

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y

EDUCACIÓN CONTINUA

I PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS

HUMANOS

TESIS DE GRADO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**PROPUESTAS DE ESTRATEGIAS PARA
DESARROLLO PERSONAL**

DIRECTOR: Ms. Franklin A. Sánchez Torres

AUTORES

**Solanda Cabrera García
Samuel Humberto Granda Valle
Wilmer Manrique Jaramillo Terreros**

Santo Domingo De Los Colorados

2004

PARA ELLOS, CON QUIENES PARTICIPAMOS LA

ALEGRÍA DE VIVIR

AFECTUOSAMENTE

SOLANDA

HUMBERTO

WILMER

PROLOGO

Los estudios previos y nuestro trabajo de grado se relacionan con el problema planteado, conforman la estructura organizada del informe, nos ha dado la oportunidad de realizar un trabajo original y metodológicamente descrito, nos oferta el conocimiento de lo hemos hecho con un respecto a un tema de ayuda y solidaridad humana, en lo ha valores respecta.

Sucintamente enunciamos brevemente el origen, propósito y principios de los grupos anónimos; posteriormente señalamos nuestro marco metodologico seguido como estructura e nuestra investigación y en lo que ha trabajo de campo se refiere, el manejo de variables y su operacionabilidad, de igual manera se ha trabajado con la instrumentación de las bases teóricas y la definición de términos que son complemento del marco teórico referencial.

Para mayor claridad encontraremos que el informe escrito del trabajo de investigación, parte de la formulación del problema de la investigación y la justificación del nuestro estudio, a continuación presentamos los objetivos que nos llevaron a realizar el trabajo investigativo. Planteamos un marco teórico dividido en: marco teórico institucional; marco teórico relacionado al tema, el mismo que constituye la investigación teórica o empírica de nuestro trabajo a la que se suma una importante definición de términos de uso común en la presente investigación.

El Diseño metodologico establece características de las muestras que se seleccionaron con sus respectivos resultados estadísticos los mismos que han sido analizados y están presentados, interpretados y discutidos.

Finalmente ponemos a consideración nuestra propuesta como modelo hacia la excelencia educativa, se involucran además conclusiones y recomendaciones, comprenderá estimado lector que toda gestión humana es perfectible, razón por la que le pedimos de la manera más comedida nos incentive seguir adelante con sus criticas sanas y oportunas, conste que no estamos solos somos contexto y/o sociedad.

Solanda

Humberto

Wilmer

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Dedicatoria	
Prologo.....	I
Indice de contenidos.....	ii
Lista de tablas y gráficos	iii
CAPITULO 1.	
Introducción	1
Formulación del problema y justificación de estudio	1
Presentación de los objetivos generales y específicos	5
Revisión de l investigaciones relacionadas al tema	6
Restricciones y alcances del estudio	7
CAPITULO 2	
Marco teórico contextual	9
Marco histórico institucional	9
Marco teórico relacionado al tema	10
Definiciones de términos usados	24
CAPITULO 3	
Diseño de la investigación	29
Población y muestra	32
Hipótesis	33
Variables de estudio	34
Técnicas e instrumentos	34
Procesamiento de datos	38
CAPITULO 4	

Presentación de datos generales	38
Presentación y análisis de datos	48
Interpretación y discusión de resultados	59
CAPITULO 5.	
Conclusiones generales y específicas	88
Recomendaciones	90
Propuesta alternativa	90

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Página
Cuadro 01. Directivos	38
Cuadro 02. Docentes	39
Tabla 03. Maestros	42
Tabla 04. AA.	36
Tabla 05. Familiares AA.	43
Tabla 01. Entrevistas Directivos	43
Tabla 02. Entrevistas Docentes	44
Tabla 03. Entrevista a Maestros	45
Tabla 01. Observación	45
Tabla 02. Observación	46
Tabla 03 Observación	46
Tabla 04. Observación	47
Tablas de análisis de datos	48
Tabla y Gráficos de interpretación discusión de datos.	59

CAPITULO I.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del problema y justificación del estudio

Santo Domingo de los Colorados como toda ciudad en constante crecimiento y desarrollo social, esta avocada a un constante deterioro en el comportamiento individual y de los grupos humanos que en el se insertan y desenvuelven, he ahí los problemas que se desencadenan a este nivel, uno de ellos tenemos la dependencia a las drogas, en nuestro caso hemos escogido el alcoholismo y de él los grupos anónimos (AA), Si su hijo o familiar es un alcohólico, no lo considere un vicio sino una enfermedad que debe ser tratado como lo es una enfermedad. ¿ Piense y reflexione?. Que hemos hecho y debemos hacer para reintegrar a este o nuestros familiares al desarrollo social y familiar de nuestra comunidad.

Con gran angustia observamos a diario, hogares desorganizados, desintegrados por efectos del consumo del alcohol, lo que además se vincula con otros elementos como la delincuencia, la prostitución entre otros, los mismo que afectan directamente a la sociedad de Santo Domingo, el país y el mundo a lo cual debemos insertarle el narcotráfico y el lavado de

dinero, lo que definitivamente nos conlleva a la corrupción y el subdesarrollo social y económico, para lo cual debemos emprender campañas de educación intensivas y masivas tanto en los que se forman profesionalmente a cualquier nivel en valores de solidaridad en nuestro caso con quienes se forman en el cuarto nivel como maestrantes en Gestión de Recursos humanos de la Universidad Técnica de Babahoyo, con nuestra propuesta de desarrollo personal.

La sociedad actual de Santo Domingo, el país y el mundo se encuentran en constante cambio y renovación, pero estas transformaciones la están llevando a su propia destrucción. Por un lado, la materialización del individuo al que solo le importa (profesionalizarse, doctorarse, masterarse) y no el ser, de otra manera, la descomposición de los hogares, la falta de afectividad en la niñez, la inseguridad en la adolescencia, la falta de trabajo, el fracaso de la juventud en general, la pérdida de valores éticos y morales están destruyendo a la sociedad, a la familia y definitivamente a su entorno.

En Santo Domingo los centros de los grupos anónimos, se han desarrollado si, pero no de la misma manera que ha desarrollado el consumo de drogas, en nuestro caso el alcohol; consideramos que el problema del alcohol es un problema humano. El alcohol en sí no es bueno ni malo, depende del uso que hagamos de él. Para entender por qué un individuo llega a la dependencia debemos recordar lo que ya sabemos sobre la vida y el

aprendizaje. El individuo llega al alcoholismo con motivaciones concretas que marcarán consecuencias mas o menos negativas del mismo, así como el grado de dependencia, las mismas que pueden conceptualizarse como Experimentales cuando beben por curiosidad o presión del grupo, pero sin continuación; sociales, cuando consumen de vez en cuando, por placer, convencionalismo o compromiso; Dependientes, cuando consumen en forma continua y existe ya una dependencia física y/o psíquica; Disfuncionales los que abusan del alcohol como consecuencia de un estado psicotrópico.

Como maestrantes y/o educadores, no necesitamos un diagnóstico claro y preciso de los conocimientos, actitudes y hábitos antes de planificar cualquier tarea educativa o reeducativa, en este caso la interacción de desarrollo personal en los maestrantes de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica de Babahoyo.

“No es fácil encontrar la felicidad en nosotros mismos, pero es imposible hallarla en ningún otro lugar” Agner Repplier.

Los grupos anónimos son organizaciones civiles, sin fines de lucro extendidos internacionalmente, están orientadas a propiciar el desarrollo personal de quienes la conforman, a su vez, sus integrantes asumen el compromiso de liberarse de conductas negativas y repetitivas que impiden

su interacción consigo mismo y con los demás, bien sean estas adicciones, compulsiones, dependencias u otra actividad que influya negativamente en sus modos de vida.

Problema de investigación

¿Por qué no se desarrollan técnicas para crear estrategias de desarrollo personal en la formación de profesionales de cuarto nivel en la Universidad Técnica de Babahoyo?

Del problema general se han derivado los siguientes subproblemas:

¿Cómo se aplican actualmente las estrategias de desarrollo personal en los maestrantes de la Universidad Técnica de Babahoyo sobre el origen, lineamientos y principios de los grupos anónimos?.

¿Será factible la aplicación de una investigación exploratoria-diagnóstica relativas a las estrategias contemporáneas con los maestrantes de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica de Babahoyo para el desarrollo personal?.

¿Cuáles propuestas serán las indicadas para el desarrollo personal de los maestrantes de la Universidad Técnica de Babahoyo en Gestión de Recursos humanos aplicables a los grupos anónimos?

Justificamos nuestro estudio, cuando expresamos que:

Diferentes enfoques administrativos, educativos y psicológicos, han explicado como el reforzamiento de la estima, la motivación y las condiciones del entorno inciden en la conducta del individuo ya sea en la familia, en el trabajo o en lo educativo.

De acuerdo a los objetivos que se ha planteado, adaptar estrategias de los grupos anónimos orientados al desarrollo personal de los alumnos del Masterado en Gestión de Recursos Humanos, propiciará el fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional, favoreciendo los factores que inciden en la asertividad, la motivación, la comunicación consigo mismo y con los demás, el óptimo rendimiento estudiantil; entre otros.

No se ha establecido en los programas diseños curriculares para educación en valores de los profesionales de cuarto nivel, solamente desarrollan programas de formación en lo académico, olvidándose de este importante rubro de formación global del hombre y evitar los que hasta hoy pasa en el desempeño administrativo de nuestro país "la corrupción".

Al aplicarse esta propuesta, permitirá optimizar estrategias planteadas. Los resultados sirven como referencia para adaptar actividades, propuestas a los maestrantes en Gestión de Recursos Humanos, de igual manera este trabajo será un referente de consulta para investigaciones futuras relacionadas con el tema y que tengan como objetivos el desarrollo personal, integralidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje, estrategias psicoafectivas y/o actividades complementarias.

1.2. Presentación de los objetivos generales y específicos

1.2.1. General

Diseñar una propuesta de desarrollo personal para los maestrantes en Gestión de Recursos Humanos del Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Técnica de Babahoyo.

1.2.2. Específicos

1.2.2.1. Diagnosticar como incide la participación en el enfoque de grupos anónimos en las expectativas de vida de los maestrantes de gestión de Recursos Humanos del Centro de Estudios de Postgrado y Educación

Continua de la Universidad Técnica de Babahoyo en Santo domingo de los Colorados.

1.2.2.2. Analizar la factibilidad en cuanto a recursos humanos, operativos, financieros y el principio común que definirá a los maestrantes participantes de las estrategias para el desarrollo personal que bajo el enfoque de grupos anónimos se proyecta realizar.

1.2.2.3. Elaborar una propuesta de desarrollo personal para los maestrantes de gestión de Recursos Humanos del Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Técnica de Babahoyo en Santo domingo de los Colorados.

1.3. Revisión de investigaciones relacionadas con el tema

No existen trabajos previos y trabajos de tesis de grado relacionados con el problema planteado lo que constituye un marco referencial especial, para que nuestro trabajo sea inédito, saliendo del sofocante hacer académico repetitivo de hacer ciencia para completar un ciclo de estudio. Esta revisión nos ha dado la oportunidad de efectuar un trabajo más original y metodológicamente sano, como lo es conocer lo que se ha hecho con respecto a un tema que ayuda a estructurar formalmente la idea de investigación.

1.4. Restricciones y alcance del estudio

La confidencialidad y el anonimato han sido aspectos que restringieron la actividad investigativa inicialmente, pero con el devenir del proceso investigativo, tanto familiares como los anónimos, nos brindaron su apoyo para comprender y reflexionar sobre su accionar íntimo en el grupo. Al adentrarnos en su quehacer, conocimos exactamente que es lo que tenemos como desarrollo humano, en estas instituciones civiles. De igual manera los maestrantes en Gestión de Recursos Humanos inicialmente fueron reacios a su colaboración e integración, pero comprendieron que en verdad era necesaria su participación más aún con la concomitancia de este con su especialidad.

Toda nuestra propuesta tiene un alcance especial, porque tratamos de redescubrir que no solamente deben formar la universidad académicos con semblante científico, sino fundamentalmente humanos, solidarios comprometidos con nosotros mismos, con nuestro contexto, con nuestra realidad, aportando al desarrollo de nuestro país, sea cual fuere la función que desempeñemos y que nuestro aporte vaya más allá de un desempeño hacia ser más competitivos y comprometidos con los nuestros hasta siempre.

CAPITULO II.

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Marco histórico institucional

Actualmente en Santo Domingo de los Colorados se cuenta con seis centros de recuperación de alcohólicos. Centros que cuentan con similar estructura, así: Amplia sala de reuniones rodeados de cuadros cargados de una gran motivación personal, pero todos con diferentes denominaciones y bajo un mismo objetivo, ofrecer un servicio a todos los que están convencidos que pueden reintegrarse a la sociedad y rehacer su vida personal, familiar y social, pero reconociendo férreamente que el alcoholismo es una enfermedad que es posible de curación y con la decisión en firme de abandonar el alcohol; las reuniones son diarias en donde se comparten ampliamente sus experiencias y con gran dosis de participación espontánea, no existe un líder sino que para cada reunión cualquier participante coordina las actividades a efectuarse. Ante estas consideraciones resaltamos qué, en los ambientes de marginalidad o marginados, el consumo de alcohol consiste en un medio de adaptación al mismo, y en este sentido, constituye un problema de personalidad en lo social, en lo familiar, por lo que la propuesta de desarrollo personal para los maestrantes, nos conlleva a insertar en la sociedad una participación

conjunta y activa en el conocimiento y solución de los problemas sociales y no seguir formando profesionales en ciencia y tecnología sin valores humanos.

Conscientes que el consumo de alcohol actualmente es un síntoma de la problemática social y no exclusivamente individual y/o familiar. por lo que la sociedad no puede desentenderse y cargar toda la responsabilidad sobre el alcohólico de ahí que urge la necesidad de atacar las raíces del problema e implicar directamente a los futuros profesionales, directivos de instituciones de educación superior, fundamentalmente a la familia y a la sociedad en general a reinsertar, no como la simple adaptación del individuo, sino que impliquen cambios en la solidaridad profesional hacia ellos, como también lo debe hacer la familia y la sociedad, esto es no ver monstruos sino personas.

Este deterioro social los comprendemos desde la forma de comportamiento individual, como las enfermedades, la delincuencia, deterioro de las relaciones familiares y sociales, El bajo nivel de ingresos económicos por ausencia de trabajo, pérdida de empleo y accidentes de trabajo, Accidentes de tránsito en donde realmente somos los primeros en el mundo. De lo expuesto señalaremos también que, hay deterioro emocional que producen alteraciones mentales, variación perjudicial en la salud física y psicológica, en todo caso el consumo del alcohol tiene efectos múltiples y solamente el consumidor puede señalarlos.

2.2. Marco teórico relacionado con el tema

2.2.1. Grupos anónimos

2.2.1.1. Reseña Histórica

Se inician en los Estados Unidos, en el año 1935 por Bill W. Y Bob (no se mencionan sus apellidos en razón del anonimato), bajo la denominación de alcohólicos anónimos, posteriormente apoyados por Al-Anom (amigos y familiares de los alcohólicos; según sus siglas en inglés) Los grupos anónimos se ha extendido por todo el mundo, con el objetivo de apoyar la recuperación de quienes son afectados por la adicción química o emocional.

