



TÉCNICO
SUPERIOR EN
ACONDICIONAMIENTO
FÍSICO

Habilidades sociales

COORDINADORES

Francisco Areces Corcuera

Alberto Alonso Gutiérrez



Autores

Coordinadores

Francisco Areces Corcuera

Doctor acreditado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte por la Universidad Camilo José Cela. Entrenador nacional de tenis por la Real Federación Española de Tenis. Premio Nacional en Investigación en Medicina del Deporte (2018). Profesor titular en la Facultad de Salud de la Universidad Camilo José Cela, y coordinador de ciclo y profesor en Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva y, Técnico en Acondicionamiento Físico en la Universidad Camilo José Cela de Madrid. Sexenio en investigación concedido por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CENAI).

Alberto Alonso Gutiérrez

Graduado en Psicología. Máster Universitario en Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional. Máster Universitario en Dirección de Empresas Logísticas y Cadena de Suministros. Máster Universitario en Recursos Humanos, Organización y Gestión del Talento. Profesor de la Facultad de Tecnología y Ciencia de la Universidad Camilo José Cela. Tutor de centro, coordinador y profesor del Ciclo de Formación Profesional en Grado Superior en Educación Infantil en el Centro de Estudios Profesionales de la Universidad Camilo José Cela de Madrid.

Autores

Alberto Alonso Gutiérrez

Graduado en Psicología. Profesor de la Facultad de Tecnología y Ciencia de la Universidad Camilo José Cela. Tutor de Centro, coordinador y profesor del Ciclo de Formación en Grado Superior en Educación Infantil en el Centro de Estudios Profesionales de la Universidad Camilo José Cela de Madrid.

Francisco Areces Corcuera

Doctor acreditado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte por la Universidad Camilo José Cela. Profesor titular en la Facultad de Salud de la Universidad Camilo José Cela y coordinador de ciclo y profesor en Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva y Técnico en Acondicionamiento Físico en la Universidad Camilo José Cela de Madrid.

Olivia Blázquez Torralba

Subdirectora del Centro Privado de Formación Profesional Específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Profesora titular de Formación Profesional en el Centro Privado de Formación Profesional Específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Terapeuta ocupacional especializada en Discapacidad y Geriatría.

José María Cuesta Blázquez

Profesor titular de Formación Profesional en el Centro Privado de Formación Profesional Específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid, con másteres en Psicología Clínica y Psicología Aplicada. Psicólogo clínico del Centro de Evaluación y Psicoterapia y de AFIBROTAR. Talavera de la Reina, Toledo.

Laura García Sánchez

Profesora titular de Formación Profesional en el Centro Privado de Formación Profesional Específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Diplomada en Magisterio de Educación Infantil. Diplomada en Magisterio de Lenguas Extranjeras (especialidad en Inglés).

Soledad González Gómez

Profesora titular de Formación Profesional en el Centro Privado de Formación Profesional Específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Directora del Centro Infantil El Bosque Encantado. Talavera de la Reina, Toledo. Licenciada en Ciencias Biológicas con especialidad de Bioquímica y Biología Molecular.

Bárbara Martín Sánchez

Profesora titular de Formación Profesional en el Centro Privado de Formación Profesional Específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Diplomada en Magisterio de Educación Infantil.

Índice

Capítulo 1

Implementación de estrategias y técnicas que favorezcan la relación social y la comunicación	15
1. Habilidades sociales y conceptos afines	16
2. Análisis de la relación entre comunicación y calidad de vida en los ámbitos de intervención.....	20
3. El proceso de comunicación. La comunicación verbal y no verbal. Estilos comunicativos	21
4. Valoración comunicativa del contexto: facilitadores y obstáculos en la comunicación.....	32
5. Valoración de la importancia de las actitudes en la relación de ayuda.....	34
6. Inteligencia emocional y educación emocional. Las emociones y los sentimientos	36
7. Mecanismos de defensa	39
8. Programas y técnicas de comunicación y habilidades sociales.....	41

Capítulo 2

Dinamización del trabajo en grupo	51
1. El grupo. Tipos y características. Desarrollo grupal. El liderazgo	52
2. Análisis de la estructura y procesos de los grupos.....	55
3. Técnicas para el análisis de los grupos	58

4. Valoración de la importancia de la comunicación en el desarrollo del grupo	60
5. La comunicación en los grupos. Estilos de comunicación. Comunicación verbal y gestual. Otros lenguajes: icónico, audiovisual, las TIC. Obstáculos y barreras. Cooperación y competencia en los grupos.....	61
6. Dinámicas de grupo. Técnicas y enfoques.....	66
7. Fundamentos psicosociológicos aplicados a las dinámicas de grupo	70
8. El equipo de trabajo. Estrategias de trabajo cooperativo. Organización y el reparto de tareas. El liderazgo	72
9. Trabajo individual y trabajo en grupo.....	74
10. Confianza en el grupo.....	76
11. Valoración del papel de la motivación en la dinámica grupal	77
12. Toma de conciencia acerca de la importancia de respetar las opiniones no coincidentes con la propia.....	78

