



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Departamento de Posgrados

**Maestría En Psicología Clínica Con Mención En
Psicoterapia De Grupo**

Título del Trabajo: Adaptación y aplicación del Programa de Relaciones Positivas en ambientes laborales.

Autora:

Priscila Elizabeth Bautista Parra

Directora:

María Verónica Serrano Crespo

Cuenca, Ecuador

2024

DEDICATORIA

A Juan José, mi esposo y mi mayor apoyo, quien ha estado a mi lado en cada paso de este arduo camino. Agradezco profundamente su presencia y su amor inquebrantable.

Gracias por creer en mí.

A José David, mi querido hijo, quien ha sido mi luz y mi inspiración. Que este logro sea un ejemplo para ti de que, con dedicación y perseverancia, cualquier meta es alcanzable.

A Juan Benjamín, mi pequeño hijo, quien ha llenado mi vida de alegría y amor. Que este logro alcanzado sea un legado de amor y sacrificio que te inspire a perseguir tus sueños con valentía y determinación.

Los amo profundamente.

AGRADECIMIENTO

A Dios mi mayor referente de sabiduría y bondad.

A mis padres quienes inculcaron en mí valores como la honestidad, responsabilidad y el amor a la educación, pero sobre todo amor a la vida, haciendo hincapié en la importancia de que todo sale increíble si se lo realiza con amor.

A mis hermanas quienes constantemente me acompañan en los buenos y malos momentos, y que con su alegría me reconfortan el alma.

A mi esposo y mis suegros quienes con todo el cariño cuidaron a mis hijos mientras yo estudiaba y me preparaba para dar lo mejor de mí.

A mis sobrinos que llenan de positivismo mi vida.

A las Empresas que confiaron en mí para ejecutar el Programa de Relaciones Positivas con sus funcionarios.

A los funcionarios que con tanta amabilidad me permitieron entrar en sus vidas y alcanzar grandes cosas.

A mis increíbles profesores quienes nos impartieron con sabiduría sus conocimientos.

A mis quince amigos de maestría quienes me inspiraron a ser mejor persona.

RESUMEN

La presente investigación se basó en la adaptación y aplicación del Programa Relaciones Positivas (Promoción de Competencias Socioemocionales) de María Inés Monjas Casares, en ambientes laborales. El objetivo general fue “Promover competencias, habilidades y fortalezas para la convivencia y las buenas relaciones interpersonales en ambientes laborales” en un grupo de siete docentes de una unidad educativa en la ciudad de Cuenca. Se utilizó la “Escala de habilidades sociales de Goldstein” antes de la implementación de las 12 sesiones del programa adaptado de relaciones positivas, cuyos resultados fueron que un gran porcentaje de los participantes puntúa normal en habilidades sociales (71.4%); mientras que al finalizar el dispositivo grupal la mayoría adquirió un buen nivel en habilidades sociales (85.7%). Por lo tanto, se comprueba que existe mejoría en las habilidades sociales con la implementación de dicho programa demostrando, por tanto, su efectividad.

PALABRAS CLAVES: relaciones positivas, habilidades sociales, intervención grupal ambientes laborales.

ABSTRACT

The present research was based on the adaptation and application of the Positive Relationships Program (Promotion of Socioemotional Competencies) by María Inés Monjas Casares, in work environments. The general objective was to "Promote competencies, skills, and strengths for coexistence and good interpersonal relationships in work environments" in a group of seven teachers from an educational unit in the city of Cuenca. The "Goldstein Social Skills Scale" was used before the implementation of the 12 sessions of the adapted positive relationships program, whose results showed that a large percentage of the participants scored within the normal range in social skills (71.4%); while at the end of the group intervention, the majority acquired a good level of social skills (85.7%). Therefore, it is confirmed that there is improvement in social skills with the implementation of said program, thus demonstrating its effectiveness.

KEYWORDS: positive relationships, social skills, group intervention, work environments.

Ma. Verónica Serrano

Mst. Verónica Serrano

Directora

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO1: MARCO TEÓRICO	2
1. Las relaciones interpersonales en ambientes laborales.	2
1.1 Las relaciones interpersonales	2
1.1.1 Las relaciones interpersonales en ambientes laborales.	3
1.2 Habilidades sociales presentes en las relaciones interpersonales	4
1.2.1. Conceptos	5
1.2.2 Presencia de las habilidades sociales en las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.	7
1.2.3 Habilidades técnicas y habilidades blandas.	8
1.3 Grupos de Crecimiento Personal	10
1.4 Programa de Relaciones Positivas (PRP)	12
2. METODOLOGÍA	14
2.1 Preguntas de Investigación:	14
2.2 Objetivo general:	14
2.3 Objetivos específicos:	14
2.4 Tipo de Investigación	14
2.5 Muestra	15
2.6 Criterios de inclusión:	15
2.7 Criterio de exclusión:	15
2.8 Instrumentos:	15
2.9 Procedimiento	16
3.ADAPTACIÓN DEL PROGRAMA DE RELACIONES POSITIVAS DE MONJAS (2021)	18
3.1 Programa de Relaciones Positivas (PRP)	18
3.2 Adaptación del Programa de Relaciones Positivas	23
4. RESULTADOS	38
4.1 Análisis de datos	38
4.2 Resultados	38
DISCUSIÓN	41
CONCLUSIONES	45

Referencias	46
Anexo 1	52
Anexo 2	55

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1 <i>Módulos del Programa Relaciones positivas</i>	13
Figura 2 <i>Estructura secuencial de las sesiones.</i>	22
Tabla 123 <i>Adaptación del Programa de Relaciones Positivas distribuidas en 12 sesiones...</i>	23
Tabla 2 <i>Género del participante</i>	38
Tabla 3 <i>Escala de habilidades sociales pretest y postest</i>	39
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad Shapiro – Wilk del Pretest y Postest</i>	39
Tabla 5 <i>Estadísticos de prueba de Wilcoxon</i>	40

INTRODUCCIÓN

La dificultad de las relaciones interpersonales entre los funcionarios puede ocasionar una disminución en el rendimiento productivo laboral, entre los inconvenientes que se encuentran en los funcionarios destacan los siguientes:

- Falta de empatía ante los problemas de los compañeros de trabajo.
- Fallas en la comunicación que generan malentendidos y resentimientos entre los empleados, utilizando estilos agresivos y sumisos en el momento de la expresión.
- Diferencias de valores y estilos de trabajo, que ocasionan tensiones entre los compañeros.
- Propagación de rumores y chismes que ocasionan desconfianza entre pares.

Ante la presencia de las situaciones enunciadas, se plantea la interrogante ¿Es posible mejorar las relaciones interpersonales dentro de un ambiente laboral?

De modo que la presente investigación se ha orientado a que un grupo de docentes de una institución ubicada en la ciudad de Cuenca adquieran herramientas y estrategias encaminadas a la práctica de habilidades sociales, cuyo conocimiento favorezca las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo.

Además de ser una investigación cuantitativa, el objetivo fue evaluar la eficacia de la adaptación del Programa Relaciones Positivas de Monjas.

A lo largo de los capítulos se irá explicando los conceptos de las habilidades sociales que se utilizaron en la adaptación del programa (asertividad, empatía, prosocialidad y resiliencia), los beneficios de trabajar en grupo estos temas, la adaptación del Programa de Relaciones Positivas dividida en 12 sesiones según las necesidades del grupo, la metodología de la investigación es decir cómo se llevó a cabo el proceso, y finalmente se darán a conocer los resultados, discusión y conclusiones de esta investigación.

CAPÍTULO1: MARCO TEÓRICO

1. Las relaciones interpersonales en ambientes laborales.

1.1 Las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales, según la psicología social, son necesidades básicas de los individuos, que comienzan dentro del sistema social familiar. De modo que existen diferentes formas de relacionarse, las mismas que dependen de factores como: la personalidad, la percepción del mundo, las funciones neurocognitivas y cognoscitivas, habilidades sociales y comunicacionales. En base a estos elementos se evidencia el nivel de cohesión, de expresividad y de conflicto en las relaciones interpersonales que fluyen primero dentro de la familia y que luego se expanden a otros contextos sociales (Vásquez y Urtecho, 2020), lo que genera que las relaciones interpersonales se vinculen con el concepto de inteligencia interpersonal, la misma que se define como la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente, a través del tono de voz, la postura corporal, los gestos, el disfrute de trabajar en equipo, por comprender y ponerse en el lugar del otro, de tal forma que se desarrolla la inteligencia emocional (Goleman, 2012).

Es importante señalar lo que manifiesta Castaño et al (2015) con respecto a los estilos de apego y las relaciones interpersonales, afirmando que las relaciones afectivas en la infancia y la adolescencia se relacionan con la calidad de las relaciones interpersonales en la vida adulta. El vínculo de apego nace de la necesidad de seguridad, protección y ayuda que tiene la persona para desarrollar estilos de vida saludables, la falta de apego o apegos muy cohesionados generan deterioro en las relaciones interpersonales entre pares, como: arrogancia, introversión, inseguridad, dependencia, rechazo, miedo y conflicto.