Durante sus primeros diez años, AA., como grupo pionero, acumuló una experiencia sustancial que indicaba que ciertos principios y actitudes en el ámbito de grupo tenían un gran valor para asegurar la supervivencia de la estructura de la comunidad. En 1946, lo fundadores y miembros pioneros de AA., reunieron estos principios y los pusieron por escrito en la revista internacional de la comunidad, AA. Grapevine bajo el título de las doce tradiciones de Alcohólicos Anónimos, las cuales fueron aceptadas y aprobadas por la comunidad en pleno en la convención internacional de AA., celebrada en Cleveland, Ohio en 1950.

Las estrategias se basan en lineamientos, lemas y principios que en conjunto preserva la permanencia, integridad, gratuidad, universalidad de los grupos, además de la confidencialidad (anonimato) de los participantes.

2.2.1.2. Los principios

Son tradiciones que fomentan (a más de las señaladas) una actitud abierta, el respeto, la unidad y la humanidad

Las doce tradiciones:

1. Nuestro bienestar común debe tener preferencia; la recuperación personal depende de la unidad del grupo.
2. Para el propósito de nuestro grupo Anónimo sólo existe una autoridad fundamental; un dios amoroso tal como se expresa en la conciencia de nuestro grupo. Nuestros líderes no son más que unos servidores de confianza. No gobiernan.
3. El único requisito para ser miembro de un grupo anónimo, será el deseo de cesar en la conducta adictiva, de acuerdo al principio que define el grupo; por ejemplo: en el caso de AA, dejar de beber; de AL – Anom;

liberarse de la co-dependencia al bebedor problema, de SexoAdictos anónimos, vencer las conductas que fomentan la práctica sexual compulsiva.

4. Cada grupo debe ser autónomo, excepto en asuntos que afectan a otros anónimos.

5. Cada grupo tiene un solo objeto primordial: llevar el mensaje dependiente o co-dependiente que aún está sufriendo.

6. Un grupo anónimo nunca debe respaldar, financiar o prestar su nombre a ninguna entidad allegada o empresa ajena, para evitar que los problemas de dinero, propiedad y prestigio los desvíen de su objeto primordial.

7. Todo grupo debe mantenerse completamente a sí mismo, negándose a recibir contribuciones de afuera.

8. Los grupos anónimos nunca tendrán carácter profesional, pero sus centros de servicios pueden emplear trabajadores especiales.

9. Los grupos anónimos como tal nunca deben ser organizados; pero pueden crear juntas o comités de servicio que sea directamente responsables ante aquellos a quienes sirven.

10. Los grupos anónimos no tienen opinión acerca de asuntos ajenos a sus actividades; por consiguiente su nombre nunca debe mezclarse con polémicas públicas.

11. La política de relaciones públicas se basa más bien en la atracción que en la promoción; mantienen siempre el anonimato personal ante la prensa, la radio y el cine.

12. El anonimato es la base espiritual de todas las tradiciones, recordando constantemente anteponer los principios personalizados.

Aunque las doce tradiciones no son obligatorias para ningún grupo, una mayoría abrumadora de miembros las han adoptado como base para ampliar las relaciones internas y públicas.

Para el éxito en la aplicación de estas estrategias, incentivan a los participantes a las siguientes consideraciones:

- Reconocer la existencia (por parte del participante) de una dependencia (química o emocional) que imposibilita tener una vida normal.
- Concienciar que por sí solo no se puede obtener la recuperación de la adicción que padece, y,

- La decisión de ceder la vida y la recuperación al cuidado de Dios, según cada cual lo conciba, para que se haga cargo de la recuperación y la vida misma de la persona.

Sugieren igualmente, un análisis minucioso de las pautas de vida, el perdón así mismo y a otras personas, el constante crecimiento personal y llevar a otros adictos y/o co – dependientes el mensaje de recuperación.

Entre estos principios, se encuentra el autofinanciamiento como política, basado en el séptimo principio: cada miembro colabora con lo que le dicte su conciencia y disponibilidad, sin aceptar contribuciones externas; bien sean estas de visitantes, fundaciones, iglesias de cualquier credo, entidades gubernamentales u otros organismos sociales. Esta estrategia sustenta el anonimato, evitando que de alguna manera u otra, el aceptar contribuciones ajenas a los miembros del grupo anónimo le comprometa, lo involucre o lo relacione con esa fuente.

A nivel mundial, los grupos anónimos se han extendido en todas sus diversificaciones, adaptando cada uno de los principios de AA, el cual propició el desarrollo de todos los principios que promueven la recuperación de acuerdo al propósito de sus miembros (dejar de beber). Las diversas extensiones que de ellas se han formado internacionalmente siguen los

mismos valores fundamentales en el desarrollo personal, independientemente del fin.

2.2.3. Desarrollo del financiamiento de los AA

- A. A lo largo de los años, AA ha afirmado y reforzado una tradición de ser completamente automantenida o autofinanciada.
- B. En Los EE.UU. y Canadá la contribución de mantenimiento sea una sola al año de \$ 1 000
- C. Todo gasto se financia por colaboración interna, pasando el sombrero.
- D. Todas las contribuciones son voluntarias.

2.2.4. Financiamiento de los AA. En el Ecuador.

El financiamiento es mediante la contribución voluntaria. El autofinanciamiento es su política, se fundamentan en el séptimo principio; cada miembro colabora con lo que le dicte su conciencia y disponibilidad.

2.2.5. Otros recursos de los anónimos

Los producidos internamente mediante producción de bienes y materiales.

2.2.6. Los lemas

- "Primero lo primero"
- "Sólo por hoy"
- "un día a la vez"
- "Poco a poco"
- "Sólo por la gracia de Dios"
- "No puedes, dios puede"
- "Piensa"
- "Hazlo con calma"
- "No puedes pedirle a otro ser humano, lo que necesitas pídele a Dios"

2.2.7. Las lecturas

Las lecturas propician el crecimiento personal, cultivo del Autoestima y conocer los testimonios escritos de quienes alcanzaron la recuperación o están en vías de obtenerlas.

2.2.8. Programa de los doce pasos

Es un programa en el cual se propinen doce pasos que preservan la identidad, integridad y principios del grupo anónimo, independientemente de

la adicción química o emocional a la cual esta enfocado, Entre estos se encuentra el respeto al anonimato de los integrantes; a las creencias personales de cada participante, evitando el debate moral, político, religioso; el servicio gratuito de las reuniones, la rotación de las coordinaciones evitando el liderazgo y sobre todo, el apoyo amoroso e incondicional para quien se recupera de una adicción.

La esencia de las estrategias para el desarrollo personal y la recuperación a las prácticas adictivas, se encuentran en los doce pasos que describen la experiencia de los miembros pioneros:

1. Admitimos que éramos impotentes ante el alcohol, que nuestras vidas se habían vuelto ingobernables.
2. Llegamos a creer que un poder superior a nosotros mismos podía devolvernos al sano juicio.
3. Decidimos poner nuestras voluntades y nuestras vidas al cuidado de Dios, como nosotros lo concebimos.
4. Sin miedo hicimos un minucioso inventario moral de nosotros mismos.
5. Admitimos ante Dios, ante nosotros mismos, y ante otro ser humano, la naturaleza exacta de nuestros defectos.
6. Estuvimos enteramente dispuestos a dejar que Dios nos liberase de nuestros defectos.
7. Humildemente le pedimos que nos liberase de nuestros defectos.

8. Hicimos una lista de todas las personas a quienes habíamos ofendido y estuvimos dispuestos a reparar el daño que les causamos.
9. Reparamos directamente a cuantos nos fue posible el daño causado, excepto cuando el hacerlo implicaba perjuicio para ellos o para otros.
10. Continuamos haciendo nuestro inventario personal y cuando nos equivocamos lo admitíamos inmediatamente.
11. Buscamos a través de la oración y la meditación mejorar nuestro contacto consciente con Dios, como cada cual lo conciba, pidiéndole solamente que nos dejase conocer la voluntad para con nosotros y nos diese la fortaleza para cumplirla.
12. Habiendo obtenido un despertar espiritual como resultado de estos pasos, tratamos de llevar el mensaje a los alcohólicos y de practicar estos principios en todos nuestros asuntos.

2.2.9. Investigaciones realizadas

En Santo Domingo, la disfunción familiar es el denominador común de los problemas sociales, adaptar las estrategias de los grupos anónimos en las universidades contribuirá de canal de comunicación de los participantes, al enfocar las adicciones "como una enfermedad emocional que produce estragos en los dependientes, extendidas al entorno familiar (co-dependiente) que puede ser tratada y superada en ambas partes, con las

estrategias y herramientas que los grupos anónimos ofrecen a toda persona que toma la decisión de recuperarse

2.2.9.1. Antecedentes.

Los antecedentes constituyen las investigaciones realizadas anteriormente y que guardan relación con nuestro trabajo de investigación. Para efectos del presente trabajo de tesis de grado hemos escogido los trabajos realizados aquí en la ciudad de Santo Domingo. Sus limitaciones nos han permitido ser inéditos en esta labor científica y de grado, por lo que ponemos siempre a vuestra consideración crítica siempre que vaya al desarrollo personal de quienes ya estamos inmersos en este quehacer. Agradeciendo de antemano vuestras proposiciones, la libertad es un acto serio y de verdad nos engrandece cuando somos realmente libres, para ello se requiere partir de uno mismo y de ahí hacia los demás.

2.2.9.2. Bases teóricas.

Las bases teóricas nos permiten analizar la teoría con el tema de investigación, la relaciona con otras áreas, además incorporamos el proceso sistemático y científico, en la formación de profesionales de cuarto nivel.

Toda investigación científica implica relacionar la teoría con el objeto de estudio, concebir la posición de diferentes autores sobre nuestro problema planteado y los objetos de la investigación; además del carácter crítico y empírico, que contribuyen a eliminar las preferencias personales, juicios de valor y concretarnos a la realidad de los hechos observables.

Para esta investigación tomamos en cuenta temas relacionados con estrategias de aprendizaje, hábitos personales, los paradigmas como forjadores de actitudes, hábitos toma de decisiones y personalidades, a la par de las tendencias contemporáneas que propician los cambios de actitudes en pro del autoestima, diseñados en forma de estrategias, talleres y otros; igualmente, se describen los términos co – dependencia y dependencia emocional.

Considerando estos parámetros, Savater (2000), con respecto a las estrategias de aprendizaje, afirma que éste se logra a través de la comunicación con los semejantes, de la transmisión deliberada de pautas, técnica, valores y recuerdos, por ser la educación un proceso necesario para llegar a adquirir la plena estatura humana. Este autor en su obra "El Valor de educar", hace énfasis que la educación, orientada a la formación del alma y los valores, siempre ha sido considerada de más alto valor que la instrucción, por lo cual entre las conclusiones propone los modelos de autoestima a los educandos en el proceso de aprendizaje.

Estos términos aplicados a la investigación, respaldan los objetivos de los grupos anónimos, que de ser desarrollados en los programas universitarios y de cuarto nivel, incentivará a la autoestima en los participantes, el conocerse así mismo, el estudio y discernimiento del esquema de valores en los participantes y los modelos que pueden fortalecer los paradigmas actuales.

Covey (1995), con respecto a los hábitos, señala que las influencias que obran en la vida de las personas, a través de la familia, escuela, iglesias, el ambiente del trabajo y los paradigmas sociales vigentes, tienen un efecto silencioso y consciente en cada persona y contribuyen a dar un marco de referencia a los paradigmas de cada individuo. Por lo que afirma que estos paradigmas constituyen la fuente de actitudes, conductas, y relaciones con los demás, sustentando que un cambio en estos puede impulsar a direcciones positivas, igualmente, explica que sin examinar estos paradigmas es inútil cambiar actitudes y conductas.

Con relación a lo expuesto anteriormente, se evidencia una vez más que todo cambio de actitud personal se refleja en el entorno, el cual se produce con éxito si le precede la autorreflexión. Las estrategias de los grupos anónimos inducen al análisis del entorno desde el punto de vista holístico. De aplicarse beneficiará al maestrante participante, al proporcionarle una visión del sí como parte de un sistema y el poder de decisión que tiene en sí

mismo de continuarlo, cambiarlo o fortalecerlo; además señala, que fomentar los hábitos proactivos para sustituir esquemas que mermaron el desarrollo personal, es una herramienta para desarrollarse eficazmente.

Par Covey, Hábito es una interrelación de tres elementos personales, cuales son: conocimientos, capacidad y disposición; del cual el autor explica que ante la acción y decisión cada uno de los elementos aporta las siguientes pautas:

- El conocimiento: Vislumbra en la persona el propósito y/o la dirección de la acción o decisión a tomar; por lo tanto, de acuerdo al conocimiento responde a la pregunta ¿por qué lo voy a hacer? O ¿qué hacer?, según sea el caso.
- La capacidad: De acuerdo a las habilidades y destrezas que la persona posea, responderá el ¿Cómo? Realizar la acción a emprender.
- La disposición: Es el "querer hacerlo", la acción que compromete la ejecución de la decisión tomada.

Estos tres elementos forman el hábito

2.2.9.3. Elementos presentes en los hábitos.

El conocimiento: ¿Qué hacer? ¿Por qué lo voy a ser? (Conceptual)

La capacidad: ¿Cómo lo voy a hacer? (Procedimental, habilidad)

La disposición: "lo quiero hacer" (Actitudinal, deseo)

2.2.9.4. Intersección de los elementos que contiene un hábito.

La intersección que muestra el "que hacer" (conocimiento) ¿cómo hacerlo? (Capacidad – destreza) y el "querer hacerlo" (deseo – disposición) da como resultado un hábito; el cual, de ser positivo, constituye una herramienta proactiva de desarrollo personal.

2.2.9.5. Programación neurolingüística.

Este enfoque contemporáneo trata sobre el paradigma de la nueva física y las investigaciones sobre el cerebro humano, sus precursores: Roger Sperry y Paul MacLean sostienen la influencia de los dos hemisferios cerebrales en los procesos de cada persona.

2.2.9.6. Aprendiendo a crecer.

Es un programa diseñado por la Universidad de Temuco, Chile, tiene como objetivo el autoconocimiento y fortalecimiento de los aspectos positivos de la personalidad del joven y del establecimiento de las relaciones interpersonales armónicas y respetuosas. Están constituidos por 12 módulos

de autoaprendizaje dirigidos tanto a jóvenes como a educadores, los cuales pueden ser trabajados individualmente o en grupos. Este programa constituye una herramienta de orientación y desarrollo para los jóvenes e integración para los miembros de la comunidad universitaria.

2.2.9.7. Teoría de Gestalt.

Las consideramos desde el punto de vista de las percepciones como configuraciones globales de los procesos mentales. En este sentido, la unidad perceptible real es la forma: una estructura mental que toma sus atributos de una estructura correspondiente a los procesos cerebrales. Los experimentos de los partidarios de esta teoría muestran que la percepción de la forma no depende de los elementos que la constituyen, también será influenciada por el enfoque según la personalidad del observador.

2.2.9.8. La co-dependencia.

Con relación a la co – dependencia, la define Bettie (2001) como educación emocional, psicológica y conductual que se desarrolla en el individuo como resultado de la relación y exposición prolongada con un dependiente; la misma autora cita a Subí & Friel, quienes explican la co –dependencia ya sea como bases legales.

2.3. Definiciones de términos usados

AA.: Siglas que identifican al grupo anónimo "alcohólicos anónimos".

Adicción: El estado psicológico y en ocasiones físicos, caracterizado por la necesidad compulsiva de consumir una droga para experimentar sus efectos psicológicos.

Alcoholismo: Trastornos nerviosos, psíquicos y hepáticos promovidos por la injerencia de alcohol.