Capítulo 3

Conducción de reuniones	85
1. La reunión como trabajo en grupo.....	86
2. Tipos de reuniones y funciones	87
3. Técnicas para hablar en público.....	89
4. Etapas en el desarrollo de una reunión	91
5. Técnicas de moderación de reuniones	93
6. Uso de dinámicas de grupos en reuniones	98
7. Motivación. Técnicas y estrategias	98
8. Identificación de la tipología de participantes en una reunión.....	100
9. Análisis de factores que afectan al comportamiento de un grupo: boicoteadores y colaboradores	101
10. Instrumentos de recogida de datos.....	105

Capítulo 4

Implementación de estrategias de gestión de conflictos y toma de decisiones	113
1. Valoración del conflicto en las dinámicas grupales.....	114
2. Análisis de técnicas de resolución de problemas.....	116
3. El proceso de toma de decisiones	123
4. Gestión de conflictos grupales. Causas, negociación y mediación	126
5. Habilidades y técnicas.....	129
6. Aplicación de las estrategias de resolución de conflictos grupales.....	132
7. Valoración del respeto y la tolerancia en la resolución de problemas y conflictos	134

Capítulo 5

Evaluación de la competencia social y los procesos de grupo	143
1. Recogida de datos. Técnicas	144
2. Identificación de indicadores de evaluación	148
3. Evaluación de la competencia social	150
4. Evaluación de la estructura y procesos grupales	152
5. Aplicación de las técnicas de investigación social al trabajo con grupos	157
6. Análisis de estrategias e instrumentos para el estudio de grupos	162
7. Sociometría básica	164
8. Valoración de la autoevaluación como estrategia para la mejora de la competencia social	166
9. Informes: estructura y elaboración	168
Soluciones “Evalúate tú mismo”	179



CAPÍTULO

I

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS QUE FAVOREZCAN LA RELACIÓN SOCIAL Y LA COMUNICACIÓN

Alberto Alonso Gutiérrez

Sumario

1. Habilidades sociales y conceptos afines
 2. Análisis de la relación entre comunicación y calidad de vida en los ámbitos de intervención
 3. El proceso de comunicación. La comunicación verbal y no verbal. Estilos comunicativos
 4. Valoración comunicativa del contexto: facilitadores y obstáculos en la comunicación
 5. Valoración de la importancia de las actitudes en la relación de ayuda
 6. Inteligencia emocional y educación emocional. Las emociones y los sentimientos
 7. Mecanismos de defensa
 8. Programas y técnicas de comunicación y habilidades sociales
- Resumen, glosario, ejercicios y test de evaluación

En este capítulo tomaremos conciencia de las estrategias útiles para favorecer la comunicación y las relaciones sociales, centrándonos en las **habilidades sociales** y en todos los términos y conceptos afines relacionados.

Comprenderemos la importancia de la comunicación para tener una vida plena, sin olvidarnos de estudiar el proceso de comunicación, sus tipos y la **comunicación tanto verbal como no verbal**. A la hora de comunicarnos tendremos que prestar especial atención a los facilitadores y a las barreras que podemos encontrarnos en este sentido.

Haremos un análisis de los sentimientos, de las emociones, de la inteligencia emocional y de los **mecanismos de defensa de la psique en situaciones amenazantes** y, por último, de los programas y de las técnicas para **fomentar y mejorar la comunicación** y las habilidades sociales.

I. HABILIDADES SOCIALES Y CONCEPTOS AFINES

A la hora de abordar el concepto de **habilidades sociales**, encontramos múltiples definiciones, pero, básicamente, podríamos decir que son las conductas necesarias que intervienen en las interacciones y en las relaciones con los demás de manera afectiva y satisfactoria para ambas partes.

Todas las definiciones de habilidades sociales confluyen en una serie de rasgos comunes que acotan dicho concepto:

- › Surgen como **respuestas específicas a ciertas situaciones**.
- › Se necesita un **aprendizaje previo** para adquirir dicha conducta por medio del modelado, el reforzamiento, etc.
- › Estas conductas se dan en **contextos interpersonales** –contacto entre personas–, independientemente de sus características.
- › Están formadas por multitud de componentes:
 - ▶ **Cognitivos**. Se necesita un procesamiento previo de la información.
 - ▶ **Emocionales**. Hay una manifestación de emociones o sentimientos.
 - ▶ **Instrumentales**. Sirven para un fin.
 - ▶ **Comunicativos**. Se reflejan en un contexto comunicativo.



Habilidad: capacidad para realizar una tarea o una cosa con facilidad y destreza. Intercambio: realizar un canjeo con reciprocidad de una cosa entre dos o más personas.

I.1. Tipos de habilidades sociales

Los diferentes tipos de habilidades dependen del uso que el individuo les dé. Pueden producir relaciones muy diversas: satisfactorias o insatisfactorias, constructivas o destructivas. Se necesita un **cierto nivel**



Figura 1. Características que deben compartir los miembros de un grupo.



Figura 2. Tipos de grupo en función del tamaño.