Las relaciones interpersonales son un aspecto básico en la vida de los seres humanos, funciona no solo para alcanzar objetivos sino como un fin en sí mismo. Las

personas por naturaleza son seres sociales que necesitan relacionarse y no pueden estar aislados de otros (Haydee, et al, 2023)

Se puede cultivar buenas relaciones con otras personas, con una comunicación efectiva y practicando la interacción social, además de tener en cuenta que cada persona es diferente, y según las características de cada una, se generará una conducta positiva o negativa de uno mismo hacia los demás, de tal manera que las relaciones mejoran a través del conocimiento profundo de los individuos, ocasionando por tanto un trato prudente y respetuoso (Quaranta, 2019)

1.1.1 Las relaciones interpersonales en ambientes laborales.

Las relaciones interpersonales cumplen un papel importante en el ambiente laboral, debido a la interacción con personas que mantienen ideas, metas o visiones diferentes y que, a pesar de aquello deben alcanzar objetivos en común. Desde un punto de vista laboral, las relaciones interpersonales se entienden como la capacidad que tiene el individuo de cooperar y trabajar con sus compañeros de trabajo, estableciendo una meta a conseguir y planificando el trabajo para no interferir en el desempeño profesional de otros (Serezade, 2021).

La experiencia grupal en instituciones, empresas o colectivos orientada hacia el cambio y encaminada a resolver conflictos, muestra que el tipo de organización en la vida de grupos es muy importante y significativo, porque de su buen funcionamiento dependen, en gran parte, los grados de productividad y de eficacia (Barceló, 2015).

Las empresas con empleados más satisfechos suelen ser más eficaces, orientan su trabajo al alcance de metas comunes, mostrando una postura positiva hacia el ambiente laboral, mientras que cuando un empleado se encuentra desmotivado muestra una postura negativa, pesimista manifestando por lo tanto rechazo hacia las actividades y responsabilidades en general (Zurita et al, 2015).

El comportamiento que presentan los trabajadores en la empresa puede contribuir a que se trabaje en armonía, se logre un excelente clima laboral, el personal incremente su productividad y la empresa logre los objetivos planteados. De la misma forma que la emociones y las creencias de las personas impulsan su comportamiento y sus elecciones, las personas también crean conexiones emocionales con su entorno laboral, con los clientes, compañeros y jefes, ya que invierten gran parte de su día en aquel lugar (Hanco et al, 2021).

1.2 Habilidades sociales presentes en las relaciones interpersonales

Las habilidades sociales son capacidades, destrezas, pensamientos y emociones que permiten comunicarse e interactuar con los demás de forma eficaz. Estas habilidades son de suma importancia, ya que ayudan a enfrentar las necesidades de la vida cotidiana de una forma competente (Roca, 2014).

En relación con las investigaciones realizadas en los últimos 10 años, se evidenció un incremento en la realización de estudios sobre habilidades sociales. Entre las cuales según el artículo “Habilidades sociales: una revisión teórica el concepto” de Bances (2019) se destacan las siguientes:

- Superación de dificultades interpersonales relacionadas a las habilidades sociales de Autocontrol y Abordaje social- sexual, consideradas importantes para la adaptación social y convivencia en la escuela o el trabajo (Pereira, 2018).
- Poseer un elaborado repertorio de habilidades sociales en el ámbito laboral y educativo se encuentra asociado a la percepción de un mayor bienestar subjetivo, e incluso aumenta la probabilidad de reportar emociones afectivas, confianza en sí mismo, autoestima y buen humor, entre otros aspectos (Franca y Prette, 2017).

- Los programas de desenvolvimiento profesional para los docentes permiten la sociabilización de habilidades sociales para la superación positiva de los valores éticos y morales, utilizando procedimientos y técnicas de entrenamiento conductual asociadas a las relaciones interpersonales (González y Quispe, 2016).

1.2.1. Conceptos

Las habilidades sociales son varias sin embargo se conceptualizarán las que se utilizaron en esta investigación, que son: asertividad, empatía, prosocialidad y resiliencia.

1.2.1.1 Asertividad

Es la conducta interpersonal sobre la expresión directa, firme y amable de los propios pensamientos, emociones deseos y opiniones, respetando a la vez las necesidades, emociones y opiniones de las otras personas. La interacción con otras personas es asertiva cuando está presente la consideración mutua, lo que implica respetarse a uno mismo y a la otra persona. Es una cuestión de trato considerado, que tiene virtud sobre la existencia como seres humanos, ya que, en las relaciones humanas, ninguna persona tiene privilegios sobre la otra (Monjas, 2021).

En las relaciones sociales según Castanyer (2018) se consideran tres clases de conductas o estilos de comunicación:

Conducta agresiva: se caracteriza por la defensa de los derechos personales y la expresión de las emociones y opiniones de una forma agresiva, autoritaria y dominante, sin considerar a los demás. Se utiliza sarcasmo, miradas desafiantes, gestos, etc.

Conducta asertiva: se refiere a la expresión de los propios sentimientos, deseos, derechos y opiniones, sin amenazar, ni manipular a los demás. Este tipo de conducta implica respeto hacia uno mismo y hacia las demás personas. Es un tipo de interacción igualitaria y equilibrada.

Conducta inhibida: se caracteriza por la no expresión abierta de los propios sentimientos, pensamientos y opiniones, o por hacerlo de forma insegura, en tono auto derrotista, disculpándose o sin confianza. El objetivo de estas personas es pasar desapercibido y evitar el conflicto y el rechazo de las otras personas.

Hablar de asertividad es hablar de autoafirmación, seguridad personal, autoconfianza, autoexpresión y también de respeto. Se refiere a la firmeza y consistencia, pero a su vez a la empatía, cordialidad y afecto positivo. Estos conceptos son importantes en espacios colectivos, empresariales, organizacionales o simplemente de mejora personal (Costa y López, 2018)

1.2.1.2 Empatía

La empatía es la capacidad de comprender los sentimientos y emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar, lo que incluye captar el estado de ánimo, las necesidades y el porqué del actuar de la otra persona (Moya, 2014).

Las personas empáticas tienen la capacidad de escucha y compasión, comprenden lo que les pasa a las otras personas y actúan de manera eficaz ante el malestar y el sufrimiento de otros, sin embargo, existen también personas carentes de empatía cuyas características son de egolatría y narcisismo. Poseer empatía significa facilitar el respeto y la aceptación de las diferencias, este es un elemento importante en las relaciones interpersonales, no solo en las de amor y amistad, sino en todas (Tarragona, 2014).

1.2.1.3 Prosocialidad

La conducta prosocial o altruista hace referencia a las acciones que mejoran el bienestar de otra persona sin la expectativa de recibir algo a cambio. Es una conducta voluntaria y desinteresada, cuya recompensa es más bien interna como el hecho de sentirse buena persona, estrechar vínculos de amistad o disfrutar el bien ajeno. Las conductas prosociales suelen ser contagiosas, por lo que contribuyen a generar un buen clima

interpersonal, es preciso enseñarlas en cualquier momento vital, y de forma intencional se puede incorporar al repertorio conductual (Monjas, 2021).

1.2.1.4 Resiliencia

Se define como la capacidad de los individuos para alcanzar buenos resultados a pesar de estar expuestos a experiencias adversas. Por lo que la resiliencia implica resistencia, afrontamiento y adaptabilidad, reconociendo la existencia del infortunio y a pesar de ello existe una visión del futuro de manera constructiva, en la cual la persona o la comunidad optimizan sus propios recursos, e incluso a veces desarrollan destrezas de las que no tenían conocimiento (Ortega y Mijares, 2018).

La familia es un factor predictor para desarrollar la capacidad de la resiliencia ya que si se ha implementado en este contexto: una visión positiva, sentido espiritual, comunicación, acuerdo entre los miembros, flexibilidad, tiempo familiar, sentido del humor, y la existencia de normas y rutinas, es probable que las personas generen con mayor facilidad conductas resilientes. Por lo tanto, la acumulación de experiencias positivas y negativas influye en la resiliencia del adulto. Los factores protectores (logros, vínculos, autoestima, etc.) modifican la respuesta personal al riesgo y algunos cambios como una relación personal equilibrada, un puesto de trabajo puede cambiar positivamente la trayectoria personal, de manera que la satisfacción personal procede más de la capacidad resiliente que de la experimentación de las emociones positivas (Morgado, 2017).

1.2.2 Presencia de las habilidades sociales en las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

Las habilidades sociales son un conjunto de destrezas sociales aceptadas y que a su vez favorecen la interacción con las demás personas, por ende, dichas habilidades permiten que las personas alcancen las metas planteadas (Cornelius y Faire, 2017).

Existen personas que no logran relacionarse de manera constructiva con sus compañeros de trabajo, debido a varios motivos, entre los cuales destacan: excesiva permisividad, agresividad, intransigencia, carencia de comunicación, dificultad al expresar sus sentimientos, problemas para escuchar a los demás, egocentrismo, entre otras, los mismos que provocan dificultad en sus habilidades sociales, ocasionando momentos desagradables en el ámbito laboral (Hervás, 2017).

El éxito de las organizaciones coloca como base la eficiencia de las habilidades sociales que presentan los trabajadores, ya que estas son incidentes de manera proporcional con la satisfacción laboral, de modo que esta relación tiene efecto directo en la estructura interna y gestión administrativa propia de la organización (Moreno, 2014).