Al – Anom: Es un grupo internacional, de carácter anónimo, sin fines de lucro compuestas por parientes y amigos de los alcohólicos que traten de resolver su problema común, compartiendo sus experiencias y aumentando su conocimiento de si mismo y el alcoholismo como enfermedad.

Autoconciencia: Es la aptitud para pensar en los propios procesos del pensamiento.

Autoestima: Grado de autoevaluación, confianza y respeto así mismo.

Autovaloración: Percepción del individuo acerca de sus paradigmas éticos, familiares, morales, personales, sociales; entre otros, que le brinda confianza y respeto en sí mismo.

Bebedor problema: Se refiere a toda persona cuya necesidad compulsiva de consumir bebidas alcohólicas le ocasiona trastornos psíquicos, físicos y de carácter.

Clima grupal: Entorno de los participantes de cualquier actividad, en la cual propicia el ambiente comunicativo, participativo, de entrega, entusiasmo, aporte y reconocimiento, y, compromiso de quienes lo conforman.

Co – dependiente: Literalmente se define como compañero del dependiente. Se refiere al entorno familiar que gira alrededor del dependiente a las sustancias químicas emocionales; es decir, el efecto que produce el estilo de vida del dependiente en quienes conviven con él.

Constructivismo: Enfoque educativo que exige el proceso de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a la aplicación y resultado de esta experiencia por parte del alumno o participante. Afirma que aprende lo que se construye.

Dependencia emocional: Concepto contemporáneo que se refiere a la adicción de índole emocional. Generalmente surge en las personas que convive con los adictos; se caracteriza cuando la tranquilidad personal depende de la conducta de otra persona.

Dependiente: Se refiere a la persona que manifiesta una acusada tendencia a satisfacer ansiedades psicológicas a través del consumo de sustancias alcohólicas, químicas e inclusive emocionales al extremo de provocar alteraciones fisiológicas y emocionales.

Desarrollo personal: Proceso de reflexión y toma de conciencia del individuo sobre el crecimiento personal y cambio de actitudes que permite mejorar la relación con el entorno.

Deserción: es el acto voluntario de abandonar un determinado curso de acción y el consiguiente alcance de una meta deseada.

Deserción estudiantil: Acto de renunciar al sistema educativo, debido a procesos personales o intelectuales u otros factores, tales como motivacionales, socioeconómicos, experiencia académica o en el ámbito estudiantil, entre otros.

Ejercicios vivenciales: Dinámicas dirigidas a explotar la percepción personal de cada participante de acuerdo a las actividades dirigidas y medir estas percepciones con sus paradigmas, experiencias y actitudes ante la vida.

Elección: Acto reflexivo de decidirse entre diversas posibles; viene dada por las posibilidades internas del individuo, el conocimiento o no de las opciones y la toma de decisiones.

Grupos anónimos: Grupos internacionales conformadas por personas que tienen como fin común la recuperación, generalmente a adiciones químicas, emocionales o ambas. Siguen pautas universales, adaptados a los requerimientos de cada grupo, entre otros, el anonimato, respetando la privacidad de quienes conforman al grupo: los participantes son anónimos, más no el grupo.

Motivación: Deseo intrínseco del ser humano en esforzarse por alcanzar la satisfacción de una necesidad.

Motivación al logro: Deseo de sobresalir y esforzarse por alcanzar la excelencia y el éxito por el logro mismo y/o por una recompensa.

Motivación intrínseca de los maestrantes hacia el trabajo: Estado cognitivo que refleja el grado en que el maestrante atribuye las fuerzas de su comportamiento en el desarrollo de las tareas educativas – formativas para

satisfacción o beneficios derivados por la misma. Este concepto de motivación puede ser señalada como una experiencia satisfactoria o como actitud demostrada por el docente hacia el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Paradigma: Enfoque, ejemplo, marco de referencial que surge de la percepción, comprensión e interpretación hacia un ente tangible o intangible.

Base filosófica que se toma como modelo independientemente de su veracidad.

Poder superior: Expresión usada para referirse de forma impersonal a la deidad teológica, independientemente de la creencia o convicción que represente.

Pro actividad: Elección y acción sobre la base de valores, independientemente de los estímulos y situaciones contextuales.

Proactivo: Se refiere a la toma de decisión de actuar de acuerdo a los valores por encima de los impulsos, condiciones o reacciones.

Programación neurolinguística: Conjunto de herramientas que surgen del estudio, conocimiento y provecho de las potencialidades del cerebro Triuno, con el propósito de lograr la plenitud del ser.

Proyecto: Propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad.

Proyecto factible: Propuesta de acción que demuestra la factibilidad o posibilidad de resolver un problema, de ser llevado a cabo.

Psicología: Ciencia que estudia las diversas etapas de formación del individuo en su proceso de desarrollo, origen de la tipología de los caracteres somáticos y psíquicos de varios individuos a fin de establecer unos cuadros generales de los tipos de modelos de personalidad más frecuente. La psicología intenta descubrir, entre otros, las leyes por las que rigen la convivencia.

Rendimiento estudiantil: Progreso alcanzado por el maestrante en función de los objetivos programados o de profesionalidad, es la calidad de actuación del maestrante con respecto al conjunto de competencias, habilidades y destrezas provocadas por el proceso de aprendizaje sistemático y expresado por una calificación.

Repitencia: Se refiere a la reprobación de una o varias módulos de asignatura del programa del maestría.

Seguridad: confianza, tranquilidad de una persona procedente de la idea de que no hay peligro que temer.

Seguridad en la elección de la carrera: Es un proceso que se obtiene el momento que el individuo entiende lo que quiere, comprende sus limitaciones, habilidades y destrezas, permitiéndole reducir las confusiones y conduciendo a realizar una elección acertada.

Teoría humanista: Enfoque que liga esencialmente a la definición y el sentido de lo humano al desarrollo del conocimiento científico y técnico unido a la experiencia económica, social, política y cultural del individuo.

CAPITULO III.

3. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Métodos

En el transcurrir de nuestra investigación y de acuerdo al proyecto propuesto, presentamos el informe metodológico empleado en nuestro trabajo:

El método científico:

Lo utilizamos como el conjunto finito y ordenado de normas regulativas que, adecuada y sistemáticamente previstas y aplicadas, nos indujeron al logro del conocimiento científico. Mediante el empleo de modelos, procedimientos, instrumentos y pautas de procesamiento. Por lo tanto ha sido una actividad productora de ciencia a la que nos otorgó soporte técnico y de confiabilidad.

Recorrimos con el método científico seis etapas:

1. El problema: Identificación y definición. Delimitación del problema por resolver u objeto por estudiar.
2. Observación: Análisis empírico de los hechos.
3. Hipótesis: enunciado de una predicción: si ocurre X entonces resultará Y.
4. Experimento: prueba que se realiza mediante la manipulación de las variables.
5. Resultados: Confirmación o rechazo de la hipótesis, por elaboración y pruebas estadísticas (incorporación de resultados comprobados de la hipótesis).
6. Teoría: Enunciado de las relaciones funcionales entre las variables. Ley, principio, norma.

El Método Histórico Lógico:

Este método nos permitió descubrir el devenir y desarrollo de los fenómenos psicosociales de los grupos anónimos, centrándose en sus aspectos fundamentales y apoyándose en dos procedimientos:

El procedimiento histórico reprodujo cronológicamente, los hitos fundamentales de la trayectoria de desarrollo del fenómeno de los alcohólicos anónimos que es objeto de nuestro estudio. A partir del mismo, es posible estructurar la regularidad interna, mediante el procedimiento lógico, que explica ese fenómeno de desarrollo personal de los profesionales en la maestría de Gestión de Recursos Humanos. De este modo, pudimos arribar a una comprensión más profunda del conocimiento del objeto.

El empleo del método histórico lógico no se limita a la historicidad del objeto, sino que observó a este en su decursar para arribar a regularidades del mismo que se vinculan con el problema. Por tanto, no se agotó con el relato histórico, ni se detuvo en especificidades colaterales al campo de acción y al problema investigativo.

Así mismo, no se trató de imaginar la lógica estructural, ni de funcionamiento del fenómeno, sino más bien a esclarecer su génesis a explicar las distintas manifestaciones que ha tenido. Precisamente se integraron ambos procedimientos en un método, ya que se complementaron y se interpenetraron mutuamente.

El método Analítico – Sintético

Este método permitió transitar, en el estudio del fenómeno del desarrollo personal, de quienes son considerados como elementos del todo a las partes que los componen y de estas al fenómeno pensado. Este estadio es cualitativamente superior, debido a que implicó, que la percepción del todo conlleva un proceso de comprensión y explicación más pleno del objeto.

El análisis como un procedimiento mental, es aquel que logra la descomposición de una integridad en sus partes y relaciones componentes. Este procedimiento se complementó con el de síntesis, que permitió la integración, en el ámbito mental, de las partes constitutivas del objeto. En esta nueva comprensión del objeto de forma total alcanzamos una profundización en el conocimiento, en tanto además de su asimilación fenoménica pudo explicar su estructura interna y relaciones entre sus partes.

El método analítico – sintético nos deparó dos momentos básicos en la investigación de nuestro tema, ya que permitió penetrarnos en aspectos que constituyeron causa del fenómeno, y así, desentrañó los elementos que necesitábamos modificar y cambiar el comportamiento del todo, en estrecha relación con sus partes constitutivas.

3.2. Población y muestra

SECTORES	POBLACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
DIRECTIVOS	02	02	100%
MAESTRANTES	34	34	100%
AA	53	53	100%
FAMILIARES	106	53	50%

Trabajaremos con el universo total en unos casos y con muestras en los familiares de los AA como se señala la muestra del 50 %.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

En el programa de maestría en Gestión de Recursos Humanos del Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Técnica de Babahoyo no se diseñan ni desarrolla la educación en valores ni se aplican estrategias que propicien su desarrollo personal.

3.3.2. Hipótesis específicas

3.3.2.1. Los grupos anónimos desarrollan mejor su recuperación con la aplicación de técnicas para desarrollo personal promovidas por los maestrantes de Gestión de recursos humanos del CEPEC de universidad técnica de Babahoyo en Santo Domingo de los colorados.

3.3.2.2. Las disfunciones, adicciones y la disposición en participar en los programas de desarrollo personal son elementos que interactúan para mejora la estima de los grupos anónimos

3.3.2.3. Promover propuestas de desarrollo recuperan a los elementos de los grupos anónimos con la aplicación de técnicas para desarrollo personal promovidas por los maestrantes de Gestión de recursos humanos del CEPEC de universidad técnica de Babahoyo en Santo Domingo de los colorados.

3.4. Variables de estudio

- **Variable Independiente:** la aplicación de técnicas para desarrollo personal.

- **Variable Dependiente:** Los grupos anónimos desarrollan mejor su recuperación.

- Desarrollo personal de maestrantes
- Disfunción Familiar.
- Adicciones.
- Disposiciones en participar.

3.5. Técnicas e instrumentos

3.5.1. Técnicas

- La encuesta: Con esta técnica determinamos en que estado se encontraron los fenómenos o problemas analizados, así como comprobamos la situación existente con las pautas aceptadas y elevar el nivel existente.

Las encuestas propuestas (ver anexos) se refirieron al desarrollo personal de los maestrantes y su interacción con los AA, en el marco de solidaridad y recuperación, los fundamentos. La estructuración, las características, la participación maestrante, autoridades, anónimos, familiares, entre otros.

- La entrevista: Nos permitió recopilar mediante él dialogo directo entre los AA., familiares y maestrantes con nosotros que realizamos la

actividad científica-investigativa que fuimos fuentes de recepción y recolección de información; esto nos permitió de confrontación personal y profundización en las opiniones, intereses, valoraciones y estado emocional de los sujetos, nos interesaron tanto las respuestas como los gestos y las entonaciones.

- El Fichaje: Utilizamos la fichas de observación así como las fichas mnemotécnicas para recolección y recopilación de información de datos bibliográficos y documentales de la investigación de campo(ver anexos).

3.5.2. Instrumentos

3.5.2.1. Cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas (Anexos 1.)

3.5.2.2. Guías de entrevista (Anexos 2.)

3.5.2.3. Fichas varias clases (Anexos 3.)

3.6. Procesamiento de datos

En esta etapa procedimos a ordenar, consolidar y presentar los datos recogidos con los instrumentos.

Etapas:

1. Depuración: elaborados las encuestas, guías y fichas procedimos a seleccionarlás de acuerdo aun patrón establecido características y presentación luego de lo cual procedimos a la:

- Seriación: de acuerdo a: AA., Familiares y maestrantes
- Crítica y análisis de consistencia: análisis a cada una de la encuestas, guías y fichas en función de los conceptual, procedimental y actitudinal para los aplicandos y aplicadores
- Codificación y caracterización: procedimos a establecer códigos de aplicación y relación a fin de caracterizar a cada unos los elementos a aplicarse en función de las encuestas, guías y fichas.

2. Programación del procesamiento:

- El tipo de procesamiento fue el estadístico.
- Mediante cuadro de frecuencias y tablas de contenidos respetivos.

3. Elaboramos las matrices de datos o formatos acumuladores como instrumentos técnicos que acumulan los datos originales y que facilitarán la obtención de medidas estadísticas y sus cuadros respectivos, como los representamos luego en el acápite correspondiente.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. Presentación de datos generales

Encuesta N° 01. Directivos

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	2	
2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?	2	
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo personal?		2
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		2
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?		2
6. ¿Cómo se efectúa la		

recuperación de los anónimos?	2	
7. Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	2	
8. ¿Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	2	
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?	2	
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	2	

Encuesta N° 02. Docentes

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	9	
2. ¿Cuáles son las técnicas mas utilizadas para desarrollo personal interactuante?		9
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo	9	

personal?		
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		9
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?	5	4
6. ¿Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	7	2
7. Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	9	
8. ¿Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	9	
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?	5	4
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	6	3

Encuesta N° 03. Maestranter

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	30	4
2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?		34
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo personal?		34
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		34
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?	20	14
6. ¿Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	28	6
7. ¿Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	34	
8. ¿Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	34	
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?		34
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	15	19

Encuesta N°. 04 AA

PREGUNTA	SÍ	NO
a. Participas en programas de recuperación?	53	
b. Reconoces que lo que aprendes te sirve para mejorar la calidad de vida?	53	
c. Tu actividad es asistir a conferencias de recuperación?	53	
d. ¿Tus familiares se integran al proceso de recuperación y reinserción social?	51	2
e. ¿Hay liderazgo en los centros de recuperación AA?	5	48
f. ¿Te gustaría recuperar tu trabajo y tu familia?	53	
g. Quién mantiene los centros de recuperación de AA.	53	
h. ¿En tu recuperación intervienen maestrantes en conferencias o diálogos?	1	52
i. ¿Te gustaría que profesionales en formación superior te asistan en conferencias psicosociales?	53	

Encuesta N°. 05 Familiares AA

PREGUNTA	Sí	No
1. ¿ Lo toman en cuenta a los AA en las decisiones de familia?	53	
2. ¿Está de acuerdo que su familiar asista a los centros de recuperación para AA?	53	
3. ¿Cuándo asistes a visitas a tu familiar AA, lo haces porque los amas?	53	
4. ¿Crees en la recuperación definitiva de tu familiar en el centro de AA?	53	
5. ¿Aportas mensualmente para la manutención de tu familiar en el centro de AA?		53

Guía de entrevista N° 01. Directivos

PREGUNTAS	RESPUESTAS – CONTENIDOS
1. ¿Cómo promovería la integración al Pensum de estudios educación en valores?	Mediante la integración al Pensum de estudios programas educación en valores.
2. ¿Cuál sería un fundamento de propuesta para educación en valores?	Introduciendo al Currículo formativo programa de educación en valores.
3. ¿Cómo desarrollaría el Currículo en educación en valores?	Fundamentado en el modelo sociocritico.
4. ¿Conoce que es un grupo anónimo?	Grupo de personas que se someten al tratamiento de enfermedad alcohólica.
5. ¿Cómo se logra la recuperación de un AA?	Mediante la asistencia a grupos de alcohólicos anónimos.
6. ¿Cómo se evalúa la recuperación de AA?	Con la reinserción psicosocial de los enfermos a la sociedad y familia.