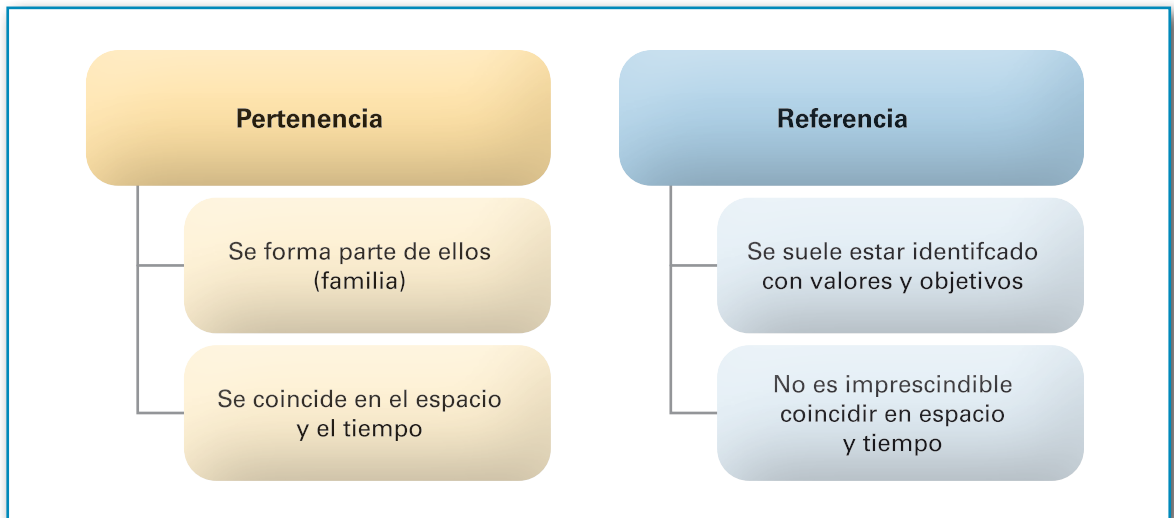


Figura 3. Tipos de grupo en función de la interacción entre los individuos.

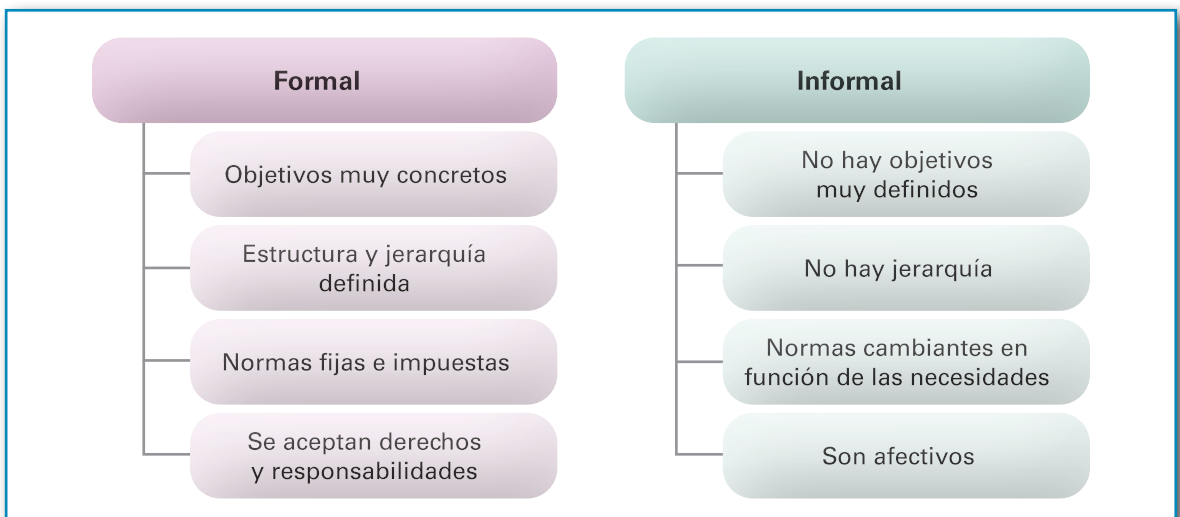


Figura 4. Tipos de grupo en función de la estructura.