Las empresas que tienen una cultura de trabajo con visión estratégica, reconocen que la satisfacción de sus trabajadores es importante, convirtiendo al bienestar laboral como un eje transversal en sus operaciones diarias, siendo las condiciones de trabajo tanto físicas como psicológicas, así como el desarrollo personal, elementos importantes de satisfacción (Alvarez et al., 2019).

1.2.3 Habilidades técnicas y habilidades blandas.

Los requerimientos actuales del mundo laboral y la satisfacción en el trabajo conllevan a estar preparados para enfrentar los retos asociados a la incertidumbre, precariedad, estrés, presión y la necesidad de reinventarse y adaptarse a los cambios, lo que provoca sobre exigencia en el ámbito personal, laboral y social, siendo importante detenerse en los conceptos de habilidades duras o técnicas y habilidades blandas (Monjas, 2021)

Las habilidades duras hacen referencia precisamente al conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo, aquellas son habilidades que se aprenden y de las que se puede obtener una certificación en el área del conocimiento, se enfocan en

las habilidades técnicas específicas que se requiere para desempeñar unas determinadas tareas y un trabajo en particular, en gran parte tienen que ver con las capacidades racionales e intelectuales de la persona (Espinoza y Gallegos, 2020).

Ortega (2016) refiere que las habilidades blandas son actitudes y prácticas de la forma en la que interactúa el individuo con el mundo que le rodea. Estas competencias son un conjunto de aspectos relacionados con el funcionamiento personal y social, además son una combinación de habilidades sociales y de comunicación, inteligencia emocional, valores y actitudes. Las habilidades blandas son un término simple para un conjunto complejo de cualidades personales que favorecen que el individuo sea un miembro positivo y contribuyente en cualquier organización, aquello incluye una actitud positiva, comunicación, planificación y organización, pensamiento crítico y trabajo en equipo.

Ortega (2017) refiere que entrenar a las personas en cuatro de estas competencias (comunicación asertiva, adaptabilidad y flexibilidad, proactividad e iniciativa, y trabajo en equipo) produce efectos positivos en el desempeño laboral exitoso. Espinoza y Gallegos (2020) argumentan que las habilidades blandas marcan la diferencia entre las personas, ya que el tener empatía, buenos modales, capacidad de negociación y optimismo, favorece el entender las emociones propias y las de los demás, por lo que muchas empresas consideran que los atributos descritos facilitan la interacción con otras personas, generando a su vez un ambiente de trabajo más grato y a la larga favorece un clima organizacional de mayor entendimiento y cooperación.

A nivel global, más de la mitad (56%) de los empresarios indican que las competencias que más valoran son la comunicación oral y escrita, seguidas de la colaboración y la resolución de problemas (Manpower Group, 2018).

1.3 Grupos de Crecimiento Personal

La aportación de la psicología humanista, en especial de Carl Rogers y su enfoque psicoterapéutico centrado en la persona es determinante ya que en 1946 organizó experiencias breves e intensivas de grupos con una orientación terapéutica y de desarrollo personal, originando de esta forma los Grupos de crecimiento personal, basándose en los preceptos de la psicoterapia centrada en las personas como son: la escucha empática y la aceptación incondicional (Gil y Rodríguez, 2022).

Desde la perspectiva humanista, se concibe al ser humano como esencialmente positivo, de modo que se mueve en dirección del progreso, la autorrealización y la socialización. Cuando la persona se siente libre y puede elegir, se convierte en un individuo positivo y social, digno de confianza y básicamente constructivo. Cuando no se desarrollan estas posibilidades, puede llegar a ser destructivo para sí mismo y los demás, en este caso puede generar conflictos en el ambiente laboral (Marí, 2018).

Carl Rogers (1989) refiere que para trabajar en grupo es necesario aportar con elementos que enriquezcan la comunicación, como la habilidad de escuchar, la autenticidad y una mayor libertad para dar y recibir amor. En este sentido, es importante fomentar en los trabajadores procesos de crecimiento personal y por ende profesional, con el propósito de que puedan implementarlos en su vida y traigan beneficios para las distintas personas con las que ellos se desenvuelven, tomando en cuenta la necesidad de que la persona se encuentre bien consigo misma y así pueda proyectarse hacia la sociedad en general (Jiménez, 2015).

Actualmente los Grupos de Crecimiento Personal, según el artículo académico “Los grupos de crecimiento personal: origen y características”, con autoría de Gil y Rodríguez (2022) poseen las siguientes características:

- Conjunto planificado de actividades en grupo con actividades estructuradas de sensibilización y comunicación, dentro de un entorno seguro, con elementos como la experiencia emocional y la reflexión.
- Proporciona experiencias en un contexto adecuado, favoreciendo a los participantes el conocimiento de sí mismos y de sus estilos de relación.
- El carácter del encuentro es vivencial y no académico.
- Los psicólogos responsables del desarrollo del grupo adoptan un rol de acompañamiento, de supervisión y de un buen manejo de intervenciones grupales y de desarrollo personal.
- Las actividades en grupo se trabajan en todos los integrantes, puede ser grupos grandes de 14 a 50 personas o en grupos pequeños entre 8 y 12 personas. En el caso del grupo pequeño todos los miembros interactúan significativamente.
- La duración de estas experiencias suele ser limitada puede ser de 5 días o alrededor de una semana.
- Los Grupos de Crecimiento Personal constituyen escenarios privilegiados para ensayar nuevos comportamientos, modos de actuación y actitudes que lógicamente pueden ser llevados en el futuro al contexto de la vida cotidiana real de los integrantes del grupo.
- Los grupos de este tipo están dirigidos a quienes les interesa el crecimiento personal y la mejora de las relaciones en el ámbito laboral y personal.
- Estos grupos son de especial interés para los profesionales que trabajan en entornos grupales, especialmente los que trabajan en áreas como la educación, la intervención social y la salud mental.
- La participación implica la interacción entre los miembros del grupo mediante la cual colaboran entre ellos para ayudarse a experimentar, analizar y

comprender, obteniendo una retroalimentación constante que en muchas ocasiones no viene solo del profesional encargado, sino también de los mismos integrantes.

- Esta modalidad no es una forma de psicoterapia, sin embargo, se fundamenta en la utilización de principios teóricos y técnicas aplicadas, cuyo origen nace de diversas escuelas y orientaciones psicoterapéuticas.
- Los grupos de crecimiento personal se basan en el precepto de que no es necesario estar enfermo o presentar algún tipo de patología para mejorar.
- A los miembros del grupo se les denomina participantes y no pacientes.
- El enfoque de crecimiento personal en grupo facilita el logro de las metas de cambio individuales al profundizar las experiencias emocionales con la reflexión cognitiva en espacios llenos de interacción y comunicación interpersonal, en donde los miembros aportan información, comprensión y apoyo a cada uno de los participantes.

Todo aquel que quiere incidir sobre el grupo humano, debe observar, confrontar, interpretar y sacar conclusiones según la hipótesis de trabajo. Con una excelente intervención grupal, se logra mejorar las relaciones interpersonales, proporciona mayor calidad al grupo, dinamiza y humaniza a la sociedad (Francia y Mata, 2019).

1.4 Programa de Relaciones Positivas (PRP)

Teniendo en cuenta todos estos aspectos, la presente investigación se basa en la adaptación y aplicación del libro Programa Relaciones Positivas (PRP) de María Inés Monjas Casares (Monjas, 2021).

Como podemos observar en la Figura 1 el programa está conformado por los siguientes módulos: sociabilidad y convivencia, comunicación y diálogo, asertividad, inteligencia emocional, empatía y prosocialidad y por último afrontamiento y resiliencia.

Figura 1

Módulos del Programa Relaciones positivas



Fuente: Programa de Relaciones Positivas (Monjas,2021)

El PRP es un programa versátil y flexible, por lo que en la presente investigación con los docentes de una unidad educativa solo se tomarán en cuenta los módulos 3,5 y 6 lo que corresponde a los factores de asertividad, empatía y prosocialidad y afrontamiento y resiliencia distribuida en 12 sesiones. De manera que la adaptación del programa será tratada en la sección de resultados.

En conclusión, se explora la importancia de las relaciones interpersonales en diferentes contextos sociales, especialmente en el ámbito laboral, donde la interacción entre personas con diferentes perspectivas y objetivos es crucial para el éxito organizacional. Se destacan las habilidades sociales como aspecto fundamental para establecer relaciones efectivas y satisfactorias, que contribuyen al bienestar personal y al rendimiento laboral. Además, se mencionan los grupos de crecimiento personal como espacios donde los individuos pueden desarrollar habilidades de comunicación, empatía y resiliencia para mejorar sus relaciones interpersonales y su calidad de vida en general.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación se basó en la adaptación de la aplicación del Programa Relaciones Positivas de Monjas en ambientes laborales.

2.1 Preguntas de Investigación:

¿El programa de Relaciones Positivas de Monjas mejorará las habilidades sociales de las personas inmersas en ambientes laborales?

2.2 Objetivo general:

Promover competencias, habilidades y fortalezas para la convivencia y las buenas relaciones interpersonales en ambientes laborales, a través de la adaptación del Programa relaciones positivas de Monjas.