Guía de entrevista N° 02. Docentes

PREGUNTAS	RESPUESTAS – CONTENIDOS
1. ¿Cómo promovería la integración al Pensum de estudios educación en valores?	Interviniendo en programas de alcohólicos anónimos.
2. ¿Cuál sería un fundamento de propuesta para educación en valores?	El modelo psicopedagógico y psicosocial.
3. ¿Cómo desarrollaría el Currículo en educación en valores?	
4. ¿Conoce que es un grupo anónimo?	Centros de agrupación de dependientes para recuperarse.
5. ¿Cómo se logra la recuperación de un AA?	Mediante un tratamiento a dependientes en centros especializados.
6. ¿Cómo se evalúa la recuperación de AA?	Con la reinserción a su contexto.

Guía de entrevista N° 03. Maestranteros

PREGUNTAS	RESPUESTAS – CONTENIDOS
1. ¿Cómo promovería la integración al Pensum de estudios educación en valores?	Solicitando la incorporación de módulos de educación en valores
2. ¿Cuál sería un fundamento de propuesta para educación en valores?	Con modelos pedagógicos actuales y paradigma socioculturales del entorno.
3. ¿Cómo desarrollaría el Currículo en educación en valores?	Integrándonos al proceso de recuperación en el sistema constructivista.
4. ¿Conoce que es un grupo anónimo?	Existen varios en nuestra ciudad, desarrollan programas de tratamiento a dependientes
5. ¿Cómo se logra la recuperación de un AA?	Asistiendo a grupos anónimos de tratamiento a alcohólicos.
6. ¿Cómo se evalúa la recuperación de AA?	Cuando se alejan y abandona la dependencia alcohólica y emocional

Ficha de Observación N° 01

1. Nombre del documento	Libro grande del AA
2. Contexto del documento	Manual de lectura doctrinaria de los AA
3. Descripción del documento	Habla sobre la historicidad, rehabilitación y lecturas sobre recuperación interacción grupo recuperación.
4. Análisis del documento	Su temática se centra en experiencias y enfoques psicosociales de desarrollo y recuperación.

Ficha de Observación N° 02

1. Nombre del documento	Registro confidencial de los AA
2. Contexto del documento	Manejo discreto contextual de documentos personales
3. Descripción del documento	Instrucciones y comentarios personales.
4. Análisis del documento	Registro individual y colectivo de actividades de los AA.

Ficha de Observación N° 03

1. Nombre del documento	Lema y lecturas
2. Contexto del documento	Desarrollo cognitivo de los AA.
3. Descripción del documento	Instructivo de los grupos anónimos y de los AA.
4. Análisis del documento	Establece los lemas que los AA. Mantienen como principios internos y externos de los GA. Lecturas especializadas en temas variados de comprensión, integración e Interactuación de los AA.

Ficha de Observación N° 04

1. Nombre del documento	Programa de Maestría
2. Contexto del documento	Estructura curricular de la Maestría
3. Descripción del documento	Instrumento curricular por módulos
4. Análisis del documento	Contiene los diferentes módulos de aplicación curricular para el desarrollo de la maestría en Gestión de recursos Humanos

Ficha de Observación N° 05

1. Nombre del documento	Educación en valores
2. Contexto del documento	Ejes transversales de desarrollo curricular en educación en valores
3. Descripción del documento	Diseño estructural del desarrollo curricular en educación valores.
4. Análisis del documento	Metodología de la enseñanza de educación en valores.

4.2 .Presentación y análisis de datos

Encuesta N° 01. Directivos

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	2		100%		100%
2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?	2		100%		100%
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el		2	100%		100%

desarrollo personal?					
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		2	100	100%	100%
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?		2		100%	100%
6. ¿Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	2		100%		100%
7. Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	2		100%		100%
8. ¿Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	2		100%		100%
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?	2		100%		100%
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	2		100%		100%

El cuadro nos informa sobre el grado de conocimiento, aceptación y participación de los directivos en un programa de desarrollo personal de los maestrantes en un programa de asistencia e interacción con los AA.

Encuesta N° 02. Docentes

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	9		100%		100%
2. ¿Cuáles son las técnicas mas utilizadas para desarrollo personal interactuante?		9		100%	100%
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo personal?	9		100%		100%
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		9		100%	100%
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?	5	4	56%	44%	100%
6. ¿Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	7	2	78%	22%	100%
7. Cómo aplicaría un					

programa de desarrollo de personal?	9		100%		100%
8. ¿Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	9		100%		100%
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?	5	4	55%	45%	100%
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	6	3	67%	33%	100%

Los docentes intervienen poniendo de manifiesto su interés y relación que tienen con su cargo y consecuente con los contenidos curriculares a adaptarse, esto quiere decir que es de responsabilidad docente el manifiesto de la educación en valores, participando con trabajos de desarrollo personal y no ser una acabado científico – técnico y aportar con razones más sistémicas y lógicas, estructurados en función del modulo de la asignatura a su cargo

Encuesta N° 03. Maestros

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	30	4	88%	12%	100%
2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?		34	100%		100%
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo personal?		34	100%		100%
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		34	100%		100%
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?	20	14	59%	41%	100%
6. ¿Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	28	6	82%	12%	100%
7. ¿Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	34		100%		100%
8. ¿Participarías en la aplicación de programas	34		100%		100%

de desarrollo personal?					
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?		34	100%		100%
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	15	19	41%	59%	100%

Los maestrantes indican que es necesaria y fundamental la participación en programas de educación en valores y que se integren al proceso formativo superior con participación total en educación en valores y fundamentalmente trabajar con grupos anónimos, manifiestan que les ayuda a comprender mejor la realidad de estos grupos y que mejor concebir esta realidad social como fundamento formativo de desarrollo

Encuesta N°. 04 AA

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO	TOTAL
a. Participas en programas de recuperación?	53		100%		100%

b. Reconoces que lo que aprendes te sirve para mejorar la calidad de vida?	53		100%		100%
c. Tu actividad es asistir a conferencias de recuperación?	53		100%		100%
d. ¿Tus familiares se integran al proceso de recuperación y reinserción social?	51	2	96%	4%	100%
e. ¿Hay liderazgo en los centros de recuperación AA?	5	48	9%	91%	100%
f. ¿Te gustaría recuperar tu trabajo y tu familia?	53		100%		100%
g. Quién mantiene los centros de recuperación de AA.	53		100%		100%
h. ¿En tu recuperación intervienen maestrantes en conferencias o diálogos?	1	52	2%	98%	100%
i. ¿Te gustaría que profesionales en formación superior te asistan en conferencias psicosociales?	53		100%		100%

Los AA. Nos manifiestan que el interés y realidad de su situación los conlleva a mantenerse en programas de recuperación y que están de acuerdo con el desarrollo de los mismos.

Encuesta N°. 05 Familiares AA

PREGUNTA	Sí	No	% Sí	% No	Total
1. ¿ Lo toman en cuenta a los AA en las decisiones de familia?	53		100		100%
2. ¿Está de acuerdo que su familiar asista a los centros de recuperación para AA?	53		100		100%
3. ¿Cuándo asistes a visitas a tu familiar AA, lo haces porque los amas?	53		100		100%
4. ¿Crees en la recuperación definitiva de tu familiar en el centro de AA?	53		100		100%
5. ¿Aportas mensualmente para la manutención de tu familiar en el centro de AA?		53		100	100%

El interés familiar por la recuperación de los AA. Hace que ellos se interesen de verdad por el logro que alcancen ellos en los centro de recuperación, conciben que el alcoholismo es un enfermedad que requiere tratamiento para su resuperación.

Guía de entrevista N° 01. Directivos

PREGUNTAS	RESPUESTAS – CONTENIDOS
1. ¿Cómo promovería la integración al Pensum de estudios educación en valores?	Mediante la integración al Pensum de estudios programas educación en valores.
2. ¿Cuál sería un fundamento de propuesta para educación en valores?	Introduciendo al Currículo formativo programa de educación en valores.
3. ¿Cómo desarrollaría el Currículo en educación en valores?	Fundamentado en el modelo sociocrítico.
4. ¿Conoce que es un grupo anónimo?	Grupo de personas que se someten al tratamiento de enfermedad alcohólica.
5. ¿Cómo se logra la recuperación de un AA?	Mediante la asistencia a grupos de alcohólicos anónimos.
6. ¿Cómo se evalúa la recuperación de AA?	Con la reinserción psicosocial de los enfermos a la sociedad y familia.

Las respuestas a las entrevistas a directivos nos dan como resultado el interés que tienen por que los profesionales de cuarto nivel se desarrollen personalmente.

Guía de entrevista N° 02. Docentes

PREGUNTAS	RESPUESTAS – CONTENIDOS
1. ¿Cómo promovería la integración al Pensum de estudios educación en valores?	Interviniendo en programas de alcohólicos anónimos.
2. ¿Cuál sería un fundamento de propuesta para educación en valores?	El modelo psicopedagógico y psicosocial.
3. ¿Cómo desarrollaría el Currículo en educación en valores?	
4. ¿Conoce que es un grupo anónimo?	Centros de agrupación de dependientes para recuperarse.
5. ¿Cómo se logra la recuperación de un AA?	Mediante un tratamiento a dependientes en centros especializados.
6. ¿Cómo se evalúa la recuperación de AA?	Con la reinserción a su contexto.

Manifiestan que están preocupados porque las carreras modernas de cuarto

nivel, deben formar al hombre en su totalidad, no solamente académicamente sino también socialmente y que deben incorporar a los contenidos curriculares de los módulos ejes transversales de educación en valores.

Guía de entrevista N° 03. Maestranter

PREGUNTAS	RESPUESTAS – CONTENIDOS
1. ¿Cómo promovería la integración al Pensum de estudios educación en valores?	Solicitando la incorporación de módulos de educación en valores
2. ¿Cuál sería un fundamento de propuesta para educación en valores?	Con modelos pedagógicos actuales y paradigma socioculturales del entorno.
3. ¿Cómo desarrollaría el Currículo en educación en valores?	Integrándonos al proceso de recuperación en el sistema constructivista.
4. ¿Conoce que es un grupo anónimo?	Existen varios en nuestra ciudad, desarrollan programas de tratamiento a dependientes
5. ¿Cómo se logra la recuperación de un AA?	Asistiendo a grupos anónimos de tratamiento a alcohólicos.
6. ¿Cómo se evalúa la recuperación de AA?	Cuando se alejan y abandona la dependencia alcohólica y emocional

El interés es manifiesto de incorporar a su formación la educación en valores y asistencia a programas de desarrollo personal, como la asistencia a grupos para conocer más de ellos en la realidad ya que de acuerdo a ello también se consideran integrantes –participantes de programas a los que no acceden por ignorancia.

Ficha de Observación N° 01

1. Nombre del documento	Libro grande del AA
2. Contexto del documento	Manual de lectura doctrinaria de los AA
3. Descripción del documento	Habla sobre la historicidad, rehabilitación y lecturas sobre recuperación interacción grupo recuperación.
4. Análisis del documento	Su temática se centra en experiencias y enfoques psicosociales de desarrollo y recuperación.

Documento sustento de desarrollo de los AA. En otras palabras el vademécum de realización y reflexión para su recuperación.

Ficha de Observación N° 02

1. Nombre del documento	Registro confidencial de los AA
2. Contexto del documento	Manejo discreto contextual de documentos personales

3. Descripción del documento	Instrucciones y comentarios personales.
4. Análisis del documento	Registro individual y colectivo de actividades de los AA.

Registro personal de los AA. Y sus circunstancias de ingreso y solidaridad interna, no nos devela mucha información por ser confidencial interno.

Ficha de Observación N° 04

1. Nombre del documento	Lema y lecturas
2. Contexto del documento	Desarrollo cognitivo de los AA.
3. Descripción del documento	Instructivo de los grupos anónimos y de los AA.
4. Análisis del documento	Establece los lemas que los AA. Mantienen como principios internos y externos de los GA. Lecturas especializadas en temas variados de comprensión, integración e interacción de los AA.

Instructivo formativo de acción de desarrollo personal de alcance reflexivo e introductoria al hacer de la recuperación de los AA.

Ficha de Observación N° 01

1. Nombre del documento	Programa de Maestría
2. Contexto del documento	Estructura curricular de la Maestría
3. Descripción del documento	Instrumento curricular por módulos
4. Análisis del documento	Contiene los diferentes módulos de aplicación curricular para el desarrollo de la maestría en Gestión de recursos Humanos

Instrumento curricular formativo para maestrante en Gestión de recursos Humanos.

Ficha de Observación N° 05

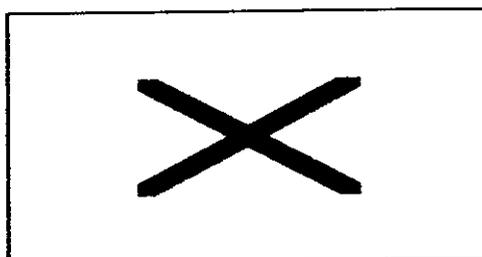
1. Nombre del documento	Educación en valores
2. Contexto del documento	Ejes transversales de desarrollo curricular en educación en valores
3. Descripción del documento	Diseño estructural del desarrollo curricular en educación valores.
4. Análisis del documento	Metodología de la enseñanza de educación en valores.