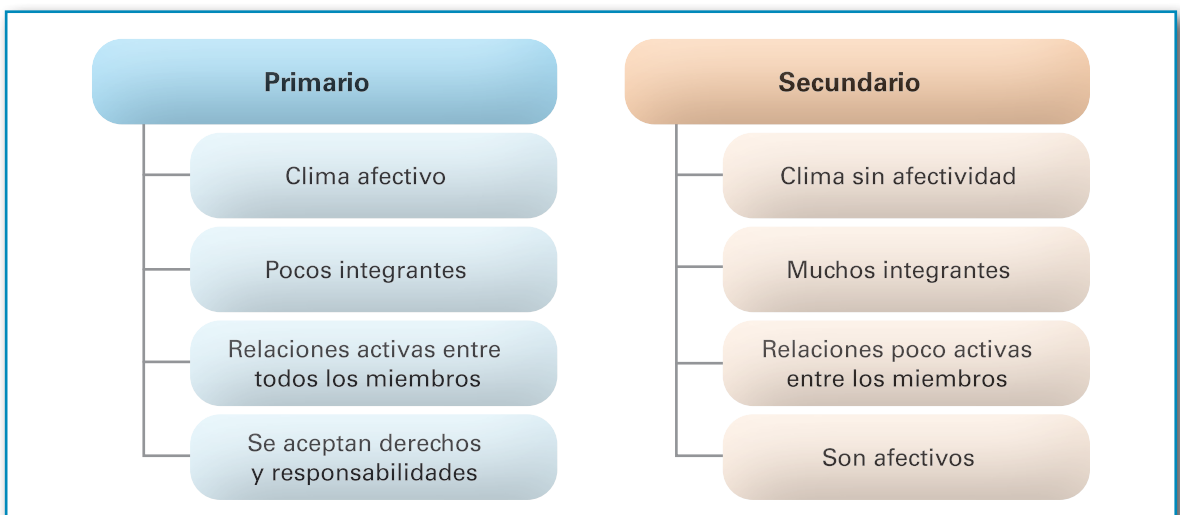


Figura 5. Tipos de grupo en función de la cohesión y componente emocional.



RECUERDA QUE

El espacio disponible para hacer las dinámicas es uno de los aspectos clave en los grupos grandes o de personas más jóvenes que van a necesitar espacios más amplios por su tendencia natural a desarrollar actividades que implican más movimiento y que sean menos estáticas.

TABLA 1

Clasificación de las técnicas de grupo

Técnicas de presentación (Figura 10)	Principal objetivo: que los miembros del grupo se conozcan Habituales en las primeras etapas o primeros días
Técnicas de comunicación y confianza	Buscan favorecer la comunicación en el grupo Ver qué aspectos favorecen o dificultan Buscan generar confianza y buen ambiente Se pueden usar durante todo el tiempo en función de su necesidad
Técnicas de resolución de conflictos	Su objetivo es solucionar los problemas que pueden surgir y fomentar la cohesión del grupo Se usan durante todo el tiempo en función de su necesidad
Técnicas de análisis, organización y planificación	Se usan para aprovechar al máximo la capacidad de trabajo del grupo
Técnicas de evaluación grupal	Sirven para evaluar el proceso en todos sus aspectos: relaciones humanas, funcionamiento general, consecución de objetivos, etc.



Figura 10. Dinámica de presentación, donde los miembros del grupo se juntan por parejas durante 3-4 minutos para decirse tres aficiones o intereses personales de cada uno y posteriormente se cambia de compañero.

4. VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL DESARROLLO DEL GRUPO

Comunicarse es necesario para el desarrollo de las personas. Es un proceso que se aprende desde pequeño y que va evolucionando a lo largo de la vida. A lo largo de este proceso las personas aprenden a **comunicarse de distintas formas: de forma oral, escrita, a través de la expresión, etc.** La comunicación es algo esencial en las sociedades y en las relaciones que se establecen entre sus integrantes.

El proceso de comunicación está formado por una serie de elementos que explicamos a continuación (Figura 11):

- › **Emisor:** persona que produce el mensaje y lo emite.
- › **Receptor:** persona que recibe el mensaje y lo interpreta.
- › **Código:** conjunto de signos que utilizan el emisor y el receptor para dar a entender su mensaje y así establecer una comunicación.
- › **Mensaje:** aquello que se desea transmitir al destinatario, puede ser verbal o gestual.
- › **Canal:** el medio utilizado para hacer circular el mensaje.

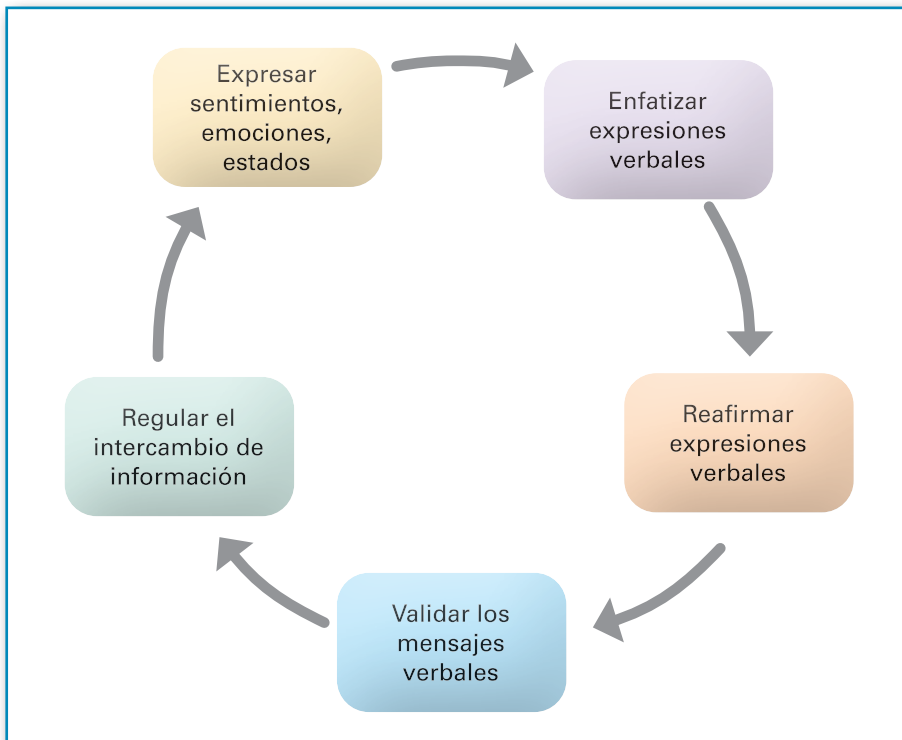


Figura 13. Funciones de la comunicación no verbal.