2.3 Objetivos específicos:

- Adaptar el Programa relaciones positivas al grupo seleccionado, tomando en cuenta las características específicas del mismo.
- Evaluar las habilidades sociales de los participantes antes y después de la aplicación del Programa de relaciones positivas.
- Ejecutar la adaptación del Programa Relaciones Positivas al grupo seleccionado en un lapso de 12 sesiones.
- Analizar los resultados para comprobar la eficacia del dispositivo grupal.

2.4 Tipo de Investigación

La Investigación fue cuasi experimental, pues se aplicó el Programa Relaciones Positivas a un grupo experimental sin la existencia de un grupo de control, el enfoque metodológico fue cuantitativo, el tipo de investigación fue transversal y el alcance es descriptivo y comparativo de dos muestras relacionadas.

2.5 Muestra

Del universo de una unidad educativa ubicada en la ciudad de Cuenca se conformó el grupo por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia. La composición grupal es cerrada, focalizada al desarrollo personal y heterogénea, ya que son docentes hombres y mujeres (85.7% son mujeres y el 14.3% son hombres) con un intervalo de edad entre 23 y 40 años (media: 32 años).

2.6 Criterios de inclusión:

- Docentes que laboran dentro de una unidad educativa.
- Dificultad de relación interpersonal con sus compañeros de trabajo.
- Compromiso para asistir a las 12 sesiones que dura el dispositivo grupal.

2.7 Criterio de exclusión:

- Padecer algún trastorno psicológico o psiquiátrico.

2.8 Instrumentos:

“Escala de habilidades sociales de Goldstein”: este instrumento fue creado por Arnold Goldstein en el año de 1978, su aplicación se puede realizar de forma individual o colectiva, la duración de la aplicación dura entre 15 a 20 minutos aproximadamente, puede ser utilizada en personas desde los 12 años en adelante. Mide habilidades sociales. Está conformada por 50 ítems, con una escala de tipo Likert, cuyas puntuaciones van desde 1 que significa nunca, hasta 5 que significa siempre.

Tomás (1995), realizó el análisis de la validez de esta escala donde obtuvo un Alpha de Cronbach de .92. Además, este autor refiere que para cada una de las escalas obtuvo una correlación positiva y significativa ($r= 0.63$; $p < .001$) con la puntuación total de habilidades sociales. Finalmente comprobó que el tiempo entre el test y el retest fue de cuatro meses, de esta forma demostró la precisión y estabilidad de la escala habilidades sociales de Goldstein (Arzate et al., 2023).

2.9 Procedimiento

A continuación, se detalla las actividades realizadas según los objetivos específicos planteados anteriormente:

- Seleccionar el grupo de funcionarios a los que se aplicó el Programa Relaciones Positivas. Junto con la rectora y la coordinadora del DECE de la unidad educativa se ha evidenciado que 7 docentes tienen dificultades para relacionarse con sus compañeros de trabajo, sin embargo, al ser seleccionados por este motivo no se les informó el porqué de su escogimiento, simplemente se les comunicó mediante una reunión que ellos han sido elegidos el primer grupo de intervención grupal para fomentar relaciones sanas en el ámbito laboral, el mismo que se llevará a cabo en la institución. Efectivamente, para que se obtenga el permiso correspondiente por parte de la rectora para aplicar el dispositivo en la institución, se llegó al acuerdo de paulatinamente aplicar el mismo con todos los miembros de la institución.
- Adaptar el Programa “Relaciones positivas” al grupo seleccionado, tomando en cuenta las características específicas del mismo. El PRP contiene seis módulos de los cuales se tomó en cuenta los siguientes: asertividad, empatía y prosocialidad, afrontamiento y resiliencia.
- Aplicar al grupo seleccionado la “Escala de habilidades sociales de Goldstein” (que corresponde al anexo 1). Antes de empezar los encuentros grupales se procedió a que los miembros firmen una acta de consentimiento (Anexo 2) en el que aceptaron voluntariamente formar parte del dispositivo grupal y a su vez se aplicó los instrumentos de evaluación señalados.
- Ejecutar la adaptación del Programa Relaciones Positivas al grupo seleccionado en un lapso de 12 sesiones. Las sesiones grupales se llevaron a cabo en 4 meses con una sesión semanal de dos horas.

- Reaplicar la “Escala de habilidades sociales de Goldstein”, posterior a la implementación del dispositivo grupal.
- Analizar los resultados para comprobar la eficacia del dispositivo grupal. Con los resultados obtenidos mediante un programa estadístico se pudo realizar un análisis descriptivo y comparativo de dos muestras correlacionadas.
- Socializar a las autoridades de la institución los resultados obtenidos.

3.ADAPTACIÓN DEL PROGRAMA DE RELACIONES POSITIVAS DE MONJAS

(2021)

3.1 Programa de Relaciones Positivas (PRP)

La presente investigación se basa en la adaptación y aplicación del libro Programa Relaciones Positivas (PRP) de María Inés Monjas Casares (Monjas, 2021) con el objetivo de promover competencias, habilidades y fortalezas para la convivencia y las buenas relaciones interpersonales en ambientes laborales.

Para Monjas (2021), tener buenas relaciones con los demás y convivir satisfactoriamente puede resultar difícil de manejar, debido a que a menudo se producen tensiones y conflictos, por lo que es preciso saber enfrentarse a estas adversidades. Al tener en cuenta estos aspectos se constata la necesidad de enseñar, a todo tipo de poblaciones, sobre competencias socioemocionales complejas, que fortalezcan la formación y el mantenimiento de relaciones interpersonales de calidad, es decir, específicamente la promoción de buenas relaciones y convivencia positiva en los ambientes sociales en los que se desenvuelve la persona.

El Programa Relaciones Positivas (en adelante PRP) se presenta como una herramienta valiosa que facilita la enseñanza de competencias, habilidades y fortalezas para la convivencia y los buenos tratos.

Esta obra es completa ya que cuenta con los contenidos y materiales necesarios para desarrollar e implementar estrategias de promoción de la competencia socioemocional, que son fácilmente adaptables para diversas situaciones y personas.

El PRP contiene un compuesto estructurado de objetivos, contenidos, actividades y materiales, pero a la vez es una propuesta versátil y flexible porque la persona encargada de dirigir al grupo, lo puede acoplar según las características, necesidades, particularidades de los participantes a los que se les va a aplicar el programa.

Para la enseñanza y el entrenamiento de habilidades sociales, el presente programa adopta una metodología activa y participativa, compuesta por un conjunto de técnicas y estrategias conductuales, cognitivas, dinamización de grupos, educación en valores con el propósito de facilitar la puesta en práctica, mantenimiento y generalización de las conductas objetivo a mejorar (Hefferon y Boniwell, 2011; Hervás, 2016).

Entre las características generales del PRP de Monjas (2021, págs. 32-33) se pueden determinar las siguientes:

- Es un programa de desarrollo positivo, psicoeducativo y estructurado.
- Está centrado en los buenos vínculos y en el desarrollo de variables protectoras y habilidades necesarias para las relaciones de calidad.
- Se concentra más en lo positivo que la intervención en lo negativo.
- Pretende el crecimiento y la mejora personal. Potenciando los puntos fuertes de la persona como son las: cualidades, fortalezas y recursos internos, con el objetivo de desarrollar estrategias para hacer frente a las limitaciones y dificultades.
- Se apoya en la Psicología Positiva ya que, al enfocarse en las fortalezas personales y emociones positivas, minimiza la atención en los defectos y fomenta el afrontamiento resiliente de los problemas cotidianos, sin embargo, se deja de lado la postura radical del positivismo fácil y de la felicidad como obligación, debido a que se reconocen las experiencias y emociones vitales negativas, como por ejemplo la mentira, la traición, el dolor, los conflictos, cuya experimentación lleva al malestar y al sufrimiento. Estos conceptos se explican bajo la premisa de que las dificultades y las crisis pueden comprenderse como oportunidades para

mejorar, avanzar y darse cuenta de las habilidades que son necesarias para superarlas.

- Es un programa psicoeducativo ya que se basa en técnicas psicológicas, pedagógicas y de dinamización de grupos con una metodología activa con el fin de la participación directa de los integrantes.
- Está dirigido a personas con funcionamiento normalizado que desean mejorar las relaciones interpersonales en diferentes aspectos sociales de la vida a la que se enfrentan en el día a día.
- Se utiliza el modelo cognitivo- conductual, ya que se enfoca en la mejora de comportamientos manifiestos y observables (conducta verbal y no verbal); como de factores cognitivos (autolenguaje, modificación de creencias, promoción de actitudes); y de factores afectivos (gestión de emociones, desarrollo de la empatía). Se pretende enseñar a la persona conductas que no posee o que no las gestiona adecuadamente (defender su opinión, mostrar empatía); disminuir conductas inadecuadas (conductas de imposición, acoso, conducta solitaria).
- Se fundamenta en el desarrollo de habilidades blandas como empatía, autorregulación, liderazgo, resiliencia, inteligencia emocional.
- Se enfatiza la práctica de valores como diálogo, honradez, respeto y consideración, ayuda mutua, solidaridad, justicia, responsabilidad, participación, compromiso y en definitiva la utilización de estrategias necesarias para lograr una convivencia armónica.

El diseño de este programa nace a partir del “Programa de enseñanza de habilidades de interacción social” (PEHIS) (Monjas, 2000), el “Programa de asertividad y habilidades

sociales” (PAHS) (Monjas y Col, 2007) y el “Programa de mejora socioemocional” (PROMESEM) (Martín y Monjas, 2012).

La autora del programa, María Inés Monjas, posee una amplia experiencia, por lo que es considerada como una experta en programas de este estilo, posee un máster y doctorado sobre habilidades sociales y comunicación para el trabajo social e inteligencia emocional y competencia social.

Este programa está estructurado en seis módulos (sociabilidad y convivencia; comunicación y diálogo; asertividad; inteligencia emocional; empatía y prosocialidad; y afrontamiento y resiliencia) que comprenden amplias áreas o dimensiones que se consideran primordiales para el desarrollo de herramientas socioemocionales y relaciones interpersonales funcionales.

Cada módulo del programa contiene 10 temas que se plasman en fichas de trabajo (alrededor de 60 fichas por módulo), cada una de ellas contienen teoría y actividades para potenciar la adquisición de la destreza a trabajar (130 actividades).

Además, el módulo contiene objetivos generales y específicos, contenidos básicos y fichas de trabajo para que puedan ser desarrolladas con la participación de los miembros del grupo.

- El primer módulo se centra en conceptos como autoestima y autoconcepto.
- El módulo dos se focaliza en las conductas verbales no verbales, para facilitar la expresión y comprensión, tratando de llegar a una comunicación eficaz.
- El módulo tres se centra en la expresión directa promoviendo la asertividad y disminuyendo la comunicación sumisa y agresiva.
- El módulo cuatro aborda las emociones y su correcta gestión.

- El módulo cinco se acentúa en el bienestar y la gratitud, hacia un horizonte más respetuoso y solidario.
- Finalmente, el módulo seis trata sobre cómo hacer frente de forma activa y positiva a las interacciones personales, disminuyendo las conductas violentas y agresivas hacia los demás.

No se puede estipular un número de sesiones específicas ya que eso depende del coordinador del grupo y de los objetivos que se va a plantear. La duración de cada sesión depende de la planificación y disponibilidad, sin embargo, las sesiones oscilan entre 60 y 90 minutos. Las actividades pueden ser planteadas en grupos pequeños o grandes.

Como podemos observar en la Figura 2 cada sesión tiene una estructura que comprende: inicio, desarrollo y finalización. En la ejecución de la sesión se han de incorporar varias técnicas que van desde las habilidades a trabajar, formato del entrenamiento, características de los participantes y habilidades profesionales y personales del coordinador que va a llevar a cabo la dirección del grupo.

Figura 2

Estructura secuencial de las sesiones.



Fuente: Programa de Relaciones Positivas (Monjas, 2021)

3.2 Adaptación del Programa de Relaciones Positivas

Como se mencionó anteriormente, el PRP es un programa versátil y flexible, por lo que en la presente investigación solo se tomarán en cuenta los módulos 3, 5 y 6, que corresponden a los factores de asertividad; empatía y prosocialidad; y afrontamiento y resiliencia, distribuidos en 12 sesiones. Cabe aclarar que el desarrollo de los conceptos de estos módulos fue analizado en el capítulo uno.

A continuación, se adjunta la página, el capítulo, objetivos y las actividades obtenidas del manual para lograr la adaptación del dispositivo grupal a aplicar en los docentes de la unidad educativa.

Tabla 1

Adaptación del Programa de Relaciones Positivas distribuidas en 12 sesiones.

Número y tema de sesión	Objetivo/s	Técnicas	Materiales
Sesión 1: Introducción al Programa y Creación de un Ambiente Seguro. (Tomado de capítulo Sociabilidad y Convivencia, pág. 88).	Crear un espacio seguro.	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción del programa. - Firma del consentimiento informado. - Rueda de presentación Contestar las siguientes preguntas: Me llamo.... Y soy... Mi comida favorita es.... Me gusta ...No me gusta... 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuadernos - Esferos - Papelógrafos - Marcadores.

Espero de este grupo....

Me encanta....

Me desagrada...

Me dedico a...

- Creación de las Reglas del grupo de forma consensuada entre todos los participantes (pág,68).

- Creación del plan de mejora personal (pág,61) A cada participante se le entregará un cuaderno en el que va a anotar lo trabajado en cada sesión y en conexión con las tareas encomendadas pueda especificar su plan concreto de mejora respondiendo a preguntas como:

¿Qué aspectos necesito y quiero puedo mejorar?

¿Cómo lo integro en mi realidad?

		- Cierre: Finalizar la sesión con las expectativas que tiene cada uno.	
Sesión 2:	Identificar y	- Bienvenida	- Diapositivas
Ni agresión ni	diferenciar las	- Introducción de	con
inhibición:	características	los conceptos de:	contenidos
Asertividad.	de los tres	Estilo agresivo,	informativos
(Tomado de	estilos de	estilo inhibido y	- Lectura
capítulo	relación	estilo asertivo.	impresa
Asertividad,	interpersonal:	- Preguntas para	Reunión
pág. 197).	agresivo,	reflexionar:	complicada”
	asertivo e	¿Cuál es tu estilo de	- Tarjetas de
	inhibido.	relación más	cartulina con
		habitual?	varias
		¿Cómo te sueles	situaciones
		mostrar	que
		agresiva,	requieren
		asertiva o	asertividad.
		inhibida?	
		En qué situaciones	
		sueles inhibirte y	
		no actuar	
		En qué situaciones de	
		tu vida tendrías	
		que ser asertivo	
		y no lo fuiste	
		¿Tienes miedo a	
		expresar tus	
		opiniones	
		cuando son	
		diferentes a las	
		de otras	
		personas?	
		- Leer la lectura	
		Reunión	

complicada e identificar los tres estilos de relación, luego aportar en grupo sugerencias de cómo podría haberse desarrollado de mejor manera la situación.

- Entregar tarjetas con situaciones en las que requieren asertividad, y preguntarles cómo se respondería en esas situaciones de modo sumiso, agresivo y asertivo.
- Reflexión grupal.

TIS:

Escribir un resumen de los contenidos de la sesión.

Escribir tres situaciones asertivas que hayan aplicado en su vida, durante la semana.

Sesión 3:	Practicar	-	Bienvenida	-	Diapositivas
Asertividad	habilidades para	-	Comentar la	-	con
en	decir no.	-	tarea de la sesión	-	contenidos
situaciones		-	anterior.	-	informativos
incómodas.		-	Introducción de	-	Papelógrafos
(Tomado de		-	los conceptos de:	-	Marcadores.
capítulo		-	Asertividad en		
Asertividad,		-	situaciones		
pág. 225).		-	incómodas.		

-
- Preguntas para reflexionar:

¿Te gusta que te pidan cosas?

¿Suele ser agresiva o tacaña?

¿Te gusta o te molesta que te pidan las cosas de forma sumisa y dócil, parece que no te están pidiendo nada?

- En un papelógrafo formar grupos y realizar ejemplos críticos y formularlo de forma asertiva siguiendo el siguiente modelo:

- Tema y luego añadir las siguientes preguntas, describir hechos de la crítica, expresar la emoción, formular la petición y agradecer a la otra persona.

- Comentar entre los miembros
-

situaciones en las que recibieron críticas y como las afrontaron según las enseñanzas asertivas que aprendieron.

TIS:

Escribir un resumen de los contenidos de la sesión.

Escribir frases y refranes relacionados con la críticas.

<p>Sesión 4: Me cuesta actuar asertivamente. (Tomado de capítulo Asertividad, pág. 245).</p>	<p>Darse cuenta de las dificultades y trabas personales para actuar asertivamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Comentar la tarea de la sesión anterior. - Decorar en un frasco de caramelos un prospecto de medicina de nombre ASERTIVIMOL que está específicamente indicada para las dificultades de asertividad. <p>Estas dificultades pueden referirse a agresividad o inhibición.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas con contenidos informativos. - Frascos de caramelos. - Etiquetas. - Marcadores.
		<p>Detallar las siguientes características en</p>	

la etiqueta que se
va a realizar:

Composición

Efectos beneficiosos

Advertencias y
precauciones

Dosis recomendadas

Formas de
administración

Efectos adversos

- Hacer una canción de rap en grupos, con el tema de asertividad, posteriormente de forma creativa cantarla ante el grupo.
- Cerrar la sesión con una palabra sobre lo aprendido.

<p>Sesión 5: En la piel de otras personas. (Tomado de capítulo Empatía y Prosocialidad, pág. 337).</p>	<p>Tomar conciencia de la importancia de la empatía para las relaciones interpersonales saludables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Introducción de los conceptos de: Empatía y Conducta Prosocial. - En grupos leen la ficha ingredientes para la empatía. - Metete en los zapatos de: En 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas con contenidos informativos - Ficha impresa sobre Ingredientes de la empatía. - Ficha impresa
---	---	--	--

esta actividad se reparte varias situaciones de falta de empatía a cada participante y se reflexiona con las siguientes preguntas:

- Si estuvieran en esta situación ¿Qué esperarías que los demás hagan por ti?
- Luego en parejas dramatizan cada escena y uno se mete en los zapatos del personaje y el otro aplica la empatía aprendida en la sesión.

TIS: Buscar una película donde se promueva la empatía, y en la próxima sesión contar la escena.

Sesión	6:	Tomar conciencia de sus propias experiencias como actores, receptores y observadores de conductas prosociales y de conductas	- Bienvenida - Comentar la tarea de la sesión anterior. - Introducción de los conceptos de: Beneficios de la conducta de Ayudar.	- Diapositivas con contenidos informativos - Ficha impresa de Conducta Prosocial y Altruismo.
Conducta prosocial altruista.	y			
(Tomado de capítulo Empatía	y			

Prosocialidad, pág. 343).	antisociales y egoístas.	- Ver el video Costes y beneficios de la conducta de ayudar. - En grupo comentar situaciones tristes En las que otras personas les han ayudado. - Narrar ejemplos de cuando se ha observado a personas ayudando a otros. - Contar ejemplos de cuando se ha visto a personas no ayudando a otras personas. - Leer la ficha conducta prosocial y altruismo y reflexionar con la lectura.
--	-----------------------------	---

TIS: analizar y reformular
frases sobre la empatía.

Sesión 7: Amabilidad y cordialidad. (Tomado de capítulo Empatía y	Ser conscientes de la importancia de la amabilidad en el trato diario para contribuir un clima	- Bienvenida - Comentar la tarea de la sesión anterior. - Introducción de los conceptos de:	- Diapositivas con contenidos informativos - Cartulina - Marcadores.
--	--	--	---

Prosocialidad, pág. 350).	interpersonal saludable.	Amabilidad y Cordialidad <ul style="list-style-type: none">- En grupo cada participante recordar un acto amable que haya recibido y otro que haya hecho por alguien.- Entre todos elaborar un cartel con un listado de cosas que se pueden hacer para ser amable y cordial en las relaciones cotidianas, y tratar de incorporar eso a la vida de grupo y de otros contextos donde se relacionan con otras personas.- Preparar un programa de abrazos gratis en la institución educativa para fomentar actos cordiales y simpáticos en el grupo.
--	-----------------------------	---

TIS: Invitar un café a algún compañero e iniciar una charla cordial.

Sesión 8: Gratitud. (Tomado de capítulo Empatía y Prosocialidad, pág. 358).	Acostumbrarse a pensar, sentir y expresar en términos de agradecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Comentar la tarea de la sesión anterior. - Introducción de los conceptos de: Gratitud - Con materiales creativos realizar un diario de la gratitud: para que los integrantes del grupo puedan escribir sobre cosas concretas y aspectos de la vida con las que se pueden sentir agradecidos. Como por ejemplo escribir 3 cosas del día con la que se siente agradecido. - En grupo cada uno de los integrantes debe reconocer a las personas que contribuyen a su bienestar, de la forma cómo se sienten apoyados y queridos en los buenos y malos momentos. Posteriormente se debe escribir 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas con contenidos informativos - Cuaderno de Plan de Mejora.
--	--	---	---

una carta de agradecimiento sobre lo importante que ha sido la influencia de estas personas en su vida.

TIS: Escribir en el diario de agradecimiento todos los días de esa semana.

Sesión 9: Conflictos Interpersonales (Tomado de capítulo Afrontamiento y Resiliencia , pág. 391).	Aprender estrategias positivas para resolver los conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Comentar la tarea de la sesión anterior. - Introducción de los conceptos de: Conflictos Interpersonales y los estilos de gestión de conflictos. - Dividir al grupo en subgrupos y poner ejemplos de conflictos y utilizar los estilos de gestión de conflictos para solucionarlos mediante dramatizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas con contenidos informativos.
		<p>TIS: Pensar en un conflicto y elaborar una guía de conductas concretas y básicas para resolverlo.</p>	
Sesión 10:	Reconocer y entender el	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas con

Resiliencia: Afrontando adversidades. (Tomado de capítulo Afrontamiento y Resiliencia, pág. 399).	concepto de resiliencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Comentar la tarea de la sesión anterior. - Introducción de los conceptos de: Resiliencia. - Historias de resiliencia: Pedir a los miembros del grupo que busquen información sobre la vida de dos personas diferentes y al final de la sesión cada uno pueda exponer cada una de esas historias. - Al finalizar la sesión terminar con la actividad Yo también soy resiliente: cada uno debe contar algún evento doloroso en el que ha demostrado tener la energía y la actitud necesaria para gestionarlo con eficacia. 	contenidos informativos.
Sesión 11: Fomentando la resiliencia. (Tomado de capítulo Afrontamiento	Resaltar la importancia de ayuda de otras personas para afrontar situaciones adversas.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Comentar la tarea de la sesión anterior. - Leer una historia sobre la resiliencia y 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas con contenidos informativos - Ficha impresa

y Resiliencia,
pág. 402).

comentar la moraleja en el grupo “La rana resiliente”

“Rana resiliente”.

- Canciones para la resiliencia: Buscar entre todos canciones con temas resilientes y hacer un karaoque entre todos. Con canciones como: Color esperanza de Diego Torres, Resistiré del dúo dinámico, etc.
- Finalizar con un mural creado entre todos con frases sobre la resiliencia.

Sesión 12:
Celebración y Cierre.
Evidencia del plan de mejora.

Establecer contactos confiables entre todos los miembros del grupo.

- Bienvenida
- Cada uno de los integrantes debe exponer forma creativa que fue lo aprendieron de las sesiones y los contenidos de su plan personal
- Pedirles a los participantes que como despedida se les va a pedir

- Marcadores
- Diplomas.

que atraviesen un camino en grupo.

- Entrega de diplomas
- Finalizar la sesión con un gran abrazo grupal.

Nota: elaboración propia.

4. RESULTADOS

4.1 Análisis de datos

Para comparar las diferencias entre las puntuaciones de las evaluaciones previa y posterior a la aplicación del dispositivo grupal de la Escala de Habilidades Sociales de Goldstein aplicadas a los docentes de la unidad educativa ubicada en la ciudad de Cuenca, en primer lugar se analizó el supuesto de normalidad (W de Shapiro- Wilk) en el cual se obtuvo que los resultados son no paramétricos, por lo que en segundo lugar, se procedió con el análisis de resultados a través de la prueba de rangos de Wilcoxon.

4.2 Resultados

Como se observa en la tabla 2 en la presente investigación se cuenta con N=1 hombre que representa el 14.3% y con N=6 mujeres siendo el 85.7%

Tabla 2

Género del participante

	Género	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mujer	6	85.7
	Hombre	1	14.3
	Total	7	100.0

Nota: elaboración propia.

En la tabla 3 se puede observar que en la aplicación de la Escala de Habilidades Sociales antes de implementar el dispositivo grupal anteriormente explicado se obtiene que el 14.3% presenta un buen nivel de habilidades sociales, otro 14.3 % presenta bajo nivel de habilidades sociales y el 71.4% presenta un nivel normal de habilidades sociales. Mientras que una vez finalizada la aplicación de 12 sesiones de la adaptación del Programa de Relaciones Positivas de Monjas se obtuvo que el 85.7% presenta un buen nivel de habilidades sociales y el 14.3% presenta un nivel normal de habilidades sociales.

Tabla 3*Escala de habilidades sociales pretest y postest*

Resultados pretest			Resultados postest		
	N	%		N	%
Excelente nivel	0	0%	Excelente nivel	0	0%
Buen nivel	1	14.3%	Buen nivel	6	85.7%
Normal	5	71.4%	Normal	1	14.3%
Bajo nivel	1	14.3%	Bajo nivel	0	0%
Deficiente nivel	0	0%	Deficiente nivel	0	0%

Nota: elaboración propia.

Para determinar si los datos se distribuyen normalmente se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk en donde se obtiene un valor estadístico $p=0.024$ de la variable Escala de habilidades sociales pretest y un valor $p=0.360$ de la variable Escala de habilidades sociales postest, lo que equivale a una distribución no paramétrica es decir no cumple los supuestos de normalidad.

Tabla 4*Prueba de normalidad Shapiro – Wilk del Pretest y Postest*

	Estadístico	gl	P
Escala de habilidades sociales pretest	0.777	7	0.024
Escala de habilidades sociales postest	0.453	7	0.001

Nota: elaboración propia

Como se observa en la tabla 5 al ser una distribución no paramétrica se utilizó la prueba de Rango de Wilcoxon en donde se obtiene un valor $p=0.034$, lo que indica una diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de la Escala de Habilidades Sociales pretest y postest.

Tabla 5*Estadísticos de prueba de Wilcoxon*

Variables	N	w(z)	P
Escala de habilidades sociales postest	7		
Escala de habilidades sociales pretest	7	-2.121	0.034

Nota: elaboración propia.

Por lo tanto, al comparar las puntuaciones entre los resultados de pretest y postest se reveló que existe una mejoría en cuanto a las habilidades sociales ya que el 85.7% presenta un buen nivel mientras que en el pretest 71.4% presentaba un nivel normal en el manejo de habilidades sociales, mostrándose cambios significativos a nivel estadístico.

DISCUSIÓN

En la presente investigación se puede evidenciar que existe una tendencia positiva en los resultados obtenidos en la adquisición de habilidades sociales entre los participantes.

Los objetivos específicos fueron cumplidos a cabalidad debido a que se logró adaptar el dispositivo grupal del Programa de Relaciones Positivas de Monjas en 12 sesiones, tomando en cuenta las características específicas del grupo y el enfoque de temas como: asertividad, empatía, prosocialidad, resiliencia. Finalmente se realizó la evaluación del pre y postest utilizando la escala de Habilidades Sociales de Goldstein para determinar la efectividad del dispositivo grupal, logrando de esta manera cumplir con el objetivo general de este estudio: “Promover competencias, habilidades y fortalezas para la convivencia y las buenas relaciones interpersonales en ambientes laborales, a través de la adaptación del Programa relaciones positivas de Monjas”.

En cuanto a la pregunta de investigación planteada al inicio de este estudio ¿El programa de Relaciones Positivas de Monjas mejorará las habilidades sociales de las personas inmersas en ambientes laborales? se obtuvo que al aplicar el instrumento de evaluación “Escala de habilidades sociales de Goldstein” antes de la implementación del dispositivo grupal un gran porcentaje de los participantes puntúa normal en habilidades sociales (71.4%); mientras que al finalizar el dispositivo grupal la mayoría adquirió un buen nivel en habilidades sociales (85.7%). Por lo tanto, se comprueba que existe mejoría en las habilidades sociales con la implementación del Programa de Relaciones Positivas en ambientes laborales.

En efecto, en base al análisis estadístico de estos resultados se evidencia que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de la Escala de Habilidades Sociales del pretest y postest, es decir se comprueba que el dispositivo grupal adaptado de Relaciones Positivas de Monjas es eficaz.

Existen múltiples investigaciones sobre habilidades sociales en niños, adolescentes y adultos mayores, sin embargo, hay pocos estudios sobre programas de intervención grupal de habilidades sociales en ambientes laborales que se puedan relacionar con el presente trabajo. El estudio de García y Achard (2020) que implica un programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo tiene algo de relación debido a que se llevó a cabo con docentes de Uruguay, cuyo estudio concluye que el dispositivo grupal aplicado tuvo un impacto positivo en el bienestar psicológico en los sujetos participantes luego de aplicación de este, con evidencia satisfactoria en el efecto de la intervención, manifestados en la medición post test que se realizó. Este programa generó la promoción del bienestar en el personal educativo desde los directivos y se orientó a la salud psíquica de docentes, en la búsqueda de la reducción de riesgos psicosociales como también de los psicolaborales.

Para relacionar los resultados obtenidos con otras investigaciones se tomó en cuenta también el estudio del “Efecto de una guía de intervención grupal en las habilidades sociales, en una muestra de adolescentes colombianos” (Frost et al, 2021), cuyo objetivo fue determinar la efectividad de la guía de intervención de Habilidades Sociales (13 sesiones). La muestra de los participantes estuvo conformada por jóvenes, que fueron divididos en un grupo experimental a quienes se les aplicó la guía, y un grupo de comparación, quienes no recibieron ningún entrenamiento. Se realizó aplicación pretest y postest de la Escala de Habilidades Sociales de Goldstein a ambos grupos con el fin de determinar los efectos de la guía. Los resultados del postest demostraron que hubo cambios positivos en las habilidades sociales del grupo experimental, y en los resultados del grupo de control del postest no mostraron diferencias significativas, razón por la cual se determinó que la guía de intervención grupal tuvo un efecto significativo en las habilidades

sociales de los participantes del grupo experimental, demostrado a partir de las mejoras en la puntuación del instrumento.

Li et al. (2016) refieren que las intervenciones en habilidades sociales a nivel grupal demuestran efectividad para el desarrollo de dichas habilidades de forma adecuada, lo que coincide con los resultados de la presente investigación.

La aplicación de dispositivos grupales basados en habilidades sociales dentro de las organizaciones contribuye a humanizar el ámbito laboral, promoviendo la comunicación entre los integrantes de una organización desde su realidad básica de personas, favoreciendo relaciones más auténticas y aumentando el bienestar en el ámbito laboral, potenciando la resolución de problemas de una manera no conflictiva y mejorando los resultados de producción (Marí, 2018).

Una de las limitaciones, que se presentó al principio, en la aplicación del dispositivo grupal en ambientes laborales, fue la presencia de los directivos de la institución en las sesiones, aquello generaba incomodidad entre los participantes, contexto que fue solventado de inmediato, explicando a los directivos que su presencia dificultaba la fluidez de la expresión, pero a su vez se les ofreció entregar los resultados de este estudio, y efectivamente una vez obtenidos los resultados se generó una reunión con los directivos explicando todo el proceso y los avances alcanzados, quienes manifestaron estar agradecidos con el proceso y los cambios visualizados en la conducta de sus empleados, por lo que se sugiere que se aplique este programa en ambientes laborales donde las relaciones interpersonales generen conflictos, a su vez, para un mayor compromiso de los participantes se debería excluir la participación de los directivos, ya que aquello dificultaba la expresión sincera en las intervenciones. Otra de las limitaciones se podría considerar el tamaño de la muestra, lo que podría impedir que los resultados se generalicen.

Como línea futura de investigación se recomienda aplicar este programa en diversas poblaciones, no necesariamente en ambientes laborales sino también en ámbitos educativos con estudiantes que requieran el correcto aprendizaje de habilidades sociales.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de este estudio demuestran de manera convincente que la implementación del Programa de Relaciones Positivas de Monjas ha tenido un impacto positivo en el desarrollo de habilidades sociales en ambientes laborales. Los participantes han experimentado una mejora significativa en sus habilidades sociales, como se evidencia en el análisis de la Escala de Habilidades Sociales de Goldstein, pasando de un nivel normal a un buen nivel en la adquisición de estas destrezas, después de completar las 12 sesiones del dispositivo grupal.

El cumplimiento de los objetivos específicos y el logro del objetivo general refuerzan la eficacia del programa, que ha sido adaptado de manera adecuada a las características del grupo y ha abordado temas relevantes como asertividad, empatía, prosocialidad y resiliencia. Además, el análisis estadístico confirma la diferencia significativa entre los resultados del pretest y posttest, respaldando así la efectividad del dispositivo grupal adaptado.

En conclusión, este estudio proporciona evidencia sólida de que el Programa de Relaciones Positivas de Monjas puede ser una herramienta eficaz para mejorar las habilidades sociales en entornos laborales, lo que sugiere su potencial para promover la convivencia y las buenas relaciones interpersonales en estos espacios.

Referencias

- Alvarez, J., López, M., y Silva, R. (2019). Satisfacción laboral en una organización humana. *Revista PODIUM*, 87-96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Bances, R. (2019). *Habilidades sociales: una revisión teórica del concepto*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Bang, C. (2014). Estrategias comunitarias en promoción de salud mental: Construyendo una trama conceptual para el abordaje de problemáticas psicosociales complejas. *Psicoperspectivas*, 109-120. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue2-fulltext-399>
- Barceló, T. (2015). *Crecer en Grupo. Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Barcelona: 2da Edición, Desclée de Brouwer.
- Castaño, F. et al (2015). Estilos de apego y calidad de las relaciones interpersonales en jóvenes adultos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 185-191. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832316019.pdf>
- Castanyer, O. (2018). *Quiero aprender a quererme con asertividad*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Cornelius, H., y Faire, S. (2017). *Tú ganas, yo gano: Cómo resolver conflictos creativamente*. Madrid: Gaia Ediciones.
- Costa, R., y López, M. (2018). *No me comprendes y tú a mí tampoco*. Madrid: Pirámide.
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (may/ago de 2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2) <https://orcid.org/0000-0003-1530-7243>

- Franca, A., y Prette, D. (2017). Habilidades sociales y bienestar subjetivo de niñas dotadas y talentosas. *Psico-USF*, 1-12.
<https://www.scielo.br/j/pusf/a/fccKvnwMzZYsGwhSkfWQTt/?format=pdf&lang=pt>
- Francia, A., y Mata, B. (2019). *Dinámica y Técnicas de grupo*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Frost, D., y colaboradores. (jul-dic de 2021). Efecto de una guía de intervención grupal en las habilidades sociales. *Informes Psicológicos*, 21(2). <https://doi.org/10.18566>
- García, D., y Achard, M. (2020). Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado al personal educativo. *Educare*, 24.
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.19>
- Gil, G., y Rodríguez, M. (marzo de 2022). Los grupos de crecimiento personal: Origen y características. *Revista de Psicoterapia*, 33(121), 149-156.
<https://doi.org/10.33898/rdp.v33i121.1128>
- Goleman, D. (2012). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós.
- González, E., y Quispe, P. (2016). Habilidades sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias. *Revista de Investigación Altoandina*, 331-336.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-HabilidadesSocialesYRendimientoAcademicoDeLosEstud-5645612.pdf>
- Hanco, A., Carpio, B., Castillo, y Mamani, D. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 186-194.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_abstract

Haydee, G., y colaboradores. (2023). La importancia de las relaciones sociales para la calidad de vida de los/as estudiantes universitarios: un estudio en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Argentina. *Revista Entramados. Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar de Plata*, 10(14). DOI: ISSN 2422-6459

Hervás. (2017). Ser resiliente es tener la capacidad de enfrentarse a los problemas.

Rhsaludable.

Hervás, G. (2016). *Positive psychology in Spain: A portrait of a vigorous field of research*. Anales de Psicología. Madrid.

Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria:

Aportes de la orientación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-29.

DOI: [dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624](https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624)

Li, Y., et al. (2016). Preliminary evaluation of a social skills training and facilitated play early intervention programme for extremely shy young children in China. *Infant and Child Development*, 565-574.

https://www.researchgate.net/publication/292185206_Preliminary_Evaluation_of_a_Social_Skills_Training_and_Facilitated_Play_Early_Intervention_Programme_for_Extremely_Shyness_Children_in_China

Manpower Group. (2018). Solucionar la escasez de talento: Crear, atraer, compartir y transformar. *Escasez de talento*.

Mari, R. (2018). *Facilitar las relaciones grupales y resolver los conflictos* (1a ed.). Madrid: Ediciones de la U.

- Martín, M., y Monjas, M. (2012). *Vivir bien con miastenia: Programa de mejora socioemocional*. Madrid: Pirámide.
- Monjas, M. (2000). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS) para niños y adolescentes*. Madrid: CEPE.
- Monjas, M. (2021). *Programa de Relaciones Positivas (PRP): Promoción de Competencias Socioemocionales*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Monjas, M., y colaboradores. (2007). *Cómo promover la convivencia: Programa de asertividad y habilidades sociales*. Madrid: CEPE.
- Moreno. (2014). Habilidades sociales para las nuevas organizaciones. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 585-562. https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/11.Moreno_22-3oa.pdf
- Morgado. (2017). *Emociones corrosivas*. Barcelona: Ariel.
- Moya. (2014). *La empatía: Entenderla para entender a los demás*. Barcelona: Plataforma.
- Muñoz, J., y Morales, E. (2010). Promoción del potencial humano mediante grupos de autoconocimiento y desarrollo personal. *Periódicos Electrónicos en Psicología*, 11-18. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2010000100001
- Naranjo, C. (jun/nov de 2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *Revista UEES* (36). DOI: <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Ortega, Z., y Mijares, B. (2018). Concepto de Resiliencia: Desde la Diferenciación de otros constructos, escuelas y enfoques. *Revista Orbis Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 39, 30-43. doi: ISSN 1856-1594

- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Centro de publicaciones- Universidad ECOTEC.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. *Revista The Dialogue*. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>
- Pereira, A. (2018). Programa de habilidades sociales para adolescentes en preparación para el trabajo. *Psicología Escolar y Educativa*, 573-581. <https://doi.org/10.1590/2175-35392018035449>
- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: Un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Revista Enfoques*. Universidad Adventista del Plata, 31, 21-46. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/259/25961484008/html/>
- Roca, A. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia: ACDE Ediciones.
- Rodríguez, F., y García, J. (2022). La cohesión grupal: Factor terapéutico y requisito para la creación de un grupo de terapia. *Revista de Psicoterapia*, 71-84.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8323327>
- Serezade, M. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral. *Scielo Perú*, 186-194.
- Tarragona, M. (2014). *Tu mejor tú. Cómo la psicología positiva te enseña a subrayar las experiencias que fortalecen tu identidad*. Madrid: Alianza.
- Vásquez, M., y Urtecho, N. (2020). Salud mental, confinamiento, y preocupación por el coronavirus: Un estudio cualitativo. *Revista Interamericana de Psicología*, 54.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8147194>

Zurita, F., Rojas, M., Linares, D., y López, C. (2015). Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos (Cuba). *Revista de Ciencias Sociales*. Habana.

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28041012005.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES (A. Goldstein & col. 1978)
--

A continuación, te presentamos una tabla con diferentes aspectos de las “*Habilidades Sociales Básicas*”. A través de ella podrás determinar el grado de desarrollo de tu “*Competencia Social*” (conjunto de HH. SS necesarias para desenvolverte eficazmente en el contexto social). Señala el grado en que te ocurre lo que indican cada una de las cuestiones.

HABILIDADES SOCIALES		1	2	3	4
1	Prestas atenciones a la persona que te está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te está diciendo				
2	Hablas con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes				
3	Hablas con otras personas sobre cosas que interesan a ambos				
4	Clarificas la información que necesitas y se la pides a la persona adecuada				
5	Permites que los demás sepan que les agradeces los favores				
6	Te das a conocer a los demás por propia iniciativa				
7	Ayudas a que los demás se conozcan entre sí				
8	Dices que te gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza				
9	Pides que te ayuden cuando tienes alguna dificultad				
10	Eliges la mejor forma para integrarte en un grupo o para participar en una determinada actividad				
11	Explicas con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica				
12	Prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente				
13	Pides disculpas a los demás por haber hecho algo mal				
14	Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona				
15	Intentas reconocer las emociones que experimentas				
16	Permites que los demás conozcan lo que sientes				
17	Intentas comprender lo que sienten los demás				
18	Intentas comprender el enfado de la otra persona				
19	Permites que los demás sepan que te interesas o preocupas por ellos				
20	Piensas porqué estás asustado y haces algo para disminuir tu miedo				
21	Te dices a ti mismo o haces cosas agradables cuando te mereces una recompensa				
22	Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pides a la persona indicada				

HABILIDADES SOCIALES		1	2	3	4
23	Te ofreces para compartir algo que es apreciado por los demás				
24	Ayudas a quien lo necesita				
25	Llegas a establecer un sistema de negociación que te satisface tanto a ti mismo como a quienes sostienen posturas diferentes				
26	Controlas tu carácter de modo que no se te “escapan las cosas de la mano”				
27	Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu postura				
28	Te las arreglas sin perder el control cuando los demás te hacen bromas				
29	Te mantienes al margen de situaciones que te pueden ocasionar problemas				
30	Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearte				
31	Dices a los demás cuándo han sido los responsables de originar un determinado problema e intentas encontrar una solución				
32	Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien				
33	Expresas un sincero cumplido a los demás por la forma en que han jugado				
34	Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido				
35	Eres consciente cuando te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en ese momento				
36	Manifiestas a los demás que han tratado injustamente a un amigo				
37	Consideras con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hacer				
38	Comprendes la razón por la cual has fracasado en una determinada situación y qué puedes hacer para tener más éxito en el futuro				
39	Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen o hacen otras que se contradicen				

40	Comprendes lo que significa la acusación y por qué te la han hecho y, luego, piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te ha hecho la acusación				
41	Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista antes de una conversación problemática				
42	Decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta				
43	Resuelves la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante				
44	Reconoces si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo tu control				
45	Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar antes de comenzar una tarea				
46	Eres realista cuando debes dilucidar cómo puedes desenvolverte en una determinada tarea				
47	Resuelves qué necesitas saber y cómo conseguir la información				
48	Determinas de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que deberías solucionar primero				
49	Consideras las posibilidades y eliges la que te hará sentir mejor				
50	Te organizas y te preparas para facilitar la ejecución de tu trabajo				

Anexo 2

Consentimiento Informado

Estimado Participante:

La Universidad del Azuay se encuentra realizando una investigación titulada “ADAPTACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROGRAMA RELACIONES POSITIVAS EN AMBIENTES LABORALES”, desarrollada por la Mgst. Priscila Elizabeth Bautista Parra en el marco del proyecto de la Unidad Educativa Pasos denominado “Convivencia Armónica”. El presente documento tiene como finalidad hacerle conocer los detalles del estudio y solicitarle su consentimiento informado.

Objetivo de la investigación

Promover competencias, habilidades y fortalezas para la convivencia y las buenas relaciones interpersonales en ambientes laborales, a través de la adaptación del Programa relaciones positivas de Monjas.

Fundamento teórico

Es importante fomentar en los trabajadores procesos de crecimiento personal y por ende profesional con el propósito que puedan implementarlas en su vida y traigan beneficios para las distintas personas con las que ella se desenvuelve, tomando en cuenta la necesidad de que la persona se encuentre bien consigo mismo y así pueda proyectarse hacia la sociedad en general. (Jiménez, 2015)

Metodología

El presente proyecto consta de:

La aplicación “Escala de habilidades sociales de Goldstein”

Firma del consentimiento informado sobre el proyecto de investigación

Participación de las 12 sesiones grupales para promover relaciones saludables en el ambiente laboral

Confidencialidad

La confidencialidad de su identidad será resguardada por las siguientes medidas:

1. Las encuestas serán anónimas y solo la investigadora responsable tendrá acceso a los datos proporcionados en ellas.

Beneficios

Recordamos que la intervención grupal tiene aproximadamente un costo de \$20 dólares por persona y al ser 12 sesiones sería un total de \$240 dólares, por lo que le recordamos que este servicio es gratuito y que además incluye refrigerio.

Además, la investigación produce más bien beneficios indirectos en sus participantes puesto que les permitirá reflexionar y quizás comprender de forma holística aspectos importantes de la comunicación efectiva en ambientes laborales.

Compromiso

Por su aceptación los participantes se comprometen a:

Asistir puntualmente a las sesiones.

Respetar a los demás miembros y guardar la confidencialidad de las intervenciones que se presentan dentro de la intervención grupal.

Completar las 12 sesiones programadas en el dispositivo grupal.

Yo, con cédula estoy de acuerdo con la normativa leída anteriormente y me comprometo al buen desarrollo de la participación del dispositivo grupal “Promoviendo relaciones saludables en el ambiente laboral”.

.....

Firma