Contenidos para desarrollo curricular en educación en valores propuestos por Diferentes universidades internacionales para desarrollar valores en la formación profesional universitaria de acuarto nivel

4.3. Interpretación y discusión de resultados

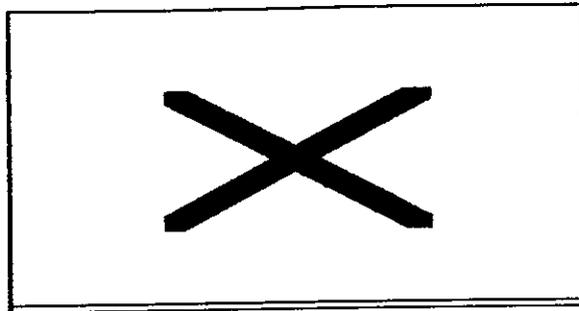
Encuesta N° 01. Directivos

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	2		100%		100%



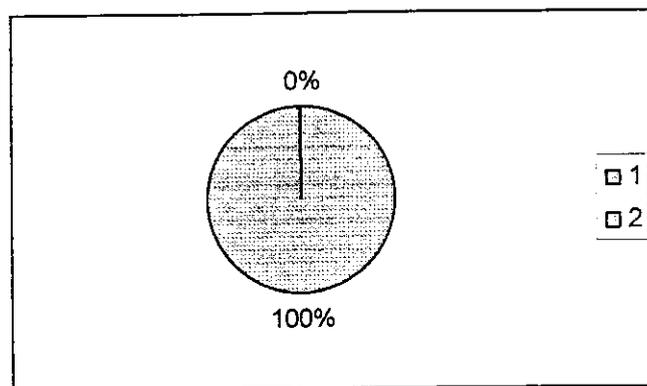
Los directivos conocen de programas de desarrollo personal como elementos de crecimiento profesional individual.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?	2		100%		100%



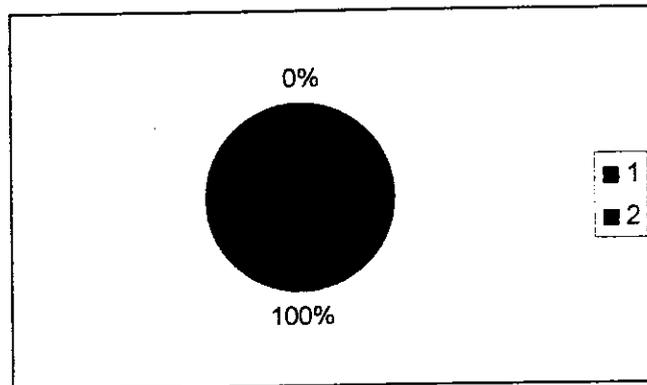
De igual manera responden que conocen las técnicas que se utilizan para alcanzar el desarrollo personal.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo personal?		2	100%		100%



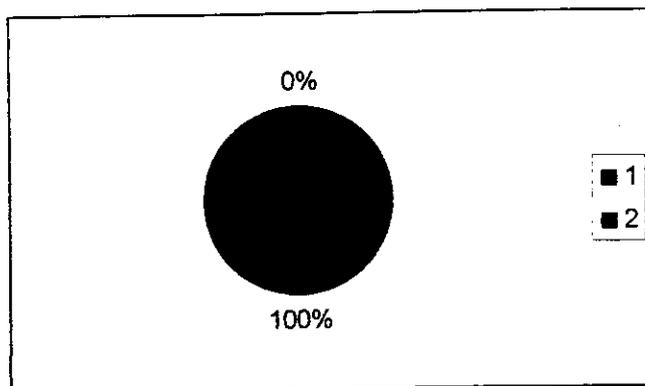
No han aplicado los ejes transversales de educación en valores, no conocen las técnicas de aplicación para el desarrollo personal.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		2	100	100%	100%



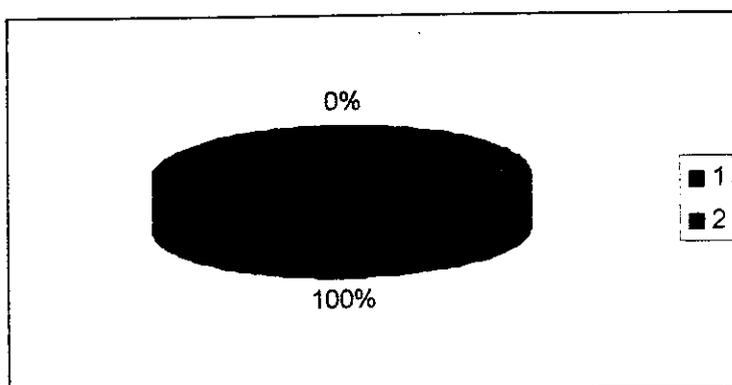
Al no aplicar ni conocer técnicas, responden que no conocen forma de evaluar las aplicaciones de desarrollo personal.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?		2		100%	100%



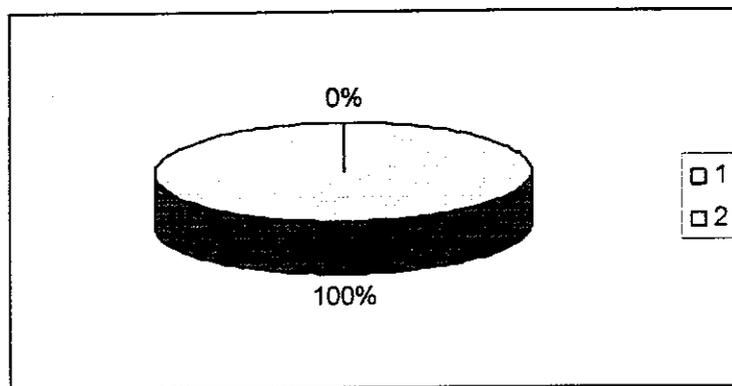
No conocen como se desenvuelven los grupos anónimos.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
6. ¿ Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	2		100%		100%



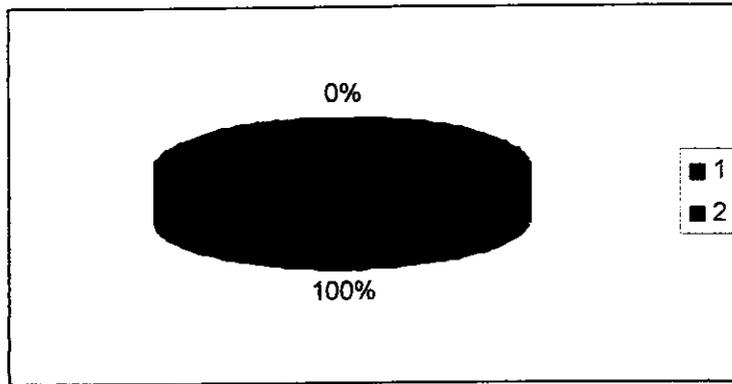
La recuperación de los alcohólicos dependientes se recuperan asistiendo a las asociaciones de alcohólicos anónimos.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
7. Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	2		100%		100%



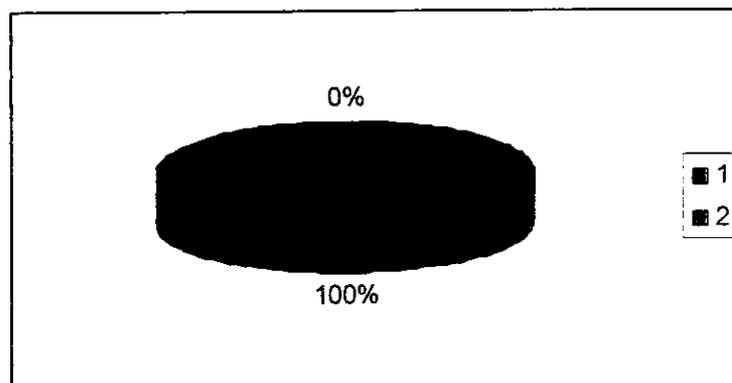
Participando activamente con los dependientes brindándoles apoyo Psicosocial y asistiendo con conferencias y relaciones humanas acorde a la necesidad individual del AA.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
8. ¿ Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	2		100%		100%



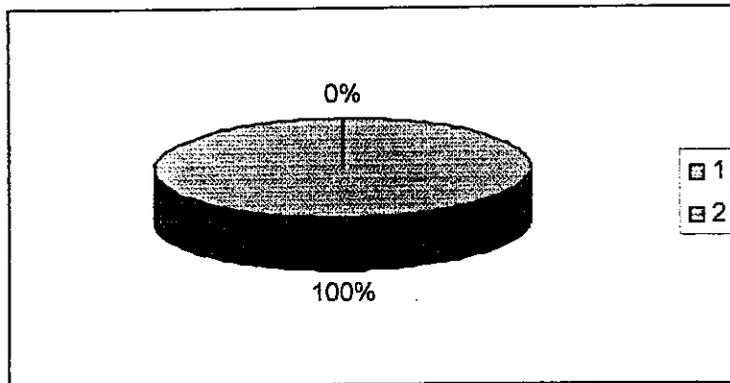
Todos responden sí, ya sea como elementos de apoyo o como confidenciales en relaciones humanas y públicas.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?	2		100%		100%



Los objetivos planteados no alcanzan esta relación curricular, los docentes tienen la palabra al tratar ejes transversales en educación en valores, los mismos deben integrarse al Currículo de la maestría.

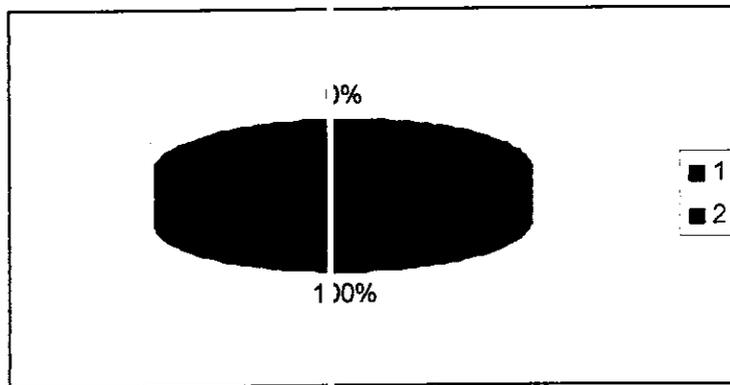
Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	2		100%		100%



Como la desorganización de la familia por diferentes factores, sociales, políticos, económicos, fundamentalmente psicológicos y de formación familiar y del entorno.

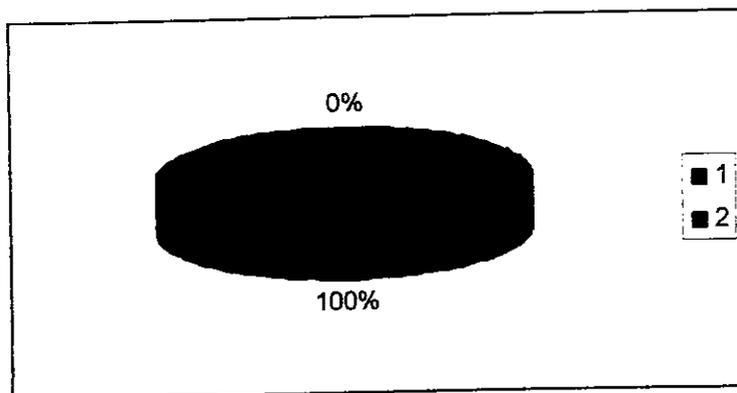
Encuesta N° 02. Docentes

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	9		100%		100%



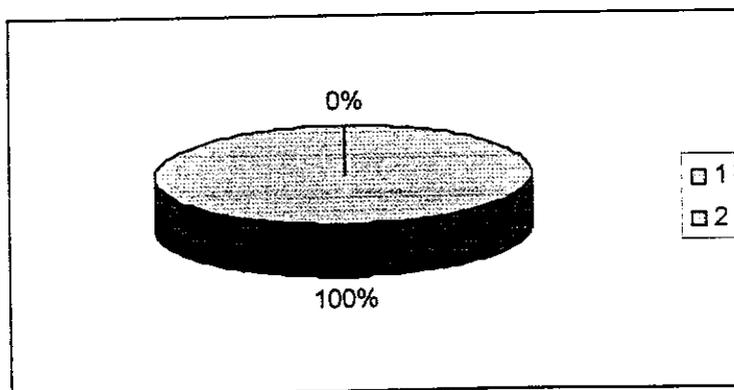
Es mejorar la calidad de vida intra y extra familiar en benéfico de la familia y del contexto.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?		9		100%	100%



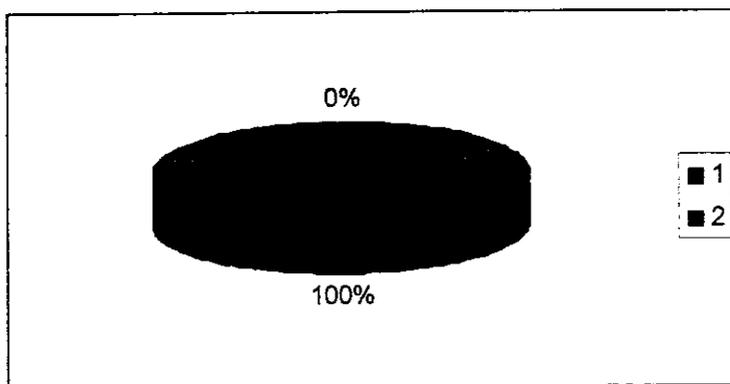
Desconocen las técnicas que se utiliza para desarrollar la educación en valores.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
3. ¿Cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo personal?	9		100%		100%



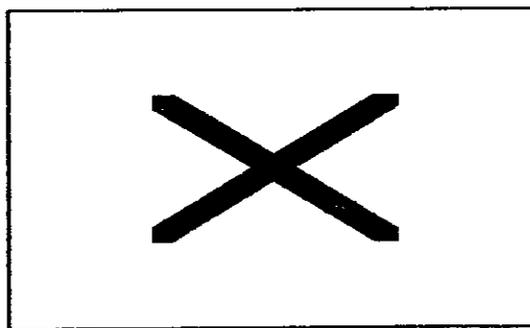
Los valores morales y éticos como también de relaciones humanas en la familia y en el entorno.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		9		100%	100%



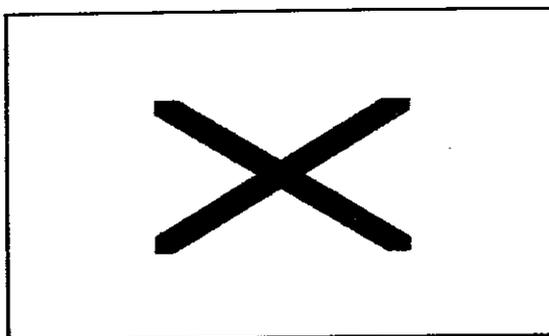
Con el comportamiento social y psicológico en la familia y en el contexto.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?	5	4	56%	44%	100%



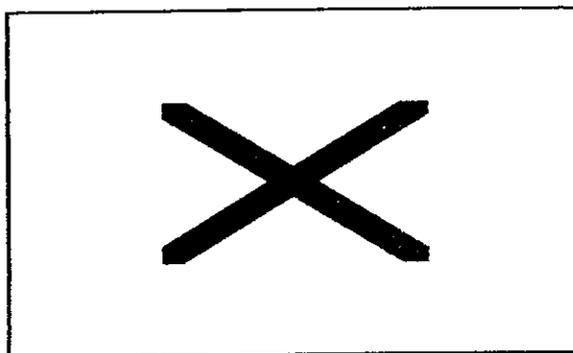
Se reúnen semanalmente y otros viven integrados al grupo de AA. No hay comentarios de su actuación integración.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
6. ¿ Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	7	2	78%	22%	100%



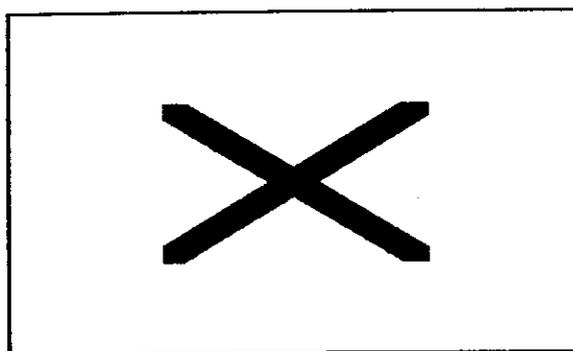
Con la comprensión de la familia y la asistencia e integración al grupo de AA.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
7. Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	9		100%		100%



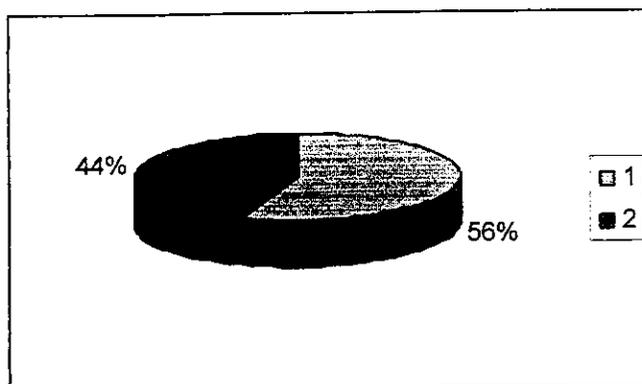
Mediante la aplicación de la técnica constructivista de la educación en valores como eje transversal y asistiendo a los AA. En su recuperación.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
8. ¿Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	9		100%		100%



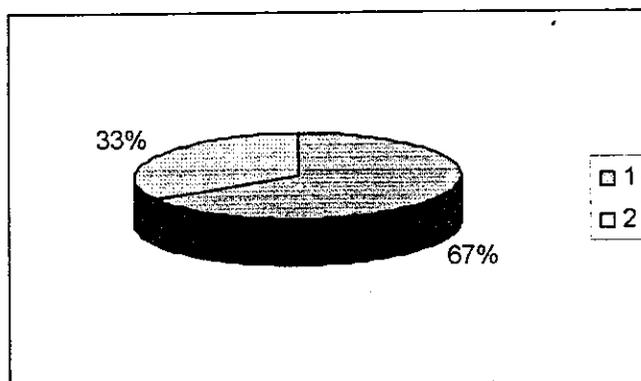
Participarían activamente, esto alimentaría el desarrollo personal como ser social que busca mejorar su calidad de vida.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
9. ¿ Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?	5	4	55%	45%	100%



Por que más importancia se le da a la formación académica cientista y tecnológica que al humano.