Figura 14. Los gestos pueden proporcionar tanta información como las palabras.

Mirada	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa lo que siente la persona, es una forma importante de comunicar
Expresión facial	<ul style="list-style-type: none"> • Puede indicar multitud de emociones: tristeza, alegría, confusión, asombro, etc.
Sonrisa	<ul style="list-style-type: none"> • Se usa para expresar alegría, felicidad, simpatía, pero también puede indicar nervios, contrariedad, etc.
Gestos con las manos	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuyen a esclarecer nuestros mensajes verbales: por ejemplo, gesto de aprobación con el pulgar hacia arriba
Postura corporal	<ul style="list-style-type: none"> • Es la posición que se adopta en algún momento con la intención de transmitir información: relajado, brazos cruzados, etc.

Figura 15. Principales componentes de la comunicación kinésica.



Figura 16. La sonrisa y la expresión facial son un claro indicador de los estados de ánimo de las personas.

**RECUERDA QUE**

Respetar las opiniones de los demás es imprescindible, puede haber distintos puntos de vista sobre un tema o cuestión y debemos respetar el derecho de otra persona que tenga una opinión diferente a la nuestra.

Su uso siempre es recomendable, no obstante, debemos tener cuidado en su aplicación ya que el abuso de estas técnicas de animación podría ser perjudicial en el desarrollo de la sesión de trabajo, debido a que los miembros del grupo podrían perder la seriedad y relajarse en exceso provocando que no se alcanzasen los objetivos planteados. Por tanto, un aspecto clave es que el conductor de la sesión de trabajo debe ser muy consciente del objetivo para el que utilizan estas técnicas.

12. TOMA DE CONCIENCIA ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE RESPETAR LAS OPINIONES NO COINCIDENTES CON LA PROPIA

Enseñar a los miembros del grupo a **respetar las opiniones de los demás** es clave para tener un **ambiente de trabajo agradable y productivo**, aspecto clave para la consecución de los objetivos de una forma eficaz y cumpliendo los plazos establecidos para el desarrollo de las tareas asignadas.

Cuando respetamos las opiniones no significa que tengamos que estar de acuerdo con ellas, sino que debemos tener presente que el resto del grupo o algunos de sus integrantes pueden tener una opinión que es diferente a la nuestra. Desde pequeños se van trabajando estos aspectos, y a lo largo de la vida muchas veces tendremos que llegar a consensos con personas que nos rodean debido a una diversidad de opiniones sobre un tema sin que necesariamente se ciña al ámbito profesional o deportivo. Por tanto, en el proceso de maduración de las personas es importante desarrollar esta habilidad de empatía y no querer imponer siempre nuestro criterio.



Figura 26. El respeto a los demás es clave en los grupos de trabajo.

Independientemente de que los miembros del grupo tengan esta cualidad desarrollada, una recomendación puede ser establecer unas reglas alrededor del respeto y la convivencia entre los integrantes del grupo (Figura 26). Estas **reglas de respeto** pueden ser consensuadas entre todos al principio de la formación del grupo:

- 】 Respetar las opiniones de los demás y escuchar los argumentos.
- 】 Es importante que cada uno cuente su trayectoria para ver de dónde viene y cuáles son sus intereses anteriores.
- 】 Dinámicas de *role playing* donde habrá que defender posturas diferentes a las propias.
- 】 Trabajar en pequeños grupos y hacer cambios cada poco tiempo para fomentar la relación entre todos.

