en la medida que se interesa más por todo eso, se irá desarrollando en su interior un cambio de paradigma hacia su cónyuge, sus motivos serán diferentes y su pareja empezará a notar esos cambios y también le devolverá mayor atención, interés, y tratará de brindarle mejor bienestar.

Si usted quiere disfrutar más su trabajo, sentirse más libre, debe primero constituirse en mejor trabajador, más consciente, más responsable, más útil, más colaborador. Igualmente si quiere ser un mejor hijo, debe interesarse más por sus padres, colaborar con ellos, ayudarlos en sus necesidades, etcétera.

Pero lamentablemente cuando quiere mejorar una relación, lo que se hace es fijarse en los defectos de la persona, critica, se enoja, discute, y trata de darle hasta el remedio, lo cual hará que se distancie aún más, esa sería una visión de afuera hacia adentro.

6.6.1 Pasos a seguir para obtener un nuevo nivel de pensamiento.

- Para renovar su mente, empiece por controlar la fuente y patrón de pensamiento.
- Defina lo que quiere llegar a ser o tener figurándose el destino que obtendrá.
- Cultive su mente cuidando de lo que lee, lo que ve y de sus relaciones con las personas que escoge como amigos.
- Nuevos pensamientos enfocados en valores y virtudes lo llevarán a tener, nuevos actos y la repetición de esos actos le llevarán a tener nuevos hábitos,

estos formarán nuevas costumbres y por lo tanto llegará a obtener una conducta y comportamiento diferente obteniendo un mejor destino.

7. PRESENTACIÓN PARA LA ENSEÑANZA DE LOS VALORES Y VIRTUDES DEL MODELO “*FUNDAMENTO EN VALORES*”.

A continuación encontrará la presentación en power point que servirá como herramienta práctica para que el catedrático que enseñará los valores y virtudes, pueda -previamente haber leído el texto siguiendo la guía que se señala en la sección 6.2- hacer de él un curso dinámico, agradable y entendible.

7.1 SECCIÓN POWER POINT

Para poder aplicar las enseñanzas que se encuentran en este texto, se ha diseñado una sección de 6 diapositivas en cada hoja de papel, donde se fueron escogiendo las principales frases de cada valor, para que se le facilite al catedrático en su transmisión. (Ver páginas 1 al 22 en Anexo).

8. EDUCACIÓN EN VALORES A LOS CATEDRÁTICOS DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL

Es fundamental analizar algunos puntos importantes antes de que se proceda a enseñar los valores escogidos para el modelo “*Fundamento en Valores*”, porque no tendría ninguna razón, que se escriba sobre algunos valores y no se den las razones que los llevan a adoptarlos o a reafirmarlos en la vida personal.

Algunas preguntas para meditar:

- ¿Estamos contentos con la conducta que manejan los alumnos de nuestra facultad?
- ¿Somos responsables de la enseñanza que les damos?
- ¿Estoy conforme con mi manera de expresarme ante ellos?
- ¿Es acorde la enseñanza que doy como catedrático y mis actos?
- ¿Es importante que yo sea ejemplo ante mis alumnos?
- ¿Deseo un mejor país del que actualmente existe?
- ¿Estoy haciendo algo con respecto a la transmisión de valores con mis alumnos?
- ¿Me considero una persona honesta, honrada e íntegra?
- ¿Me esfuerzo por transmitir los valores que practico usualmente a mis alumnos?
- ¿Mantengo la esperanza de gozar con un futuro mejor?...

Si en alguna de estas preguntas no está muy cómodo con la respuesta, debe entonces pensar: Si los valores y virtudes no aprovechan al maestro para alcanzar la verdadera felicidad, lo que está enseñando no son las virtudes verdaderas, entonces deberá hacer algún cambio en usted primero.

También es un hecho que en lo más profundo de su ser, quiere rechazar lo que no es bueno y aceptar lo que trae beneficio, lo que produce resultados agradables.

Este modelo fue hecho para que nos identifiquemos con él y empecemos a hacer cambios en nuestra manera de pensar primeramente, y segundo en nuestra manera de actuar.

Se enfatiza que estos valores que se describieron en la (sección 3.2 y 3.5) de este texto, y que se desarrollaron en la sección 5.1 a la 5.7 inclusive de este mismo documento, para hacerlos parte de la conducta diaria deberán ser, primero implantados en la mente, pues el comportamiento personal comienza con nuestra manera de pensar.

Es necesario pues, primero verse en el espejo de los valores, reconocer que todavía hay cambios que se deben efectuar en el comportamiento para convertirse en una mejor persona. Para ello se tiene que hacer un esfuerzo por pensar diferente, aunque algunas personas les es más fácil que a otras, sí es posible efectuar algunos cambios.

Otro aspecto importante es que los cambios que se deseen efectuar, deben de ejecutarse en pequeñas dosis, no imponerse metas demasiado grandes que lo lleguen a frustrar y deje todo por la borda.

Es un hecho que los países latinoamericanos, tienen una influencia social, económica, y cultural un tanto negativa, se ven a otros países mejores que el nuestro, además se tiene el agravante que son países tercermundistas, en vías de desarrollo. Eso se quiera o no, influye en la manera de pensar y actuar. No obstante es tarea personal, el que se piense positivamente sin ver las circunstancias que están alrededor.

Afortunadamente el ser humano está dotado de la facultad de romper viejos hábitos y de formar otros nuevos, de modo que cualquier hábito se puede modificar. Aun cuando a veces son profundas las huellas cerebrales que dejan

los procesos habituales de pensamiento, están sin embargo sujetas a revisión si es fuerte el deseo de revisarlas, la voluntad firme y la imaginación aguda.

¿Cómo puede usted volverse un pensador positivo aplicando los valores a su carácter?

- Tener voluntad.
- Tener un intenso deseo de cambiar, no a medias y melancólicamente, sino con todo el deseo de su corazón.
- Verse como una persona vigorosa, resistente, mentalmente recia, que ve las dificultades como son, sin que le lleven a desmayar.
- Ve la dificultad, la analiza, y la vence, le encuentra el lado por donde la puede atacar.
- Tener confianza en sí mismo, no se da por vencido.
- Es creativo y atrae el éxito.
- Se debe alimentar leyendo más sobre valores y virtudes. Historias de personas que han sobresalido por sus virtudes.
- Aplicando pensamiento positivo en todo momento, va ir abriendo un nuevo surco mental, que acabará con el antivalor que poseía, lo que lo llevará a una actitud mental positiva hacia el nuevo valor.
- El lenguaje es la articulación audible de una idea formulada por el pensamiento en el proceso mental, y la reiteración de un planteamiento tiende a incrustarlo cada vez más profundamente en el subconsciente hasta que asume la forma permanente de un hábito.
- El hábito se forma por la repetición constante de la acción instintiva, intuitiva y a veces deliberada.
- La última forma de lo que una persona llega a ser es una combinación de pensamiento, lenguaje, acción y actitud, combinación que se transforma en un hábito y finalmente, por recepción en lo profundo del subconsciente, solidifica los valores del individuo.

- Cuando al hablar se expresan muchos conceptos de valores, eso indica que usted está haciendo un esfuerzo por una transformación mental. El oído oye constantemente pensamientos basados en valores que han sido formulados en la mente y dichos por la boca, tres fuerzas poderosas -la mente, el oído y la boca- se unen en una campaña para cambiarlo a usted en una persona valiosa.

La enseñanza en valores y virtudes no viene a ser dada exclusivamente por los maestros de enseñanza de ética, o de moral, o por los padres de familia, es responsabilidad de todos los que viven en una sociedad, que anhelan un futuro mejor y mucho más los que enseñan y educan a otros.

Este modelo "*Fundamento en valores*" no debe convertirse en un curso aislado, que se impartirá a ciertas horas y luego poder seguir enseñando a nuestra manera tradicional. No debe enseñarse como vistiéndose el traje de los valores y las virtudes cuando se enseña de esto y se cambia de vestimenta cuando se habla de otras cosas. El comportamiento que debe adoptar será igual en todo momento, en toda circunstancia, ocasión, estando con sus alumnos, hijos, esposa (o), amigos, y compañeros, etc.

Cuando se piensa en educación, se tiene por costumbre fijarse en la importancia de los conceptos y contenidos, no olvidándose de otros conceptos que se producen alrededor, y esos vienen a ser los valores, que si le pusiera mayor atención, se harían mejor las cosas, sería sujeto a imitar, se volvería portador de una cultura de valores que transformarían el entorno, el mundo y el país.

Las actitudes, palabras, gestos, y motivaciones basadas en valores embellecerán los conceptos que emita, lo que llevará a los alumnos a cambiar su manera de pensar y actuar.

Es necesario que la educación que imparte inspire y fundamente la transmisión de valores. Dicha enseñanza se debe unificar en todo maestro que enseña las diferentes áreas: Ciencias Básicas, Ciencias de Ingeniería, Cursos Profesionales y Cursos Complementarios.

Se vive en un mundo que pone más énfasis en lo que es antivalor, por lo que se debe aprovechar en todo momento, inadvertidamente y aunque sea breve, la transmisión de los valores y las virtudes morales que se tienen a la mano, sin llegar incluso a decir nada, solamente con el comportamiento y actitud positiva.

Es una lucha constante, porque los medios de comunicación están exaltando lo que va en contra de la moral, y tiene poca importancia las noticias que tienen contenido de valores, por consiguiente la educación debe llevar a poner en su justo reconocimiento lo positivo, bueno, bello, duradero, lo que tiene buen nombre que es lo que trasciende el tiempo y los espacios.

8.1 SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

Es un hecho que la sociedad actual está muy variable, ha perdido los valores morales, se convive con la corrupción y falta de integridad, se acepta la relatividad en las decisiones. Se es parte de una corriente de decadencia, porque constantemente se quebrantan los principios fundamentales de vida, siendo muchas veces parte de ellos, las personas se han vuelto tolerantes, cómplices, e indolentes ante las tendencias inmorales.

También es un hecho que la inmoralidad y la ilegalidad va generando más decadencia, la gente se ha adaptado a la degradación de los principios y se acepta que el crimen es algo que vive entre nosotros y es una tendencia mundial.

Esta tipología permitirá hacer un diagnóstico de la realidad de hoy, con la salvedad que toda herramienta de este tipo siempre es limitada; así mismo, se

sabe que hay otras posibles, pero se eligió esta por acomodarse a los objetivos del trabajo. Dicha tipología se debe a mi entrañable amigo el Lic. Renán Quiñónez (QEPD), con quien trabajamos juntos varios proyectos.

8.1.1 Un vistazo social a nuestra Nación

Los malignos. Existe un grupo de personas que son los que están manejando la violencia, el asalto, el crimen, el hurto, el secuestro, el tráfico de las personas y de la droga y el desasosiego en nuestro país, estas personas al parecer son los que tienen muy claras sus tendencias y sus planes, ellos, actuando en grupos, tienen una visión común, y es obtener altos rendimientos económicos, no importando lo que tengan que hacer para disfrutar lo que obtienen por medios ilícitos. Estas personas crean y forman parte de la corriente de decadencia.

Los Cómplices. Este grupo de personas apoyan a los malignos compartiendo los botines de ellos sin ensuciarse. ¿De qué manera se comparte lo que ellos delinquen? Al comprar los artículos que roban por ejemplo, o al consumir lo que distribuyen.

Los Inánimes. Son las personas que critican, hablan, observan el accionar de los malignos, pero no hacen nada por detenerlo. Además critican a los que también están haciendo el bien. Solo ellos creen tener la verdad y la solución a los problemas, pero no se organizan para pronunciarse e involucrarse, permanecen alejados.

Los Confusos. Son las personas que se resisten a la corrupción, pero empiezan a dudar si están haciendo el bien, ante la aparente prosperidad que están teniendo los malignos. A veces manifiestan que sería bueno practicar un solo golpe y con eso se enderezan, a estas personas pronto se los estará llevando la corriente de decadencia.

Los Íntegros. Son particularmente escasos en la sociedad, son la esperanza del país, personas ideales, las que se dice que deberían gobernar, aquellas a quienes se les confía nuestro territorio, son las personas que darían su vida por sus principios, son personas virtuosas, íntegras, honestas y honradas.

8.1.2 Particularidades de la Corriente de Decadencia

La nación está conformada por personas de diferentes estratos sociales, es pluricultural y multilingüe, se tienen los más altos índices de analfabetismo, pobreza, falta de salud, mortandad infantil, desnutrición y por si fuera poco, malos ciudadanos.

Se quieren derechos sin asumir responsabilidades. Se ha desarrollado una mentalidad de dependencia, esperan que los demás ayuden, sin que ellos hagan algo por los que están en necesidad, porque creen que esas son obligaciones de las demás naciones hacia ellos.

Se ha adoptado el pensamiento ante lo que está mal hecho que, como todos los demás lo hacen también ellos lo pueden hacer. Es por eso que, por ganar más se convierten en delincuentes, no pagando lo que les corresponde pagar tratando de jugar la vuelta a sus obligaciones económicas.

Se exige que los demás cumplan con los valores y que sean correctos e íntegros aunque no cumplan con serlo. Exigen a los hijos que hablen la verdad, pero enseñan con la manera de actuar, como mentir.

También desean que se les atienda pronto, que les resuelvan los asuntos rápidamente, mientras ellos trabajan lentamente por resolver los problemas de los demás. O sea que la base de su relación es pedir antes de dar.

Es fácil criticar a los demás, pero algunos engañan en lo que venden o producen, corrompen al policía o al vista de aduana, sobornan a un funcionario para lograr un negocio, subfacturan, no pagan impuestos...

La falta de equidad en el medio estimula al improductivo y penaliza al eficiente. La poca organización que existe solo sirve para defender intereses gremiales o personales no de la nación como un todo.

Somos un pueblo sin propósito nacional, sin visión de nación, no tenemos intereses comunes, cada partido gobernante que ingresa forma su propia visión y todos sus esfuerzos se enfocan en desarrollarla y cuando están por conseguirla vienen las elecciones cambian de gobierno y vuelve otra vez a comenzar un nuevo plan.

8.1.3 Vacío de Liderazgo

Quienes ocupan posiciones de autoridad en lugar de servir, usan a la gente y se sirven de ella. Los líderes esperan ser adulados y servidos, y se quieren aprovechar del fruto obtenido por todos.

El caciquismo –intromisión abusiva de una persona o una autoridad en determinados asuntos, valiéndose de su poder e influencia- ha torcido los valores, dejando una herencia que debe ser cambiada.

Un buen liderazgo debe ser justo, practicante de los valores y ejemplar.

8.2 LA IMPORTANCIA DE LOS VALORES EN LA SOCIEDAD

¿Qué es lo que está sucediendo en la sociedad Guatemalteca?

Algunos puntos clave para analizar.

8.2.1 Familias. Hay una gran influencia de otros países “adelantados” que tienen un estado casi desintegrado de las familias, primero porque se les presta muy

poco tiempo de atención y segundo, porque en cuanto son mayores de edad, los hijos salen a buscar sus destinos, dejan a los padres y empiezan a hacer sus propias vidas –no es que me oponga a que los hijos hagan su vida, y se superen, pero deben considerar a sus padres como amigos, buenos consejeros y como personas a quienes deben respetar-. Por otro lado, las influencias que están sometidos los jóvenes hoy en día, son muy grandes en cuanto a los antivalores, por ejemplo: no les gusta hacer compromiso con su pareja, hasta que vean que son compatibles en sus relaciones como amantes, entonces contraen matrimonio y procrean. Esta nueva forma de ver la vida ha hecho que la paternidad sea irresponsable y nazcan hijos de madres solteras, creando en los niños traumas en su juventud que son difíciles de superar posteriormente.

Cuidar, proteger a la familia es la primera obligación de los contrayentes, de la sociedad y, por supuesto de los gobiernos. Cada vez es más clara la conexión de la falta de valores que se vive y la desintegración familiar, por ejemplo: la violencia que se padece en Guatemala y en otros países.

Fortalecer la familia, con un adecuado entorno social es prioridad para la sociedad, porque le es vital la familia. La razón es clara: la convivencia social -la democracia- necesita un determinado tipo de ciudadano, con capacidad de moderación, autodominio, así como aptitudes para la cooperación, el compromiso, la solidaridad. Y la familia es la única institución natural que es capaz de hacerlo.

La paternidad responsable implica reflexión sobre los compromisos y sobre las obligaciones, aunque la reflexión puede conducir a hacer cosas contrarias a la voluntad de Dios, o puede provenir el egoísmo, o de consideraciones materialistas que le inclinen a despreocuparse de los hijos.

8.2.2 Educación. En cuanto a la educación se mencionó que se debe cambiar los malos hábitos, o sea que es necesario desaprender y aprender ciertos

valores claves. Por ejemplo se citarán algunos antivalores que se practican y que a veces hasta se hace alarde de ellos tales son: la impuntualidad, el soborno, la corrupción, la infidelidad y la mentira entre otros, los cuales deben desaprender para aprender: la puntualidad, la honradez, la integridad, la fidelidad y la honestidad.

¿Dónde empieza entonces la Educación en valores? Definitivamente en el hogar bien integrado primeramente. Y se expone –bien integrado- porque es mucho más sólido enseñar y aprender en un hogar donde el padre y la madre están al cuidado de los hijos. Posteriormente, el alumno aprende y sigue cultivando valores en el centro de educación donde asiste regularmente a su primaria, básicos y diversificados. Sin embargo, se dice que el estudiante universitario ya no necesita orientación ética, cosa que es totalmente equivocada, ya que la educación en valores siempre se debe estar aplicando y aprendiendo, debido a que el hombre es dado a fallar por su misma naturaleza, continuamente existen profesionales que ocupan cargos de importancia tanto en el gobierno, como en las instituciones privadas que son despedidos por ser deshonestos, corruptos, e inmorales.

La formación Ética y Moral se debe promover en los establecimientos educativos –colegios, institutos, universidades- y debiera ser parte del currículo, de los contenidos académicos pertinentes, de los educadores y personal administrativo.

A continuación un discurso pronunciado por Albert Einstein en 1936 con ocasión de la celebración del Tercer Centenario de la Educación Superior en Estados Unidos, extraído de un caso que se estudió en la Maestría en Educación en Valores titulado “La Deodontología de la educación y pensamientos sobre la educación”.

La deontología de la educación señala que la herencia académica educacional que esos personajes han dejado atrás ha permitido que se llegue a lo que se denomina “el ideal ético”.

Einstein señala en su discurso que la celebración se encarga de recordar lo agradecidos que están con nuestros predecesores, ya que la evocación debe ser hecha por aquellos que, desde su juventud, han participado estrechamente en la vida de esta nación y que tienen un conocimiento íntimo de su pasado histórico.

Entre los deberes y derechos del profesor, señala Edward Shils el texto dirigido al maestro: es tarea docente en el aula, o en cualquier lugar dentro del recinto de la institución docente. Y como investigador: en lo que atañe a sus publicaciones, que puede leer mucha gente aparte de sus colegas inmediatos, y constituye uno de los modos de ejercitar su profesión de amante de la verdad.

Einstein dice que los temas que interesan a los seres humanos, no solo es el conocimiento de la verdad; es más aún, este conocimiento, a fin de que no se pierda, debe renovarse continuamente con esfuerzos incesantes. Él compara a la estatua de mármol en el desierto, que puede quedar sepultada por la arena que vuela con el viento, que si no se está limpiando constantemente perderá el brillo, se debe actualizar e investigar para ejercitar su profesión.

También dice el texto que el profesor tiene deberes como ciudadano: que se sirve de bienes de la comunidad, que contribuye al beneficio de la comunidad, y que tiene derechos concretos.

Einstein proclama que la escuela ha sido siempre el medio más importante para transmitir, de una generación a otra, los valores de tradición, es ese recinto donde el maestro se realiza, sin dejar de hacerlo fuera de ese contorno.

Las exigencias deontológicas en el educador dice: que aquellas cualidades que se refieren a la benevolencia hacia los alumnos, es decir, la autodisciplina del profesor en tales aspectos como el de la paciencia, y el interés por todo lo espiritual que conduzca a una mayor agilidad intelectual.

Einstein dice que en el desarrollo moderno de la vida económica, se ha debilitado la unidad de la familia como sostén de la tradición y de la educación. Es por ello que la permanencia y el bienestar de la sociedad humana dependen, ahora más que anteriormente, de la escuela y más aún del maestro que sea humano, practicante de virtudes que conduzca en un buen camino al alumno y llegue a suplir en parte la debilidad en las familias, aunque el papel de los padres es indispensable.

Wolfgang Bresinka dice refiriéndose al alumno: “de ahí la necesidad de ir aprendiendo qué beneficia y qué perjudica”, tarea que llevará al profesor a la autocrítica, y le proporcionará un reto continuo ante cada situación, “aprendiendo a armonizar en cada una de ellas lo mejor, para el alumno y para el grupo”.

Einstein relata que la escuela, no es un simple instrumento para inculcar en las generaciones la mayor cantidad posible de conocimientos, porque el conocimiento es algo muerto y la escuela es para la vida. La escuela debe desarrollar habilidades y capacidades mediante las cuales los jóvenes puedan servir al bienestar de la comunidad, sin destruir la personalidad de los mismos y tampoco se vuelvan en instrumentos de la comunidad.

En las exigencias deontológicas en el educador dice: Donde la sociedad es pluralista, el educador ha de inculcar una moral básica que comprenda el respeto a la persona, a sus derechos, el autodomínio, respeto y solidaridad, pero sólo conseguirá todo esto si antes de enseñar esas cualidades él las vive.

Einstein dijo en su discurso: es necesario que los individuos que actúan y piensan libremente, sean motivados por el deseo de alcanzar sus metas, valorando el bien comunitario como el problema más alto en su propia vida. La misión de la institución educativa debe ser siempre que los jóvenes, a su paso por ella, desarrollen una personalidad armoniosa. La persona que domina los principios fundamentales de su especialidad académica y que ha aprendido a pensar y a trabajar libremente, encontrará su camino y estará en posibilidad de adaptarse al progreso y a los cambios mucho mejor que aquella cuya instrucción consistió, principalmente, en la adquisición de un conocimiento especializado. Es esencial por lo tanto, que los estudiantes sean enseñados a comprender y a sentir vivamente los valores. Deben adquirir un vivo sentido de la belleza y del bien moral, también deben aprender a comprender las fuerzas motoras que actúan en los seres humanos, sus ilusiones y sus sufrimientos, a fin de que adquieran un sentido de justicia en sus relaciones con los individuos y con la sociedad. Y los maestros deben vivir los valores y las virtudes, porque la tarea no es sólo enseñar, sino ser testimonio real, para que los estudiantes aprendan con el actuar del maestro.

8.2.3 Medios de Comunicación. Hoy en día se tiene un enemigo común tanto para los jóvenes, jóvenes adultos, padres de familia y toda persona que opera en una sociedad moderna, y este es los medios de comunicación. Están sometidos constantemente por la televisión, la radio, los medios escritos, la publicidad en las calles etc. donde explotan los antivalores como algo que se puede aceptar como un *modus vivendi*. Hoy en día se publica que es lícito tener relaciones extramatrimoniales, endeudarse sin límites, vivir una vida sedentaria, floja y sin esfuerzo. Se enseña pornografía sin límites, se ven películas con alto contenido de violencia, hasta en las caricaturas que ven los niños hoy en día no promueven valores, sino los antivalores.

A manera de ejemplo, al escuchar en una conferencia impartida en la Universidad, que una empresa española que vende tinas lujosas para baño, le

pidió a su agencia de publicidad que le diseñara un anuncio televisivo donde promocionaran la nueva tina que querían vender al público. La empresa publicitaria elaboró un anuncio en el cual mostraba a una mujer desnuda, entrando a la tina que contenía agua caliente y poco a poco se sumergía dentro de ella enseñando su cuerpo y su cara sensual. Los directores de la empresa al ver el anuncio, lo rechazaron de inmediato por contener alto impacto erótico. La agencia publicitaria tuvo que idear otro anuncio, donde llegaba a su casa una mujer ejecutiva, un tanto cansada, dejaba su ataché al entrar en el vestíbulo y conforme iba caminando dejaba sus zapatos tirados y su saco en el piso y, se metía vestida en la tina llena de agua caliente, promoviendo un eslogan, que las tinas eran tan atractivas, que la gente se metía a ellas sin dar chance a desvestirse. La empresa vendió tantas tinas que su producción quedó corta ante tal demanda.

Al visitar los negocios dedicados a la venta de aceite (aceiteras), -negocios pequeños que han proliferado en los barrios de la ciudad-, donde usted pide repuestos comunes para los automóviles y se encuentra con tremendos afiches, promocionando unas llaves de mecánico, o un aceite especial para su motor, entre otros, con mujeres semidesnudas que nada tienen que hacer con el producto que se está promoviendo.

Por lo tanto, es urgente si se quiere rescatar el ambiente, la sociedad, las familias, se debe adoptar los valores y virtudes primeramente en comportamiento, y luego enseñar a otros los valores, haciendo presión en los medios de comunicación por el bien de nuestra sociedad. Poner las cosas, las circunstancias y las épocas en su lugar, es decir promover los valores y las virtudes, para el bien de las generaciones.

En pocas palabras: la corriente de decadencia está destruyendo la sociedad.

8.3 ¿CUÁL ES LA RESPUESTA ENTONCES?

La respuesta está en la Anticorriente a la decadencia de la sociedad, que lógicamente no es fácil, pero si se puede generar.

8.3.1 ¿Qué es la Anticorriente? Es el movimiento generado por hombres y mujeres de integridad convencidos, comprometidos e involucrados con los valores y virtudes, que se oponen a la corriente de decadencia, practicando una conducta ética y moral en si mismos y con su entorno para cambiar la nación, sabiendo que una sólida oposición a la corriente de corrupción reducirá definitivamente su influencia.

¿Dónde empieza la Anticorriente? Ésta debe comenzar en Mí primero, porque si no cambio yo primeramente, ¿cómo puedo empezar a exigir un cambio en los demás? Soy yo el que debe optar por la Integridad en todos los planos y niveles de mi existencia.

Es común que los padres de familia exijan a los hijos que sean responsables, honestos, honrados, que cumplan con los valores, y es muy común que ellos mismos no lo sean. ¿Cómo puede un ciego conducir a otro ciego?

Es común exigir en los alumnos que sean responsables, puntuales, estudiosos, y laboriosos. ¿Puedo ser yo el modelo de la responsabilidad, puntualidad, estudiosidad y laboriosidad?

Se busca que los demás cambien, sin embargo, nosotros no damos el ejemplo del cambio. “Soy yo quien debe cambiar primero”. Y el cambio se da adoptando los valores y virtudes, que en la práctica normen la conducta para que ésta sea buena, correcta y justa.

Con personas integras cualquier empresa, colegio, universidad, institución, gobierno funciona, aunque no tengan muchos recursos tecnológicos y materiales.

Los métodos, sistemas, tecnología y ambientes perfectos manejados por hombres de integridad, funcionan.

Con personas corruptas ninguna empresa, colegio, universidad, institución, gobierno funciona bien, aunque tengan los mejores recursos tecnológicos y materiales.

Métodos y procedimientos, tecnología y ambientes perfectos, manejados por hombres corruptos y faltos de integridad, no funcionan.

8.3.2 El común sentir de la Anticorriente. Se busca entonces una conducta colectiva, estable, unánime, que vea los valores como el común denominador. Y ese común denominador se basa en, tener un comportamiento basado en valores, un mismo sentir o un común sentir acerca de la práctica de principios y valores éticos correctos para que normen la conducta personal.

La respuesta a los males entonces está en el cambio del pensamiento del individuo que genere un cambio colectivo en el país. Y este cambio habrá de traer como producto inevitable, un país próspero, es decir con riqueza, paz, prosperidad y bienestar en todos los ámbitos de la vida tanto individual, familiar, material, social y por ende nacional.

8.4 PROGRAMA DE ESTUDIO PARA LA ENSEÑANZA DE LOS VALORES DEL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES” INCLUYENDO ANÁLISIS DE CASOS.

El propósito de este programa del modelo “*Fundamento en valores*” es, preparar todo el contenido del mismo, dosificado en varias sesiones que se puedan cubrir en un semestre completo. De tal forma que llegue a convertirse

en un curso formal para los catedráticos, directores y personal administrativo y por que no, llegue a adoptarse como un curso en el pensa de estudios de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Mecánica Industrial.

8.5 PROGRAMA DEL MODELO “FUNDAMENTO EN VALORES” PARA CATEDRÁTICOS Y DIRECTORES DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

PROGRAMA: FUNDAMENTO EN VALORES

PLAN: CATEDRÁTICOS Y DIRECTORES DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL

DESCRIPCIÓN. El curso permitirá introducir a los catedráticos y los directores de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial (EIMI), a los valores y virtudes morales con el objetivo que vayan estableciendo un marco referencial que les permita contrastar su conducta personal con patrones éticos y morales adecuados, para una convivencia social armoniosa y de provecho. El curso permite una guía idónea, que podrán utilizarla en la enseñanza con sus alumnos, transmisible y que se adapte a las necesidades de la institución a la que se dirige.

Familiarizará a los catedráticos y directores de la Escuela con la responsabilidad de la vida del profesional y la importancia de la observancia de valores morales, que afecten la vida familiar, social o colectiva y de trabajo, a través del estudio y aplicación de los siguientes valores: Honradez, Honestidad, Integridad, Autoridad, Calidad, Respeto y Comunicabilidad.

JUSTIFICACIÓN. Para realizar un plan general de formación a los profesores de la EIMI fue necesaria una encuesta de diagnóstico de valores a los mismos, para determinar el perfil de entrada deseado del catedrático, es decir, qué consideran los profesores que debe ser necesario que un profesor de dicha

escuela debe manejar en su comportamiento cotidiano, para ser un catedrático ideal para impartir sus cátedras. Se realizó otra encuesta dirigida a los directores de la EIMI, con el objetivo de averiguar cual debería ser el perfil de salida de un catedrático ideal, es decir, lo que consideran los directores de la Escuela, qué valores y virtudes debe un catedrático tener y enseñar a sus alumnos para que ellos a su vez puedan llegar a ser profesionales comprometidos con los mismos, en la sociedad donde viven.

MISIÓN de EIMI. Formar profesionales de la Ingeniería con valores éticos, capaces de generar y adaptarse a los cambios del entorno, conscientes de la realidad nacional y comprometidos con la sociedad, para que a través de la aplicación de la ciencia y la tecnología apropiada contribuyan al bien común y desarrollo sostenible del país y la región.

VISIÓN de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Es una institución académica con incidencia en la solución de la problemática nacional, formando profesionales emprendedores 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.

OBJETIVO GENERAL. Formar en los catedráticos y directores un carácter firme, mediante el conocimiento y aplicación de los valores y virtudes morales y fomentar en ellos el interés por profundizar en la investigación de la fuente de esos valores a fin de adquirir un mayor conocimiento de los mismos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Estimular al catedrático y director para que mejore su potencial humano, y disfrute del éxito integral.
- Desarrollar una actitud positiva con respecto a los valores y virtudes morales y formar una conducta personal de acuerdo a los mismos.

Crear la convicción de la importancia de las relaciones humanas y del trabajo en equipo, para lograr resultados provechosos en su vida familiar, ambiente de trabajo y su entorno social.

Coadyuvar con EIMI para graduar jóvenes de uno y otro sexo, como Profesionales Responsables, conscientes de su importante participación en la sociedad guatemalteca.

METODOLOGÍA: El Catedrático y el Director deberá aportar sus opiniones y el producto de sus investigaciones por medio de:

- Análisis de casos concretos.
- Discusiones en clase.
- Resúmenes escritos.

El catedrático presentará el tema para iniciar la clase y motivarla, luego será el moderador de la participación de los alumnos y finalmente cierra el período con una síntesis del punto estudiado.

La participación de los alumnos será guiada por el catedrático de acuerdo con el contenido de la unidad a tratar compartiendo sus experiencias personales en forma oral o escrita en relación a lo leído.

PROGRAMA DEL CURSO “*FUNDAMENTO EN VALORES*”. Se hace un programa del curso para poderlo desarrollar en un semestre ordinario, aplicando dos horas mínimo en cada exposición por semana. Haciendo un total de 16 sesiones, aplicando dos semanas por cada fase. Ver el programa en el anexo 5 y 6.

8.6 CASOS QUE SE USARÁN PARA EL DESARROLLO DE CADA UNO DE LOS VALORES DEL MODELO “*FUNDAMENTO EN VALORES*”

Los siguientes casos (8.6.1 al 8.6.7) servirán para apoyar al catedrático en el desarrollo de las discusiones con sus alumnos. Se recomienda que lean junto con los alumnos el caso asignado y luego entran a discusión, sacando las conclusiones. El propósito que se persigue es acentuar cada una de las exposiciones que previamente el catedrático presentó en power point.

8.6.1 CASO “GANANCIAS Vrs. VALORES” (Honestidad, Integridad y Honradez)

La Sra. Gudea es una mujer casada de edad madura, estudió educación y durante los últimos diez años se ha dedicado al cuidado de su hogar, aunque ha trabajado de coordinadora en un centro educativo.

La semana pasada murió su tía paterna, dejándole en herencia acciones de una empresa que posee una cadena de televisión. De un tiempo a la fecha, las emisiones que aparecen en los canales de televisión de esa empresa, repiten con mayor frecuencia anuncios en los que la cuestión sexual denigra al propio ser humano, siendo esto nocivo y obsceno, o programas que incitan abiertamente a la violencia, por ejemplo.

El ser accionista le da derecho a pertenecer al Consejo de Administración de la empresa, pero no le da una influencia determinante en la toma de decisiones, por no poseer la mayoría de acciones. Sin embargo, ella considera que su responsabilidad está más allá de poseer acciones. Por lo que empieza a pensar sobre el daño moral que causan dichas las emisiones de esos anuncios y otros programas; provocándole esto un estado de ansiedad, se siente responsable a partir de ahora.

Todo el día ha dado vueltas al problema y a la hora de la cena le pregunta a su esposo qué piensa sobre lo que debe hacer. El le aconseja vender aquellas acciones argumentando que su participación de algún modo avala esos programas y comerciales, le remarca que participar en algo así sería una incoherencia con los principios familiares que como familia viven cotidianamente, dando mal ejemplo a sus hijos y a la sociedad.

El hijo mayor, quien goza de la confianza de su madre y es un joven estudiante de ingeniería, exitoso según los criterios usuales, interviene en la conversación en ese momento y dice: “Para mí que la solución no es tan sencilla, tal vez sería un error vender esas acciones. Tú te cuestionas sobre tu corresponsabilidad, pero en realidad no tienes todo el poder para cambiar las decisiones del Consejo de Administración. Desde el punto de vista económico las acciones están bien cotizadas en el mercado, y no entiendo por qué si tú no estás de acuerdo con estos programas, tienes que renunciar a estos beneficios. Por otro lado, no es lo único que transmiten esos canales, es más, hay programas buenos, y con tu influencia se podrían fomentar. Además vender las acciones sería tanto como claudicar.”

Después de escuchar atentamente las opiniones encontradas de su esposo y su hijo, La Sra. Gudea duda mucho en lo que debe hacer como persona y ahora como accionista. Se queda intranquila preguntándose: ¿Es posible ser congruente con mis principios o valores? ¿Tengo culpa como accionista en la toma de decisiones de los directivos? ¿Dónde termina mi responsabilidad como accionista, éticamente hablando? ¿Si vendo las acciones, qué tipo de mensaje envío a los otros accionistas? ¿Me interesa ganar dinero sin importar los medios? ¿Conviene participar en un negocio en el que si bien se obtienen importantes ingresos, parte de ellos se debe a cuestiones inmorales?

Las preguntas que se hace, la hacen pensar en la honestidad, integridad y honradez y se plantea hasta qué punto se puede vivir “viviendo” estos valores.

La Sra. Gudea tiene claro cuáles son sus derechos como persona y como accionista. Y logra aclararse que aquí el conflicto no es jurídico, sino moral. A ella no le agobia en sí lo que puede ganar o perder económicamente con sus acciones. No sabe qué hacer, hay muchos factores a considerar, pero lo que sí tiene claro es que éste es un problema de conciencia.

Las preguntas continúan como golpes en su cabeza. Si permanezco como accionista en esta empresa: ¿Coopero con el mal o no? ¿Afectaría esto mi integridad? ¿Puedo deslindarme de toda responsabilidad ante la comunidad con el argumento de que no soy quien contrata con las agencias de publicidad que manejan los anuncios aludidos, ni fijo los horarios de emisión, es más ni siquiera los veo? ¿Debo presionar a los principales directores para que cambien de opinión y estrategia? ¿Es realmente esto necesario para ser honesto? ¿Qué tan real es la influencia positiva que pueda llegar a tener mi participación como accionista y en el Consejo de Administración de esta empresa? ¿Si vendo las acciones, se las vendo a alguien que piense como yo, o tampoco esto mi problema?

El tiempo es un factor importante y el dilema se tiene que resolver, Albertina Gudea no puede esperar más. Si vende sus acciones puede sentirse derrotada pero tranquila, si no lo hace su lucha por mejorar la calidad de los programas de televisión y de la publicidad podrá continuar con el costo de que ella se involucre y forme parte de este proceso cada vez más marcado.

Posteriormente habla en privado con el Presidente del Consejo de Administración, Enrique González (quien es uno de los mayores accionistas) sobre la situación, pero él sostiene que una empresa solo debe preocuparse por ganar dinero, los valores son cuestión de cada uno o en todo caso de la Iglesia. El señor González le dice a Albertina en tono de reclamo: “¿Qué más quiere como accionista? ¿Si la empresa es rentable, qué le preocupa?” La Sra. Gudea se da cuenta que influir en ellos no va a ser más fácil, es verdad que no todos piensan así, pero éstos son los accionistas mayoritarios y cuando ha intentado hablar con sus amigos accionistas no ha encontrado una respuesta directa ni clara.

Le expone sus dudas y preocupaciones sobre si vender o no las acciones a su amiga Gloria Bontaz, quien ha hecho estudios sobre economía y ésta le comenta que durante sus estudios el tema ético no pasó inadvertido, muchas veces durante los cursos se discutía casos donde el problema central era moral y no solo técnico.

En esa oportunidad, se dio cuenta que en realidad, el ambiente estaba impregnado de un fuerte relativismo ante los temas morales, dando por resultado que no se puede hablar de honradez u honestidad en términos absolutos. En temas como este, cada quien tiene su opinión. Los profesores se limitaban a escuchar las mismas y concluían o cortaban la discusión argumentando que ése no era el tema en su clase.

En una ocasión, le comentó Gloria, cuando estudiamos el desarrollo y la natalidad, se habló sobre la “salud reproductiva”. Ella intentó dar argumentos de acuerdo a la ley natural, pues se discutía el tema solo desde el punto de vista técnico. Y lo que algunos dijeron fue: -“cada quien debe planear su vida con la mínima condición de no hacer daño a nadie”.

Luego agregó: -Entiendo la dificultad de tu decisión, pues en mi caso yo era una simple estudiante sin poder de decisión sobre la orientación moral de la cátedra, pero hice todo lo que pude. En realidad no puedo decirte con plena seguridad si debes vender o no. Solo te digo que no hay que abandonar una empresa con tanta influencia social. ¿No te das cuenta de todo el bien que puedes hacer si te quedas?

Albertina Gudea tiene muchas dudas por lo que decide consultar al Dr. Valdivieso, profesor de ética en una escuela de negocios de renombre. Ella está confundida y dispuesta a escuchar, necesita disipar sus dudas para actuar correctamente.

8.6.2 EL CASO DEL CONTRATISTA (Honradez, Integridad, Honestidad)

Eran las cuatro de la tarde de un día de abril del 2004. Ernesto Fulvio estaba sentado en la caseta de la obra que estaba dirigiendo en un apartado departamento del interior del país. A la preocupación por finalizar la obra a tiempo, se añadía ahora la sospecha de que tres empleados de su empresa estaban cobrando comisiones a los proveedores contratados por él para suministro de piezas metálicas.

Ernesto, ingeniero de profesión, comenzó a ejercer su actividad profesional en la capital, en 1,990 cuando contaba 30 años. En aquel momento trabajaba simultáneamente en un puesto técnico en la Administración pública, y en su pequeña oficina en la que elaboraba proyectos de obras industriales menores. La oficina no tenía otro personal más que una secretaria que realizaba tareas administrativas.

A principios del 2,002, tras haberse ganado un prestigio de profesionalidad, seriedad y creatividad, se dedicó a ampliar sus actividades. Por un lado, se consiguieron proyectos de mayor importancia y, al mismo tiempo, se pasó de ofrecer sólo la elaboración de proyectos a gestionar la dirección de las obras civiles que implicaban estos (sobre todo de las ampliaciones de plantas, además de la instalación de la maquinaria) y la administración de los fondos invertidos en la misma. En los dos últimos años se había multiplicado por diez la facturación.

En octubre del 2,002 Ernesto creó la empresa Diseños y Proyectos Metálicos DIPROME. Además de la oficina de la Capital, abrió otra oficina, en Escuintla, para aprovechar la demanda de la región sur occidental, y en Cobán, donde estaba realizando el proyecto más importante que tenía. Le costó tomar esta decisión, ya que era consciente de que ampliar la organización suponía en cierto modo una pérdida de control y tener que delegar responsabilidades. Sabía que en este negocio la satisfacción del cliente, en sus aspectos económicos, funcionales y de trato personalizado era la continuidad.

Debido a la complejidad de los nuevos proyectos, Ernesto había reforzado especialmente el área técnica de la empresa, incorporando tecnología CAD. Había ofrecido trabajo a Carlos García y Fernando Sierra (proyectista y calculista respectivamente), que hasta entonces habían trabajado en alguna ocasión para él, en forma independiente. Incorporó también un jefe de obras, Víctor Domínguez; un diseñador industrial, Luis Marín; y varios dibujantes y personal administrativo. Carlos, Fernando y Luis estaban habitualmente en la oficina de la Capital, los demás, en la de Escuintla. La oficina de Cobán no había ampliado su plantilla. La secretaria, con la que Ernesto había empezado el negocio, seguía atendiendo todas las tareas administrativas de esta oficina.

Con la ampliación de las actividades, DIPROME se responsabilizaba no sólo de la dirección técnica- tanto por lo que se refiere a la elaboración del proyecto como a la dirección de la obra- sino también de autorizar en nombre del contratista esto es, de su cliente- los pagos de las distintas certificaciones a favor de los proveedores contratados. Estas funciones, aunque podían depender de personas distintas, las acostumbraba a asumir todas Ernesto, motivo por el cual viajaba de Cobán a la Capital.

En términos generales, del desarrollo de las obras se guiaba por prácticas similares en todo el sector, con excepción de grandes obras de infraestructura, obras singulares o especiales. Tras elaborarse un anteproyecto, se redactaba un proyecto básico, con una memoria explicativa, planos generales de la obra, un resumen de mediciones (con la

cantidad de las distintas partidas a realizar) y un resumen de las elaboraciones de dichas mediciones, que servía para confeccionar el presupuesto.

Una vez que la propiedad aceptaba el proyecto, DIPROME adjudicaba las distintas partidas de la obra a los contratistas. La adjudicación se hacía directamente o mediante proceso de presentación de presupuestos para las distintas partidas ofertadas. Para la adjudicación de las mismas se tenían en cuenta, entre otros factores, el precio y la reputación del contratista, medida en calidad, solvencia y cumplimiento de los plazos de entrega.

Iniciada la obra, periódicamente (por ejemplo, una vez al mes) se realizaban las certificaciones en la que DIPROME como director del proyecto certificaba que lo manifestado por el contratista, en cuanto a cantidades y precios de unidades de obra, correspondían con lo efectivamente realizado. La firma de la certificación suponía la autorización para el pago de las cantidades correspondientes. Al terminar la obra se hacía una certificación – liquidación final del proyecto.

A medida que avanzaban las obras, era habitual que se realizarán modificaciones sobre el proyecto inicial. Estas podían ser voluntarias o surgir por complicaciones técnicas, económicas o de otra índole. Dependiendo de los plazos de entrega, de lo compleja que fuera la situación en ese momento, de la cuantía que supusieran, de lo prioritaria que fueran o de la dificultad que comportasen, solían aprobarse y efectuarse sobre la marcha, por personal de distintos niveles y sin cumplir procedimientos estrictamente formales. Si se trataba de pequeñas partidas, era el propio personal de la oficina del director del proyecto quien, con más o menos libertad, las adjudicaba directamente a un contratista.

Por otra parte las modificaciones solían tener un efecto cascada importante que generaba amplia documentación. Al intervenir diversos contratistas, la alteración de una partida podía afectar a otras, con lo que la coordinación entre todas las partes que intervenía era fundamental, así como la necesaria agilidad de la dirección del proyecto en detrimento, a veces, de las formalidades.

La actividad, desde Junio del 2003, era casi frenética. Los plazos del proyecto más importante en el que se estaba trabajando, con un presupuesto inicial de Q 475,500, se habían sobrepasado. Las causas del retraso se debían más que a la gestión de DIPROME a modificaciones que se habían ido incorporando. A pesar de ello, el cliente urgía la conclusión de la obra para comenzar a operar en octubre del presente. Así mismo, existía la posibilidad de optar a nuevos proyectos con dicho cliente, por lo que acaba a tiempo cobraba mayor importancia.

Desde julio anterior, Ernesto había concentrado sus esfuerzos en sacar adelante esta obra. No sólo le suponía más horas de trabajo, sino también la necesidad de descargarse de parte de sus funciones, asignándolas a sus empleados. En concreto, Carlos García y Fernando Sierra, que venían ocupándose de la realización de planos, desde la oficina de la Capital, recibieron el encargo de ocuparse de otras funciones como mediciones en la obra, comprobación de certificaciones de contratistas y adjudicación de ciertas partidas menores que por su poca importancia relativa no requerían un proceso formal de contratación de obras.

Debido a sus conocimientos técnicos y a la relación profesional que había tenido con ellos cuando había precisado de sus servicios en forma independiente, Ernesto consideró adecuado delegar en ellos estas funciones. De este modo, pudo concentrarse más en asuntos que consideraba como no delegables, como eran hablar directamente con el

cliente o la autorización de modificaciones importantes. Teniendo en cuenta que la oficina de DIPROME no estaba en la ciudad en la que se realizaban las obras, Carlos y Fernando se desplazaban dos días a la semana a Cobán. El resto de días lo ocupaban en la oficina de la Capital, con los planos y atendiendo a los contratistas proveedores que participaban en las obras. Esta decisión permitió atender el proyecto de Cobán, que se esperaba poder finalizar dentro del plazo previsto.

A mediados de abril, Ernesto se entrevistó con Roberto Deparade, uno de los contratistas.

Ernesto: "Mira, aquí están los planos de la caseta de transformación que vamos añadir al proyecto. Supongo que quieres optar. Necesito que me facilites tu propuesta antes de fin de mes. El 31 de junio cierro el plazo y elegiré entre todos los que hayan ofertado. Por cierto, te adelanto que es requisito indispensable que el elegido empiece la caseta a un mes plazo.

Roberto: "Bien te agradezco la propuesta. La tendrás antes del 31 y estoy dispuesto a empezar en el tiempo previsto. Por cierto: -"¿lo de la fijación del precio, que en anteriores partidas lo he tratado con Carlos y Fernando, lo sigo haciendo con ellos o no?"

Ernesto: -"Si ¿por qué no?"

Roberto: -"Ya sé que tú siempre has querido estar al margen, pero si quieres lo veo contigo ".

Ernesto: -"No hace falta. Habla con ellos, pero háganlo lo mejor posible".

Roberto: -"Bueno, en las últimas modificaciones menores hemos podido entendernos saliendo beneficiadas ambas partes. Un 10% menos de ingreso para mi, siempre nos ha parecido algo razonable. Entonces, ¿seguimos así?"

Ernesto: -"Mira estoy desbordado de trabajo. No me hagas entrar en esos temas. Preséntame tu propuesta y punto"

Cuando Roberto se hubo marchado, a Ernesto le pasó por la cabeza que aquello del "10% menos de ingreso" podía significar que Carlos y Fernando se quedaban con alguna "comisión". No lo podía creer, ya que a ambos los conocía desde hacía tiempo y le merecían confianza. Sin embargo, todo podía ser.

Entonces recordó que un día regresó a la Capital y fue a la oficina sin previo aviso; donde están Carlos y Fernando, observó encima de la maleta de Carlos el catálogo de un carro muy lujoso. Aunque no prestó más atención al asunto, llegó a preguntarse si podía permitirse el "lujo" de comprar dicho auto. Recordó también una breve conversación que, en otra ocasión, tuvo con él Luis Marín -el diseñador- a quién le unía una gran amistad, y que, entonces, le pareció intrascendente:

Luis: -"Ernesto: Las obras van bien, ¿verdad? Por cierto quería preguntarte si Carlos y Fernando tienen una autorización para tratar con los proveedores.

Ernesto: -"Claro que si. Ellos están sacando adelante mucho trabajo que yo les he tenido que dar, porque se nos echa el tiempo encima".

Luis: -"No yo me refería a otros temas, a...!bueno, déjalo! Revisa estos diseños, a ver qué te parecen".

En dos ocasiones más que pasó a darse una vuelta por la oficina de la Capital, notó un inusual movimiento de personas, a la mayoría de las cuales incluso no conocía. No obstante preocupado por el trabajo se centró en despachar asuntos pendiente. Todo parecía indicar que Carlos y Fernando estaban implicados en el cobro de “comisiones”. Este tipo de cosas desde siempre le habían irritado. Pero, por otro lado los consideraba sus amigos, y la marcha de las obras hacia que los dos fuesen imprescindibles.

Además, la complejidad de la caseta de transformación hacía que Roberto Deparade fuera el contratista más indicado para realizarla. De hecho, desde el primer momento, pensó en adjudicársela aunque fuese más caro. Sin embargo, después de estos sucesos no tenía tan claro como debía actuar.

Tras haber reflexionado, Ernesto decidió no adjudicar la caseta de transformación a Roberto. Aunque le supondría un trabajo adicional, quería llamarle la atención. Luego Ernesto, algo ansioso, llamó a la oficina de Carlos y Fernando y les dijo que le tuvieran todos los proyectos y certificaciones pendientes de firmar, que él los acabaría personalmente. Al propio tiempo indicó que los quería ver al día siguiente a las 11 de la mañana.

Llegaron puntuales e inmediatamente les hizo pasar a su oficina. Muy serio, fue directo al asunto:

Ernesto: “Miren: estoy bastante preocupado. Me han dado a entender que están cobrando por aceptar, o pidiendo comisiones en algunas partidas de la obra”

Fernando: “Eso es imposible, ¿Quién te lo ha dicho?”

Ernesto: “Ni por asomo admito este tipo de cosas. Siempre nos hemos distinguido por nuestro buen trabajo y seriedad. Y no admito este tipo de prácticas, ni a mis mejores amigos. Les pregunto por última vez” Carlos: -“Te repito que no es cierto. Estamos contigo”. -Fernando: “Por favor no desconfíes de nosotros”

Ernesto: “Espero que se así. De todos modos, quiero que sepan que seguiré investigando este tema”

Una vez que se hubieran marchado citó a los tres contratistas más importantes, entre ellos a Roberto Deparade. Los reunió en su oficina, a las 9 de la noche, para hablar con más tranquilidad. Aunque al principio al ambiente era tenso, el curso de la conversación cambió cuando Ernesto les dijo lo siguiente:

Ernesto: “Dejen de una vez por todas de seguir dando rodeos. Sé que han hecho un acuerdo con Carlos y Fernando y que existen “comisiones” Quiero que sepan que hay algo que veo muy claro: a las manzanas podridas hay que sacarlas del canasto. Así es que, o actúan bien en el futuro, o automáticamente quedarán rescindidos sus contratos”.

Roberto: “Mira Ernesto, yo pensaba que tu estabas en esto, y que Carlos y Fernando actuaban en nombre tuyo”.

2

La conversación se prolongó y Ernesto se enteró de más cosas. El día siguiente continuó haciendo averiguaciones. Se enteró, por ejemplo, que Carlos y Fernando acordaron, la

propuesta del “segundo de a bordo” de uno de los proveedores de materiales, Carlos Menjívar, que aceptarían una comisión de Q 35,000.00 a cambio de comprarle una partida de rejas para ventanas. A partir de este momento actuaron en una triple dirección.

Por un lado, constituyeron una sociedad con Menjívar dedicada al desarrollo de proyectos y cálculos de estructuras. Domiciliaron dicha sociedad en la misma oficina de DIPROME en la que trabajaban, que, al estar lejos de la presencia física de Ernesto, les permitía compaginar los dos trabajos con toda tranquilidad. Amparándose en el nombre de Ernesto, desarrollaban cálculos de algunos contratistas no especializados que, en muchas ocasiones, eran las mismas empresas que participan en las obras que dirigía DIPROME.

Por otro lado, llegaron a proponer a algunos contratistas el cobro de un pequeño Porcentaje a cambio de autorizarles sus partidas. Ante las réplicas de éstos, contestaban que era práctica del sector y que Ernesto lo permitía. Ante estos argumentos accedían. También les influía a los contratistas la idea que ante la crisis del país, querían asegurar clientes para el futuro. Así mismo, se pusieron en contacto con el jefe de obras, Víctor Domínguez. Este llegó en varias ocasiones a firmar certificaciones de obra en las que se incluían partidas que no se llegaban a realizar. Por ejemplo, firmaba que un contratista había utilizado 6,000 metros cuadrados cielo falso, cuando en realidad eran 5,000. Como dicha comprobación se encargaba el jefe de obra. Se autorizaba a que el cliente pagara al contratista, repartiéndose posteriormente entre ellos el beneficio de los 1,000 metros cuadrados no empleados.

En los días siguientes Alejandro procedió a hablar, de forma separada con Carlos y Fernando y luego con Víctor Domínguez. La actitud de todos ellos fue prácticamente idéntica, se pusieron nerviosos, siguieron negándolo y dejaron entrever que eran imprescindibles.

Ernesto, que necesitaba acabar la obra en el plazo previsto, se preguntaba si no sería mejor esperar tan sólo que se terminara la obra para abordar de forma definitiva este problema. Pero no estaba seguro. Otra cuestión le angustiaba, ¿Qué actitud debía tomar con su cliente, el propietario de la obra? ¿Debía contarle o no lo que había ocurrido y reparar el daño ocasionado a sus derechos?

Unos días después, Ernesto llamó a Jeremías Quintana director de la empresa cliente, y le pidió una cita para esa misma tarde. Eran las 5, Ernesto entró en el despacho de su cliente tan nervioso que le costaba trabajo hablar. -“Hola Jeremías... Vengo a comentarte un problema que ha surgido, y que creo que debes conocer”.

Tras platicar en forma detallada los sucesos Jeremías, que estuvo en silencio todo el tiempo, comentó: -“Efectivamente es un problema. Como tu mismo has dicho, el que contratemos tus servicios, precisamente sirve para que defiendas lo intereses de mi empresa y podamos liberarnos de la carga que supone el control de la obra. Por lo visto, eso no ha sucedido”.

La existencia de tantas irregularidades implica que he pagado más dinero del que efectivamente estaban dispuestos a cobrar los contratistas y proveedores; el calendario de las obras se puede ver perjudicado en función de la decisión que se tome, pero considero intolerable ese tipo de cosas, ¿Qué propones?”

“En primer lugar – contesto Ernesto- estoy de acuerdo sobre todas tus percepciones. Por ello te propongo el siguiente plan. Eso sí, te pido un voto de confianza para llevarlo a cabo. Haré lo imposible para finalizar las obras a tiempo y recuperar el dinero perdido,

pero quiero comprensión por tu parte en caso de que me retrase algo. Hablaré con Carlos y Fernando y les invitaré a que dejen la empresa. Para reemplazarlos puedo acudir a un colega de mi promoción y, aunque me costará bastante más dinero, le puedo subcontratar los servicios que dejan Carlos y Fernando”.

Tendré una reunión, uno a uno, con todos los contratistas-proveedores implicados. Dejaré bien claro que no jueguen con fuego trataré directamente con ellos en adelante y, como queda por hacer la certificación- liquidación final de la obra, les diré que voy a verificar partida por partida y se pagará exclusivamente, lo realizado”.

“Las obras acabarán en la fecha prevista. Me podré el casco, y si antes empleaba 10 horas al día, hora dedicaré 14”. El resultado final fue que Jeremías aceptó el plan de Ernesto e incluso colaboró encontrando a un nuevo jefe de obra que conocía de antaño y que actualmente ocupaba un puesto similar en una empresa constructora.

Carlos y Fernando se marcharon al ver que no tenían sitio en DIPROME, Víctor Domínguez estuvo un mes para pasarle el relevo al nuevo jefe de obra.

Se contrato un nuevo jefe administrativo que facilito la compleja labor administrativa. A las 6 semanas se encontraron los dibujantes, simultáneamente y temporalmente, uniendo a su contratación servicios de dibujo, algunos de cálculo. Ernesto trabajó efectivamente las 14 horas diarias. Se rebajaron cerca de Q 60,000 sobre el presupuesto de las obras, por la buena administración de DIPROME. Las obras se acabaron 5 días antes de lo previsto.

8.6.3 CASO “PRACTICA USUAL” (Integridad, Calidad)

Raúl Cárcamo es el dueño de un terreno, pretende construir tres pequeñas casas en el mismo. Para ello ha contratado a un arquitecto que responde a sus requerimientos y cuya oficina está situada en un centro comercial nuevo en un área que promete.

A instancias del arquitecto –quien también es promotor del centro comercial- Raúl llena los formularios de solicitud de licencia que le han sido amablemente otorgados en la oficina municipal y los entrega junto con la documentación relativa al proyecto que le ha sido solicitada. Al hacer la entrega, se le indica que se estudiará toda la documentación y se le hace ver lo difícil que resulta la obtención de este tipo de licencias, que hay que tener el estudio de impacto ambiental, etc. etc,

Al cabo de diez días de la solicitud, extrañado por la tardanza –teóricamente se concede a los tres días-, llama por teléfono a la oficina municipal de control donde se le recuerda la dificultad de este tipo de trámites y se le hace ver que desde hace unos meses el trabajo desborda las oficinas municipales por lo que la licencia puede retrasarse casi indefinidamente.

Unos días más tarde, Raúl va personalmente a la oficina municipal donde se le requiere nueva documentación que no constaba en la solicitud, así como especificaciones sobre los materiales, medidas de seguridad contra incendios, salidas de seguridad y hasta un calendario de las obras. Todo ello de modo improvisado y advirtiéndole de que se necesitarán más datos que se le irán solicitando.

Raúl Cárcamo, alarmado ante estas dificultades, que le alejan del calendario que había hecho para el comienzo de la devolución de los préstamos, pago de gastos del proyecto, etc., acude al mismo arquitecto en busca de ayuda. Este, como quien conoce bien su trabajo se presta a acompañarle a la oficina de control municipal. Son recibidos por el encargado de las licencias quien, ignorando a Raúl, se dirige al arquitecto para indicarle la necesidad de “algún incentivo” que agilice los trabajos.

El arquitecto explica a Raúl que ésta es una práctica corriente y que debe entenderse como una parte de la licencia: no es muy regular, pero conviene hacer el pago de la “comisión” pues el perjuicio, incluso económico, que se derivaría de la negativa sería muy superior al costo de esta “gestión”. Por otra parte, le hace ver que se pueden reducir los costos, colocando materiales de segunda y hierros de otras medidas en ciertas vigas y columnas, que siempre tiene muchas probabilidades de resistir cargas extras y tensiones. Con ello, equilibraría el presupuesto y él se encargaría que siempre le dieran la licencia.

Raúl Cárcamo solicita unos días para pensarlo, muy disgustado por la situación que se le plantea, aunque también agobiado por las cargas que ha contraído en razón de los préstamos solicitados para el desarrollo del proyecto. No está convencido de la reducción de costos que le proponen, pero no puede tampoco con el tema de la licencia.

8.6.4 VIDA CORRIENTE (Autoridad, Calidad, Comunicabilidad)

Miguel Durtain es el hijo mayor de una familia de cuatro. Detrás vienen dos hermanas y luego uno pequeño. Con sus 18 años es un muchacho serio, contento, abierto a preguntas; anda como un intelectual, con la cabeza inclinada hacia abajo; se viste cómodamente, camisas de colores vivos y pantalones de moda. No es deportista y, al hablar demuestra seguridad en sí mismo, aunque no habla fuerte. Buen estudiante, da la impresión de ser responsable; de que se puede confiar en él.

Cuando tenía 6 años Miguel entró en un colegio medio. Estaba a gusto allí, aunque no le gustaban muchas de las cosas que le enseñaban. Pasaba bastante tiempo con sus hermanas jugando en su casa. Por lo demás estaba contento de encerrarse en su cuarto, soñando despierto e imaginando cosas. Tenía grandes planes que luego no puso en marcha. Se ponía muy alegre cuando sus padres lo llevaban de paseo, lo que solía ocurrir los fines de semana. Su padre le apreciaba por su seriedad y por su atención a las cosas razonadas. Querría que Miguel cumpliera con sus obligaciones, no por miedo, sino por convencimiento. Así que, si hacía falta un castigo en algún momento, era el mismo Miguel quien tenía que inventarlo y llevarlo a cabo.

Pedro Durtain se había dedicado a los negocios y tenía ideas claras sobre las normas acerca del comportamiento de sus hijos. Facilitaba que Miguel leyera libros; tenía un horario para ver la televisión en la casa y prefería que no fuera al cine, aunque esto sucedía algunas veces y lo dejaba. De hecho, él y su mujer solían ir poco al cine y pasaban gran parte del tiempo libre en casa. Estaban muy unidos y, sin haber llegado a conclusiones razonadas, el padre atendía especialmente a los hijos, y la madre a las hijas.

Miguel pasó seis años en ese colegio antes de entrar en un colegio enseñanza media, privado, que había cerca de su casa. Sus padres lo habían elegido porque sabían que existía allí un sistema personalizado. Entonces le ayudó en el estudio, aunque se enfadaba frecuentemente cuando Miguel no conseguía repetir los procesos explicados.

Las relaciones con su padre eran frecuentes. Solían hablar todos los días, y su padre preguntaba cosas de sus estudios y de lo que había pasado en el colegio. De todas formas, Miguel tenía cierto miedo a estas entrevistas, y no le gustaba hablar mucho. De hecho solía contar más, espontáneamente, durante la cena o en cualquier otro momento. Le gustaba estar en casa, e incluso le daba pena salir con amigos si tenía que abandonar a su madre. Por otro lado, no quería mostrar este cariño abiertamente.

En el colegio Miguel estaba a su gusto. Encontró que los profesores le inspiraban una gran confianza, y el sistema de “metas”, temas importantes para cumplir en un período de tiempo, le gustó mucho. Se sintió mayor y más importante. Buscaba excusas para no hacer deportes, y en las pocas veces que salía con sus compañeros, hablaban de temas tan serios como “la situación del país” o “la política”. Leía el periódico y lo aplicaba todo a su vida personal. No hablaba con sus padres de estas preocupaciones. Las conversaciones con su padre seguían en la misma forma, con mucha atención a los estudios, lo que provocaba un cierto miedo en Miguel. Por otra parte, salía a pasear solo con su padre de vez en cuando.

Con su profesor encargado le faltaba la confianza para contarle sus cosas. Así ocurría, por ejemplo, con el problema de las niñas. A los 8 años tenía la idea de que todas las niñas eran novias, pero no sabía lo que era una “novia”. Un día, en el colegio se le habló por primera vez de cuestiones de educación sexual, cuando tenía 10 años. Miguel no se había planteado este problema, y al preguntarle el catequista si sabía cómo nacen los

niños, no supo qué contestar. El lo hizo decir un “Ave María” y analizarlo y entonces entendió de dónde venían los niños, aunque no sabía cuál era la participación del padre en esto, pero no le preocupaba demasiado.

Tiempo más tarde. Su padre le invitó un día a ir a una cafetería. Notó que su padre estaba un poco incómodo y, cuando empezó a hablarle acerca del nacimiento de los niños, no le dijo que en el colegio ya le había explicado todo esto, sino que le escuchó atentamente. Desde entonces tenía más atenciones con su madre.

Después de su primer año en el colegio fue a pasar unos días de vacaciones con unos primos, un hombre y una mujer 3 y 2 años mayores que él respectivamente. Lo pasó muy mal porque se encontraba en inferioridad de condiciones, y llegó a pensar mucho en lo poco que sabía hacer. Sus primos sabían nadar y hacer raíces cuadradas, y él no. Allí había televisión y su tío les permitía ver todo lo que querían. Empezó a leer novelas y jugar video juegos y tenía mas libertad. Con todo, tenía mucha nostalgia de sus padres. Se encontró acomplejado y más pequeño que nunca. Le daba vergüenza estar con muchachas, pero no lo contó a nadie.

Volvió a casa muy preocupado y deseando la seguridad de la vida familiar. Por otra parte, su padre le encontró más duro, más seguro de sí mismo, y esto le agradó. Por eso, aunque sabía que su cuñado dejaba a sus niños mucha más libertad que él, quería que Miguel volviera a pasar allí un tiempo en las próximas vacaciones. Miguel estaba muy preocupado porque creía que los mayores no podían entender a los niños, y le daba rabia tener que contarles cosas. Seguía encontrándose a gusto en casa, aunque no había tanta libertad como en casa de sus primos. Se sentía muy responsable de llevar a cabo cualquier encargo y lo pasaba mal si, por cualquier razón no podía cumplirlo. De hecho, no había encargos fijos en casa, todos ayudaban en los quehaceres según sus posibilidades, aunque sus padres no le exigían mucho y Miguel tenía un poco de complejo de “hombre serio”.

El padre de Miguel también quería hablarle. Le veía preocupado y pensaba que podría ser algo relacionado con el comienzo de la pubertad, pero le resultaba difícil iniciar la conversación. La conversación –un día- empezó y terminó con la pregunta “¿Te preocupa algo?”, y una contestación inconcreta de Miguel. Y es que no sabía lo que su padre quería que le contara. Su padre se puso muy serio a continuación, cosa que le extrañó mucho a Miguel.

A los doce y trece años, Miguel lo pasaba muy mal con problemas que no se atrevía a contar a nadie, preocupado por la libertad que había encontrado en la casa de sus primos en las tres vacaciones seguidas que pasó con ellos y sin encontrarse a sí mismo. Le faltaba seguridad en sí mismo y buscaba la protección de su familia. Su padre no intentaba forzarle a contar lo que no quería, pero se sentía herido por la evidente falta de confianza de Miguel para con él. Antes no lo había notado tanto aunque venía observando que Miguel siempre le contaba poco. Miguel le había parecido un muchacho serio y suponía que todo marchaba bien. Creía que no principal era exigirle en cosas importantes. Incluso, para responsabilizarle más, le comunicó su situación económica y algunas cuestiones de su trabajo profesional.

Actualmente su padre reconoce que no conocía bien a Miguel, pero antes creía que la atención personal y las reglas del juego bien definidas en la casa serían suficientes para conseguir una familia sana. Le preocupaba mucho que hubiera vida de familia. Está intentando reanudar las excursiones, que dejaron de hacerse. Cenar todos juntos y que estén presentes todos. Un día no regresó a casa a la hora prevista. Eran las nueve de la

noche y aún no había vuelto. Llamó a casa de algunos amigos de su hijo y no sabían nada. Cuando por fin llegó, ya pasadas las nueve y treinta, estaban terminando de cenar. Pedro se molestó mucho porque su hijo llegaba tan tranquilo y sin dar explicaciones. Se enfadó tanto con él como nunca lo había hecho. Luego Miguel le explicó que un amigo le había invitado al cine.

El padre o la madre dan dinero semanalmente a todos; con Miguel cuando le preguntaba si necesitaba dinero, la contestación siempre era: “no gracias”, y tenía que buscar la manera de saber si realmente lo necesitaba o no. No se entiende con sus dos hermanas y no le cuentan casi nada.

En el colegio, en cuarto curso, ya se encontraba Miguel con más autonomía. Tenía grandes proyectos profesionales y llegó a tener una novia aunque no lo contaba a su padre. Aprendió a tocar la guitarra y pidió a su padre que le comprara una guitarra eléctrica. Su padre le dijo que le compraría una normal, que le parecía más educativo. Miguel insistió y llegaron a un acuerdo:

Miguel recuerda el último año de bachillerato, especialmente cómo algunos profesores les hacían pensar y reflexionar sobre muchas cuestiones importantes de la vida y cómo los sueños que tenían antes se centraron en problemas reales. Recordando lo que sus padres han hecho por él, Miguel destaca que le enseñaron a respetar a los demás; que le motivaron cuando estaba preocupado, especialmente su padre; que su padre le contaba muchas cosas y que le enseñó a responsabilizarse. Cree que faltaba algo de atención personal, especialmente sobre cuestiones de educación sexual, y que la autoridad a veces bloqueaba la posibilidad de confianza.

El señor Durtain ahora se plantea estos mismos problemas: ¿Hasta donde debe llegar su autoridad? ¿Qué es lo imprescindible? ¿Cómo conseguir la confianza de sus hijos? ¿Cómo conseguir una familia unida? ¿Cómo puede aprovechar la experiencia con Miguel para rectificar su actuación con sus otros hijos?

8.6.5 PUBLICIDAD FALSA (Calidad, Integridad)

Hace algunos años aparecieron en el mercado unas pastillas para adelgazar, que se anunciaban como espectaculares. “Pierda libras sin dejar de comer”. Después de algunos cambios, el producto se denominó “Régimen”. Gran éxito y la empresa empieza a obtener beneficios. Se redobló la campaña publicitaria: anuncios de un minuto en TV y en periódicos. Se incluía, además, el testimonio de una actriz que, en un spot de TV, aseguraba que había perdido 50 libras en seis semanas, sin hacer dieta. La publicidad decía además, que los análisis clínicos habían asegurado que el producto era efectivo. A veces, los anuncios escritos explicaban el sentido de la expresión “no es una dieta adelgazante”, se quería decir que se adelgazaba sin una dieta prescrita por un médico. Quedaba entonces claro, se pensó que la publicidad no estaba engañando a nadie.

Un grupo de apoyo de los consumidores sospechó e inició una investigación en la que se supo:

- 1) Que el médico que había redactado el informe para la empresa había pensado inicialmente otra cosa; en realidad, llegó a escribir que “aunque había una importante pérdida de peso en unas cuantas personas, el peso final de la mayoría era bastante similar al inicial”, como este informe no favorecía al producto, el médico accedió a cambiar el dictamen y escribir que “tomando estas pastillas, un gran número de pacientes mostraban una pérdida de peso marcadamente significativa”.
- 2) Que la actriz que había testimoniado tan favorablemente en TV había accedido, en un contrato, a perder 36 libras. En un mes y se estipuló un extra de 50 quetzales por cada libra menos que sobrepasara de las 36. Pero los resultados no eran debidos a las pastillas, sino a una formidable dieta junto al efecto de píldoras deshidratantes. Como el aspecto de la actriz después de este adelgazamiento era muy malo, el organizador del anuncio seleccionó ropas para que pareciera más gruesa al principio y más delgada al final; se tuvieron en cuenta el peinado, los ángulos de las tomas. La actriz tuvo que ser hospitalizada al terminar el rodaje, aquejada de una profunda anemia...

8.6.6 ESTUARDO FOLGUERA (Respeto, Comunicabilidad)

Estuardo Folguera es un estudiante de ingeniería. Acaba de terminar 5º. Semestre y tiene 22 años. Es un muchacho que se viste como tantos otros compañeros suyos. Unos pantalones que, a primera vista parecerían de desecho; una camisa del mismo estilo, etc. En total, cierto aspecto pobre, que es una manera de sentirse “la moda”, con cierto aspecto *cool*; (pero solo cierto aspecto, pues es ropa cara, importada de los Estados Unidos).

La familia Folguera llegó a la capital recientemente, después de haber vivido en el interior del país a causa del trabajo de padre (Un ingeniero civil que trabajó en una planta hidroeléctrica). Estuardo empezó 3er. Curso de un colegio de la ciudad en enero del 2000. El encargado de estudios de ese centro nos lo describe así: -“Le gusta la lectura de reivindicaciones sociales, tiene una gran sensibilidad a los problemas de los demás, Domina un discurso típico y lo utiliza como recurso (“neo-liberalismo, anti-globalización”, etc.)

Cuando estaba en 4to de Bachillerato Estuardo fue novedad en el colegio entre sus compañeros. Su buen aspecto y su mismo discurso despertaron interés. Lo eligieron presidente de su curso. Pero, pasados algunos meses, perdió prestigio, sobre todo por que al final fue hiriente con muchos.

En 5º. Curso hablaba mucho, pero no arrastraba al grupo. Había estado siendo influido todo tipo de lecturas. Sus padres no habían reaccionado hasta hace unos dos meses”.

En el primer semestre de universidad estuvo a sus anchas. Sus padres estaban ocupados con todos los problemas que implica un traslado para una familia numerosa a la Capital. Primero le desatendieron, luego lo trataron con mucha condescendencia.

Durante las vacaciones del primer año se hizo el raro. En los quince días que pasó la familia en Quetzaltenango, Estuardo hacía su vida. No salía con sus hermanos. Sólo aparecía a las horas de comer, era distante y lejano. Le constaba convivir y pensaba que la mejor manera de respetar era no meterse con los demás y que no se metieran con él.

Al regresar a la capital pidió permiso a sus padres para trabajar en una venta de discos, pero luego fue despedido por no tratar bien a los clientes, según se dijo. El nunca aclaró el tema a sus padres.

En lo que se refiere a las lecturas, la verdad es que los padres no fueron muy exigentes. En la familia hay un ambiente de mucha distracción (lecturas, televisión a todas horas, etc.) Tal vez por ello no les gustaba interferir en las ocupaciones de Estuardo y pensaban que esto lo había hecho muy introvertido.

Cuando estuvo en secundaria, en clase se portaba bastante bien. Un poco agresivo en algunas ocasiones, pero se hundía enseguida, en cuanto se encontraba con alguien que sabía más que él o que era más violento. Era un grupo muy desunido, según comentó el encargado. No había equipo.

Un día Estuardo no regresó de la universidad a la hora acostumbrada. A las diez de la noche llamó por teléfono diciendo que pensaba suicidarse. Se le notaba muy nervioso, y parecía llamar desde una cafetería cualquiera. Su madre logró clamarle un poco y pasó a recogerlo con el carro, cuando logró saber dónde estaba. Lo encontró muy agitado, furioso y guardando en una mano algunas misteriosas pastillas, que luego resultaron ser

aspirinas. Fue difícil hacerlo volver a casa. Su madre tuvo luego una larga conversación con él. Consistió fundamentalmente en escucharle con mucha paciencia hasta las cuatro de la madrugada.

Sus padres lo llevaron donde un psicólogo, Cuando los dejaron solos, Estuardo le dijo que no iba a su consulta a curarse de nada, sino a buscar trabajo. El psicólogo puso en sus manos un ejemplar del periódico, abierto en la sección de anuncios.

El hijo mayor, Ernesto, parecía estar influyendo en su hermano. "Neto", intoxicado de televisión, internet y video juegos y con algún desengaño amoroso y pocos resultados en los estudios (había perdido todas las materias del semestre que cursaba por segunda vez), había reaccionado dejando la universidad. Se había unido a un grupo de amigos que merodeaban por la zona viva. A sus diez y nueve años, había encontrado en aquel grupo extraño de muchachos y muchachas el clímax adecuado a su modo de pensar y de ser: él era una especie de excéntrico, que consideraba podrida a la sociedad actual; que creía que debía cultivarse la libertad absoluta, etc. Sus padres no intervinieron en ese momento, pues temían que con esto no adelantaría nada.

Los padres no sabían que hacer con Ernesto. Después de este tiempo en un ambiente curioso - ¿bailes, drogas, promiscuidad, etc.? – no creían que pudiera vivir con su familia sin grave perjuicio de los demás. Afortunadamente, sufrió, nada más regresar, una bronconeumonía y a partir de esto se tranquilizó un poco. Posiblemente Estuardo no se resignaba a no "llamar" un poco la atención, ahora que "Neto" ya no daba tantos problemas a sus padres.

Sus padres están verdaderamente preocupados por Estuardo. No saben qué hacer. Saben que deben tomar una decisión importante y urgente.

¿Cómo son sus padres? Eugenia es una mujer equilibrada, serena y culta, Lee mucho, Le interesa todo lo relacionado con libros. Colabora en la organización de una biblioteca. Conoce muy bien las posibilidades escasas librerías de muchos en el país. Tiene muchas amigas. En su casa quiere ser muy organizada. Es muy dinámica, no es autoritaria y más bien le gusta influir con el silencio. Debe rondar los 45 años.

El padre, Julián tiene 47 o 48 años. Es ingeniero químico. Tiene un cargo directivo en una empresa de manufactura de cosméticos. Es muy activo y nervioso. Parece menos sereno que su mujer, lee mucho de temas técnicos, pues el trabajo se lo exige y se preocupa de estar al día. Quiere mucho a sus hijos, pero confiesa que no sabe como hablar con ellos. Luego de Ernesto y Estuardo están dos más, Viviana y Alejandra, las que tienen trece y once años respectivamente. Entre ellas y los mayores hay poca relación, pues se llegó al acuerdo de que no se metieran con ellas dado que tuvieron muchos pleitos en el pasado cercano. Para ambas sus hermanos no las respetaban por ser mujeres y les trataban mal. El padre siempre pensó que por ser diferentes en edad y unos ser hombres no podía haber comunicación.

Ambos piensan ambos que no hay confianza entre ellos y sus hijos. Siempre ha habido, por su parte, cariño y comprensión. Pero las conversaciones con sus hijos han sido acerca de temas superficiales. Con las niñas, es más la madre la que habla y con los mayores, dada la situación, las cosas no son mejores. La exigencia ha sido solamente en cosas de orden externo: vestido, orden, evitar despilfarros, horarios de llegada, etc.

Ahora se preguntan qué deber hacer, y saben que su decisión es urgente. ¿Qué hacer con Estuardo y con Ernesto en estas circunstancias? ¿Deben hacer algo por Viviana y Alejandra?

8.6.7 CASO “FAMILIA EN PROBLEMAS” (Comunicabilidad, Respeto)

Cuando Alberto Garrido consiguió su primer destino como maestro en una ciudad del interior, decidió casarse con Isabel. Llevaban varios años de noviazgo y habían decidido que ya eran suficientes. Además Alberto tenía que abandonar la Capital y la idea de separarse no les agradaba.

Los dos primeros años de su matrimonio tuvieron sus más y sus menos. La vida en común descubrió a Alberto que no es tan fácil ceder como parecía en su noviazgo y en distintas ocasiones fue imponiendo su voluntad sobre la de su esposa. Isabel no se quedaba satisfecha y se resistía a ser dirigida por su marido. Alberto administraba el dinero de la familia y había repartido el uso de las distintas estancias de la casa sin atender la opinión de Isabel que estaba en desacuerdo con él. Como es natural surgieron las primeras disputas, pero estaban recién casados y las malas caras desaparecieron pronto.

Cuando iba a nacer su primer hijo tuvieron la ocasión de trasladarse de nuevo a la capital y no lo pensaron dos veces. Pero surgía el problema de la vivienda, y como la madre de Alberto era viuda y vivía con una hija soltera, decidieron alojarse en su casa en tanto solucionaban su problema.

A Isabel le resultaba difícil adaptarse en aquella casa. Tuvo que seguir el ritmo de vida de la madre y la cuñada, y ella tan solo participaba en las labores materiales del hogar. En algún momento intentó intimar con su cuñada, pero su frialdad cortó esta relación.

En otra ocasión inició una conversación con su suegra sobre sus problemas con Alberto, pero ésta, ante las quejas de Isabel, le respondió: “También sufrí yo con su padre, de manera que no te lamentes tanto”.

Y allí nació Luis Alberto. Pero aquella casa no recibió al niño con la alegría que suele abundar en estas ocasiones. En aquél ambiente Isabel se amargaba cada día más, y poco a poco iba encerrándose en sí misma.

Con el nacimiento del niño las tensiones aumentaron. Isabel quería cuidarlo de una manera y su suegra de otra distinta. Empezaban ya a discutir abiertamente y el matrimonio, de común acuerdo, se lanzó a buscar una casa con grandes urgencias. Consiguieron una muy modesta en un barrio alejado y allí se fueron con el hijo.

En aquella casita vivieron privándose de algunas comodidades, pero su convivencia fue más tranquila, que en etapas anteriores. Luis Alberto llenaba la casa con sus travesuras y los padres estaban orgullosos de él, pues era un chiquillo fuerte y ocurrente.

Por entonces Alberto consiguió ingresar en la universidad y estudio administración. Tenía una gran ilusión y estudiaba mucho. A veces llevaba a casa a algún compañero e Isabel se encontraba a gusto, pues en general eran muchachos sencillos y abiertos.

Cuando los Garrido encontraron otra casa, más de acuerdo a su situación social, se trasladaron a ella, con la consiguiente ilusión por parte de Isabel. Y nació Isabel Rosario, cuando Luis Alberto tenía cuatro años. Resultó ser una niña que desde su nacimiento se criaba muy hermosa y el padre estaba encantado con ella.

La abuela iba poco a casa de los hijos y sus visitas siempre acababan con una escena desagradable que después originaba una riña entre el matrimonio. Por su parte Isabel

procuraba evitar las visitas de su suegra, hasta tal punto que en su cumpleaños, Isabel nunca quería ir a visitarla.

-Ve tu solo. Yo tengo que hacer. Además ya sabes que no me gusta ir.-

-Mira Isabel, se más comprensiva, ya es mayor y le agrada que la visitemos.-

-Pues no pienso ir- insistía Isabel-, y ante su terquedad Alberto perdía la paciencia.

-Te digo que irás. No me hagas tomar otras medidas. Es mi madre y vas aunque no te guste. Si te molesta, te aguantas-.

Isabel tenía que ceder. Empezaba a temer a Alberto cuando se ponía furioso. Se revelaba en el fondo pero no le quedaba más remedio que obedecer.

Mientras tanto Luis Alberto se iba convirtiendo en un muchachito inquieto y muy necio. Isabel Rosario era muy traviesa, pero como era el ojito derecho de su padre, conseguía cuanto quería de él. Los niños jugaban juntos con frecuencia y se iban acostumbrando a oír como música de fondo de sus juegos las discusiones de sus padres, que cada vez eran más frecuentes, unas veces porque tenían que recibir amigos que Isabel no apreciaba, otras porque no quería acompañar a Alberto a algún acto del Centro educativo donde él trabajaba.

Por fin Alberto acabó la carrera –decidió poner un colegio con un amigo-. No tenían dinero para llevar acabo semejante proyecto pero al fin lo realizaron gracias a los préstamos conseguidos por uno y otro lado. Y aquí empezaron las grandes dificultades económicas de la familia. Había que pagar las letras que se sucedían una tras otra, pero Alberto no se desanimaba. -Para triunfar hay que arriesgarse- decía.

El colegio no resultó muy rentable y Alberto y su socio tuvieron que reducir sus sueños y con ellos la calidad pedagógica del Centro.

Los hijos de Alberto e Isabel asistían al colegio. En las conversaciones que sobre ellos mantenía el padre con los profesores, Alberto era quien informaba sobre la personalidad de los hijos, información no del todo sincera, pues atendía más al ideal al que quería acercarlos que a la personalidad real de cada uno. Algunos profesores no se atrevían a contradecirle porque era el Director. Mientras que Luis Alberto iba haciendo su bachillerato sin dificultades, pero sin notas extraordinarias, Alberto se sentía algo frustrado ante este hijo que no era el mejor de su curso, como él deseaba.

Alberto Garrido se preocupaba, sobre todo, de que sus hijos tuvieran un buen expediente académico, y de que la familia gozara de una cómoda situación social. Esto último le estaba costando un gran esfuerzo, pues el matrimonio tenía que hacer verdaderos equilibrios para mantener una postura desahogada ante las amistades debido a las necesidades que ellos mismo se iban creando.

Desde que se habían casado fue Alberto quien administró el dinero de la familia. A Isabel le daba una cantidad diaria para alimentación y gastos más corrientes de la casa; de los gastos restantes respondía él. Era frecuente que Isabel no pudiera pagar cualquier recibo inesperado porque Alberto no le dejaba dinero, esto humillaba a Isabel. Cuando lo comentaba con su hermana mayor, ésta le aconsejaba que hiciera reflexiones a su marido sobre este punto, pues resulta desagradable en exceso esta falta de confianza. Isabel abordó el tema varias veces, pero siempre perdía la calma ante la actitud de su marido. -

Tú no sabes administrarte, nuestra casa tiene mucha envergadura- decía Alberto con todo razonamiento. -¿Cómo lo sabes si nunca me has dejado intentarlo?- respondía Isabel.

Y terminaban levantando la voz más de lo normal. Mientras tanto los niños les oían como siempre.

-Ya están otra vez chillando -se decían con un gesto de fastidio-. Esta casa cada día se parece más a un manicomio.

En casa Isabel hacía todo el trabajo, de modo que ninguno la ayudaba. Tanto Alberto como sus hijos se habían acostumbrado a exigir a Isabel en las labores domésticas, e incluso a Isabel Rosario le molestaba ayudar a su madre a poner en orden su habitación. Además, abundaban los invitados, pues no cabía duda de que Alberto era un hombre muy sociable y con muchos amigos. Se le admiraba en su círculo por su inteligencia, la oportunidad de sus dichos, su agudeza, por su conversación agradable y amena, en cambio a Isabel no le gustaba la idea de tener siempre gente en la casa; rompía la intimidad de la familia y suponía muchos gastos que Alberto no quería admitir que estuvieran fuera de su alcance. En resumen, Isabel tenía mucho trabajo y siempre estaba de mal humor, aunque en público lo disimulaba.

Los hermanos se llevaban muy bien, aunque a veces se pelearan. Luis Alberto sentía debilidad por su hermana; y ésta, que lo sabía, le convencía siempre para que hiciera cuanto ella deseara. A veces hablaban de sus padres y empezaban a sospechar algunos de los problemas que les separaban sobre todo Luis Alberto, quien creía que había una gran diferencia de inteligencia entre ambos. Le era familiar el oír decir de su padre:

-Cállate Isabel, tú no entiendes de esto. O bien. -No tienes sensibilidad ni tacto, cada día me entiendes menos.

Isabel acabó por pensar que su marido tenía razón, nunca había destacado por su inteligencia. Había estado interna en un colegio hasta unos años antes de casarse y no había hecho ningún estudio especial. A pesar de todo siempre se había creído capaz de desenvolverse con soltura en su ambiente, pues en el colegio le habían enseñado de todo un poco. En cambio, ahora, después de dieciséis años de matrimonio se sentía desplazada, acomplejada, junto a su marido. No disfrutaba con las mismas cosas que él...

Las dificultades del matrimonio Garrido parece que no se resuelve fácilmente, los hijos están en la adolescencia, se sienten oprimidos ante la autoridad paterna y presentan todo tipo de problemas. Por otra parte, Isabel cada día tiene un genio más desagradable y no sabe atraerse a los hijos.

Alberto se siente incomprendido por su esposa, que no vibra ante las mismas situaciones que él, y cada día procura pasar más tiempo fuera de casa. Su vida profesional tampoco le deja satisfecho, sus proyectos no se han desarrollado como lo había soñado en un principio y para él la educación es ahora un negocio. Cada día está más alejado de su familia, su vida espiritual ha vuelto a anquilosarse.

Isabel ha llegado a sentir celos de una compañera de trabajo de su esposo y los hijos conocieron el nuevo problema porque las disputas del matrimonio se recrudecieron en aquella época. Isabel ha empezado a un tratamiento para los nervios por indicación médica.

Los dos hijos hablan de sus padres con cierta frecuencia, se encuentran molestos en su propia casa donde raramente hay paz. Además no ven relación entre las palabras y los hechos de su padre y van perdiendo admiración y el respeto que anteriormente habían sentido por él.

Al entrar Luis Alberto en la universidad se ha desligado más de su padre y, se atreve a discutir con él de cualquier tema y en raras ocasiones se ponen de acuerdo. Va dejando de ser pasivo ante las riñas paternas para ir interviniendo en defensa de la madre. Esto le enfrenta aún más con Alberto y desde entonces la lucha es en dos frentes: Entre esposos y entre padre e hijo.

Y esto fue la gota que colmó el vaso, Alberto se siente fracasado, sin ánimo para nada. Él, que se había esforzado tanto a lo largo de su vida para tener una familia de la que sentirse orgulloso, ¿qué recogía al cabo del tiempo?: La desunión.

8.6.8 Nota Técnica.

Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. (texto sacado de la revista Diálogo de UNESCO).

Artículo 11. Evaluación de la calidad

a. La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de la calidad. Deberían crearse instancias nacionales independientes, y definirse normas comparativas de calidad, reconocidas en el plano internacional. Con miras a tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad, debería prestarse la atención debida a las particularidades de los contextos institucional, nacional y regional. Los protagonistas deben ser parte integrante del proceso de evaluación institucional.

b. La calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional: el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacionales, aun cuando se tengan debidamente en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.

c. Para lograr mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de programas adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilidad entre los países y los establecimientos de enseñanza superior y entre los establecimientos de educación superior y el mundo del trabajo, así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Las nuevas tecnologías de la información constituyen un instrumento importante es esta proceso debido a su impacto en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.

Artículo 12. El potencial y los desafíos de la tecnología

Los rápidos progresos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación seguirán modificando la forma de elaboración, adquisición y transmisión de los conocimientos. También es importante señalar que las nuevas tecnologías brindan posibilidades de renovar el contenido de los recursos y los métodos pedagógicos, y de ampliar el acceso a la educación superior. No hay que olvidar, sin embargo, que la nueva tecnología de la información no hace que los docentes dejen de ser indispensables, sino que modifica su papel en relación con el proceso de aprendizaje, y que el diálogo permanente que transforma la información en conocimiento y comprensión pasa a ser fundamental. Los establecimientos de educación superior han de dar el ejemplo en materia de aprovechamiento de las ventajas y el potencial de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, velando por la calidad y manteniendo niveles elevados en las prácticas y los resultados de la educación, con un espíritu de apertura, equidad y cooperación internacional.

a. Constituir redes, realizar transferencias tecnológicas, formar recursos humanos, elaborar material didáctico e intercambiar las experiencias de aplicación de estas

tecnologías a la enseñanza, la formación y la investigación, permitiendo así a todos el acceso al saber.

b. Crear nuevos entornos pedagógicos, que van desde los servicios de educación a distancia hasta los establecimientos y sistemas “virtuales” de enseñanza superior, capaces de salvar las distancias y establecer sistemas de educación de alta calidad, favoreciendo así el progreso social y económico y la democratización así como otras prioridades sociales importantes; empero, han de asegurarse de que el funcionamiento de estos complejos educativos virtuales, creados a partir de redes regionales continentales o globales, tenga lugar en un contexto respetuoso de las identidades culturales y sociales.

c. Aprovechar plenamente las tecnologías de la información y la comunicación con fines educativos, esforzándose al mismo tiempo por corregir las graves desigualdades existentes entre los países, así como en el interior de éstos en lo que respecta al acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y a la producción de los correspondientes recursos.

d. Adaptar estas nuevas tecnologías a las necesidades nacionales y locales, velando por que los sistemas técnicos, educativos, institucionales y de gestión las apoyen.

e. Facilitar, gracias a la cooperación internacional, la determinación de los objetivos e intereses de todos los países, especialmente de los países en desarrollo, el acceso equitativo a las infraestructuras en este campo y su fortalecimiento y la difusión de estas tecnologías en toda la sociedad.

f. Seguir de cerca la evolución de la sociedad del conocimiento a fin de garantizar el mantenimiento de un nivel de calidad y de reglas de acceso equitativas.

g. Teniendo en cuentas las nuevas posibilidades abiertas por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, es importante observar que ante todo son los establecimientos de educación superior los que utilizan esas tecnologías para modernizar su trabajo en lugar de que éstas transformen a establecimientos reales en entidades virtuales.

CUADRO 3: ENCUESTA EFECTUADA CATEDRÁTICOS DE EIMI

ENCUESTA DE VALORES PARA DETERMINAR EL PERFIL DESEADO DEL CATEDRÁTICO

Escuela: MECÁNICA INDUSTRIAL

PERFIL DE ENTRADA

Fecha: DICIEMBRE 2005

VALORES**Grado de importancia**

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

MARQUE LOS CINCO VALORES**FUNDAMENTALES EN CASILLA A****MUY NECESARIOS EN CASILLA B****NECESARIOS EN CASILLA C**valores elegidos
FUNDAMENTALES

1. HONESTIDAD
2. HONRADEZ
3. INTEGRIDAD
4. AUTORIDAD
5. CALIDAD

valores elegidos MUY
NECESARIOS

1. JUSTICIA
2. CONFIANZA
3. LEALTAD
4. FIDELIDAD
5. COMUNICABILIDAD

valores elegidos NECESARIOS

1. ACEPTAR LA CRÍTICA
2. OPTIMISMO
3. BUEN HUMOR
4. COMPAÑERISMO
5. COMPROMISO

CUADRO 4: ENCUESTA EFECTUADA A LOS DIRECTORES DE EIMI

ENCUESTA DE VALORES PARA DETERMINAR EL PERFIL DESEADO DEL CATEDRÁTICO

Escuela: MECÁNICA INDUSTRIAL

PERFIL DE SALIDA

Fecha: DICIEMBRE 2005

VALORES**Grado de importancia**

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

MARQUE LOS CINCO VALORES**FUNDAMENTALES EN CASILLA A****MUY NECESARIOS EN CASILLA B****NECESARIOS EN CASILLA C**valores elegidos
FUNDAMENTALES

1. HONESTIDAD
2. INTEGRIDAD
3. RESPETO
4. HONRADEZ
5. COMUNICABILIDAD

valores elegidos MUY
NECESARIOS

1. JUSTICIA
2. TOLERANCIA
3. ORDEN
4. CONFIANZA
5. SOLIDARIDAD

valores elegidos NECESARIOS

1. AUTORIDAD
2. PACIENCIA
3. PRUDENCIA
4. BUEN HUMOR
5. COMPAÑERISMO

Caso AXIOS: Una situación difícil (Puntualidad y Responsabilidad)

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 1).

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.

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.										

Caso AXIOS: el caso de Carlos (Respeto, Amistad y Veracidad)

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 él 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 sí 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.

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.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILÓ, Alfonso. *Carácter y Valía Personal* 3a edición. Ediciones Palabra 1996.
- AGUDELO, Humberto Arturo. *Educación en los Valores, Talleres Pedagógicos*. 10ª. Edición, Editorial Paulinas 2003.
- ARÉVALO MORALES, Marco Tulio. *Casos para talleres*. 2004
- 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. 1999.
- BRUGGER, Walter. *Diccionario de Filosofía*. 14ª Edición. Editorial Herder. 2000
- COVEY, Stephen. *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Editorial Paidós. 1997.
- Diccionario Enciclopédico* Editorial UTEHA. 1953.
- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. 28ª Edición. Editorial Heliasta 2003.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, 27ª Edición. Editorial Heliasta. año 2000.
- ISAACS, David, *La Educación de las Virtudes Humanas y su Evaluación* 14ª. Edición. Editorial EUNSA, Mayo 2003.
- JEFFRESS, Robert *Cambie sus Actitudes Cambie su Vida*. Ediciones Las Américas. 1995.
- LÓPEZ GARCÍA-MOLINS, Ángel. *Diccionario de Sinónimos y Antónimos de la Lengua Española*, Editorial Alfredo Ortells. 1986.
- LÓPEZ DE LLERGO, Ana Teresa. *Valores, Valoraciones y Virtudes*. 2ª. Edición. Editorial CECSA, 2002.
- MARTÍ GARCÍA, Miguel Ángel. *La Tolerancia*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- MILLÁN PUELLES, Antonio. *Persona Humana y Justicia Social*. Madrid: Rialp, 1990.
- JUAN PABLO II. *Encíclica Sollicitudo Rei Socialis*. 1987.
- PRADO ABULARACH, José Manuel. *Tesis Modelo "Axios" de Educación en Valores para profesores de la Escuela de Ciencias de Ingeniería*. 4 de Febrero de 2004.
- PIEPER, Josef, *Las Virtudes Fundamentales*. 8ª Edición. Madrid: Ediciones Rialp, 2003.
- SCHROCK, John. *Misión Carácter*. La Red Internacional Network, 2004.

SCHROCK, John. *Desarrollo Humano y Profesional*. 6ta edición. Guatemala: Editorial CIFGA 2005.

TERRACABRAS, Josep-María. *Diccionario de Filosofía*, Editorial Ariel, S.A. 1998.

TORRENCE, Bernie. *Sabiduría para Líderes de Hoy*. 6ta. Edición. Guatemala, Editorial CIFGA 2005.

UNESCO. *Diálogo la Educación Superior una Puerta Abierta al Siglo XXI*. Revista de publicación trimestral No. 25 Noviembre, 1998.

USEM. *Curso de formación social de dirigentes de empresas*. 1994.

VALDERRAMA, Gonzalo. *Notas de Seminario Administración por Valores*. San José, Costa Rica. 1999.

VINCENT PEALE, Norman. *Por qué Algunos Pensadores Positivos Obtienen Resultados Poderosos*. Editorial Norma, 2005.

ZUMAQUERO, José Manuel. *Textos de Derechos Humanos*. Ediciones EUNSA.

ZURBANO DÍAZ DE CERJO, José Luis. *La Solidaridad. Un Tema Transversal para la Escuela*. Madrid: Ediciones San Pablo.1998.



La corriente de decadencia actual de la sociedad, es producida por el constante quebrantamiento de principios fundamentales de vida y la creciente práctica del mal, convirtiéndonos algunas veces en tolerantes, indolentes, ignorantes y hasta cómplices de la misma.

- La inmoralidad y la ilegalidad va generando más decadencia.
- Nos adaptamos a la degradación moral.
- Aceptamos que el crimen es algo que vive entre nosotros.



Un vistazo Nuestra Nación:

- LOS MALIGNOS crean y fomentan la corriente de decadencia, sus propósitos son claros.
 - LOS CÓMPLICES apoyan a los malignos casi siempre sin darse cuenta, consumiendo lo que otros hurtan o roban.
 - LOS INÁNIMES son las personas que critican, hablan, observan el accionar de los malignos pero no hacen nada por detenerlo.
 - LOS CONFUSOS son las personas que se resisten a la corrupción pero empiezan a dudar si están haciendo el bien.
- LOS ÍNTEGROS son particularmente escasos en la sociedad, son la esperanza del país.



Particularidades de la Corriente de Decadencia:

Nuestra nación está conformada por personas de diferentes estratos sociales, es pluricultural y multilingüe, tenemos los más altos índices de analfabetismo, de pobreza, de falta de salud, de mortandad infantil, desnutrición y por si fuera poco, somos malos ciudadanos.

- Queremos derechos sin asumir responsabilidades.
- Esperamos que los demás nos ayuden, porque son obligaciones de ellos no de nosotros.
- Si los demás lo hacen ¿por qué no nosotros?

FUNDAMENTO EN VALORES



SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

- La base de nuestra relación es pedir antes de dar.
- Criticamos a los demás, pero no que nos critiquen.
- Somos una nación sin intereses comunes, sin una visión común.



Vacío de Liderazgo:

- Los que ocupan posiciones de autoridad en lugar de servir, usan a la gente y se sirven de ella.
- Esperan ser adulados y servidos.
- Los hombres en autoridad se apropian del fruto obtenido por todos.
- El caciquismo ha torcido los valores.
- Un buen liderazgo debe ser justo, practicante de los valores y ejemplar.



La Importancia de los Valores en la Sociedad:

1. Las familias

- Hemos adoptado las malas costumbres de otras culturas, que tienen familias desintegradas.
- Los jóvenes tienen influencias de antivalores.

QUE SE PUEDE HACER PARA MEJORAR

- Cuidar, proteger a la familia es la primera obligación de los padres.
- Fortalecer la familia con un adecuado entorno social, porque la sociedad necesita ciudadanos responsables con capacidad de moderación, autodominio, así como aptitudes para la cooperación, el compromiso, la solidaridad.
- La familia es la única institución natural que es capaz de hacerlo.
- Promover la paternidad responsable.



La Importancia de los Valores en la Sociedad

2. Educación

- Debemos desaprender y aprender ciertos valores claves.
- Desaprender la impuntualidad, el soborno, la corrupción, la infidelidad y la mentira entre otros.
- Aprender la puntualidad, la honradez, la integridad, la fidelidad y la honestidad.

¿Dónde empieza la Educación en valores?

- En el hogar bien integrado primeramente.
- En el centro de educación que asiste.
- Compartir discurso pronunciado por Albert Einstein.



SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

3. Medios de Comunicación

El enemigo común: televisión, la radio, los medios escritos, la publicidad en las calles etcétera. Sería un aliado si fuera utilizada para transmitir valores, pero la mayoría de programas contienen antivalores.

Nos está llevando la corriente de decadencia de la sociedad.

¿Cuál es la respuesta entonces?

LA RESPUESTA ES LA ANTICORRIENTE



SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

La Anticorriente es el movimiento generado por hombres y mujeres de integridad convencidos, comprometidos e involucrados con los valores y virtudes, que se oponen a la corriente de decadencia, practicando una conducta ética y moral en si mismos y con su entorno para cambiar la nación, sabiendo que una sólida oposición a la corriente de corrupción reducirá definitivamente su influencia.



¿Dónde empieza la Anticorriente?

en Mi primero

Soy yo el que debe optar por la Integridad en todos los planos y niveles de mi existencia el cambio se da adoptando los valores y virtudes, que en la práctica normen mi conducta para que esta sea buena, correcta y justa.

Con personas integras cualquier empresa, colegio, universidad, institución, gobierno, funciona aunque no tengan muchos recursos tecnológicos y materiales.

Con personas corruptas ninguna empresa, colegio, universidad, institución, gobierno funciona bien, aunque tengan los mejores recursos tecnológicos y materiales.



El común sentir de la Anticorriente

Buscamos entonces una conducta colectiva, estable, unánime, que vea los valores como el común denominador.

La respuesta a nuestros males entonces está en el cambio del pensamiento del individuo que genere un cambio colectivo en el país.

Este cambio nos habrá de traer, un país próspero, en todos los niveles, individual, familiar, material, social.

LEY DE RECIPROCACIÓN

Reciprocación, es responder a una acción con otra semejante.

Todo ser humano es regido por dos leyes principales que condicionan su existencia:

1. La Ley Natural: esta ley rige el mundo natural, Ejemplo: la ley de la gravedad.

Cuando una persona trata de ir en contra de esa ley, sufrirá sus consecuencias de inmediato, no importando la edad que tenga, afectará su cuerpo exterior.





LEY DE RECIPROCACIÓN

2. La Ley Ética: esta ley rige a las personas en su interior, afectando su ser. Sí se puede ir en contra de esta ley por un tiempo, porque la recompensa no es inmediata, pero tarde o temprano tendrá su retribución.

Ejemplo: una persona que no es veraz, llegará el momento que se le descubra su mentira, además sufrirá de stress, nerviosismo, males estomacales, tensiones etcétera.



LEY DE LA RECIPROCACIÓ

Características de la Ley Ética:

- Su recompensa se rige por la Ley de la Reciprocación, es decir que responderá a una acción con otra semejante sólo que multiplicada.
- Una mentira genera más mentiras, hasta que la persona tenga fama de mentirosa, falsa.
- Nada detiene las consecuencias de lo dicho o hecho, porque de todas las cosas que hagamos o digamos, buenas o malas, tendremos que responder por ellas tarde o temprano.



INTRODUCCIÓN A LOS VALORES Y VIRTUDES

Definición de Valor: es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente. Esta perfección merece nuestra estima, reconocimiento y agrado.

El ser humano es quien puede captarlos para perfeccionarse y para perfeccionar a otros.

Los valores no son hábitos operativos, son motivos.

INTRODUCCIÓN A LOS VALORES Y VIRTUDES



Definición de Virtud: Es un hábito operativo bueno.

Es la capacidad y la habilidad de llevar a cabo determinadas acciones adecuadas a la persona humana.

La virtud parte del valor que está en el terreno entitativo y se proyecta a lo operativo.

La esencia de la virtud no es la repetición de los actos que la estabilizan, sino el hecho de que autotransforma a la persona que la posee.

Las virtudes son hábitos operativos buenos.



INTRODUCCIÓN A LOS VALORES Y VIRTUDES

Se puede concluir:

Que los valores tales como la honestidad, la honradez, la integridad, etcétera, son perfecciones reales y naturales y apoyan al ser como la razón de ser de cada persona.

Si son dignos de ser estimados y reconocidos con agrado se proyectaran en el ser en lo operativo para constituirse en virtudes.



NUEVO NIVEL DE PENSAMIENTO

Si queremos tener mejores resultados, debemos pensar diferente, subir de nivel de pensamiento, pensar más profundamente, porque sería ilógico que deseando resultados diferentes continuemos con los mismos pensamientos.

Ese nuevo nivel de pensamiento es basado en valores y virtudes, por lo que ese cambio debe venir de adentro hacia fuera.

Cambiaremos paradigmas, los motivos que nos mueven y por ende nuestro carácter.

Ejemplo: Si quiere disfrutar más su trabajo, sentirse más libre, debe primero constituirse en mejor trabajador, más conciente, más responsable, más útil, más colaborador, y tendrán una mejor opinión de usted.



NUEVO NIVEL DE PENSAMIENTO

Pasos a seguir para obtener un nuevo nivel de pensamiento

- Para renovar su mente, empiece por controlar la fuente y patrón de pensamiento.
- Defina lo que quiere llegar a ser o tener, figúrese el destino que obtendrá.
- Cultive su mente, cuide lo que lee, lo que ve y sus relaciones con los demás.
- Nuevos pensamientos enfocados en valores y virtudes lo llevarán a tener, nuevos actos y la repetición de esos actos le llevarán a tener nuevos hábitos, estos formarán nuevas costumbres y por lo tanto llegará a obtener una conducta y comportamiento diferente obteniendo un mejor destino.

EL CAMBIO EMPIEZA CONMIGO

El catedrático por voluntad propia debe adoptar los valores para que se convierta en virtuoso.

Mi participación será entonces, el compromiso que se origina por esos valores.

Tres manifestaciones de compromiso

VIVIR POR: Usted dará su tiempo que es vida, por ese valor.

LUCHAR POR: luchará en todo momento por cambiar su imagen.

MORIR POR: Le dará muerte a esa mala costumbre, por adquirir una mejor.



FUNDAMENTO EN VALORES



EL CAMBIO EMPIEZA CONMIGO

Su vida estará controlada por los valores, y cambiará su activo personal porque será reconocido por sus virtudes. Esos valores le llevarán a ser:

- Mejor persona
- Más productivo
- Más exitoso integralmente

Y deseará compartirlos con los demás, enseñándolos a sus familiares, amigos, compañeros de trabajo, a sus estudiantes



HONESTIDAD

Se define como algo justo, equitativo, imparcial, verídico, sincero, libre de engaño o el fraude.

Se aplica a alguien que no miente, no hacen trampa o engañan, no roban, ni manipulan.

Incluye la manipulación falsa de afirmaciones o declaraciones con el propósito o intento de engañar.

Ejemplo:

Ernesto que usualmente es puntual, va tarde a su trabajo y el jefe de él pregunta a Luís, -un compañero de trabajo que desea el puesto de Ernesto-, si ya llegó al trabajo. Este le contesta: ¡aún no ha llegado y quizá se deba porque le gusta mucho trasnochar!



HONESTIDAD

Por eso el diccionario añade:

La honestidad es: Genuina, franca y abierta –transparente.

La honestidad es el valor medular del carácter, es la estabilizadora o gobernadora de nuestra alma. “Esta es su propia defensa”.

No podemos separar la Verdad de la Honestidad, porque la verdad es el resultado de la honestidad.

La honestidad es algo más que la verdad; ésta tiene que ver con motivos e intenciones.

La honestidad es una voz interior que nos impulsa a la verdad antes que la mentira.



HONESTIDAD

Jurar bajo juramento significa: “decir la verdad, toda la verdad y nada más que la verdad” eso es la verdad absoluta.

¿Qué valor tiene?

La honestidad es uno de los valores humanos más grandes que una persona debe tener.

¿Cómo podría ser una sociedad en la cual todo el mundo fuera honesto?

- No muros, ni candados en las puertas.
- Poca fuerza policial –porque los crímenes provienen de mentir, engañar y robar.
- Pocos divorcios, por la transparencia de los cónyuges.
- Podrían abolirse las drogas ilegales y el crimen podría ser inaudito.



HONESTIDAD

- Los guardias de seguridad podrían ser eliminados.
- Nuestra palabra sería nuestra garantía para la mayoría de las transacciones.
- Construiríamos una sociedad basada en la verdad, con menos impuestos, menos papeleo y trámites burocráticos, menos fiscalizadores.
- Los negocios se desarrollarían sin tanta administración y supervisión, porque los empleados serían honestos respecto de sus trabajos.
- La gente podría argumentar y opinar sin temor.
- Habrían violaciones de la ley pero no serían con malas intenciones o para engañar.



HONESTIDAD

- Tendríamos aún malos entendidos y errores, pero no intencionalmente.
- Haríamos lo mejor que podemos y nos haríamos responsables del resto.
- En las cárceles no habría superpoblación, ni hacinamientos.
- Los estudiantes no harían fraude en los exámenes. Se esforzarían por aprender.
- Viviríamos una cultura de pactos y nos esforzaríamos por cumplir.



HONESTIDAD

Algunas supuestas razones por las cuales los gobiernos no se preocupan de lo malo y lo corrupto son:

El manejo de lo no honesto es bueno para la economía, porque:

- El crimen crea trabajo para los abogados, las cortes, los jueces, las cárceles, los reporteros, los periódicos, los programas de televisión, etc.
- Se crean trabajos adicionales tales como los cerrajeros, sistemas de vigilancia, guardias de seguridad privadas, ventas de equipos de seguridad, protección, seguros contra robos y muchas cosas más.
- Se crean más impuestos para combatir el crimen y otros actos delictivos.
- Se crean organismos internacionales y nacionales, oficinas contra la corrupción, la delincuencia para atacar la corrupción.

FUNDAMENTO EN VALORES



HONESTIDAD

- Compras de equipos, vehículos, armas, aparatos de toda índole para controlar y eliminar lo malo.
- Como se reduce la economía del país por gastos excesivos, dando oportunidad de hacer grandes préstamos a entidades internacionales.



HONESTIDAD

¿Por qué están de regreso en las calles nuestros criminales?

“Cuando en la nación hay corrupción moral, su gobierno cae fácilmente; pero con dirigentes honrados y sensatos hay estabilidad”

➤ La honestidad debe empezar desde arriba.

Gastemos el dinero de impuestos para:

- Educar la sociedad, sobre valores y virtudes de honestidad.
- Cumplir la ley contra el deshonesto con penalizaciones inflexibles.
- Crear hogares en honestidad, enseñando a los hijos la honestidad y respeto a la ley.
- Que los niños experimenten el valor de la honestidad.
- “Cuando removemos hombres corruptos de las entidades estatales, el gobierno será justo y equitativo”



HONESTIDAD

Pasos a seguir para llegar a ser honesto:

- Diga con sus palabras todos los hechos, no omita nada.
 - Sea honesto en lo que hace, dice, piensa y siente.
 - Dígales a los demás las cosas que deben saber, aún aquellas que no son fáciles.
-
- Nunca diga mentiras, ni medias verdades, no prometa si no va a cumplir, no deforme la información, evite exageraciones.
 - Sea confiable y recto. Cuide los bienes suyos y ajenos.
 - No manipule, no haga trampas, no encubra lo que tiene que decir.
 - Conviértase en un formador de honestidad. Premie la honestidad.



LA HONRADEZ

Estima y respeto de la dignidad propia. Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito, demostración de aprecio que se hace de uno por su virtud y mérito.

Calidad de una persona de ser probo, proceder recto.

Probidad, Probo: Persona que tiene un carácter definido y acciona derecho, recto, sin tacha.

Honrar: Es respetar a una persona, enaltecer o premiar su mérito, tener uno a honra por ser o hacer alguna cosa.



LA HONRADEZ

La honradez no se puede promocionar mercadológicamente.
La honradez se gana poco a poco, con paciencia, y va ganando fortaleza a través de las pruebas.

Cómo se puede vivir la honradez. Primero hágase unas preguntas:

- ¿Qué clase de acciones hago o digo?
- ¿Son del todo acciones honradas, honestas e íntegras?
- ¿Son dignas de usted o se avergüenza de ellas?
- ¿Constituyen esas acciones que hace o dice una buena reputación suya?
- ¿En que base se debe fundar una fama que perdura?

FUNDAMENTO EN VALORES



LA HONRADEZ

- ¿Están cargadas sus acciones en el temor y respeto a Dios y sus semejantes?
- ¿Cuáles son sus virtudes y méritos por los que cree merecer que le honren?
- ¿Si tuviera algún mérito o virtud que le corresponda, se lo asignaría todo a usted?



LA HONRADEZ

Para recibir la honra tomar en cuenta lo siguiente:

- Se debe tener un carácter formado y recibirla con humildad.
- Teniendo claras las prioridades, “es mejor ser pobre honrado que rico y estafador”
- Tener un profundo deseo de triunfar por la vía correcta.
- Dejarse enseñar por sus padres, profesores, ancianos, y otros.
- No se puede escudar ante las vicisitudes de la vida para no adoptar la honradez.
- La honradez como los demás valores se enseñan por la veracidad de sus actos “el mejor negocio es ser honrado”



LA HONRADEZ

Beneficios que obtienen al practicar la honradez:

- Satisfacción personal.
- Disfrutará de un mejor ambiente o entorno.
- Promoción en su puesto de trabajo o en otro lugar.
- Se codeará con personas importantes.
- Paz personal, conciencia tranquila, buena salud.

FUNDAMENTO EN VALORES



LA HONRADEZ

- La prosperidad integral llegará pero no viene de inmediato.
- En su tiempo será honrado y trascenderá su actitud y su proceder a otras generaciones
- Su clientela y amigos volverán a visitarlo.
- La honradez vence la corrupción.



LA HONRADEZ

Lo contrario a practicar la honradez es:

- Sufrir deshonra.
- Sufrir aislamiento.
- Falta de credibilidad.
- Desempleo.
- Corrupción.
- Falta de salud, stress, conciencia intranquila.
- Desmérito.



LA HONRADEZ

Daños que causa la falta de honradez:

- Quiebra en las empresas.
- Falta de credibilidad en la instituciones, empresas, gobiernos.
- Mentira, engaño, falsedades.
- Inmoralidad.
- Mala herencia.



INTEGRIDAD

Definición:

- Es la virtud de ser predecible, de intachable conducta, es tener calidad de Íntegro de ser o estar compuesto por todas sus partes o elementos. La persona íntegra practica la rectitud, probidad, honradez, y pureza con naturalidad.
- La Integridad es el fundamento sobre la cual se debe edificar la vida.

Una persona Íntegra es:

- Una persona que tiene carácter.
- Tiene personalidad.
- Desarrolla disciplina y responsabilidad, es su fortaleza interior.
- Genera credibilidad, confianza, respeto y es consistente.



INTEGRIDAD

“Cuando veas a una persona buena, trata de imitarla; pero cuando veas a una persona mala, examínate a ti mismo”.

La persona íntegra escoge ante todas las posibilidades, la que tiene el más alto peso de dignidad y no de posición o que genere mayores beneficios personales.



INTEGRIDAD

Análisis entre Pacto y Contrato:

Un pacto es:

- Una obligación voluntaria.
- Posee términos ilimitados.
- Se basa en la confianza mutua.
- Si se incumple, genera separación, rompimiento y hasta la muerte.

Ejemplo: El matrimonio, el juramento Hipocrático
–en un médico- la juramentación como ciudadano de un país, etc.



INTEGRIDAD

Análisis entre Pacto y Contrato:

Un contrato es:

- Una obligación voluntaria entre dos personas o más.
- Posee términos limitados.
- Estipula como incumplirlo.
- Parte de la desconfianza entre las partes que lo integran.

Ejemplo: Alquiler, compra de un bien, el préstamo en un banco.



INTEGRIDAD

Análisis entre Pacto y Contrato:

Desde el punto de vista moral.

El contrato:

Es una figura imperfecta, porque pone cláusulas del incumplimiento, no confía en las personas, tiene límites y obligaciones sin tomar en cuenta la condición moral.

El pacto:

Es una figura perfecta, porque no estipula incumplimientos, confía en las personas, no tiene límites y observa la condición moral como elemento primordial en el individuo.



INTEGRIDAD

¿Cómo es nuestra palabra?

- Nuestra palabra es nuestro pacto. Lo que hablamos verdaderamente puede dar vida o muerte. Lo que decimos nos compromete.
- Si sostenemos la verdad en un valor elevado, damos alto valor a nuestra palabra.
- Nuestra Palabra es la expresión de nuestra naturaleza.



INTEGRIDAD

- La honradez y la profundidad de nuestro carácter, se muestran en cuanto guardamos nuestra palabra, esto es integridad.
- Cuanto más valore su palabra una persona, cumpla ante lo que dijo, aunque le cueste el perder lo que más anhela, más alta dignidad tendrá esta persona.
- Nuestra palabra es la fuente de fe y la regla de conducta, para aquellos a quienes la damos.



INTEGRIDAD

¿Cuánto vale nuestro nombre?

- Nuestro nombre solamente es tan bueno, como el valor que le damos a nuestra palabra. PERSONA CUMPLIDA, PUNTUAL, FORMAL.

NUESTRA INFLUENCIA SOBRE LOS DEMÁS.

- La palabra escrita produce el 7% de efecto en las personas.
- La palabra hablada produce el 38% de influencia.
- Si observamos una acción, esto produce un 55% de efecto.
- Una palabra que se dice y se realiza produce el 93% de efectividad en las personas.



AUTORIDAD

Definición:

- Designase con este término aquel conjunto de cualidades propias de una persona física o moral que motivan un asentimiento personal al requerimiento del sujeto de la autoridad.
- En sentido genérico, la potestad que ejerce una persona sobre otra u otras.
- “La Autoridad de las personas no tiene como fundamento último un acto de sumisión, ni de abstracción de la razón, sino un acto de reconocimiento y de conocimiento.



AUTORIDAD

¿Qué es la autoridad?

- Potestad o Derecho de dirigir u ordenar.
- Es inherente o ligada con Dios.
- Es delegada al hombre.
- Poder que tiene una persona sobre otras que le están subordinadas.

EL ORIGEN DE LA AUTORIDAD.

- Toda autoridad procede de Dios. El ha impuesto este principio para gobernar el mundo, los reinos, los países, las familias, etcétera.



AUTORIDAD

¿Para qué se nos da Autoridad?

- Para edificación de las personas, no para destrucción de ellas.
- Para gobernar, legislar.
- Para dirigir un proyecto, una familia, una empresa, una nación.

¿Cómo se ejerce la autoridad?

- Mediante el servicio con humildad.
- Sin enseñorearse sobre los demás.
- La verdadera autoridad disciplinará siempre con amor y respeto.
- De no ser así, sería autoritarismo y esto provocará mentira y temor.



AUTORIDAD

¿Cómo se deben establecer las normas?

Norma: pauta o regla a la que ha de ajustarse la conducta en cualquier orden de cosas.

- Las normas deben ser suficientemente claras.
- Deben ser entendibles por la mayoría de las personas.
- Deben buscar el bien común como fin primordial.
- Las normas sin convicción en el gobernado resultan siendo leyes y producirán: Ira y rebeldía.
- La norma hace saber al gobernado que espera la autoridad de él.

FUNDAMENTO EN VALORES



AUTORIDAD

Si satisface la expectativa de la autoridad, se crea un clima de:

- Confianza.
- Seguridad.
- Bienestar.



AUTORIDAD

- Disciplinando – Restringiendo. Se deben establecer sanciones. La sanción debe tener la misma fuerza que tiene la norma para lograr el bien propuesto por esta.

¿Cómo se debe dar reconocimiento, quien acepta la autoridad?

Dos clases de reconocimiento:

- De Felicitación -Reconocimiento público- incentiva a los demás, siempre y cuando no haya injusticias, ni favoritismos.
- De aprobación a lo que se hace bien y recto reconocimiento en privado-
- Para evitar problemas interpersonales de rechazo a quien hizo lo bueno.



AUTORIDAD

El reconocimiento establece la identidad de la persona.

Todo ser humano requiere reconocimiento y aprobación.

- ¿Qué reconocimiento damos a nuestros hijos porque nunca han consumido drogas y se mantienen al margen de ellas?
- Los drogadictos premian a los que lo hacen por primera vez.
- ¿Estamos reconociendo a nuestros hijos su buen comportamiento?
- Los malos amigos le incitan a rechazar ese reconocimiento.



AUTORIDAD

El reconocimiento es una manifestación de:

- Afecto y amor verdaderos y puede ser en privado o en público.

Cinco actitudes para no recibir reconocimiento:

- 1) Orgullo es: estima excesiva de uno mismo.
- 2) Arrogancia – no reconoce los dones en las personas, sólo en sí mismo-
- 3) Auto exaltación.
- 4) Creerse mejor que otros.
- 5) Falsa Humildad es: negar los dones y habilidades que posee una persona, creyendo falsamente que en esto consiste la humildad.



AUTORIDAD

Actitud importante para recibir reconocimiento:

Humildad: La persona que es humilde acepta los dones y habilidades que posee y los pone a disposición de los demás, le gusta servir, usándolos.

Dos conceptos de humildad:

- Ser humilde es una persona que tiene pocos medios económicos.
- La virtud de reconocer los fallos y defectos propios.



AUTORIDAD

¿Cómo establecer un balance entre las normas y el reconocimiento?

- Las normas deben ser máximo 10% del ejercicio total.
- Y el reconocimiento, siquiera el 90% del ejercicio total.

Jurisdicción de la Autoridad.

Es el campo sobre el cual debo ejercer la autoridad que me ha sido dada. Pero a veces no tengo autoridad actuando en otro campo.

Perversión de la autoridad se presenta cuando:

- Se quiere ejercer autoridad en otra jurisdicción o campo.
- Se da alabanza o reconocimiento a lo que no es recto.



AUTORIDAD

Efectos que produce un ejercicio balanceado de la autoridad:

- Se edifican personas.
- Se crea un buen clima, ambiente cordial.
- Se establece identidad. La gente se identifica con la empresa, la institución, el país.
- Condiciones de liderazgo estables, sólidas, y firmes.
- Las personas querrán seguirla, aceptan sus normas, obtienen reconocimiento personal o colectivo.



CALIDAD

Definición:

- Grado de perfección en lo que hace, elabora.
- Calidad o bondad que hace digna de singular aprecio y estimación una cosa.
- Bondad superior. Por extensión se dice también de la naturaleza o índole de las personas.
- Buscando la calidad nos conduce a realizar nuestro trabajo con excelencia.

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

La persona se empeña en realizar alguna cosa, tarea, u obra con calidad, mejora su actitud y conducta, obtiene mejores resultados, forma su carácter.

Carácter: conjunto de cualidades psíquicas, heredadas o adquiridas, que constituyen la personalidad de un individuo humano y condicionan su conducta y su manera de ser.

Educación de la laboriosidad – inclinación al trabajo-

“Cumple diligentemente las actividades necesarias para alcanzar progresivamente su propia madurez natural y sobrenatural en el trabajo profesional y en el cumplimiento de los demás deberes” David Isaacs

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

- La verdadera calidad en la Laboriosidad.
- Al realizar una serie de actividades con empeño, la persona supera muchos obstáculos, que si no es por el amor como su motivador principal -el cual le hace superarlos- su paga es su realización y la satisfacción personal, y no tanto su remuneración económica.
- La laboriosidad implica esfuerzo, seriedad y dureza como parte de la disciplina que el individuo desarrolla.
- Pero al mismo tiempo, ese deber diario implica madurez natural y espiritual, es decir, cumpliendo con el deber de ser cada día mejor y sirviendo a los demás, lo que constituye su calidad personal.

FUNDAMENTO EN VALORES



La Base del Éxito

CALIDAD

¿Cómo alcanzar la calidad?

- Investigar acerca de lo que quiero hacer.
- Desear la calidad.
- Tener una buena actitud.
- Realizar una planeación.
- Poner el empeño y a veces sacrificio.
- Requiere conciencia.

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

- Teniendo paciencia.
- Dedicación absoluta.
- Ser diligente.
- Aplicar el orden en lo que hace.

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

Perseverando en la búsqueda de la calidad, se logra:

- Desarrollar habilidad.
- Desarrollar la perfección.
- Se mejora, hasta conseguir la excelencia.

Elementos que intervienen para no alcanzar la calidad.

- Falta de visión.
- No investiga, no se informa.
- Desmotivación.
- Mala actitud.

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

- Mediocridad.
- Poco esfuerzo.
- Poca preparación.
- Fastidio.
- Desorden.
- Falta de paz.
- Corrupción.
- Ineficiencia.

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

Desarrolla malas actitudes como:

- No me importa.
- Así soy yo.
- No consulto a los demás.
- Poca amabilidad.
- Falta de cortesía, y amabilidad.
- Para que esforzarse, si así estoy bien.

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

La calidad produce:

- Crecimiento.
- Estabilidad.
- Solidez.
- Inspira a los demás.
- Hace que los demás lo sigan.
- La mediocridad huye de su lado.

FUNDAMENTO EN VALORES



CALIDAD

- Deseo de triunfar.
- Forma el hábito de hacer las cosas bien
- Prosperidad integral
- Éxito



RESPECTO

Definición:

- Sentimiento que induce a tratar a las personas con deferencia. Actitud que consiste en no ir en contra de algo establecido, leyes, los bienes ajenos. Es una actitud que consiste en dejar al ser como es.
- Respetuoso: es una persona deferente, cortés, y atenta.



RESPECTO

El respeto y sus aplicaciones:

- El respeto se aplica a la naturaleza, a las personas, a las situaciones de la vida, en caso de alterarlas se debe hacer con razones justificadas.

Ejemplo: cortar árboles, dar medicina a alguien para cambiar la naturaleza de su estado, cambiar la hora nacional con razones justificadas.
- El respeto tiene que ver con las edades de las personas, los cargos que ocupan, el lugar donde está ubicada una persona.

Ejemplo: el silencio que debo guardar cuando estoy en la biblioteca.



RESPECTO

El respeto es:

- Condición indispensable de toda relación humana.
- Se puede definir como el reconocimiento de valor.
- Funda la amistad, la hace más sólida.
- Se vive desde la veracidad. Ser veraz.

Algunas particularidades del respeto:

- Hablar de respeto es hablar de los demás, con honestidad.

FUNDAMENTO EN VALORES



RESPETO

- 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.
- Es establecer hasta donde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, y dónde comienzan las posibilidades de los demás.



RESPECTO

El respeto y la sociedad pluricultural:

- 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.



RESPECTO

- Comportarse de tal modo que no provoquemos disgustos para los demás, apropiándonos de sus bienes indebidamente, tratándolos con poca consideración, etcétera.
- 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.



RESPECTO

El respeto en torno a la 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.

El respeto 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.



RESPECTO

El Irrespeto o falta de respeto ocasiona daños:

- Genera desconfianza y recelo.
- Crea un clima imposible entre los seres humanos. Todas las personas quieren opinar, teniendo o no la razón.
- Devalúa la relación humana a relaciones de poder.
- Impide la amistad.
- También trasciende en toda falta de respeto a los derechos ajenos, que lleva consigo las reparaciones o represiones previstas en leyes y convenciones.



RESPECTO

¿Qué siente o que piensa cuando no se es respetado?

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

FUNDAMENTO EN VALORES



RESPECTO

Pero también desarrolla como barreras

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



RESPECTO

¿Qué recomendaciones daría usted para que las personas sean respetuosas, amigas y veraces?

- Reconocer que son personas.
- Que cada uno es único e irrepetible.
- Que estamos llamados a la perfección.
- Que esta se alcanza en la práctica de las virtudes.
- Reconocer nuestra finitud ante Dios.
- El amor y respeto no se excluyen mutuamente. En todo genuino amor espiritual alienta la orientación hacia el valor supremo absoluto (Dios) que exige respeto.



RESPECTO

El respeto y sus dimensiones concretas en el arte pedagógico.

El conocimiento de las personas El respeto y sus dimensiones concretas en el arte pedagógico:

- El conocimiento de las personas: el profesor debe reconocer y apreciar a sus alumnos.
- Respeto a la intimidad de las personas: el profesor es muchas veces confidente del alumno.
- Respeto a la conciencia del alumno: no exigir a los alumnos actos que vayan en contra de su fe, su conciencia y costumbres.
- No servirse de los alumnos: esto es descaradamente un abuso de autoridad.

FUNDAMENTO EN VALORES



RESPECTO

- Cuidado del lenguaje y de los modos: no puede demostrar ni odio ni desprecio ni subestimación a ninguno de sus alumnos.
- La estética y el decoro: tiene que ver con la manifestación corporal de la idiosincrasia interna de la persona, de su espíritu, el cuidado que pone cada uno en el arreglo personal, el tono de voz, vocabulario, gestos, como se dirige a los estudiantes.



COMUNICABILIDAD

Transmisión o traslado o manifestación de algo hecho a cada una de las partes de lo dicho por la otra, como igualmente de los instrumentos y demás pruebas presentadas en apoyo de sus razones.

Comunicar es:

- Dar un mensaje.
- A un receptor conocido.
- Para obtener una respuesta de él.

Ejemplo: hablo con el alumno, le doy instrucciones de la tarea que necesito y él responde



COMUNICABILIDAD

Informar es:

- Dar un mensaje.
- A un receptor desconocido.
- Sin esperar una respuesta de él.
Ejemplo: doy un mensaje a través de la radiodifusora.

En la comunicación, debemos de ponernos de acuerdo con el interlocutor, adversario pronto, para que las diferencias de opinión no nos separen:

- Debemos presentar nuestras opiniones como sugerencias y no como imposiciones u ofensas.



COMUNICABILIDAD

- Aprendamos a retroceder a tiempo cuando nos equivocamos.
- Vayamos a un punto donde estemos de acuerdo.
- No manifestar el acuerdo inmediatamente, tampoco oposición directa hasta no comprender lo escuchado.



COMUNICABILIDAD

La respuesta suave aparta el enojo, pero las palabras ásperas provocan disputas:

- Debemos procurar emitir palabras blandas.
- Con voz suave.
- Estirar las palabras. Eso quiere decir que debemos de dar respuestas bien pronunciadas y con dominio propio.
- No gritar, o subir el tono de la voz.



COMUNICABILIDAD

Mejor es dominarse a si mismo que mandar un ejército:

- Debemos tener en cuenta que nos juzgarán también por nuestra manera de actuar y reaccionar.
- Dominio de si mismo o autodomínio es controlar las emociones y el temperamento.
- El temperamento es como la gasolina, es indispensable para hacer andar un motor, pero es peligrosa porque es inflamable – podemos perder los estribos por una respuesta apresurada y sin sentido-.



COMUNICABILIDAD

Escuchar es: aplicar el oído para oír. Prestar atención a lo que se oye. Atender y seguir un consejo.

Oír es: percibir los sonidos con el oído. Enterarse de lo que se dice.

- Entonces, debemos escuchar las palabras, analizar las emociones y entender las necesidades.
- Estar en la perspectiva de la otra persona. Cuando escuchamos a una persona y no solo la oímos, es como que nos situamos en su lugar, lograremos entenderla mejor.
- Aprenderemos por el hecho de escuchar. La gran diferencia cuando un estudiante está en clase y solo oye, es como el oír llover, si se le preguntase que entendió lo más posible es que no sepa contestar.



COMUNICABILIDAD

Aspectos a considerar cuando la comunicación se interrumpe, se rompe.

Un mal informe implica:

- Una distorsión de los hechos, es decir se presta a una mala interpretación.
- Se reciben datos incompletos, es decir que la persona comunicadora del mensaje, omite varios informes, no entrega una información precisa.
- También se puede recibir una información falsa, por la cual se forman criterios errados.
- Propagar información sin autorización de la persona fuente.
- Esto puede causar un rompimiento de relaciones entre dos personas.



COMUNICABILIDAD

Un mal informe se comunica:

- Con palabras, aunque también podría ser por escrito.
- Con tonos de voz exaltados principalmente.
- Con expresiones faciales que realmente se transmiten casi sin usar las palabras.
- Con gestos, o muecas, que comunican el mal informe.



COMUNICABILIDAD

Lo que cuenta en la comunicación interpersonal:

- “La habilidad para expresar una idea es casi igual de importante que la idea misma” Bernard Baruch
- La clave para una comunicación efectiva es la “Credibilidad”; La credibilidad de la persona es fundamental para cualquier éxito interpersonal. No puede haber acción donde no hay credibilidad ni acuerdo.
- La habilidad de la comunicación interpersonal significa la capacidad de hacer que, constantemente, todo lo que comunicamos sea creíble y verosímil.



COMUNICABILIDAD

La comunicación efectiva ¿es verbal, vocal, visual?

El profesor Albert Mehrabian de UCLA, uno de los principales expertos en comunicación personal, realizó un importante estudio sobre la relación que existe entre los únicos tres elementos que están ligados cada vez que hablamos. El midió las diferencias entre la credibilidad de los elementos verbales, vocales, y visuales en nuestros mensajes.

- El verbal es el mensaje mismo (las palabras que usted dice).
- El elemento vocal es su voz (la entonación, proyección y resonancia de la voz que transmite esas palabras).
- El elemento visual es lo que las personas ven (básicamente lo que ellos ven de su cara y de su cuerpo).



COMUNICABILIDAD

Las investigaciones determinaron que el grado de inconsistencia entre estos tres elementos era el factor decisivo para la credibilidad.

Cuando el mensaje es inconsistente al hablar con otra persona, le presentamos a continuación lo que el profesor Mehrabian determinó como los aspectos más creíbles de los tres elementos de su mensaje discutidos anteriormente:

Verbal	7%
Vocal	38%
Visual	55%
TOTAL	100%



COMUNICABILIDAD

Cuando el mensaje es consistente al hablar con otra persona, los resultados son:

Verbal	33.3%
Vocal	33.3%
Visual	33.3%
TOTAL	100%

La emoción y el entusiasmo de la voz trabajan junto con la energía y el movimiento de la cara y el cuerpo para reflejar la confianza y la convicción de lo que se dice.



COMUNICABILIDAD

Los portadores de malos informes:

1. El murmurador: quejarse en forma de crítica, con una actitud negativa hacia la situación o personas implicadas en forma indirecta.
2. El chismoso: noticia verdadera o falsa que pretende meter discordia o murmuración. Daña la integridad de otra persona.
3. El calumniador: Acusación falsa hecha maliciosamente para causar daño. Inculpar falsamente de delito.
4. El entremetido: el que suele meterse donde no lo llaman.



COMUNICABILIDAD

Motivos en la persona que da o que recibe malos informes:

1. Ignorancia (falta de conocimiento de una cosa).
2. Rencor (resentimiento arraigado y tenaz).
3. Amargado (la persona resentida por haber sufrido alguna frustración, desengaño, etcétera).
4. Culpabilidad (sentimiento más o menos consciente de serlo).
5. Orgullo (excesiva estima de uno mismo, soberbia, arrogancia).
6. Envidia (sentimiento de tristeza o pesar por el bien ajeno).
7. Deseo de superar a otro).
8. Engaño (falsedad. Acción y efecto de engañar o engañarse).



COMUNICABILIDAD

¿Cómo descubrir al portador de malos informes?

1. Le pedirá opinión en forma engañosa.
2. Le hará un comentario negativo.
3. Creará en usted curiosidad.
4. Le pedirá consejería engañosamente.
5. Le mostrará preocupación engañosa.
6. Usará pequeños detalles para sacar provecho malicioso.



COMUNICABILIDAD

Para que el portador de malos informes sepa que lo descubrimos, fórmúlele una de las preguntas siguientes:

1. ¿Dónde consiguió la información que me presenta?
2. ¿Si investigo lo que me dice, puedo mencionarlo a usted?
3. ¿Ha comprobado personalmente todos los hechos?
4. ¿Ha hablado directamente con los comprometidos?
5. ¿Qué razón tiene para decirme esto?



COMUNICABILIDAD

Problemas que causan los malos informes

1. Causan conflictos.
2. Se pierde el control de lo que se está haciendo.
3. Rompen la unidad.
4. Se pierde poder para lograr los objetivos.

ANEXO 5 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PROGRAMA: FUNDAMENTO EN VALORES
PLAN: CATEDRÁTICOS Y DIRECTORES DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL

DESCRIPCIÓN: El curso permitirá introducir a los catedráticos y los directores de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial (EIMI), a los valores y virtudes morales con el objetivo que vayan estableciendo un marco referencial que les permita contrastar su conducta personal con patrones éticos y morales adecuados, para una convivencia social armoniosa y de provecho. El curso permite una guía idónea, que podrán utilizarla en la enseñanza con sus alumnos, transmisible y que se adapte a las necesidades de la institución a la que se dirige.

Familiarizará a los catedráticos y directores de la Escuela con la responsabilidad de la vida del profesional y la importancia de la observancia de valores morales, que afecten la vida familiar, social o colectiva y de trabajo, a través del estudio y aplicación de los siguientes valores: Honradez, Honestidad, Integridad, Autoridad, Calidad, Respeto y Comunicabilidad.

JUSTIFICACIÓN: Para realizar un plan general de formación a los profesores de la EIMI fue necesaria una encuesta de diagnóstico de valores a los mismos, para determinar el perfil de entrada deseado del catedrático, es decir, qué consideran los profesores que debe ser necesario que un profesor de dicha escuela debe manejar en su comportamiento cotidiano, para ser un catedrático ideal para impartir sus cátedras. Se realizó otra encuesta dirigida a los directores de la EIMI, con el objetivo de averiguar cual debería ser el perfil de salida de un catedrático ideal, es decir, lo que consideran los directores de la Escuela, qué valores y virtudes debe un catedrático tener y enseñar a sus alumnos para que ellos a su vez puedan llegar a ser profesionales comprometidos con los mismos, en la sociedad donde viven.

MISIÓN de EIMI: Formar profesionales de la Ingeniería con valores éticos, capaces de generar y adaptarse a los cambios del entorno, conscientes de la realidad nacional y comprometidos con la sociedad, para que a través de la aplicación de la ciencia y la tecnología apropiada contribuyan al bien común y desarrollo sostenible del país y la región.

VISIÓN de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala: Es una institución académica con incidencia en la solución de la problemática nacional, formando profesionales emprendedores 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.

OBJETIVO GENERAL: Formar en los catedráticos y directores un carácter firme, mediante el conocimiento y aplicación de los valores y virtudes morales y fomentar en ellos el interés por profundizar en la investigación de la fuente de esos valores a fin de adquirir un mayor conocimiento de los mismos.

Continuación anexo 5...

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estimular al catedrático y director para que mejore su potencial humano, y disfrute del éxito integral.
- Desarrollar una actitud positiva con respecto a los valores y virtudes morales y formar una conducta personal de acuerdo a los mismos.

Crear la convicción de la importancia de las relaciones humanas y del trabajo en equipo, para lograr resultados provechosos en su vida familiar, ambiente de trabajo y su entorno social.

Coadyuvar con EIMI para graduar jóvenes de uno y otro sexo, como Profesionales Responsables, conscientes de su importante participación en la sociedad guatemalteca.

METODOLOGÍA: El Catedrático y el Director deberá aportar sus opiniones y el producto de sus investigaciones por medio de:

- Análisis de casos concretos.
- Discusiones en clase.
- Resúmenes escritos.

El catedrático presentará el tema para iniciar la clase y motivarla, luego será el moderador de la participación de los alumnos y finalmente cierra el período con una síntesis del punto estudiado.

La participación de los alumnos será guiada por el catedrático de acuerdo con el contenido de la unidad a tratar compartiendo sus experiencias personales en forma oral o escrita en relación a lo leído.