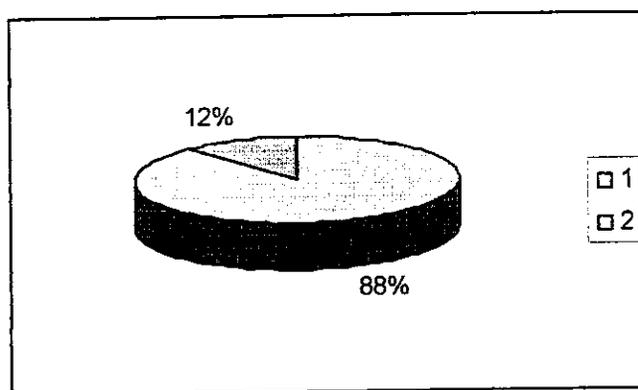
Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	6	3	67%	33%	100%



Por las malas relaciones humanas entre la familia y el entorno.

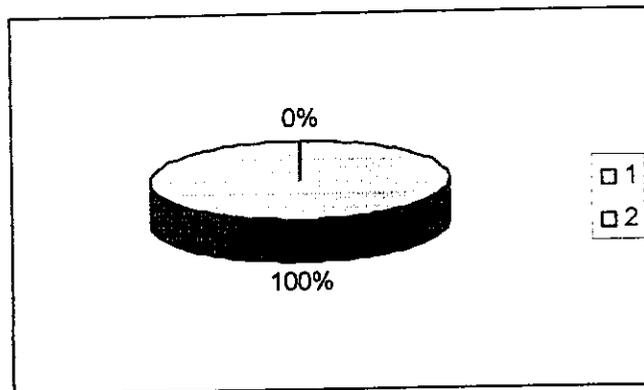
Encuesta N° 03. Maestros

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
1. ¿Conoce que es desarrollo personal?	30	4	88%	12%	100%



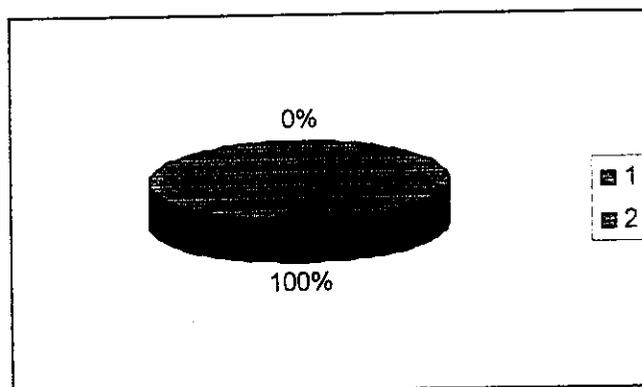
Es mejorar como persona en el comportamiento con los demás.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?		34	100%		



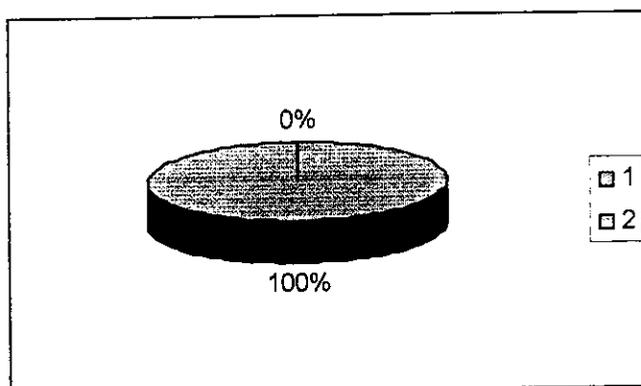
Las técnicas que se utilizan con frecuencia es él dialogo y las relaciones con los demás, respetando los criterios personales y grupales e interactúan emotivamente.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
3. ¿ cuáles técnicas se aplican más en el desarrollo personal?		34	100%		100%



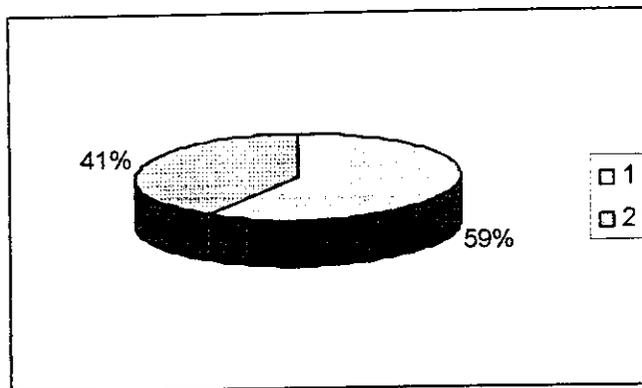
Desconocen de técnicas su accionar es diferente a esta realidad planteada.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal?		34	100%		100%



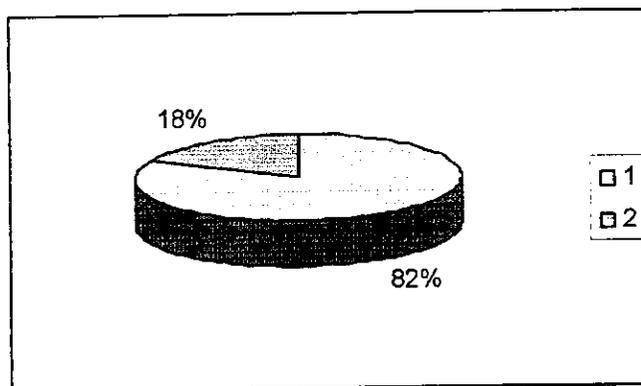
Se evalúa con el cambio de conducta y comportamiento y su reinserción social.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
5. ¿Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?	20	14	59%	41%	100%



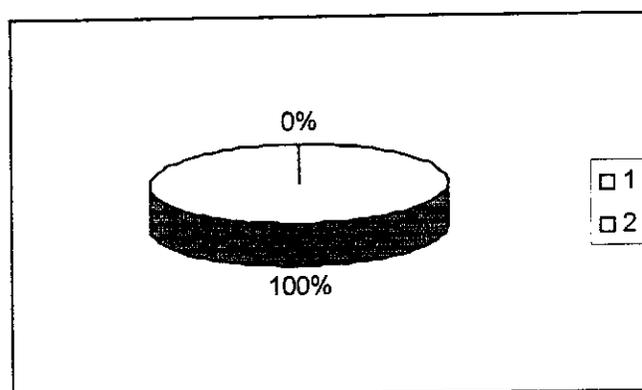
Sus relaciones son confidenciales y un elevado número de AA. saca buenos resultados, se reintegran a su familia, trabajo y sociedad.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
6. ¿Cómo se efectúa la recuperación de los anónimos?	28	6	82%	12%	100%



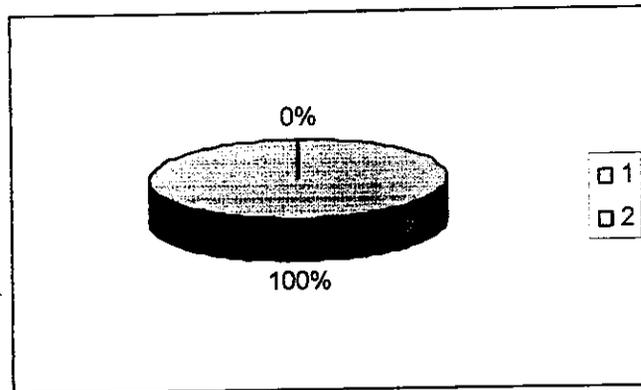
Mediante la afectividad y la comprensión asistiendo a los grupos anónimos en donde interactúan.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
7. Cómo aplicaría un programa de desarrollo de personal?	34		100%		100%



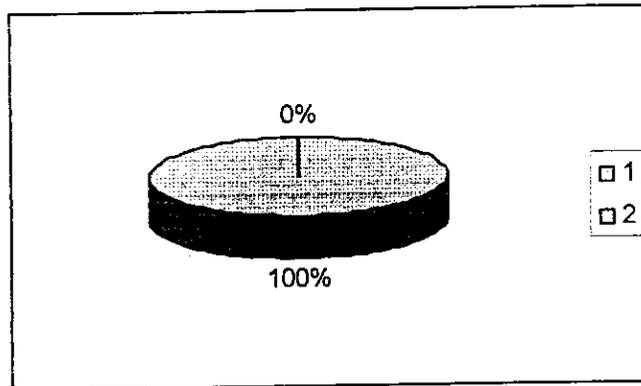
Sintiendo empatía por el desarrollo personal individual y de los AA. Con técnicas grupales como elemento de desarrollo psicosocial.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
8. ¿Participarías en la aplicación de programas de desarrollo personal?	34		100%		100%



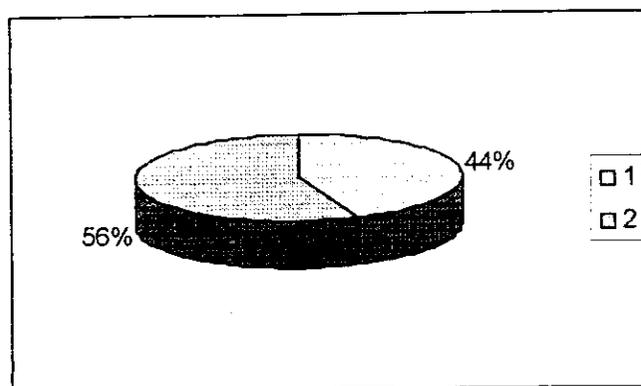
Sería importante, me ayudaría a mejorar mis relaciones humanas y mi educación en valores como desarrollo personal profesional.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?		34	100%		100%



La calidad de la educación ecuatoriana impide que se desarrolle programas serios de educación en valores, esto a propiciado la realidad psicoeducativa que tenemos ahora tanto publica como privada.

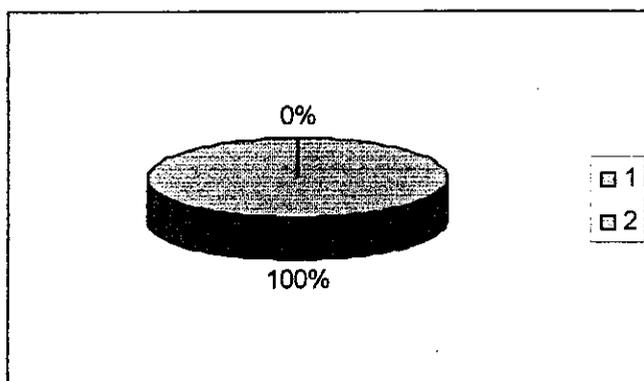
Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?	15	19	41%	59%	100%



Como una desintegración familiar fruto de la falta de educación en valores, de la migración, de la pobreza y desocupación.

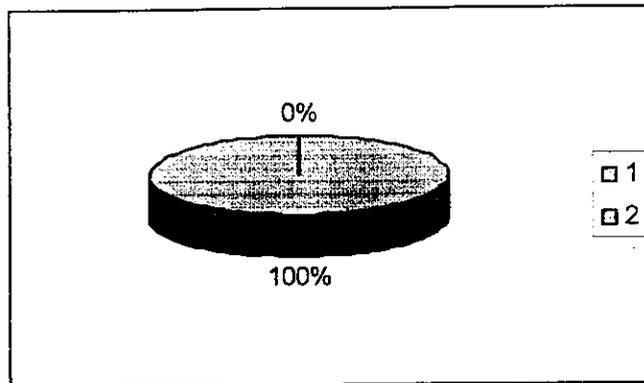
Encuesta N°. 04 AA

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
a. ¿Participas en programas de recuperación?	53		100%		100%



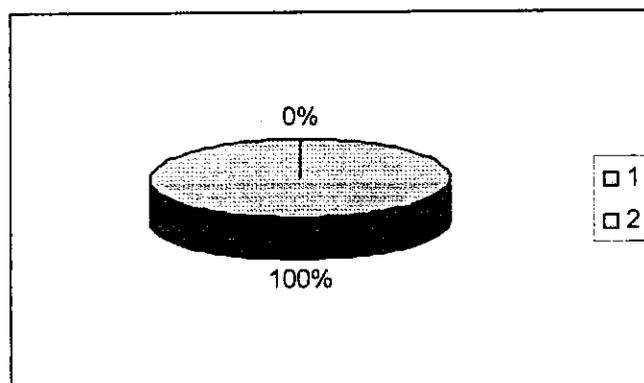
Participo constantemente y esto me esta inhibiendo de ser dependiente y estoy alcanzando mi recuperación.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
b. Reconoces que lo que aprendes te sirve para mejorar la calidad de vida?	53		100%		100%



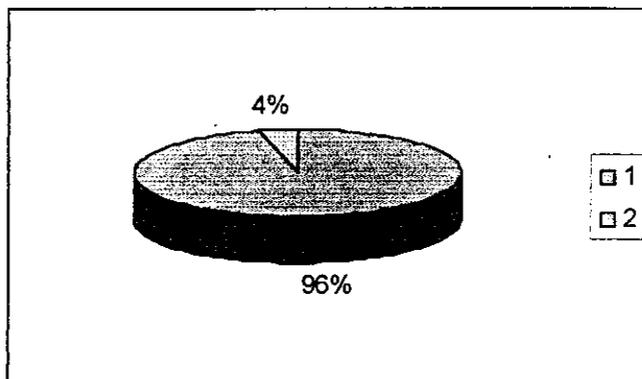
La participación en los grupos anónimos realmente un factor determinante para dejar la dependencia y le sirve realmente para la vida.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
c. ¿Tu actividad es asistir a conferencias de recuperación?	53		100%		



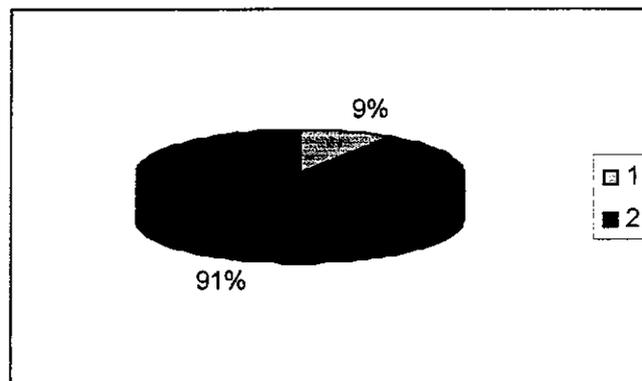
Mi actividad a más de asistir a las conferencias del Grupo, es la mantener los principios y solidaridad para mi desarrollo personal y recuperación.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
d. ¿Tus familiares se integran al proceso de recuperación y reinserción social?	51	2	96%	4%	100%