TABLA 4

Técnicas de moderación de reuniones

Técnica grupal	Características	Para qué sirve	Limitaciones
Mesa redonda	Exposiciones sucesivas de especialistas con diferentes puntos de vista acerca de un mismo problema. Puede o no ser seguida de discusión. Interviene un moderador	Hacer conocer un problema o tema desde diferentes puntos de vista	Se corre el riesgo de que la discusión tienda a morir
Simposio	Exposiciones orales de un grupo de individuos sobre diferentes aspectos de un mismo tema o problema	Proporciona información sobre diferentes aspectos de un mismo problema	No ofrece oportunidades para la participación del público
Panel	Un grupo de expertos dialoga ante el grupo en torno a un tema determinado	Permite conocer diferentes formas de considerar un problema	No ofrece oportunidades para la participación del público
Foro	El grupo en su totalidad realiza un debate abierto en torno a un tema, hecho o problema. La participación de cada uno se reduce a 2 o 3 minutos	Permite que un número grande de personas manifiesten sus puntos de vista sobre un tema o problema	Generalmente participan los que tienen más hábito de hacerlo o los que carecen de inhibiciones
Phillips 66	Un grupo se subdivide en grupos de 6 personas que tratan en 6 minutos la cuestión propuesta. Después se realiza una puesta en común	Amplía la base de comunicación y participación. Hace posible la discusión y el intercambio de puntos de vista de cada uno, aun cuando se trata de grandes grupos. Sirve para que en poco tiempo se escoja sumativamente los aportes de la gente	Los aportes suelen ser superficiales y frecuentemente dispersos
Grupo de discusión	Un grupo reducido trata un tema o problema en discusión libre e informal conducido por un coordinador	Permite el intercambio de experiencias, de diferentes puntos de vista, de conocimientos, resolver problemas y, eventualmente, la toma de decisiones	Número limitado de participantes
Método de casos	Se estudia un caso real, se discute y se sacan conclusiones	Estimula los pensamientos originales	La preparación de materiales es compleja y demanda mucho tiempo

(Continúa en la página siguiente)



RECUERDA QUE

Los conflictos en el centro deportivo pueden ser originados por no asumir los roles que ejerce cada uno o no aceptar las normas imperantes.

Paso 4. Valorar las consecuencias de cada alternativa

Aquí ya entramos a valorar las consecuencias previstas para cada alternativa del paso anterior.

Se puede hacer una lista de las **ventajas** e **inconvenientes** para cada solución ideada, dándole una puntuación en función de su relevancia. Por ejemplo:

- › Si la consecuencia obtenida es **personal**, le damos 2 puntos.
- › Si la consecuencia es **social**, se pondrá 1 punto.
- › Si la consecuencia es a **largo plazo**, se puntuará con 2 puntos.
- › Si es a **corto plazo**, 1 punto.

Teniendo en cuenta que si es más de una, entonces habrá que sumar los puntos.

La estrategia o solución que **puntúe más alto** en consecuencias positivas (ventajas) es la que hay que poner en práctica.

Valorar las consecuencias			
Estrategia o solución:			
Ventajas	Puntuación	Inconvenientes	Puntuación
TOTAL:			

Paso 5. Valorar los resultados

Consiste en poner en práctica la solución que hemos elegido al final del proceso y **comprobar si se cumple el objetivo**.

Si no acabamos satisfechos con el resultado, entonces aplicamos la **siguiente solución** en el listado según la valoración.

Puede parecer complicado, pero con la práctica se mejora y después se llega a **automatizar**, con lo que ahorraremos en tiempo y en esfuerzo. Como se comentaba al principio, la resolución de problemas es una habilidad que todos deberíamos dominar (o al menos, practicar) (Figura 3).



La resolución de problemas es una de las habilidades sociales que todos deberíamos dominar y que, en realidad, pocos dominamos.



Figura 3. Resolución de problemas.

3. EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

Es decir, en todo momento se toman decisiones; la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas.

Hastie (2001) plantea una serie de definiciones que sirven perfectamente para aclarar el proceso de toma de decisiones, que es una parte de la resolución de problemas:

- Decisiones.** Son combinaciones de situaciones y conductas que pueden ser descritas en términos de tres componentes esenciales: acciones alternativas, consecuencias y sucesos inciertos. Son cursos distintos de acciones. Una decisión es una respuesta con voluntad con la que se resuelve un conflicto o se determina el destino de una cosa o situación.
- Resultados.** Son situaciones descriptibles públicamente de lo que ocurriría si se llevasen a cabo las conductas alternativas que se han generado en el proceso de toma de decisiones. Como todas las situaciones son dinámicas, según avanza y continúa la acción el resultado puede variar.
- Consecuencias.** Son las reacciones evaluativas subjetivas, medidas en términos de bueno o malo, ganancias o pérdidas, asociadas con cada resultado.
- Incertidumbre.** Se refiere a los juicios de quien toma la decisión de la propensión de cada suceso que va a ocurrir. Se describe con medidas que incluyen probabilidad, confianza y posibilidad. Es el riesgo o la mayor o menor certeza de que algo es probable que se produzca.
- Preferencias.** Son conductas expresivas de elegir, o intenciones de elegir, un curso de acción sobre otros.
- Toma de decisión.** Se refiere al proceso entero de elegir un curso de acción.
- Juicios.** Son los componentes del proceso de decisión que se refieren a valorar, estimar e inferir qué sucesos ocurrirán y cuáles serán las reacciones evaluativas del que toma la decisión en los resultados que obtenga.

Según estas definiciones el proceso de toma de decisiones sería encontrar una **conducta adecuada para una situación en la que hay una serie de sucesos inciertos** (Figura 4):

- 1º. Elegir una situación donde se ha de tomar una decisión.** La elección de la situación ya es un elemento



La toma de decisiones se puede presentar en diferentes contextos: a nivel familiar, laboral, escolar, sentimental, empresarial, etc.



RECUERDA QUE

Para poder resolver conflictos es necesario saber escuchar y prestar atención.



Figura 4. Toma de decisiones.

- › **Muestreo.** Metodología empleada mediante la que se extrae la muestra del total de la población. Para ello es necesario el cumplimiento de una serie de reglas que nos permitan extraer los elementos necesarios para la investigación de una determinada población, la cual represente a la totalidad de la población.

INFORMACIÓN IMPORTANTE

Las muestras se pueden obtener de dos maneras: **probabilística** (se seleccionan los individuos del estudio al azar) y **no probabilísticas** (se seleccionan los individuos de acuerdo a unos criterios que el investigador pauté).

Técnicas de muestreo probabilístico:

- › **Aleatorio simple.** Todos los individuos de la población blanco tienen la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra.
- › **Aleatorio estratificado.** Se crean estratos (grupos con una serie de características en común) dentro de la población blanco para extraer la muestra.
- › **Aleatorio sistemático.** Se selecciona de forma sistemática cada *n*-ésimo caso dentro de la población blanco.
- › **Por conglomerados.** De forma aleatoria se seleccionan distritos o conglomerados en una región, ciudad, etc., y, *a posteriori*, se eligen unidades más pequeñas, como barrios, calles, etc., y, por último, unidades más pequeñas, como hogares, escuelas, etc.

Técnicas de muestreo no probabilístico:

- › **Intencional.** Se seleccionan los casos característicos de una única población y la muestra se limitará únicamente a estos casos.
- › **Accidental.** Se selecciona la muestra hasta completar el número de sujetos necesarios.
- › **Por conveniencia.** Se seleccionan los participantes dependiendo de su accesibilidad y su consentimiento.

Para proceder a la recogida de datos, debemos seleccionar la información con una metodología que nos aporte **fiabilidad y validez de los datos**. Siempre que podamos, debemos extraer datos primarios, aunque su obtención es mucho más laboriosa. Sin embargo, en ciertos casos solo podremos acceder a fuentes de datos secundarios, para ello es imprescindible asegurar la fiabilidad de la fuente, si no lo hacemos, la investigación desembocará en un gran fracaso. Debemos contemplar que hay **dos tipos de datos** siempre que se realiza una investigación:

- › **Datos primarios.** Son todos aquellos datos que extrae el investigador, utilizando para la recogida sus propios instrumentos.



AMPLÍA TUS CONOCIMIENTOS

Ventajas y desventajas del grupo focal:

› Ventajas:

- › Es de gran utilidad para conocer en profundidad un tema.
- › Aporta más información que preguntar por separado a los individuos.
- › Su configuración es relativamente fácil.

› Desventajas:

- › Analizar los datos entraña un profundo esfuerzo.
- › El moderador y el observador pueden sesgar la información.
- › La discusión puede acabar monopolizada o desviada por parte de los participantes.

6.2. Grupo nominal

El grupo nominal es una técnica en la que se reúne un **pequeño grupo y se fomenta la participación de todos** por igual, evitando tanto la inhibición como la monopolización de los participantes. **Proceso:**

- › Se plantea una pregunta al grupo (por escrito u oral).
- › Individualmente y en silencio cada participante escribirá sus ideas al respecto.
- › En conjunto, cada participante defenderá y expondrá sus ideas.
- › Para finalizar, se pondrá en común, además, se pueden votar las ideas más destacadas.

6.3. Entrevista en profundidad

La técnica de la entrevista en profundidad se basa en un proceso comunicativo en el que los participantes son el entrevistador y el entrevistado, y su control recae bajo el entrevistador.

6.4. Brainstorming o tormenta de ideas

La tormenta de ideas es una técnica muy relacionada con la creatividad, que se lleva a cabo con un **grupo de personas seleccionadas previamente**. Resulta de mucha utilidad para generar gran número



RECUERDA QUE

Utilidades del grupo nominal: lograr consensos grupales, resolver divergencias y conflictos grupales, y generar ideas. Se garantiza la libre expresión de ideas.



RESUMEN

- ✓ Entre los **tipos de habilidades sociales** destacan la **comunicación**, las **instrumentales**, las **emocionales** y las **cognitivas**. Otros conceptos afines a las habilidades sociales son la **asertividad**, la **empatía**, la **autoestima** y la **inteligencia emocional**.
- ✓ La comunicación puede ser **verbal** y **no verbal**. El máximo exponente de la comunicación verbal es el **lenguaje**. Por su parte, la comunicación no verbal está compuesta por la **sonrisa**, la **mirada**, la **expresión facial**, las **manos**, los **brazos** y la **postura corporal**.
- ✓ Los diferentes elementos que componen la comunicación verbal y no verbal pueden ser tanto **facilitadores** como **obstáculos comunicativos**.
- ✓ Dentro de los **estilos de la comunicación**, hay que prestar especial atención a los diferentes tipos: **el asertivo**, **el pasivo** y **el agresivo**.
- ✓ La **relación de ayuda** está compuesta por **diferentes estilos**, entre los que cabe destacar el **autoritario**, el **empático-participativo**, el **paternalista** y el **democrático-cooperativo**, cada uno con sus singularidades.
- ✓ La **inteligencia emocional** y su didáctica trabajada desde la educación emocional se componen de áreas tan importantes como la motivación, la empatía, el autoconocimiento, la autorregulación emocional y las habilidades sociales.
- ✓ Entre los **mecanismos de defensa** destacan la negación o la evitación, los no conscientes, el enfrentamiento o las amenazas, la adaptación y la distorsión, tanto de la realidad como de la imagen.

G L O S A R I O

Asertividad: competencia para comunicar las emociones, las opiniones, los deseos y las actitudes, además de para reclamar nuestros derechos, en el momento preciso, sin demostrar ansiedad, e intentando no pisar los derechos del resto.

Autoestima: actitud positiva hacia nosotros mismos, que se centra en guiar a la persona hacia la autosatisfacción, la felicidad y la salud.



EJERCICIOS

- » E1. Contemplando las técnicas de muestreo, tanto probabilístico, como no probabilístico, pon dos ejemplos de cada una de las siete, esta actividad debéis realizarla por parejas. Se recomienda que al acabar la actividad la pongáis en común con los compañeros de clase.
- » E2. Imagina que trabajas en un gran gimnasio y tu encargado te solicita que realices una tabla de indicadores de evaluación para evaluar tus competencias en las clases colectivas de *spinning*. Dentro del tema, puede servirte de ejemplo la tabla de indicadores de evaluación tipo. Te recomiendo que seas lo más exhaustivo posible. Por último, ponlo en común con tus compañeros.
- » E3. Individualmente debéis poner tres ejemplos de cada tipo de conflicto, tanto intergrupales como interpersonales, que puedan surgir en un contexto de trabajo como un club deportivo. Se recomienda ponerlo en común y debatir sobre la información aportada.
- » E4. Debéis dividir la clase en dos grupos y crear un debate sobre “la importancia del deporte y los hábitos de vida saludable en las personas”. El profesor realizará el papel de moderador del debate y uno de los grupos se posicionará a favor y otro en contra. Para preparar el debate se deberán seguir los puntos expuestos en el tema.
- » E5. En la siguiente actividad participará toda la clase y consiste en la realización de una dinámica de tormenta de ideas. El profesor realizará el papel de moderador, y el problema a solucionar o a analizar consiste en lo siguiente: dentro del club deportivo en el que trabajas, ha surgido un problema con la persona encargada de abrir y cerrar las instalaciones, además de ciertas labores de mantenimiento, puesto que se jubila, y el club no cuenta con suficientes fondos para poder contratar un sustituto. ¿Cómo lo solucionaríais? Para ello, debéis seguir el desarrollo indicado en el tema, dentro del apartado tormenta de ideas. Contáis con 10 minutos, para expresar un mínimo de 5 ideas, individualmente, antes de iniciar la puesta en común de la dinámica.
- » E6. En la siguiente actividad debéis llevar a cabo individualmente un sociograma, para ello debéis dividir la clase en tres grupos, en el sociograma debéis tratar los siguientes aspectos:
 - » Cuestionario (pasar individualmente a los miembros de tu grupo):
 - ▶ ¿Quiénes son los compañeros con los que tienes una mejor relación?
 - ▶ ¿Quiénes son los compañeros con los que tienes una peor relación?



EVALÚATE TÚ MISMO

1. ¿Cuál de las siguientes definiciones se corresponde con el muestreo probabilístico aleatorio simple?:

- a) Todos los individuos de la población blanco tienen la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra.
- b) Se crean estratos (grupos con una serie de características en común) dentro de la población blanco para extraer la muestra.
- c) Se selecciona de forma sistemática cada *n*-ésimo caso dentro de la población blanco.
- d) De forma aleatoria se seleccionan distritos o conglomerados en una región, ciudad, etc., y, a *posteriori*, se eligen unidades más pequeñas, como barrios, calles, etc., y, por último, unidades más pequeñas, como hogares, escuelas, etc.

2. Entre las siguientes opciones, selecciona la opción correcta de las técnicas de recogida de datos primarios:

- a) El interrogatorio, la observación, las sesiones individuales y las encuestas.
- b) La entrevista, la grabación de vídeos, las sesiones grupales y los cuestionarios.
- c) La entrevista, la observación, las sesiones grupales y las encuestas.
- d) El interrogatorio, la grabación de vídeos, las sesiones individuales y los cuestionarios.

3. Entre las siguientes opciones, selecciona la opción correcta de los tipos de indicadores de evaluación:

- a) Indicadores de impacto, de actividad, de gestión y de eficiencia.
- b) Indicadores de visualización, de administración, de cumplimiento y de eficacia.
- c) Indicadores de grabación, de eficacia y de eficiencia.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

4. ¿Qué características deben tener los indicadores de evaluación?:

- a) Revelan y predicen desviaciones en lo que se refiere a la consecución de los objetivos.
- b) En lo que atañe a las organizaciones, permiten evaluar el desempeño global, en lo que a objetivos, metas y responsabilidades se refiere.
- c) Ocultan información de las diferentes áreas de las organizaciones y en los resultados de estas se verifica si se cumplen los objetivos.
- d) Las opciones a y b son correctas.