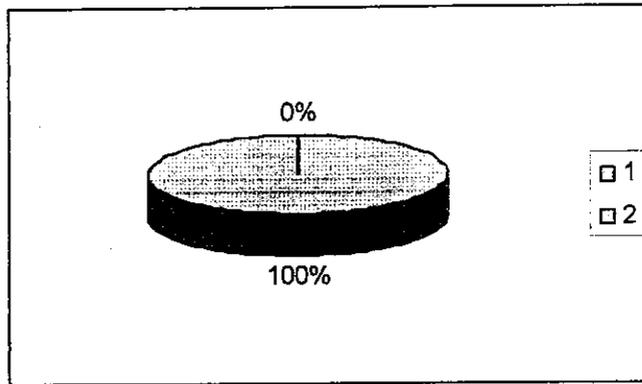
Son el sustento y fundamento de nuestra recuperación, gracias a su solidaridad y empatía llegamos a dejar de ser dependientes.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
e. ¿Hay liderazgo en los centros de recuperación AA?	5	48	9%	91%	100%



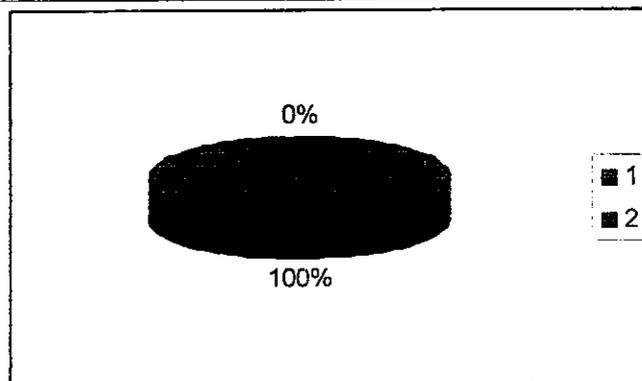
No hay liderazgo, la presencia de este elemento, eliminaría los principios y lemas de nuestro grupo de AA, lo que hay es solidaridad, cada uno puede y debe actuar contando sus experiencias.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
f. ¿Te gustaría recuperar tu trabajo y tu familia?	53		100%		



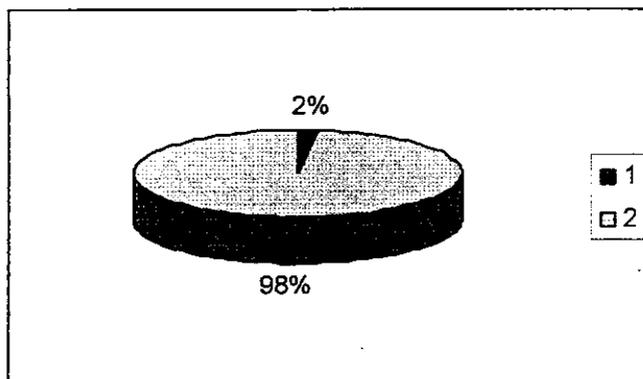
Esa es la razón del ser actuante y participante en nuestro grupo, mejorar la calidad de vida es nuestra meta en función de la reinserción a la que queremos llegar.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
g.¿ Quién mantiene los centros de recuperación de AA.	53		100%		100%



Los grupos de AA. Se mantienen solamente con lo que aportamos y producimos internamente, no aceptamos nada de nadie.

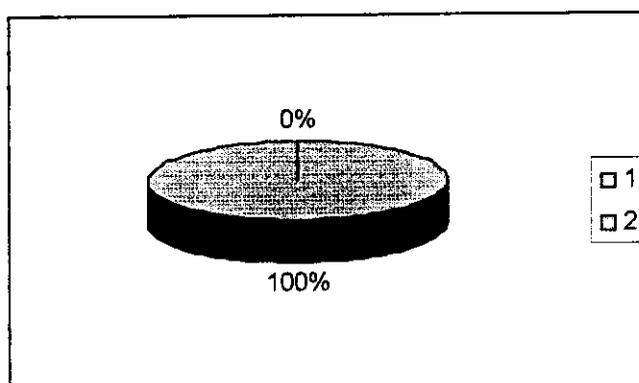
Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
h. ¿En tu recuperación intervienen maestrantes en conferencias o diálogos?	1	52	2%	98%	100%



Hasta ahora no, solamente interactuamos los del grupo.

Pregunta	Respuesta positiva	Respuesta negativa	Porcentaje positiva	Porcentaje negativo	Total
i. ¿Te gustaría que profesionales en formación	53		100%		100%

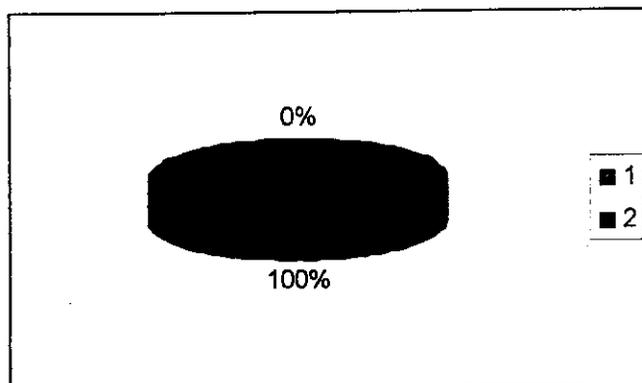
superior te asistan en conferencias psicosociales?					
---	--	--	--	--	--



Sería muy interesante su participación, ellos nos ayudarían a comprender mejor la realidad psicoafectiva, psicosocial, emocional y contextual de nuestro problema en función de crecer y mejorar nuestra reintegración a la sociedad y familia.

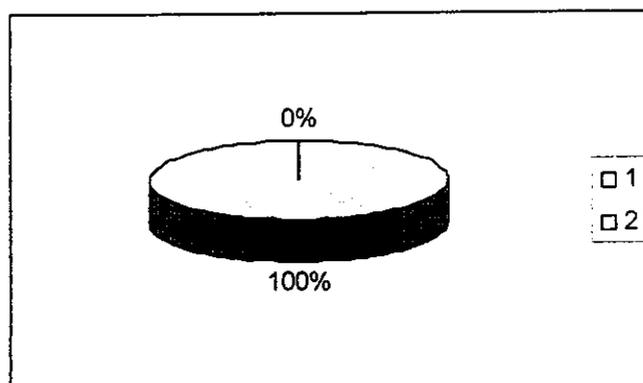
Encuesta N°. 05 Familiares AA

PREGUNTA	Sí	No	% Sí	% No	Total
1. ¿Lo toman en cuenta a los AA en las decisiones de familia?	53		100		100%



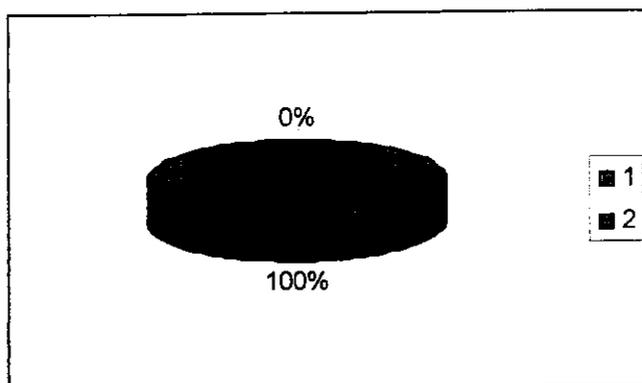
Lo tomamos como un acto conciente para mejorar del problema a que nos encontramos sometidos, una realización personal para mejorar su comportamiento y conducta.

PREGUNTA	Sí	No	% Sí	% No	Total
2. ¿Está de acuerdo que su familiar asista a los centros de recuperación para AA?	53		100		100%



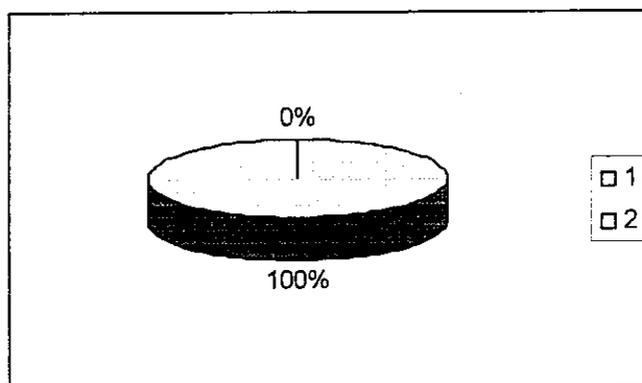
Nuestro apoyo es incondicional, su asistencia nos llevaría a mejora las condiciones de vida que llevamos y a una integración racional a su vida normal como integrante fundamental de la familia.

PREGUNTA	Sí	No	% Sí	% No	Total
2. ¿Está de acuerdo que su familiar asista a los centros de recuperación para AA?	53		100		100%



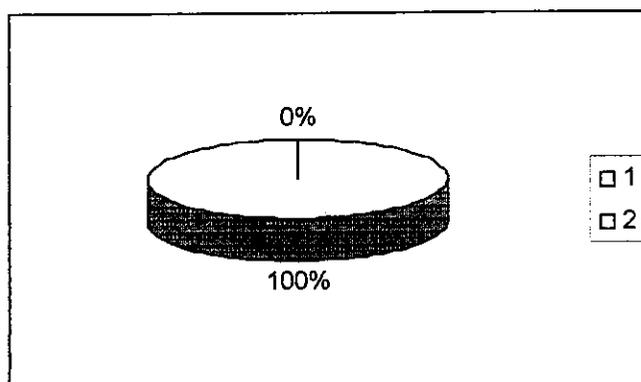
Sí por que su asistencia a los grupos de AA., van regenerándose e incorporándose a sus actividades normales tanto familiares, sociales como de trabajo, esto es se vuelven responsables.

PREGUNTA	Sí	No	% Sí	% No	Total
4. ¿Crees en la recuperación definitiva de tu familiar en el centro de AA?	53		100		100%



Si creemos en su recuperación, pero esto es una responsabilidad compartida es decir tener empatia por los problemas y los logros de los AA.

PREGUNTA	Sí	No	% Sí	% No	Total
5. ¿Aportas mensualmente para la manutención de tu familiar en el centro de AA?		53		100	100%



Nuestro aporte más que material o económico es espiritual, psicológico y fraterno, no nos aceptan colaboración económica alguna.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones generales y específicas

5.1.1. Generales:

5.1.1.1. Los maestrantes de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica de Babahoyo y del programa que se desarrolló en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados en su formación profesional no tratan los ejes transversales de educación en valores para su desarrollo personal.

5.1.1.2. Hay interés tanto en autoridades, docentes, maestrantes y AA. Por interactuar en el desarrollo personal.

5.1.1.3. Los grupos de AA. Son centros de recuperación a los que deben llegar los maestrantes de todas las especialidades y programas que se desarrollen en La Universidad Técnica de Babahoyo a mejorar su aspecto psicosocial formativo para mejorar su calidad de vida como desarrollo personal en empatía y valores y lograr en sí ser motores de una verdadera actividad profesional.

5.1.1.4. Las unidades académicas de programación curricular deben integrar en los programas de Maestrías, los ejes transversales de educación en valores, evitando el tradicionalismo y volviendo más a humanos a todos los programas y desarrollo personalmente a sus participantes.

5.1.1.5. La Universidad Técnica de Babahoyo, no cuenta con un diseño, planificación, ejecución ni evaluación de desarrollo personal a ningún nivel ni estamento que permita articular la reflexión acción a fin de mejorar la calidad de vida de sus miembros.

5.1.1.6. Como no existe una planificación curricular acorde a las exigencias psicosociales de desarrollo personal, deja de considerar aspectos que posibiliten la formación integral de sus profesionales de cuarto nivel y consecuentemente la contribución a mejorar la calidad de vida de ellos y de los AA.

5.1.1.7. Los directivos y docentes no tienen un real concepto de lo que significa el desarrollo personal de los profesionales de cuarto nivel que egresan de su Centro de Postgrado y educación continua CEPEC. Lo confunden con objetivos profesionales.

5.1.1.8. Todos los sectores encuestados consideran que es necesario introducir e implementar la educación en valores como factor fundamental para el desarrollo personal profesional en función con su contexto.

5.2. Recomendaciones

5.2.1. Que los directivos y departamento de planificación curricular integren a los programas de maestría la educación en valores como instrumentos para mejorar el desarrollo personal profesional.

5.2.2. Que se promueva la investigación del desarrollo de la investigación integral hacia el desarrollo personal como elemento de mejorar la calidad de vida del profesional de cuarto nivel en relación con su contexto y su problemática.

5.2.3. Aplicar nuestra propuesta en el contexto donde se ha investigado y evaluar sus resultados ex ante y ex post, y proponer su vigencia o su reforma.

5.3. PROPUESTA ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO PERSONAL

5.3.1. Presentación

En función de los resultados obtenidos en nuestra investigación, los mismo que nos permiten determinar los criterios que rigen la formación de los profesionales de cuarto nivel, así como los requerimientos preliminares de los maestrantes, de los AA., y de las instituciones anónimas, creemos pertinente proponer algunos lineamientos generales que orienten la aplicación de los ejes transversales en los contenidos curriculares del programa de formación de cuarto nivel en lo que a Magíster en Gestión de Recursos Humanos se refiere, que les permita el desarrollo personal en su propio contexto y su orientación hacia lo externo. El contenido curricular de la educación en valores es un agente dinamizador de la formación personal para su desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida profesional con respecto a su entorno que lo enriquece y eleva su autoestima.

Esta propuesta de desarrollo personal, hace referencia a la gestión que los profesionales de cuarto nivel en Gestión de recursos Humanos deben realizar como entes en formación hacia el conocimiento de los problemas del contexto y que significan y sé internalizan como valores propios de la persona profesional a desempeñarse en campo así prodigado o

seleccionado como especialidad y se estructura de los siguientes elementos: Presentación, Objetivos, contenidos y metodología.

Los planteamientos que formulamos se sustentan en los postulados significativos del paradigma socio crítico de la educación I que se integran también los psicosociales y psicopedagógicos, orientados a conseguir conocimientos, actitudes, destrezas y valores fundamentalmente que permitan la formación integral de los futuros profesionales de cuarto nivel, para mejorar su calidad humana e integrarse al verdadero proceso de desarrollo hacia la excelencia en todos sus aspectos y pueda enfrentarse y dar soluciones a la realidad en que vivimos en nuestro país y que sean indicativos e indicadores de actitudes de autorealización, autoconfianza, autoestima y convencidos de ser generadores de soluciones a los problemas reales que enfrentamos.

5.3.2. Objetivos

5.3.2.1. Estructurar la propuesta alternativa para desarrollo personal de los maestrantes en Gestión de Recursos Humanos en su propio contexto.

5.3.2.2. Propiciar la integración el desarrollo de los ejes transversales en educación en valores en los contenidos curriculares de desarrollo de la

Maestría en Gestión de recursos Humanos, hacia el desarrollo personal de los maestrantes.

5.3.2.3. Promover su integración y participación de profesionales en la busca del nuevo perfil profesional de los profesionales cuarto nivel en Gestión de recursos Humanos con la aplicación la propuesta diseñada y entregada a autoridades como Tesis de Grado.

5.3.3. Contenido

El Centro de Postgrado y Educación Continua a través de su unidad académica debe formar profesionales de cuarto nivel en Gestión de Recursos Humanos, cuyo perfil cognitivo, procedimental y axiológico – actitudinal, que proponemos a continuación:

5.3.3.1. Desarrollar las siguientes competencias:

- Pensamiento Creativo,
- Pensamiento crítico,
- Solución de problemas, y
- Toma de decisiones.

Que tenga una formación sólida, ética y humanista basada en los principios de:

- Valores humanistas y de disciplina,
- Perseverancia en el trabajo,

- Honestidad,
- Honradez,
- Puntualidad y responsabilidad,
- Amor a la verdad y la justicia,
- Respeto al hombre en sí como individuo y como colectivo social,
- Lealtad,
- Ayuda mutua y solidaridad,
- Iniciativa y creatividad,
- Permanente deseo de superación hacia la excelencia,
- Apertura al cambio y la innovación,
- Participación en la solución de los problemas sociales del contexto.

Todos deben conducir al maestrante a ser y no estar; Deben ser reforzados a través del Curriculum oculto, es decir de las vivencias en la sociedad y la cultura, en el contexto y en las actitudes y procedimientos de las autoridades y los docentes como elementos interactuantes en el proceso sin alineación hacia los AA. Que tengan conciencia de que su formación vaya más allá de lo cognitivo hacia lo procedimental y actitudinal, especialmente en el deber de retribuir a la sociedad el privilegio recibido de formarse en este nivel, asumiendo el compromiso social de integrarse a la transformación de

la calidad de vida de nuestra sociedad en los parangones de los AA., en este caso el desarrollo personal.

5.3.3.2. Que tome conciencia que debe promover y participar en los procesos de implementación de desarrollo personal en valores tanto personales como sociales en el entorno.

En este caso los Profesionales de cuarto nivel en Gestión de Recursos Humanos debe estar conscientes que deben promover su desarrollo personal con la participación en los centros de anónimos de recuperación de AA., mediante la activa participación en conferencias y seminarios de recuperación y mediante el dialogo solidario anónimo con todos los elementos que se encuentran en recuperación de su dependencia.

5.3.3.3. Qué tenga conciencia que el éxito profesional no está en acumular riqueza, sino principios de solidaridad y humanismo, de ello depende su eficiencia profesional y ofrecer así una mejor contribución en la recuperación de los AA., que el nuevo profesional en Gestión de recursos Humanos tenga mentalidad y formación solidaria en el desarrollo de la calidad humana de quienes requieren la ayuda y comprensión oportuna para su rehabilitación.

5.3.3.4. Que además de respetar los conocimientos y escuchar los problemas que plantean los directivos, docentes, los familiares, los AA. y los propios masterandos, sepa comprender aquellas potencialidades,

oportunidades y soluciones que ellos no consiguen consolidar – actuar; sea un cuestionador y crítico de la realidad de los modelos formativos y de recuperación y un incitador de cambios en desarrollo personal formador de criterios de solución apegados siempre a la verdad de la solidaridad y realización.

5.3.3.5. Que pierda esa individualidad y timidez de conocer los problemas sociales de los AA., sepa comunicarse con ellos para en función de la reflexión actuar como entes de integración en la solución de sus dependencias y que su desarrollo personal vaya hacia la excelencia y sea protagonista de cambios personales y del contexto

5.3.3.6. Qué adquieran hábitos y disciplina, de ser protagonistas de autoestima y de autogestión en el desarrollo de valores en la persona como individuo y como colectivo y hacia la empatía decisoria de llegar justamente a donde la sociedad lo necesita como humano en el desarrollo y consecución de objetivos para mejorar la calidad de vida de la sociedad.

5.3.4. Metodología

Actitudes y actividades que deben integrarse a la educación en valores en la formación de profesionales de cuarto nivel en Gestión de recursos Humanos:

5.3.4.1. Crear mecanismos expeditos y eficaces para que la totalidad de docentes conozca, practique y vivencie los problemas reales que ocurren en desarrollo personal de los maestrantes en relación a la Interactuación en el campos del desarrollo de valores y en la asistencia a los programas e recuperación de los AA., y consultar a los mismos su opinión sobre la actuación en este campo de recuperación y los aportes y beneficios que de ellos consiguen y aportan en calidad de egresados. Los docentes deben diagnosticar y demandar propuestas de desarrollo humano y poder definir el perfil profesional y sus prácticas profesionales, el plan curricular de estudios, los programas propuestos de desarrollo personal en valores.

El CEPEC debe establecer propuestas de relación con entidades de recuperación y solidaridad social, para comprometer la formación integral de los profesionales y así aumentar la pertinencia y relevancia en la solidaridad para desarrollar valores mutuos los mimos que tengan impacto y contundencia y que ningún maestrante debe ignorarla y consecuentemente el proceso de cambio e integración debe ser global y de inmediato.

5.3.4.2. El CEPEC no debe especializar a profesionales en cuarto nivel sin considerar la formación humanista y educación en valores de acuerdo con la real exigencia del contexto, debe evitar las contradicciones que hasta ahora rigen y se debe trabajar al hombre para el hombre y así desarrollar competencias que realmente fortalezcan la presencia de profesionales en la

sociedad ecuatoriana hacia el alcance del hombre que el Ecuador necesita actualmente.

5.3.4.3. Proporcionar a los maestrantes condiciones para que conozcan, convivan e interactúen en la realidad concreta en la que realizan la recuperación los AA., Esta situación deberá ocurrir iniciado el programa de maestría correspondiente, no es razonable la solución de los problemas de reinserción social de los AA., sin antes conocer como se suscitan los problemas e la dependencia y su enfermedad. En todo caso en el primer modulo de aprendizaje debe constar un eje transversal de: "conocimiento de la realidad de los dependientes en su contexto" y que debe darse en el sitio que acontecen los hechos, su finalidad es que conozcan el entorno crítico de cómo se desarrollan los hechos y como funciona en la práctica la recuperación de los AA., y quienes participan en ella.

5.3.4.4. Durante el periodo formativo de los maestrantes deberan aprender a desarrollarse personalmente en la solidaridad, mediante la convivencia y actuación en programas de recuperación de los AA., y proponer soluciones cada día más sofisticadas y mejorar cada vez las formas de solución a los problemas ya detectados.

5.3.4.5. En lo posible los aprendizajes, partan desde la técnica constructivista y significativa, partiendo de los conocimientos previos y

contextuales, direccionales, ya sean estos concebidos sistemicamente en forma horizontal o vertical y en función de la participación en la solución de los problemas, mediante el diseño de proyectos de desarrollo humano en calidad.

5.3.4.6. Obligar que en todos los módulos donde se integren estos ejes transversales, los maestrantes participen asumiendo responsabilidades y que tengan iniciativas en la toma de decisiones como también en la ejecución de las actividades propuestas para mejorar la dependencia de los AA.

5.3.4.7. Los programas donde se desarrollen deben tener autonomía contextual del manejo de contenidos de ejes transversales en la participación en programas de desarrollo humano.

5.3.4.8. Establecer un equilibrio curricular de interrelación de contenidos que sea interactuante entre la realidad cognitiva, procedimental y actitudinal.

5.3.5. Objetivos de los ejes transversales en la educación en valores como proceso curricular definido en contenidos.

5.3.5.1. Preparar profesionales de cuarto nivel en Gestión de Recursos Humanos que pose una sólida formación humana, científica y ética mediante

la participación en programas de desarrollo social, mediante la investigación de casos como el de AA., basada en los valores con relación al su contexto para integrarlos al proceso de innovación requeridos por la sociedad ecuatoriana actual y las instituciones de desarrollo

5.3.5.2. Relacionar el perfil del profesional de cuarto nivel con el plan curricular formativo y el programa de los ejes transversales de educación en valores mediante la participación de los mismos en la construcción de módulos y proyectos formativos, para que se vinculen con la realidad contextual y los programas de investigación en busca del desarrollo personal del maestrante.

5.3.6. Plan Curricular

El Plan curricular de los ejes transversales de la educación en valores estaría conformado por un conjunto de valores que se cursarían en los diferentes módulos. Incluimos la posibilidad de que el tratamiento de algunos contenidos se estructure en función de la realidad del contexto.

5.3.6. Programa de estudios

Los programas de estudio de los ejes transversales de educación en valores serán eminentemente vivenciales, de conocimientos previos y del contexto, privilegiando las actividades en situ de tal manera que el maestrante viva la realidad y se compenetre con Grupos de AA., e internalice los problemas de la realidad de dependientes.

Tanto el plan curricular como los programas de estudio de los ejes transversales de educación en valores se estructuran con la participación de directivos, docentes, maestrantes y AA. y elementos externos sean estas fundaciones o componentes del ministerio de Bienestar social.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR** Enrique. 2004. Prevalencia del uso indebido de alcohol y drogas en la población ecuatoriana. Xerocopias. ESPOCH.
- ALLEN** Center. 1999. Relaciones públicas. Riulf. Madrid..
- ANDRADE**, Víctor y **SERRANO** Nelson. 1986. Fenómeno psicosocial de la Droga. Colegio Nacional Mejía. Quito.
- ARANDA A.** Alcides. Planificación estratégica universitaria. S/ ed. Xerocopia. Loja.
S/ a.
- ARIAS** Galicia. 2002. Recursos humanos. Trillas México.
- ASUN** Domingo, **ALFARO** Jaime, **ALVARADO** Rubén y **MORALES** German. 2000. Drogas, Juventud y Exclusión social. Universitaria Chile.
- BANEYKO** Antonio. Teoría y técnica de la opinión pública. Tecknos.
- BENNETT** J. William. 1987. Escuelas sin Drogas. USA. Secretaría de educación.
- BRIONES**, Guillermo. Preparación y evaluación de proyectos educativos 1 y 2. Academia. Bogotá 1995.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.** Ley sobre sustancias estupefacientes y psicotrópicas.

DA SILVA, Freddy. Foro boletín alcoholismo y fármaco dependencia. Interamericana del niño OEA. Ed. No.02.

EI ALCOHOLISMO, NACE NO SE HACE. 2003. Xerocopias. ESPOCH.

ESPINOZA Mario. Evaluación de Proyectos sociales. Humanitas. Buenos aires.

DEPARTAMENTO DE ESTADO DE LOS EE.UU.1988. Manual Para la concientización sobre el problema de las drogas. Principal Caroline MacNeil.

DÍAZ Teresa. Política social: Salud y Educación Familiar. S/ datos. Separata mimeografiada.

HISTORIAS DE AA.. 2004 ESPOCH. Xerocopias.

FLORENZO Ramón, GAZMURI Consuelo y CARRASCO Eduardo.1992. Alcoholismo y fármaco dependencia en Chile. Corporación de promoción universitaria. Santiago de Chile.

PROPUESTA ECONÓMICA PARA EL DESARROLLO. PERSONAL. 2004.Xerocopias.

SMINORV, LEONITEV Y Otros.1960. Psicología. Grijalvo. México.

SERPA DE Gloria. 1981. Los problemas de drogadicción a su alcance. Norma. Colombia.

SOBRIEDAD LA RENOVACIÓN DEL SER.2004. ESPOCH. Xerocopias.

VÁSQUEZ Guillermo. 1981. La verdad nunca dicha acerca de las drogas. Liberación. Quito.

WITTROCK, Merlín. La Investigación de la enseñanza, I. Enfoques, teorías y métodos. PAIDOS. Barcelona. 1997.

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL

FICHA DE ENCUESTA

Tipo: Estandarizada

Directivos ()

Nivel: Descriptivo

Docentes ()

Modalidad: Participativa

Otros ()

Objetivo: Conocer como aplican el desarrollo personal en la Interactuación y solidaridad social"

Distinguído señor

De la manera más comedida le solicitamos su anuencia para que contesten las preguntas formuladas en el presente documento. Aclaremos, que esto no los compromete en nada que no sea investigación.

Gracias por participar.

1. ¿Conoce que es desarrollo personal"?

.....
.....

2. ¿Cuáles son las técnicas más utilizadas para desarrollo personal interactuante?

.....
.....

3. ¿Cuáles se aplican las técnicas de desarrollo personal?

.....
.....

4. ¿Cómo evalúan las aplicaciones de desarrollo personal??

.....
.....

5. ¿ Conoce como se desenvuelven los grupos anónimos?

.....
.....

6. Cómo Se efectúa la recuperación de los anónimos?

.....
.....

7. ¿ Cómo aplicaría un programa de desarrollo personal?

.....

.....

8. ¿Participarías en aplicación de programa de desarrollo personal?

.....

.....

9. ¿Conoces por qué no se incluye educación en valores en la formación profesional de cuarto nivel?

.....

.....

10. ¿Cómo concibes la disfunción familiar?

.....

.....

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Y EDUCACIÓN CONTINUA

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL

FICHA DE ENCUESTA

Tipo: Documental

AA ()

Nivel: Descriptivo

Modalidad: Participativa

Objetivo: Conocer como aplican el desarrollo personal en la Interactuación y solidaridad social"

Distinguido señor

De la manera más comedida le solicitamos su anuencia para que contesten las preguntas formuladas. Aclaremos, que esto no los compromete en nada que no sea investigación.

Gracias por participar.

a. ¿Participas en programas de recuperación?

SI () NO ()

b. Reconoce que lo que aprendes te sirve para mejorar la calidad de vida?

SI () NO ()

c. ¿Tu actividad es asistir a conferencias sobre recuperación?

SI () NO ()

d. ¿Tus familiares se integran al proceso de recuperación y reinserción social?

SI () NO ()

e. ¿Hay liderazgo en los centros de recuperación para AA?

SI () NO ()

f. ¿Te gustaría recuperar tu trabajo y tu familia?

SI () NO ()

g. ¿Quién mantiene los centros de recuperación de AA.?

SI () NO ()

h. ¿En tu recuperación intervienen alumnos universitarios en conferencias o diálogos?

SI () NO ()

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL

FICHA DE ENTREVISTA

Tipo: Estandarizada

Directivos ()

Nivel: Descriptivo

Maestranteros ()

Otros ()

Objetivo: Conocer el grado de participación en la Propuesta de desarrollo personal en los grupos anónimos de Santo Domingo"

Datos Informativos:

Lugar: Santo Domingo

Caso No. :

Entrevistado: Institución:

Entrevistador: Fecha:

Otros Datos necesarios:

Distinguido señor

De la manera más comedida le solicitamos su anuencia para que contesten las preguntas formuladas para esta entrevista. Aclaremos, que esto no los compromete en nada que no sea investigación.

Gracias por participar.

PREGUNTAS	CONTENIDOS
1. ¿Cómo promovería la integración al Pensum de estudios educación en valores?
2. ¿Cuál sería en fundamento de propuesta para educación en valores?
3. ¿Cómo desarrollaría el currículo en educación en valores?

	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Conoce que es un grupo anónimo?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Cómo se logra la recuperación de un AA?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿Como se evalúa la recuperación de una AA?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL

FICHA DE OBSERVACIÓN

Tipo: Documental

Nivel: Descriptivo

Objetivo: Conocer los documentos en que se fundamentan el desarrollo y crecimiento personal de los AA^o

1. Nombre del Documento:

2. Contexto del documento:

3. Descripción del contenido del documento:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

4. Análisis del documento.

.....
.....
.....
.....

Nombre del Investigador:..... Fecha: