



El proyecto “VAPETVIP, Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People – Academia Virtual para profesionales de la Educación y el entrenamiento de personas con discapacidad visual” ha sido co-financiado por el programa “ERASMUS+” de la Comisión Europea.

Esta publicación refleja el punto de vista del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

Este Currículo ha sido publicado por el consorcio VAPETVIP.



### Licencia

“Supporting Elderly Visually Impaired People” se ha licenciado bajo los terminos: [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/).

### EL CONSORCIO DEL PROYECTO VAPETVIP:

**Fundação Raquel e Martin Sain**  
(Project Coordination)  
Rua Joao Saraiva 11  
1100-578 Lisbon—PORTUGAL  
[www.fundacao-sain.pt](http://www.fundacao-sain.pt)

**Berufsfoerderungswerk Düren**  
Karl Arnold Strasse 132-134  
52349 Düren—GERMANY  
[www.bfw-dueren.de](http://www.bfw-dueren.de)

**National Rehabilitation Centre for Blind**  
Landos 24  
4006 Plovdiv—BULGARIA  
[www.rehcenter.org](http://www.rehcenter.org)

**National Institute for the Blind**  
Hamrahlid 17  
105 Reykjavik—ICELAND  
[www.midstod.is](http://www.midstod.is)

**Future 21<sup>st</sup> Century Foundation**  
ул.Каменица 2  
4000 Plovdiv—BULGARIA  
[portal4languages.eu/](http://portal4languages.eu/)

**Istituto Rittmeyer**  
Viale Miramare 119  
34136 Trieste—ITALY  
[www.istitutorittmeyer.it](http://www.istitutorittmeyer.it)

**Mutualité Française Anjou-Mayenne**  
67 Rue des Ponts de Cé  
49100 Angers—FRANCE  
[www.mfam.fr](http://www.mfam.fr)

**Fundación ASPAYM Castilla y León**  
Calle Severo Ochoa 33 "Las Piedras"  
47130 Simancas (Valladolid)—SPAIN  
[www.aspaymcyl.org](http://www.aspaymcyl.org)

## ÍNDICE

Índice	2
I. Presentación	5
II. Objetivos	6
Objetivos generales del curso	6
Objetivos por módulo:	6
Módulo 1 – Introducción a la psicología positiva	6
Módulo 2 – Introducción a las habilidades sociales - Comunicación	6
Módulo 3 – Mejorar las habilidades sociales	6
III. Esquema	7
IV. Contenido	8
1. Introducción a la psicología positiva	8
¿Qué es la psicología positiva?	8
5 Principios de la psicología positiva	9
Abundancia	9
Virtudes y fortalezas	9
Desviación positiva	9
Desarrollo personal vs. depresión	9
Felicidad y bienestar	10
Malentendidos y críticas de la psicología positiva	10
Psicología positiva y educación	10
¿Cómo utilizar la psicología positiva en prácticas educativas?	11



<b>2. Habilidades sociales básicas</b>	<b>15</b>
<b>A. Requisitos metodológicos para la formación en habilidades sociales básicas</b>	<b>15</b>
2.A.1 Evaluación	15
2.A.2 Definición	15
2.A.3 Motivación	15
2.A.4 Profundizar	15
2.A.5 Consolidación	16
2.A.6 Demostración	16
2.A.7 Post formación	16
<b>B. Comunicación:</b>	<b>17</b>
2.1. Bases de la comunicación con personas con discapacidad visual	17
2.1.1. Elección de palabras	17
2.1.2 Comunicación no verbal	18
2.2. Situaciones iniciales	18
2.2.1 Saludo	18
2.3. Creación de un entorno apropiado para la comunicación	18
2.3.1. Luz e iluminación	18
2.3.2. Un muro en el que apoyarse	19
2.3.3. Evitar ruidos y lugares molestos	19
2.4. Cómo comportarse en situaciones de comunicación e interacción	20
2.4.1. para dirigirse a una persona con discapacidad visual	20
2.4.2. Dejando el lugar	20
2.4.3. Contacto físico	20
2.4.4. Ofrecimiento de ayuda	21

<b>2.5. Información acerca de ubicación y direcciones</b>	<b>21</b>
<b>2.6. Actividades prácticas para entrenar estas habilidades sociales</b>	<b>22</b>
<b>2.7. Habilidades de comunicación en internet</b>	<b>22</b>
<b>2.8. Comunicación intercultural</b>	<b>24</b>
<b>3. Otras habilidades sociales</b>	<b>26</b>
<b>A. Habilidades de trabajo en equipo</b>	<b>26</b>
<b>B. Análisis de problemas y toma de decisiones</b>	<b>37</b>
<b>C. Confianza en uno mismo</b>	<b>39</b>
<b>Resumen &amp; Glosario</b>	<b>41</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>43</b>

## I. PRESENTACIÓN

El curso “Actividades para mejorar las habilidades sociales de adultos con discapacidad visual” ha sido desarrollado en el ámbito del proyecto “Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People” (VAPETVIP), financiado por el Programa de la Unión Europea Erasmus+.

Este curso ha sido desarrollado por profesionales que trabajan en el campo de la rehabilitación y la educación de adultos con ceguera y baja visión.

El propósito de este documento es promover el conocimiento, así como ofrecer consejos y materiales que puedan ayudar a los profesionales a trabajar con sus alumnos/clientes para mejorar las habilidades sociales requeridas en la vida. Obviamente, la necesidad de habilidades sociales está presente en nuestro día a día junto con nuestra capacidad de hacer bien nuestro trabajo. Todo el mundo necesita practicar estas destrezas pero puede haber diferencias sutiles en el caso de las personas con discapacidad visual porque gran parte de esta información social se exhibe de forma visual.

Este programa incluye materiales de interés para diferentes áreas de conocimiento como desarrollo de habilidades sociales básicas, que son necesarias para la comunicación diaria y la socialización, para la adaptación social e inclusión, para el desarrollo de la autoestima y el autocontrol, hacerse cargo de la responsabilidad de lo que uno mismo decide hacer con su vida y desarrollo personal para alcanzar la madurez social. El programa cuenta con varios temas por categorías. Estos temas incluyen habilidades de comunicación básicas, habilidades de comunicación en internet, relaciones entre individuos e interculturales, habilidades de trabajo en equipo, formas de resolver problemas, toma de decisiones, seguridad en uno mismo y en otros.

En este documento hay capítulos dedicados a un punto de vista más teórico. El propósito de este material es el de ofrecer la sensación de empoderamiento: las buenas vibraciones que necesitas para ayudar a tus alumnos y que deberías traspasar, para que comprendan que pueden seguir realizando actividades y cómo comportarse correctamente en eventos sociales.

El alumno puede decidir en qué orden quiere hacer los módulos del curso, así como el número de ellos. Para recibir un certificado, el estudiante deberá completar un mínimo del 70% de la formación.

## II. OBJETIVOS

### OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO

Al finalizar este curso el profesional será capaz de desarrollar diferentes actividades para ayudar a las personas con discapacidad visual a mejorar sus habilidades sociales y lidiar mejor con situaciones de la vida real.

### OBJETIVOS POR MÓDULO:

#### **Módulo 1 – Introducción a la psicología positiva**

Al finalizar este módulo el profesional deberá ser capaz de reconocer y aplicar los 5 principios de la psicología positiva que pueden contribuir al bienestar del individuo y el colectivo.

Esperamos que este módulo inspire al profesional a usar la psicología positiva como marco de ayuda para sus clientes.

#### **Módulo 2 – Introducción a las habilidades sociales - Comunicación**

Al finalizar este módulo el profesional deberá ser capaz de identificar los problemas más comunes que afectan a nuestro grupo objetivo en relación las habilidades sociales y comportamiento

#### **Módulo 3 – Mejorar las habilidades sociales**

Al finalizar este módulo el profesional deberá ser capaz de reconocer y describir al alumno un problema detectado dentro del campo de sus habilidades sociales y desarrollar la actividad adecuada para ayudar a mejorarla.

### III. ESQUEMA

1. Introducción a la psicología positiva
  - a. ¿Qué es la psicología positiva?
  - b. 5 principios de la psicología positiva
    - i. Abundancia
    - ii. Virtudes y fortalezas
    - iii. Anomalía positiva
    - iv. Desarrollo personal vs. depresión
    - v. Felicidad frente a bienestar
  - c. Malentendidos y críticas de la psicología positiva
  - d. Psicología positiva y educación
    - i. Cómo usar la psicología positiva en prácticas educativas
2. Habilidades sociales básicas
  - a. Requisitos metódicos para organizar la formación en habilidades sociales básicas
  - b. Comunicación
    - i. Cimientos de la comunicación con personas que padecen discapacidad visual
    - ii. Situaciones iniciales
    - iii. Creación de un entorno apropiado para la comunicación
    - iv. Comportamiento en situaciones de comunicación e interacción
    - v. Información sobre la ubicación e indicaciones
3. Otras habilidades sociales:
  - a. Habilidades de trabajo en equipo
  - b. Análisis de problemas y toma de decisiones
  - c. Seguridad en uno mismo

## IV. CONTENIDO

### 1. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA POSITIVA

#### ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA POSITIVA?

La psicología positiva es una nueva rama de la psicología que apareció en la década de los 90 y está recibiendo cada vez más y más atención. Tiene que ver con la investigación científica de factores y procesos que hacen que la vida merezca la pena - placentera, cautivadora y con propósito. Tuvo origen cuando Martin Seligman\*, en su papel como Presidente de la Asociación de la Psicología Americana, promovió la importancia de incluir una aproximación a la psicología basada en la fortaleza.

La psicología positiva es un término que sirve como paraguas para incorporar cierto número de temáticas centradas en experiencias personales, la salud mental, el desarrollo personal, el flujo de estar inmerso en las actividades de la vida cotidiana, las virtudes positivas y la fortaleza. En lugar de preguntarte “¿qué está mal?”, la psicología positiva se pregunta “¿qué está bien?” De hecho, el centro de atención está en identificar y movilizar tus recursos para:

- Ayudar a mitigar las emociones, conocimientos y comportamientos disfuncionales
- Equipar a los individuos con las destrezas y confianza necesarias para afrontar los retos de la vida
- Acoger y mantener un estado óptimo de bienestar donde el ratio entre lo positivo, lo negativo y las experiencias de la vida están presentes en todo momento

En lugar de centrarnos en la pregunta: “¿Cuál es el problema de mi cliente y cómo puede ser resuelto?” la pregunta debería ser: “¿cómo sería una vida de valor a los ojos de mi cliente y cómo puede conseguirla?” Aunque ambas preguntas puedan parecer similares a primera vista, pero no lo son. Superar debilidades no es lo mismo que construir fortalezas. Acercarse a un lugar no es lo mismo que evitar perderse en otro. El bienestar subjetivo es mejor que la ausencia de problemas de salud mental. Librarse del miedo, la ira, y la depresión te llenará automáticamente de paz, amor y alegría. Librarte de la debilidad no será suficiente para maximizar tus fortalezas.

**Trabajo propuesto:** Busca en Internet alguna información profesional sobre Martin Seligman, que esté relacionado con su rol en la psicología positiva y su modelo propuesto.

## 5 PRINCIPIOS DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA

### **Abundancia**

La psicología positiva se centra en lo que funciona bien y cómo puede funcionar mejor, aplicando unas “gafas de la abundancia” con la intención de que la persona brille y prospere. Se centra en cómo la gente se ve, con determinación y creatividad, con los recursos que tiene a su alcance, en lugar de ser una víctima pasiva de fuerzas externas.

### **Virtudes y fortalezas**

El enfoque de la fortaleza es el núcleo de la psicología positiva. Se centra en lo que la gente hace bien y realza como potencial a desarrollar, el lugar de centrarse en arreglar e identificar debilidades.

A través de las gafas de la psicología positiva, se asume que la persona tiene fortalezas porque éstas son parte de la naturaleza humana, y por ellas merece respeto. También se sugiere uno sólo puede centrarse en sus debilidades cuando domina sus fortalezas.

### **Desviación positiva**

Tenemos cierta inclinación a centrarnos en los aspectos negativos de la vida, mostrando una actitud parcial hacia el lado negativo. Los estudios demuestran que sentimos más emociones negativas que positivas, y que las personas responden de forma más intensa y automática a eventos negativos.

El objetivo principal de la psicología positiva es el de ayudar a limpiar todo ese negatividad parcial y convertirlo en positividad. La negatividad puede costarle a una persona perder nuevas oportunidades, evitando que el individuo dedique tiempo, energía y esfuerzo a mejorar su bienestar y su éxito. La positividad anima a alcanzar el desarrollo personal amplificando el impacto de las emociones positivas, los ejercicios y las experiencias, permitiendo que la persona plante cara y busque soluciones más imaginativas.

### **Desarrollo personal vs depresión**

Lo positivo y lo negativo suelen ser vistos como opuestos. Pero esta noción puede crear una dicotomía artificial al intentar comprender los procesos de desarrollo personal – caracterizado por el crecimiento, la resiliencia y la preocupación por el futuro. El opuesto del desarrollo personal es la depresión – un estado en el que las emociones positivas toman un segundo plano y se vuelven incapaces de estimular el desarrollo personal produciendo estrés emocional, discapacidad social o falta de autorrealización. De acuerdo a la psicología positiva, ambos necesitan ser comprendidos y abordados de forma general.

## Felicidad y bienestar

La psicología positiva entiende la felicidad como dos tipos diferentes de bienestar:

- Bienestar subjetivo: estar satisfecho con la vida, encaja con un alto nivel de emociones positivas y un bajo nivel de sentimientos negativos.
- Bienestar psicológico: sensación de plenitud que obtenemos con una relación personal, alineado con la sensación de que tu vida tiene significado y que te estás desarrollando como persona

**Trabajo propuesto:** Investigue sobre el tema, e intente construir una definición de la psicología positiva con sus propias palabras.

---

### MALENTENDIDOS Y CRÍTICAS DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA

La psicología positiva no ofrece una forma de obtener la felicidad a tiempo completo, a pesar de que los medios y otras críticas lo presenten como la “alegrelogía”. Al aplicarla con rigor y equilibrio, la psicología positiva provee de una introspección, análisis y estrategias que ayudan a la gente a beneficiarse de las emociones positivas y el bienestar.

Una crítica típica a la psicología positiva es que adopta una mentalidad excesivamente optimista donde todo en la vida es visto a través de cristales de color de rosa y el objetivo es buscar la constante felicidad. No obstante, la intención de la psicología positiva no es la de crear una dicotomía positiva o una relación jerárquica donde los fenómenos positivos siempre deben ser vistos como superiores a los negativos, sino reconocer y apreciar el rol complementario de ambas experiencias y obtener y perseguir la proporción ideal entre lo positivo y lo negativo para una salud óptima.

---

### PSICOLOGÍA POSITIVA Y EDUCACIÓN

“Los objetivos de la psicología positiva reflejan los objetivos de la educación”  
– zonepositive.com

La combinación de la educación tradicional y los principios de la psicología positiva dan como resultado el nacimiento de un nuevo marco que incorpora no sólo la importancia de centrarse en aprender de tus logros sino también fortalecer tu corazón y tu mente: la educación positiva.

Muchos profesionales en el campo de la educación y la formación se motivan para seguir adelante viendo cómo sus alumnos prosperan, sintiendo que están marcando la diferencia en la vida de sus estudiantes. La psicología positiva busca lo mismo fomentando la satisfacción en la vida y el bienestar general.

La educación positiva es la combinación del estudio de la felicidad y el bienestar con la educación tradicional y la práctica de objetivos prioritarios, aunando la ciencia de la psicología positiva con buenas prácticas de la enseñanza y la formación, permitiendo así motivar y apoyar a otros individuos para que se desarrollen como personas - siendo este desarrollo una combinación de “sentirse bien y hacer el bien”. La educación positiva se centra en habilidades específicas que ayuda a los alumnos a reforzar sus relaciones, construir emociones positivas, reforzar la resiliencia personal, promoviendo la introspección y el estilo de vida saludable.

Aplicar la psicología positiva a la enseñanza y a la formación puede llevar al desarrollo de nuevos logros, aumentar la fortaleza del individuo, concienciación de uno mismo y control emocional, eficacia, resiliencia, flexibilidad, pensamiento preciso, relación positiva y optimismo. Y los estudios han mostrado que los alumnos con esta predisposición al positivismo están más motivados y tienen más éxito – tanto dentro como fuera del ámbito de la enseñanza, ayudándoles a hacer una introspectiva de sus propias vidas, viendo las cosas desde la mejor perspectiva y la más probable, lo que viene a continuación y lo que es posible, de acuerdo a sus fortalezas.

**Propuesta de trabajo:** busca en internet un ejemplo de organización que aplique la psicología positiva en la educación. Escribe un breve resumen (de 200 a 300 palabras) acerca de la organización que encuentres y sus resultados. No olvidarse de citar la fuente del artículo original.

### ¿Cómo utilizar la psicología positiva en prácticas educativas?

En el contexto del curso “Actividades para mejorar las habilidades sociales de adultos con discapacidad visual”, este capítulo trata sobre el hecho de que la psicología positiva se introduce para inspirar a los profesionales de la educación y la formación que estén interesados en el desarrollo de las habilidades sociales de sus alumnos, para usar los principios de la psicología positiva y empezar a usar las gafas de la abundancia, a través de las cuales puedes ver a alumnos o clientes, y reforzar su conocimiento de sus propias fortalezas, que pueden ser utilizadas para resolver sus problemas. La psicología positiva será de ayuda para centrarse en lo que funciona (¿qué funciona en la vida del aprendiz?, ¿cuáles son sus fortalezas?) y empezar por ahí para manejar mejor las cosas que no están funcionando. Este método fomenta mirar las cosas desde la perspectiva de la fortaleza, centrado en lo que funciona, pero teniendo en cuenta también lo que no funciona.

¿Cómo? Teniendo en cuenta que la educación exitosa y la formación requieren:

- 1) Fortaleza;
- 2) Emoción positiva;

- 3) Compromiso y motivación intrínseca;
- 4) Relación;
- 5) Resiliencia.

Echemos un vistazo a todos estos aspectos de la educación.

### 1) **Fortaleza;**

Centrarse en las fortalezas de la persona es un primer paso hacia adelante para adquirir un mayor compromiso, mayores logros y un mejor bienestar. La simple experiencia de enumerar en voz alta cada una de las fortalezas puede ofrecer una subida de moral considerable. Todos tenemos atributos, habilidades, destrezas y talentos que pueden ser desarrollados y centrarse en estas áreas pueden resultar una fuente constante de confianza y propósito.

Cuando alguien tiene la oportunidad de conocer y hacer uso de sus fortalezas, está satisfaciendo sus necesidades naturales: sienta bien, revigoriza, la persona mejora su rendimiento y es más productiva, aumenta la sensación de satisfacción y alegría, se siente más realizado y su vida tiene más significado – ¡la persona próspera! En contraposición, centrarse de forma continuada en corregir debilidades puede llevar a sufrir un sentimiento creciente de frustración.

**Actividad sugerida para trabajar con los alumnos:** Puedes empezar con un ejercicio muy sencillo de preguntar a tus alumnos que identifiquen y escriban 5 de sus fortalezas y cómo pueden ser éstas usadas, por ejemplo, en su vida profesional cada día. Pero cuidado: esto debería ser una actividad individual y privada, aunque, dependiendo de la madurez, nivel y calidad de la relación entre los miembros, los resultados pueden ser compartidos con el grupo, siempre con el permiso del alumno. En el **anexo 10** dispone de [VIA Classification of Character Strengths](#), compuesto por 24 fortalezas de personas que se dividen en seis grandes categorías de virtudes.

**Propuesta de ejercicio para el profesional:** al igual que tus alumnos (futuros) identificar y escribir cinco de tus fortalezas y describir cómo pueden ser utilizadas en tu vida profesional. Esto debería ser una tarea personal, no la comparta en la plataforma ni con el e-tutor.

### 2) **Emoción positiva;**

Un entorno educacional positivo precede a la satisfacción del aprendiz y el maestro, reduce los niveles de estrés y mejora los resultados logrados. De la misma forma, pensar de forma positiva y encontrarse en un estado de calma emocional puede aumentar las probabilidades de ser curioso, creativo y resolutivo a la hora de afrontar los problemas.

Aprendemos de forma natural a seguir ciertos patrones de pensamiento como el de desasosiego, pero del mismo modo también se puede aprender a tener un pensamiento más optimista.

Las emociones positivas también pueden ser utilizadas junto con la gratitud, para que el sentir de apreciación pueda también aportar su granito de arena: las cosas por las que estamos agradecidos pueden ser pasadas por alto sin centrarse de forma consciente en ellas.

**Actividad sugerida para trabajar con los alumnos:** Ayuda a tus clientes a ser más conscientes de sus patrones de pensamiento y distingue los tipos de declaraciones que favorecen lucir un aspecto más positivo y optimista: pide a los clientes que elijan tres cosas de las que sentirse agradecidos que les hayan ocurrido y que expliquen por qué han ocurrido. Con ello se pretende que empiecen a ver que se merecen que les ocurran cosas buenas y que son responsables en gran medida de ello en su vida.

### 3) Compromiso y motivación intrínseca

Todo el mundo tiende a disfrutar con aquellas actividades que se le dan bien y siguen con ellas si se divierten practicándolas. Un entorno educacional positivo ofrece un marco en el que educadores y estudiantes disfrutan aprendiendo – y esto puede marcar la diferencia. Es lo mismo que remar a favor de la corriente en lugar de a contracorriente.

Todo el mundo tiene aspiraciones de llegar a ser la mejor versión de sí mismos y alcanzar su máximo potencial. Ayudar a los clientes a explorar sus sueños y aspiraciones puede llevarles a pensar en la vida que realmente deseamos y los objetivos que de verdad queremos lograr. Esto les ayudará a encontrar su propósito en la vida.

**Actividad sugerida para trabajar con los alumnos:** Ayuda a tus alumnos a autogestionarse en la búsqueda de un propósito preguntándoles cómo es su YO ideal – ¿dónde vive y qué hacen en su estado ideal? Déjales describir los detalles de una vida satisfactoria y fructífera para comprender su ideal de futuro más claramente. Pero cuidado: hay que mantener los pies en el suelo – estas imágenes deben ser realistas, ajustadas al perfil del cliente y a sus posibilidades de desarrollo (por ejemplo: si la persona está totalmente ciega y su condición no tiene cura, no tiene sentido imaginar una versión suya donde tiene la vista perfectamente).

### 4) Relaciones

La relación entre actores educacionales es un factor crítico para un entorno positivo – una buena relación con unos buenos cimientos sirve para construir confianza y seguridad en uno mismo que puede ser de utilidad para cualquier curso de su interés y no necesariamente de carácter educacional.

## 5) Resiliencia

Más que la destreza para salir airoso de la adversidad, la resiliencia es también la capacidad de aprovecharse de nuevas oportunidades. ¡Los alumnos necesitan algo más que completar la formación y obtener buenos resultados en los exámenes para tener éxito!

**Al trabajar en las habilidades sociales o en otras áreas con nuestro alumnado, recuerda: la gente puede aprender a enfatizar en las emociones positivas. También puede aprender a fijar y lograr objetivos, así como utilizar sus fortalezas personales para un mayor bienestar.**



## 2. HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS

### A. REQUISITOS METODOLÓGICOS PARA LA FORMACIÓN EN HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS

Todos los profesores que deseen dedicarse a esta materia deberán seguir una serie de pasos muy concretos si quieren obtener unos resultados sustanciales en la formación en habilidades sociales.

Este programa de formación en habilidades sociales básicas se basa en el aprendizaje por experiencia. Requiere de métodos que mejoren la capacidad cognitiva, social y emocional de los participantes. Normalmente, los métodos se basan en el diálogo (disputa, debate y lluvia de ideas), juego (juegos didácticos, juegos de rol y teatro), experimentación (observación, experiencia, trabajo en temas de exploración) y actividades prácticas (ejercicios, métodos situacionales – analizar causas y situaciones, trabajo en proyectos sociales). Otros métodos incluyen el uso de varias técnicas interactivas para mejorar la cooperación y las capacidades de trabajo del grupo como trabajo (estudio) en parejas, establecimiento de reglas para la cooperación, trabajo en grupos intercambiables, debate de “pasar la antorcha”, juego de ánimo, etc.

#### 2.A.1 Evaluación

Es necesario evaluar los niveles básicos de habilidades sociales de los aprendices para incluirlos en el grupo de forma eficiente. Esto es esencial para explorar las fortalezas y debilidades en una práctica ante una situación de necesidad. La evaluación puede ser realizada a través de las técnicas más comunes – listas de comprobación, observaciones, entrevistas con familiares—. El propósito de la evaluación es ofrecer al entrenador un perfil de grupo.

#### 2.A.2 Definición

Definición del propósito de la sesión. El entrenador, El cliente y el grupo deberían ser conscientes de en qué van a trabajar.

#### 2.A.3 Motivación

Tanto los clientes como el grupo entero deberían comprender que adquirir una determinada nueva habilidad es necesario y por qué servirá para mejorar sus capacidades de independencia.

#### 2.A.4 Profundizar

Profundiza en la actividad y dominar cada parte de la misma, una a una.

Los profesores deberían preguntarse a sí mismos “¿Cómo lo hago?” y averiguar cuál es la forma más fácil de alcanzar el objetivo del entrenamiento. La actividad debe ser dividida en misiones y hasta que una misión no esté dominada, no debemos continuar con la siguiente.

### **2.A.5 Consolidación**

La consolidación de nuevas habilidades con la práctica es necesaria para mostrar una evaluación positiva de los resultados logrados por el grupo.

### **2.A.6 Demostración**

Demostrar nuestras nuevas habilidades en situaciones de la vida cotidiana es importante para evaluar la transferencia de habilidades adquiridas y su aplicación en la vida real

### **2.A.7 Post-formación**

La evaluación de la post-post formación es necesaria para evaluar cómo avanza el grupo. La evaluación puede ser realizada de forma general sobre el grupo, pero es mejor hablar con cada individuo de forma particular. La evaluación puede involucrar sólo aspectos cualitativos (en lugar de resultados numéricos o grados).

## B. COMUNICACIÓN:

Las habilidades comunicativas son esenciales para la construcción de la imagen de la persona. El desarrollo humano es imposible sin ellas. Son la unidad de los procesos interpersonales.

Entre las habilidades de comunicación básicas se encuentran:

- a. Interacción activa
- b. Intercambio de información
- c. Influencia mutua
- d. Comprensión mutua

Cada uno de estos procesos es relativamente independiente, pero por otro lado, no excluye ninguno de los demás. Las áreas más importantes que conciernen a la formación de personas con discapacidad en este tema son: pensamiento e intercambio de opinión, información, habla, auto-presentación, estudio de la reacción de las personas, escucha activa, comprendiendo a otros, evaluación de actitudes, sentimiento y creencias de otros, barreras de comunicación. Las habilidades de comunicación juegan un papel significativo en forma de reacción con la gente.

### 2.1. Bases de la comunicación con personas con discapacidad visual

#### 2.1.1. ELECCIÓN DE PALABRAS



Sí habas con una persona con discapacidad visual, elige un vocabulario normal y no intentes evitar palabras que tengan que ver con la vista, como "Mira esto." Para la persona con ceguera, automáticamente hace que se sienta como un objeto.

Si la persona con discapacidad visual está en las primeras fases de confrontación con su discapacidad y reacciona diciendo, por ejemplo "No puedo verlo," tú puedes responder, "Sé que no puedes ver, pero ya sabes lo que quiero decir cuando digo "mira esto ". Simplemente quiero tratarte igual que a aquellos que sí que pueden ver, para que tu discapacidad no esté constantemente en un primer plano."

### 2.1.2 COMUNICACIÓN NO VERBAL

Tenga en cuenta que la persona con discapacidad visual no puede ver ningún tipo de comunicación no verbal (por ejemplo un guiño, una sonrisa, etc.). Si es importante para el contexto, verbalice su expresión facial o gesto. Por ejemplo: "Acabo de sonreírte para animarte".

## 2.2. Situaciones iniciales

### 2.2.1 SALUDO



Saluda a la persona con discapacidad visual utilizando tu nombre, extendiendo la mano y verbalizando lo que acabas de hacer: "Buenas tardes, Sra. Harper, me llamo Glen Gold. Estoy estirando la mano para saludarlo."

Como regla general, la persona con discapacidad visual también le extenderá la mano y efectuaréis el saludo.

No tienes por qué hablar más alto de lo normal. Aunque no pueda verte, puede oírte con normalidad e incluso mejor que la mayoría.

## 2.3. Creación de un entorno apropiado para la comunicación

### 2.3.1. LUZ E ILUMINACIÓN



Muchas personas con discapacidad visual necesitan mucha luz para ver objetos. Por otro lado, la luz no debería deslumbrar a la persona. Pregunta si la luz de la habitación es agradable y apaga o enciende más luces en función de la respuesta.

Pregunta a la persona con discapacidad visual dónde quiere sentarse. Hay personas que prefieren sentarse de espaldas a la ventana para evitar que la luz le ciegue.

### 2.3.2. UN MURO EN EL QUE APOYARSE



Si la persona con discapacidad visual tiene que estar de pie en una habitación durante un buen rato, ofrécele un muro donde pueda apoyarse. Permanecer en un espacio sin poder ver es agotador para la persona con discapacidad visual. Como nota adicional, es más fácil para una persona con discapacidad visual orientarse cuando sabes sobre qué muro se estás apoyando.

### 2.3.3. EVITAR RUIDOS Y LUGARES MOLESTOS



Las personas con ceguera o discapacidad visual compensan su condición con su sentido del oído.

Por tanto, realizar una conversación en entornos ruidosos o con una gran variedad de sonidos puede resultar particularmente estresante. Si ese lugar no puede ser evitado (por ejemplo estaciones de trenes, calles, etc.), el debate debe ser breve y contener sólo la información necesaria.

## 2.4. Cómo comportarse en situaciones de comunicación e interacción

### 2.4.1. PARA DIRIGIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD VISUAL



Si hablas con una persona con discapacidad visual, dile tu nombre para que sepa con quién está tratando.

Si una persona con discapacidad visual está acompañada de otro individuo, habla con la persona con discapacidad visual directamente y dirígete a él/ella físicamente también. Una persona con discapacidad visual puede identificar perfectamente de dónde viene tu voz.

### 2.4.2. DEJANDO EL LUGAR

Sí estás hablando con una persona con discapacidad visual y quieres dejar el lugar o volver, házselo saber. No es agradable para la persona con discapacidad visual descubrir que está hablando en vano porque te has ido. Por ejemplo en un bar: "Voy a por bebidas. Enseguida vuelvo."

### 2.4.3. CONTACTO FÍSICO



No toques a un ciego sin haberlo avisado previamente y si le parece bien.

Imagina lo desagradable que puede ser que te toque un extraño al que ni siquiera puedes ver o eres empujado a otro sitio - incluso aunque la persona esté intentando ayudar. También puede ocurrir que la persona se quede perpleja porque no esperaba el contacto físico.

#### 2.4.4. OFRECIMIENTO DE AYUDA



Si pretendes ayudar a una persona con discapacidad visual, pregúntale si requiere de asistencia y respeta su respuesta. Muchas personas con discapacidad visual se valen por sí mismas y piden ayuda cuando realmente la necesitan.

#### 2.5. Información acerca de ubicación y direcciones



En caso de estar con una persona con vista explicaría: " Hay una silla al fondo" y después señalaría en qué dirección está. Esta información no es útil para la persona con discapacidad visual.

Si quieres dirigir a una persona con discapacidad visual a través de una habitación, hay diferentes formas de explicarlo adecuadamente:

- i. Dale un golpecito al objeto para que la persona pueda oír dónde está, por ejemplo sobre la mesa o en la parte trasera de un asiento, etc.
- ii. Háblale para que venga hasta ti. "Me encuentro justo aquí. Ven hacia mi voz."
- iii. Define la información de la localización con una descripción basándose en las manecillas del reloj. Por ejemplo: "La silla está en diagonal a tu derecha," la persona con discapacidad visual no puede saber exactamente dónde. "A la derecha" es una descripción muy vaga que referencia a la posición del cuerpo. En su lugar, puedes decir por ejemplo: "La silla se encuentra a tus 2:00." Las indicaciones deben darse desde la perspectiva de la persona con discapacidad visual. No importa cómo se coloque, siempre está mirando a las 12:00. Sí un objeto está a 60 grados a la derecha, di a las dos en punto.

- iv. Si la persona tiene que hacer un giro de 90 o 180 grados, dile o bien el grado o simplemente: "Gira un cuarto/media vuelta a la derecha".

## 2.6. Actividades prácticas para entrenar estas habilidades sociales

Nº	Tema	Habilidades adquiridas	Método de entrenamiento	Horas
1	Reunión de introducción	Establecer contacto Introducción personal y conocer a otros Formar aptitudes y destrezas para comprender y aceptar a otros Saludos oficiales y de cada día	Conversación Disputa/ debate Juego de rol en grupo	1
2	Conversación en público	Hablar y presentarse en varios tipos de grupo Dar información de manera clara y comprensible Destrezas que influyen al público	Conversación Ejercicios prácticos Analizar causas	1
3	Ser un buen interlocutor	Requisitos para el éxito Comunicación personal Habilidades de escucha Haciendo preguntas Empatía	Conversación Discusión de casos típicos Juego de rol	1
4	Comunicación y sentimientos	Expresión de sentimientos Comprensión de los sentimientos de otros Compartiendo sentimientos, deseos y miedos Autoanálisis y autocontrol	Conversación Discusión de casos típicos Discusión Ejercicios Juego de revitalización	1
5	Comunicación en grupo	Aceptar la opinión de otros Identificar lo que otros perciben de uno mismo Toma de decisión de grupo Decir no Ganarse la confianza de otros	Conversación Análisis de situación de grupo Juegos de revitalización	1
6	Conflictos de comunicación	Habilidades opuestas Comportamiento eficiente ante críticas, amenazas y agresiones	Conversación Análisis de causas	1

## 2.7. Habilidades de comunicación en internet

Esta categoría incluye los siguientes temas:

- a. Familiarización con la Comunicación Basada en Computadoras (CBC);
- b. Comunicación verbal;
- c. E-mail;
- d. *Messengers* (aplicaciones para la comunicación síncrona);
- e. Redes sociales;
- f. Riesgos del CBC.

### 2.7.1. ACTIVIDADES PRÁCTICAS PARA ENTRENAR ESTAS HABILIDADES SOCIALES

Nº	Tema	Habilidades adquiridas	Método de entrenamiento	Horas
1	Familiarización con la Comunicación Basada en Computadora (CBC)	Integración en la sociedad de la información Aplicación de etiquetas en el mundo; comunicación ética con otras personas en internet; Habilidades comunicativas teniendo en mente los límites del CBC.	Lección Debate Ejercicios prácticos	
2	Comunicación verbal	Aplicación de reglas de conducta en la comunicación verbal Habilidades de comunicación personal y profesional con CBC; Respetar a los demás en CBC.	Conversación Casos de discusión	
3	E-mail	Concienciación de los pros y contras del correo electrónico Habilidades de escritura de un correo electrónico de forma correcta Forma segura de usar el e-mail Habilidad de hablar con clientes vía e-mail	Lección Debate de casos típicos Ejercicios prácticos	
4	<i>Messengers</i> (aplicaciones para la comunicación síncrona)	Envío y recepción de mensajes de texto Ética comunicacional, respeto del tiempo y espacio de otros Elección y uso de la APP adecuada para las necesidades del día a día Compartición de archivos vía CBC.	Lección Debate Ejercicios prácticos	
5	Redes sociales	Relaciones positivas y cooperativas en la red Conocimiento de los aspectos sociales y psicológicos del CBC Conocimiento y comprensión de los aspectos culturales del CBC Habilidades de presentación personal en una red social Habilidades de comunicación en	Lección Análisis, debate de varios Perfiles online y tipos de Comportamiento Conversación	

		sociedades virtuales		
6	Riesgo del CBC	Reconocimiento de varios riesgos de internet Mejora de la seguridad de la comunicación web Reconocimiento y prevención de varios tipos de <i>hackeos</i>	Lección Conversación Debate de varios casos	

## 2.8. Comunicación intercultural

La comunicación intercultural suele significar comunicación entre personas de diferentes culturas nacionales. Algunas de las características de la comunicación intercultural son:

- Un proceso interactivo en el que los participantes pertenecen a diferentes culturas
- La comunicación entre personas con diferente origen lingüístico y cultural
- La influencia asimétrica, política, económica, social, cultural y el poder no están distribuidos de la misma forma

Las competencias de la comunicación intercultural son un sistema de conocimiento y experiencia a la hora de comunicarse con las personas de diferentes culturas; habilidades para expresar el relativismo cultural; tolerancia e intercambios de valor. Una persona con competencias interculturales comprende que en las relaciones con otras culturas, su forma de percibir la realidad, pensamientos y comportamiento deben ser tomados con cautela. Este tipo de competencias tiene tres aspectos:

- Cognitivo: conocimiento que predefine en gran medida relaciones y comportamientos; auto-concienciación (identificación cultural) y el conocimiento de diferencias culturales
- Relacional: habilidades para superar estereotipos o prejuicios, evitando hacer discriminación y siguiendo una actitud positiva hacia lo diferente
- Comportamiento – habilidades de comunicación para relacionarse con personas de diferentes culturas. Implica ser receptivo y mantenerse activo en actividades interculturales

Esta categoría incluye las siguientes asignaturas de formación:

- Sensibilidad cultural e intercultural
- Habilidades con el lenguaje y con lenguas extranjeras
- Comunicación intercultural a nivel profesional y de negocios
- Comunicación en grupos multiculturales

**2.8.1. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PARA ESTAS HABILIDADES SOCIALES**

Nº	Tema	Habilidades adquiridas	Métodos de entrenamiento	Horas
1	Sensibilidad cultural e intercultural	Conocimiento de las tradiciones propias y extranjeras, estilo de vida, costumbres, idioma, cultura; Superación de estereotipos e inseguridades, desarrollo de una actitud positiva ante diferentes culturas; Familiarización con diferencias culturales, etiqueta, normas en la comunicación / tales como distancia personal, gestos referencias, etc./; Iniciativa y establecimiento de contacto intercultural – reunión, Introducción.	Conversación; Presentación; Juego de rol en grupo; Debate	
2	Habilidades de lenguaje y lengua extranjera	Intercambio de información eficiente con gente de otras culturas; Buen nivel de destreza en comunicación en una lengua extranjera; Actitud positiva, interés y curiosidad en el aprendizaje del lenguaje y de la comunicación intercultural.	Presentación; Ejercicios prácticos;	
3	Comunicación Intercultural a nivel profesional y de negocios	Búsqueda de oportunidades para el desarrollo profesional en países extranjeros; Habilidades para presentarse uno mismo y establecer contacto en un entorno profesional, etiqueta de negocio; Adaptación a entornos de trabajo extranjeros o multiculturales;	Conversación; Ejercicios prácticos; Presentación de ejemplos Reales Debate	
4	Comunicación en grupos multiculturales	Expresión de opiniones; Comprensión de la opinión de otros; Muestra de respeto, empatía, comprensión de diferentes puntos de vista; Participación activa e igualitaria en grupos de debate, tomando decisiones y resolviendo situaciones	-Ejercicios prácticos en grupo -Debate	

### 3. OTRAS HABILIDADES SOCIALES

#### A. HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO

**Descripción:** El trabajo se realiza por varios compañeros de trabajo, cada uno se encarga de una determinada tarea, pero todos aportan su contribución a un objetivo común. El trabajo en equipo tiene una influencia directa en la productividad, el entorno de trabajo, la comunicación, etc.

#### 3.1. Teorías clásicas y conceptos sobre el trabajo en equipo

El conocimiento clásico de lo que hoy en día se conoce como teorías del trabajo en equipo se basa en la teoría de un psicólogo alemán llamado Kurt Lewin, quien estaba íntimamente relacionado con el psicólogo Gestalt. Su teoría enfatiza en las necesidades del individuo, su personalidad, y las fuerzas que lo motivan.

Kurt Lewin (Dynamic Theory of Personality, The Psychic Field of Personality, and The Concepts of Group Dynamics).

##### 3.1.1 Teoría dinámica de la personalidad

[https://archive.org/stream/dynamictheoryofp032261mbp/dynamictheoryofp032261mbp\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/dynamictheoryofp032261mbp/dynamictheoryofp032261mbp_djvu.txt)

La idea central de Kurt Lewin era mover el centro de atención de la psicología de lo que se considera una aproximación "aristotélica" a una "galileana". Dicho en otras palabras, sugirió que la psicología necesitaba seguir más a la física y no centrarse tanto en la idea de lo estático o en conceptos invariables, en lugar de seguir las dinámicas de la psicología.

Uno de los núcleos centrales del trabajo de Lewin es el concepto de "espacio vital." Un "espacio vital" es la combinación de todos los factores que influyen en el comportamiento de una persona en un determinado momento. Por tanto, el espacio vital puede incluir pensamientos momentáneos, recuerdos, motivos y razones, personalidad, e igualmente situaciones y factores externos del entorno. Estos conceptos están muy en boga gracias a la idea de la interacción persona-situación.

Lewin cree que un comportamiento basado en la clasificación de las características individuales no puede llevar a una ley válida en el ámbito de la psicología. Esto nos lleva a la necesidad de las verdaderas fuerzas deterministas del comportamiento humano. Y esto es posible al presentar de alguna manera todo el campo psíquico de un individuo en un determinado momento.

##### 3.1.2. El campo psicológico de la personalidad

La teoría del campo es, en esencia, un intento de ofrecer una aproximación pseudo-empírica que capture el espacio personal de forma analítica. El “campo psicológico” de una persona surge de forma dinámica en relación con el espacio vital del individuo. Lewin sugirió que la forma más sencilla de obtener el “campo psicológico” de una persona incluye:

- a) evitar clasificaciones de memoria,
- b) centrarse en las propiedades dinámicas de los eventos (por ejemplo: cómo cambian los pensamientos con las situaciones),
- c) uso de una aproximación psicológica en lugar de una física,
- d) estudiar una situación en su conjunto - no los componentes individuales y de forma aislada,
- e) siempre hay que tener en cuenta el tiempo, y
- f) desarrollar una representación matemática del campo psicológico.

El campo se “construye” con factores formados por fuerzas determinantes, además de las características del individuo. En la teoría del campo, K. Levin toma prestado de la teoría de la relatividad de Albert Einstein que el campo representa la “colección de hechos existentes considerados interdependientes”. Vemos en esta perspectiva que se continúa con el psicoanálisis práctico del caso individual. De acuerdo a la teoría del campo, el hombre está en constante preparación para la acción en el presente. El pasado sólo es relevante si lo es para la acción en el presente, y el futuro es importante sólo como medio de organización de los objetivos que son perseguidos en el momento presente.

### 3.1.3. Conceptos de dinámica de grupos

- Al estudiar la influencia del intragrupo, K. Levin distingue las fuerzas que llevan al cambio en el espacio vital, e introduce una distinción que considera esencial. Las fuerzas propias proceden del propio individuo, mientras que las inductoras vienen del entorno que le rodea. Las más efectivas son aquellas que llevan al cambio social, es decir, las que incluyen ambos tipos.
- Actividades de grupo y grupos T: énfasis en los grupos y en las necesidades de inclusión de los individuos en actividades de grupo. El grupo T, o grupo de formación, es un tipo de formación sociológica basada en el grupo, en la cual los participantes (normalmente entre 8 y 15) aprenden sobre sí mismos y sobre los procesos que tienen lugar en pequeños grupos sociales a través de la comunicación entre ellos. Al usar el feedback, la solución de problemas, y los juegos de rol (como métodos), los participantes consiguen aumentar su destreza y una mayor comprensión de sí mismos, de otros y del grupo.

### **3.1.4. Generalización de la teoría de Lewin**

En resumen, la teoría de Lewin afirma esencialmente que las personas son seres dinámicos con pensamientos dinámicos, emociones y fuerzas psicológicas. Para entender a la gente desde una perspectiva psicológica, Lewin propone que se deben considerar todos los posibles factores que influyen en el comportamiento de la persona y que éstos interactúan y cambian con el tiempo para generar el estado presente del individuo.

### **3.1.5. Teoría de las relaciones humanas**

Otro de los puntos de vista clásicos es la Teoría de las relaciones humanas, creado por Elton Mayo. A pesar de que se centra en las interacciones de grupo en el trabajo, introduce la idea de que los factores psicológicos y sociales tienen un impacto profundo en los procesos de grupo. El individuo deja de ser visto como ejecutor mecánico de las acciones estrictamente prescritas. Posee diferencias individuales y motivaciones personales y está constantemente bajo la organización de grupo. Primero, el grupo ofrece a sus miembros una muestra de aprecio y dignidad, pero por otro lado deben también generar fuerzas positivas que puedan ser utilizadas de forma productiva. Una de las principales conclusiones que esta teoría sugiere es que la gente tiene que ser formada en habilidades humanas mientras aprende habilidades técnicas.

## **3.2. Teorías y conceptos contemporáneos sobre trabajo en equipo**

### **3.2.1. Conocimiento y comprensión en grupos**

Los formadores profesionales deberían conocer bien tanto a los grupos como sus procesos.

Un grupo, en el sentido más amplio de la palabra, es cualquier reunión de gente que conserva comunicación directa entre sus miembros. Estos son guiados a sentirse parte de un todo y a saber que son dependientes los unos de los otros. Hay distintos tipos de grupos. Los más comunes son los formales y los informales.

Hay dos tipos de grupos formales en las organizaciones, los de líder y los de ejecutivo.

Los grupos de líder cuentan con gente con puestos basados en roles que involucran la toma de decisiones y la organización de su implementación: el presidente de la compañía, los vicepresidentes, jefes de departamento, gestores de producción, y otros.

El grupo de ejecutivo (trabajo, objetivo) suelen incluir a personas que trabajan juntos o en un único trabajo.

Los grupos informales están basados en las relaciones personales o interpersonales y en el consenso entre sus miembros. Se considera que los grupos informales surgen de forma espontánea, en los que los individuos entran en interacción frecuente para cumplir con unas necesidades e intereses socio-psicológicos. La efectividad del grupo está relacionada con la planificación (toma de decisiones), organización de cómo realizar el trabajo planificado,

motivación, evaluación del rendimiento, control del rendimiento, estimulación en función del tamaño del grupo; composición del grupo; desarrollo dinámico del grupo; normas de grupo; cohesión del grupo.

### 3.2.2. Formando un grupo

Los pasos para formar un grupo son: formación, lanzamiento de ideas, definición de normas, realización, levantamiento de la sesión.

(<http://www.businessballs.com/tuckmanformingstormingnormingperforming.htm>)

En el primer paso, formación, los miembros del grupo aún no mantienen una relación cercana. El equipo no saben cuál es su propósito con claridad, ni tampoco se han aclarado todavía ni las normas ni los roles. Los miembros del grupo hacen comentarios de forma general, observan el comportamiento de los demás, y buscan su lugar en el grupo. Se produce un alto nivel de dependencia del líder.

El siguiente paso, lanzamiento de ideas, es donde aparecen de forma más prominente las diferencias de opinión y estilos. Si los desacuerdos no se hablan, pueden llevar a conflictos entre los miembros del grupo. Es posible que haya que afrontar algunos problemas. Éstos frenarán la velocidad del trabajo. También se producirán procesos específicos para la creación de roles y toma de roles.

En la fase de definición de normas, la cohesión del grupo se desarrolla y podemos hablar de las sensaciones del grupo. La creación y toma de posesión de roles finaliza. Las reglas y normas del grupo son creadas y formuladas.

El cuarto estado, realización, es el momento de madurez de cara a la actuación. Los roles ya están establecidos, el grupo se centra en realizar sus tareas, y la resolución de posibles desacuerdos deja de ser una tarea principal.

El último paso es el levantamiento de la sesión, y consiste en finalizar el trabajo juntos. Los objetivos se han cumplido, y es momento de terminar con la cooperación. Los miembros del grupo continúan trabajando siguiendo su propio camino. Puede que se creen nuevos grupos más pequeños

### 3.2.3. Otros procesos de grupo

Hay también otros procesos que ocurren mientras estos están trabajando. Esto incluye entre otros (Kauppila 2005): procesos de comunicación, procesos de cooperación entre los miembros del grupo, procesos de creación y toma de roles en el grupo, procesos de liderazgo, procesos de resolución de problemas y toma de decisiones.

Los procesos de comunicación en el grupo están basados en la comunicación entre los miembros. Cada persona tiene su propio estilo de comunicación, siendo “agresivo” y “amigable” los dos extremos en la vara de medir. Mientras el equipo tiene un objetivo común, los miembros necesitarán comunicarse entre ellos de forma constante. Las negociaciones y

otras formas de comunicación dan forma a una compleja red comunicacional en el grupo. Esta red es única y puede ser típica de este grupo. No obstante, hay diversos tipos de redes comunicacionales que pueden parecer similares a lo largo de diferentes grupos. Entre ellos se incluye el círculo, el diamante, la cadena, tipo Y, y la rueda (Hargie & Dickson 2004; Hargie, Saunders & Dickson 1987).

Al trabajar en grupo, la cooperación entre los miembros es un requisito imprescindible. Tienes una tarea común que cumplir y necesitas interactuar con el resto. Al trabajar juntos estáis creando un proceso de cooperación y coherencia. Un proceso de cooperación puede ser, por ejemplo, resolver problemas y esperar que haya sinergia y un beneficio común para el grupo.

La cooperación en grupo también es importante para la toma de posesión de un rol. La adquisición de un rol es un proceso que necesita tiempo. Este proceso es dependiente de la tarea del grupo, las expectativas, las competencias del miembro y de otros procesos cooperativos.

### **3.2.4. Conocimiento y comprensión del equipo e interacción de equipo**

La formación a profesionales debería ser diferente entre un grupo y un equipo. Los grupos de trabajo formal pueden ser grupos funcionales (grupos de tareas), grupos de tecnología y equipos. Los grupos funcionales tienen un definido un status de forma clara en la organización. Los grupos tecnológicos tienen una autonomía más limitada e incluyen gente que realiza parte de una tarea común. Los equipos son grupos autónomos con un control limitado. El equipo determina el puesto de la gente y realiza cambios de acuerdo con los requisitos de la situación organizativa.

Grupo	Equipo
<p>La gente está unida por motivos administrativos y están interesados en trabajar "por ellos mismos" de forma independiente.</p> <p>La gente se considera a sí misma trabajadores contratados y no se involucran en problemas de organización o trabajo.</p> <p>La gente tiene que esperar hasta recibir órdenes y son reacios a hacer sugerencias y tomar la iniciativa.</p> <p>La gente no debería confiar en sus compañeros, y no es deseable realizar afirmaciones en desacuerdo porque complican las relaciones internas.</p> <p>Se debe ser precavido a la hora de comunicar algo para evitar envidia, cotilleos, intrigas y conflictos.</p> <p>La gente no tiene la oportunidad de realizar completamente sus oportunidades de trabajo porque están limitados por otros y por sus superiores.</p> <p>Para la gente, los conflictos son indeseables y deberían ser evitados; es más importante estar preparado para las decisiones que se tomen que participar en su desarrollo y aceptación.</p>	<p>La gente es consciente de su dependencia en los demás y comprende que tanto los objetivos personales como los comunes se logran a través del esfuerzo común.</p> <p>La gente tiene una sensación de pertenencia a otros en base al compromiso del individuo con los objetivos comunes.</p> <p>La gente usa sus habilidades y talentos, sus conocimientos, destrezas y experiencia para lograr un objetivo común, y son capaces de ver su camino hacia sus propias aspiraciones.</p> <p>La gente muestra de forma abierta sus opiniones, ideas, sugerencias, muestran conformidad o disconformidad y estimulan una atmósfera de confianza.</p> <p>La gente trata de entender los diferentes puestos y respetan el punto de vista de los demás.</p> <p>La gente desarrolla sus habilidades, las aplica en su trabajo y se sienten inspirados por el apoyo del resto.</p> <p>La gente acepta el conflicto como algo normal en la comunicación y buscan la oportunidad de generar nuevas ideas y sugerencias.</p> <p>La gente abraza la participación en el desarrollo, el debate y la toma de decisiones como parte de su trabajo, trabajo en equipo y</p>

	compromiso con la organización.
--	---------------------------------

### 3.2.4.1. Fases en el desarrollo del equipo

- Nacimiento del equipo - fijación de un objetivo común, reunión de los miembros del equipo (número y composición de acuerdo al propósito y a las habilidades individuales), clarificación de las expectativas iniciales y temores, identificar recursos disponibles y oportunidades
- Estructura del equipo - trabajo en equipo, liderazgo del equipo, asignación de roles funcionales, identificación de necesidades de recursos, acuerdo en los resultados deseados
- Trabajo en equipo productivo - cada miembro es consciente de su rol y de aquello que debe lograr, ofreciendo ideas, opiniones, tomando decisiones comunes, compartiendo información y recursos para realizar una tarea
- Análisis de resultados - reporte de resultados, logro de resultados satisfactorio y efectivo, control apropiado y constructivo sobre el feedback.
- Procesos en el desarrollo del equipo: conocer a los miembros, debatir las necesidades personales, expresar diferentes opiniones y posiciones, reaccionar al liderazgo, establecer métodos efectivos de comunicación, acciones individuales para apoyar el objetivo común, integridad, cohesión, conformismo, resolución de problemas interpersonales (conflictos), cooperación, soporte mutuo, trabajo en equipo, autoestima, autocontrol, autorregulación.
- Roles en el equipo: en el proceso de interacción, los miembros del equipo realizan diferentes acciones, asumiendo diferentes compromisos. La complejidad de acciones y patrones de comportamiento es el resultado de las reclamaciones, capacidades y habilidades de los individuos. Hay numerosos roles que juegan un papel importante en la formación de las relaciones en el equipo. El papel del comportamiento esperado es parte esencial del trabajo en equipo y un indicador de cómo está funcionando. El equipo puede tener roles como catalizador, experto, adquisidor de conocimiento, asistente del líder, observador, crítico, diplomático, conversador, crítico moral, etc.

### 3.2.4.2. Comportamiento en el equipo

- Cooperativo (comportamiento de apoyo) - éste es un tipo de comportamiento centrado en la relación corporativa del miembro en el equipo, ayudando a crear una atmósfera favorable de trabajo y un clima psíquico positivo. Los participantes están comprometidos de forma activa a la tarea, ofreciendo ideas y buscando soluciones adecuadas, que de hecho contribuyen al trabajo en equipo. El comportamiento cooperativo requiere una habilidades de comunicación altamente desarrolladas para que éste pueda contribuir a la tarea;

- Comportamiento destructivo - este tipo de comportamiento es contrario a la efectividad del grupo. Aquí, el individualismo y el egoísmo prevalece. Las conductas parciales y los prejuicios son dominantes. El equipo y el objetivo se olvidan. No hay formas de comunicación que hayan sido aceptadas. Se suceden los sentimientos negativos.
- El líder del equipo: como resultado de la interacción entre los miembros del equipo y el cumplimiento del objetivo común, uno de los miembros se alza como organizador para resolver ciertas tareas. Los otros miembros del equipo aceptan el liderazgo de forma voluntaria, construyendo su propia actitud hacia él/ella como líder. Por su parte, el líder es un miembro del equipo que realiza ciertas funciones y tiene un impacto significativo en el comportamiento de otros miembros. En esencia, el liderazgo es un fenómeno dinámico - la influencia del líder puede variar dependiendo de las circunstancias, los líderes pueden cambiar, competir, reemplazarse o apoyarse.

### **3.2.5. Formación de personas con discapacidad visual en habilidades de trabajo en equipo**

El grupo debe cumplir los siguientes requisitos: pequeño en número (entre 5 y 8 personas); heterogéneo (características generales y específicas bien definidas), líder de grupo (especialmente preparado para terapia de grupo con discapacidad visual), presentación personal (cada participante en el grupo se presenta brevemente diciendo su nombre, residencia, educación y profesión), dejar claro los objetivos del grupo (utilizando un lenguaje accesible, se debería explicar por qué nos estamos reuniendo y qué vamos a hacer), especificando las reglas y el programa. Los procesos específicos del grupo y el equipo, tales como la atracción de grupo, la autoevaluación, comprensión de uno mismo y las acciones constructivas deben estar bien cimentadas. Enfatizar la relación con el grupo y los procesos de equipo es el proceso de motivación psicológica, comunicación, diálogo y demás.

Las personas con discapacidad visual podrían tener dificultades para actuar en algunas situaciones informales en el espacio de trabajo. Por ejemplo, tomar asiento en una sala de descanso o formar parte en una conversación. Siempre es una buena idea practicar cómo presentarse y hablar de la discapacidad de uno. Si desean encontrar un asiento, simplemente pueden preguntar si el asiento está libre. No es ninguna vergüenza pedir ayuda a otros. Sin embargo, puede que no esperen situaciones unilaterales. En cualquier caso, deben ser de ayuda siempre que puedan, como por ejemplo para limpiar la mesa o con los platos.

Normalmente las reglas sociales informales son normas no escritas, con lo que se aprenden conforme pasa el tiempo. Diferentes espacios de trabajo implican diferentes hábitos y formas de hacer las cosas. Es necesario ser prudente y escuchar a los demás para familiarizarse con estas reglas. Y, una vez más, no hay que avergonzarse de preguntar.

Pueden utilizar a sus compañeros para recibir feedback. También pueden debatir con otros amigos con discapacidad visual y preguntar sobre sus experiencias en el espacio de trabajo.

### **3.3. Contribución de todos en el trabajo en equipo**

Un equipo que trabaje bien de forma conjunta comprende las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo. Uno de los beneficios de la fortaleza del trabajo en equipo en el espacio de trabajo es que los líderes de trabajo y miembros dominen sus tareas y las dividan para que éstas sean hechas por las personas más cualificadas.

El trabajo en equipo puede ser una parte importante para la efectividad en el lugar de trabajo. Se puede formar a un grupo para ser un equipo eficiente, la ayuda mutua maximiza el rendimiento en el trabajo y ayuda a crear una atmósfera atractiva y productiva para nuevas incorporaciones en el equipo.

Cuando un equipo es capaz de trabajar bien en conjunto, consiguen realizar más de lo que puede hacer un individuo.

Aunque siempre habrá trabajos y tareas centrados en procesos, la mayor parte del trabajo es un proyecto o un componente de un proyecto. Cualquier tarea con un claro inicio y final, o sigue un ciclo de vida específico, es un proyecto. Algunos ejemplos: planificación de una reunión de la compañía, escribir un nuevo folleto, implementar un nuevo sistema software, etc.

Si la naturaleza del trabajo ha cambiado, es importante pensar en las destrezas que nos ayudarán a tener éxito en este nuevo mundo. A continuación podrá encontrar descrito un gran número de formas de contribuir más eficientemente para hacer que el proyecto en el que se trabaja sea más exitoso, sin tener en cuenta el rol que se desempeñe.

#### **3.3.1. Comprender el objetivo final.**

Dado que el proyecto tiene un final concreto, es importante que cada contribuyente en el trabajo sepa cuál es el resultado deseado al final del mismo. Stephen Covey explica cómo "empezar con la mentalidad de terminar." Esto es obviamente importante para los miembros del equipo. Al comprender cuál es el resultado deseado, puedes tomar mejores decisiones individuales y minimizar el número de confusiones y de veces que tienes que rehacer trabajo.

#### **3.3.2 Tomar una decisión.**

Tomas una decisión al querer unirse al proyecto o no. Debes tomar la decisión de si crees que eres capaz de participar en un proyecto como líder o como contribuyente. También debes saber cómo puedes contribuir a la implementación del proyecto.

#### **3.3.3. Identificar los roles más claros.**

Cada persona es una pieza importante en el puzle que conforma todo el proyecto. Conoce tu rol y el rol de los demás. Si eres el líder del proyecto, tómate tiempo para conocer los roles de todos tus trabajadores. Si no eres el líder, pregunta hasta que comprendas cómo puedes contribuir de la manera más óptima.

#### **3.3.4. Colaborar.**

El trabajo del proyecto es a menudo fluido una vez que entiendes cuál es tu rol y el rol de los otros con los que estés mejor posicionado para ayudar. Esta colaboración no es sólo una cuestión de amabilidad. Es imperativa para el éxito del proyecto. Busca oportunidades y estate dispuesto a colaborar.

#### **3.3.5. Reconocer interdependencias**

Cuanto más grande sea el proyecto, más relacionadas e interdependientes serán las personas y las tareas. Se deben dar ciertos pasos antes de que otros sean completados. Si sólo ves la pequeña parte del proyecto que te corresponde, puede que no te des cuenta que acabar dos días antes puede tener un impacto enorme. Por el contrario, si tardas dos días más, el efecto puede ser una demora mucho mayor. No estás aislado. El resultado de tu trabajo, tus decisiones y esfuerzos afectan a muchos otros. Reconoce y trabaja con las interdependencias entre tu trabajo y el del resto de personas involucradas en el proyecto.

#### **3.3.6. Trabajo propuesto: ejercicio de equipo para construir en i-Portal - Sección “Lecciones prácticas”**

### 3.4. Lecciones prácticas y formación para construir habilidades de trabajo en equipo

#### 3.4.1. Trabajo propuesto: ve a i-Portal - sección “Lecciones” para estudiar 6 lecciones prácticas

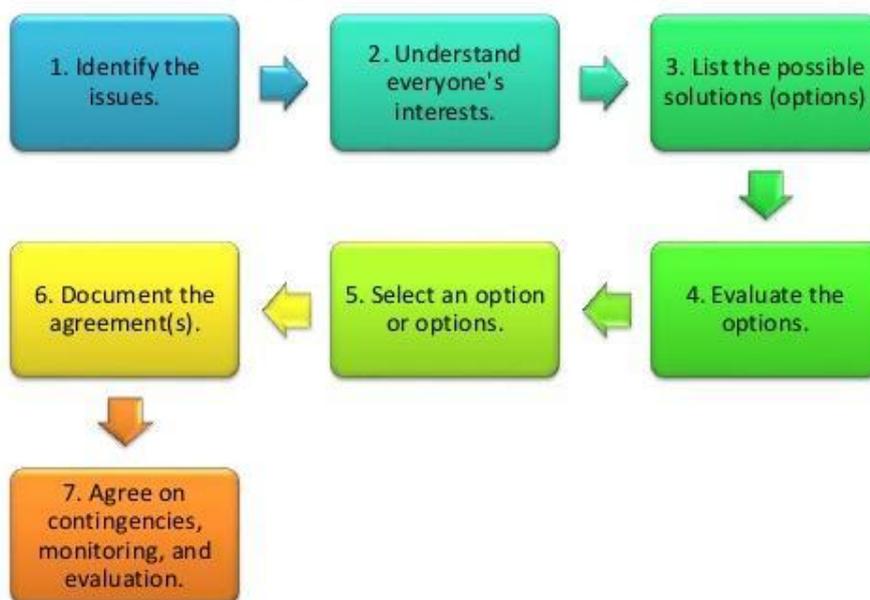
Nº	Asignatura	Habilidades adquiridas	Métodos de entrenamiento	Horas
1	Escuchar	-Habilidades de escucha y percepción; -Centrarse en lo que otros tienen que decir; - Evitar preocupar con aquello que tenemos que decir;	Conferencia Preguntas de autoevaluación debate y solución de casos	1
2	Fijando valores	Capacidad de diferenciar valores en la vida	Juego de rol “Gastando tu vida” Debate Trabajo en casa	1
3	Compartiendo	-Compartir conocimiento e información; -Capacidad de compartir información importante, teniendo en cuenta que la otra persona pueda hacerlo mejor con ella; -Compartir conocimiento que puede ser útil para otros en el equipo;	Debate de casos; Juego de rol Preguntas	1
4	Comunicación	-Comunicación eficiente acerca de causas y consecuencias de fracasar; -Eficiencia comunicacional de las causas y consecuencias de los logros; -Habilidades de análisis como equipo; -Habilidad de reflexionar sobre el éxito o fracaso;	Conferencia Debate Ejercicios prácticos; Preguntas de autoevaluación	1
5	Trabajo duro	-Capacidad de trabajar duro de forma independiente; -Capacidad de redirigir trabajo a otras personas del equipo; -Reflexionar, comprender y realizar mejor el trabajo;	Trabajo independiente – Leer un artículo	1
6	Persuasión	-Habilidad de fomentar el intercambio; -Habilidades de	Debate Ejercicios Trabajo independiente –	1

	demostrar/defender una teoría, un método o propuesta; -Habilidad de redefinir teorías, métodos, objetivos, etc.	ver un videoclip	
--	--	------------------	--

## B. ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES

**Descripción:** Al tomar decisiones y resolver problemas tendrás que cooperar con otros miembros del grupo. Deberá tener en cuenta las opiniones y conocimientos de los demás. También necesitará expresar su opinión de forma clara y firme. Aquí tiene un posible modelo para la resolución de problemas.

### Seven Steps for Effective Problem Solving in the Workplace



En él se muestran “Los siete pasos” o las habilidades de resolución de problemas para un proceso efectivo de resolución de problemas.

#### 1. IDENTIFICAR EL PROBLEMA:

- Se claro con la naturaleza del problema

- Recuerda que otras personas pueden tener otros puntos de vista sobre cuál es el problema
- *Separa la lista de problemas de la identificación de intereses (jese es el próximo paso!)*

## **2. ENTIENDE LOS INTERESES DE LOS DEMÁS:**

- Este es un paso crítico que suele ser obviado
- Los intereses son las necesidades que quieres satisfacer con una determinada solución. Solemos ignorar nuestros intereses verdaderos conforme nos apegamos a una solución concreta
- La mejor solución es la que satisface los intereses de todos
- Es hora de la escucha activa. Líbrate de cuentas pendientes y escucha con la intención de comprender
- *Separar el listado de los intereses del listado de soluciones*

## **3. LISTA LAS SOLUCIONES POSIBLES:**

- Es hora de hacer un ejercicio de lluvia de ideas. Puede haber mucho margen para la creatividad
- *Separar el listado de las opciones de la evaluación de las mismas*

## **4. EVALÚA LAS ALTERNATIVAS:**

- ¿Cuáles son los pros y los contras? ¡Se honesto!
- *Dividir la evaluación de opciones en una lista*

## **5. SELECCIONA UNA OPCIÓN O VARIAS:**

- ¿Cuál es la mejor alternativa?
- ¿Hay alguna opción de agrupar varias para una solución más satisfactoria?
- Utiliza las habilidades sociales para lo anterior

## **6. DOCUMENTA LOS ACUERDOS A LOS QUE HAYAS LLEGADO:**

- No confíes en la memoria
- Escribir todo te ayudará a pensar en todos los detalles y sus implicaciones

## 7. ACUERDO DE CONTINGENCIAS, MONITORIZACIÓN Y EVALUACIÓN:

- Las condiciones pueden cambiar. Hacer un acuerdo de contingencias sobre circunstancias futuras previstas (¡Si ocurren!)
- ¿Cómo monitorizarás el cumplimiento y seguimiento del proyecto?
- Busca la oportunidad para evaluar los acuerdos y su implementación. (“Vamos a intentarlo de esta manera durante 3 meses, a ver qué tal.”)

Las habilidades más efectivas para resolver problemas llevan tiempo y atención (en especial lo segundo). Aun así, menos tiempo y atención es todo lo necesario para que un problema no quede bien resuelto. Lo que realmente hace falta es la voluntad de hacer las cosas con más calma. Un problema es como una curva en la carretera. Tómala correctamente y te encontrarás en buenas condiciones para afrontar el camino recto que sigue. Tómala demasiado rápido y puede que no estés en tan buenas condiciones.

## C. CONFIANZA EN UNO MISMO

**Descripción:** La seguridad en uno mismo sirve para ganar autoestima, confianza, fe en el éxito y sentido del propósito. Forma parte esencial el desarrollo personal. La habilidad social de tener seguridad y confianza en uno mismo es esencial para el éxito y la integración de una persona con discapacidad visual en las actividades cotidianas del día a día, así como en el aspecto profesional.

Presentaremos el rol de estas habilidades sociales en inclusión igualitaria de personas con discapacidad visual en la sociedad.

Desarrollar la confianza en uno mismo es un proceso que lleva toda una vida. Las fases clave son:

- a. Necesidades y motivación para la independencia
- b. Actividades
- c. Competencia
- d. Liderazgo

Estas fases están relacionadas entre sí y representan el proceso de crecimiento personal. Esto es especialmente importante para las personas con discapacidad visual. El entorno de apoyo cercano tiene un valioso rol en estas fases – primero los familiares y luego, los profesores y amigos. Las personas con discapacidad visual que no desarrollan la confianza en uno mismo y

no se muestran seguros se convierten en personas temerosas, tímidas que evitan tomar la iniciativa y realizar actividades.

#### Materias

- Presentación personal
- Expresión personal
- Autocontrol
- Habilidades de comunicación
- Confianza en la competencia de uno mismo
- Lidiando con la ira

### 3.5. Lecciones prácticas y actividades de formación para construir las habilidades de confianza en uno mismo

#### 3.5.1 Trabajo propuesto: Ve a i-Portal - sección "lecciones" y estudia 6 lecciones prácticas

Nº	Asignatura	Habilidades	Método de entrenamiento	de Horas
1	Presentación personal	La habilidad de atraer la atención Expresarse con propiedad. Desarrollo de una autoestima adecuada.	Teoría Ejercicios prácticos Conversación. Debate	2
2	Autoexpresión	La habilidad de crear una estrategia y una estructura para la presentación personal.	Teoría Preguntas Ejercicios Debate	2
3	Habilidades de comunicación	Comprensión de diferentes habilidades comunicativas. Establecimiento de contactos. Habilidades de conversación.	Teoría Juego de rol Sociodrama Debate	2
4	Confianza en las competencias de uno mismo	Marcarse objetivos. Ganancia de conocimientos. Desarrollo de confianza.	Ejercicio Debate	2
5	Autocontrol	Lidiando con emociones. Toma de control de las situaciones.	Juego de rol Ejercicios situacionales Debate Juegos de rol	2
6	Lidiando con la ira	Control de emociones personales	Teoría Debate Ejercicios	2

## Resumen & Glosario

**Psicología de Gestalt:** la psicología de Gestalt o gestaltismo (en alemán: Gestalt - "forma") es una filosofía de relevancia en la escuela de Berlín de psicología experimental. La psicología de Gestalt se esfuerza por comprender las leyes que hay detrás de la capacidad de adquirir y retener percepciones con sentido en un mundo aparentemente caótico. El principio central de la psicología de Gestalt es que la mente forma un todo con tendencias auto-organizativas.

**Intragrupo:** que ocurre dentro de una institución o comunidad

### **A la vista:**

1: la capacidad o acto de ver a través de una situación: penetración

2: el acto o resultado de comprender la naturaleza interna de las cosas o verlas de forma intuitiva

**Cohesión (en un grupo):** La cohesión de grupo (también llamado cohesión social) surge cuando los miembros del grupo social forman un vínculo entre ellos. Aunque la cohesión es un proceso con muchas caras, puede ser desglosado en cuatro grandes componentes: relaciones sociales, relaciones de tareas, percepción de unidad y emociones.

**Heterogeneidad de grupo:** Un grupo que consta de personas de diferente edad, sexo, estatus social, intereses...

**Interdependencia positiva (en un grupo):** La interdependencia positiva es un elemento de aprendizaje en cooperación y colaboración donde los miembros del grupo que comparten un objetivo común entienden que trabajar en equipo es beneficioso para el individuo y el colectivo, y el éxito depende de la participación de todos.

**Dinámicas psicológicas:** una aproximación a la psicología que enfatiza en el estudio sistemático de las fuerzas que gobiernan el comportamiento humano, sus sentimientos, emociones y cómo pueden estar relacionadas con experiencias pretéritas.

**Conformismo, conformidad:** El acto de asociar actitudes, creencias y comportamientos ante un grupo de normas. Las normas son reglas implícitas y explícitas, que son compartidas por un grupo de individuos, que guía la interacción entre ellos. Esta tendencia a adaptarse sucede en pequeños grupos o microsociedades como un todo, y puede dar lugar a sutiles influencias inconscientes, o llevarte a una presión social en abierto. La conformidad puede ocurrir en presencia de otros, o cuando un individuo está solo. Por ejemplo, la gente tiende a seguir normas sociales al ver la tele o comer, incluso cuando está solo.

**Integridad:** La integridad es la cualidad de ser honesto y seguir unos fuertes principios morales; rectitud moral. En general, ser coherente con tus estándares éticos es una decisión personal. En ética, muchos consideran que la integridad es la honestidad y veracidad o precisión de las acciones de uno.

**Autorregulación:** La autorregulación emocional o regulación de las emociones es la capacidad de reaccionar a los constantes cambios que se experimentan utilizando un rango de emociones de tal manera que éstas se consideren socialmente tolerables y suficientemente flexibles para permitir reacciones espontáneas o demorar éstas si hace falta. La autorregulación consta de varias fases, y los individuos deben actuar como contribuyentes de sus propias motivaciones, comportamientos y desarrollo en su red de influencias interactivas.

**Patrones de comportamiento:** repetición de dos o más respuestas que acontecen en un determinado orden. Estos patrones de comportamiento se desarrollan a través de respuestas al condicionamiento operante. También son descritos como cadenas de comportamiento, que son enlazadas de forma compleja a partir de segmentos más pequeños y simples.

## BIBLIOGRAFÍA

### **Psicología positiva:**

Langley, S. & Francis, S. "The Science & Practice of Positive Psychology – Promoting Human Happiness, Performance and Wellbeing" – the Langley Group

Disharag, Impact of Positive Psychology on Higher Education (March 26, 2015). Nitte University, Fourth International Conference on Higher Education: Special Emphasis on Management Education, December 29-30 2014. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2585532>

### **Habilidades sociales:**

Kurt Lewin, Principles Of Topological Psychology, Read Books Limited, 2013.

Kurt. Lewin, A Dynamic Theory of Personality - Selected Papers, Read Books Ltd, 2013.

Kurt Lewin, Martin Gold, The Complete Social Scientist: A Kurt Lewin Reader, American Psychological Association, 1999.

Bradley, J. H., & Frederic, J. H. (1997). The effect of personality type on team performance. *Journal of Management Development*, 16(5), p. 337-353.

Critchley, B., & Case, D. (1986). Teambuilding – At what price and at whose cost? In A.Mumford (Ed.) *Handbook of Management Development*. Gower Publishing Company Limited, University Press Cambridge.

Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. D. K. (1997). Team or group? Managers' perceptions of the differences. *Journal of Managerial Psychology*, 12(4), 232-242.

Владимир Радулов, Педагогика на зрително затруднените, Университетско издателство "Св. Климент Охридски", София, 2004 г.

Владимир Радулов и Мира Цветкова-Арсова, Психология на зрително затруднените, ИК „Феномен“ С., 2011 г.

М. Аргайл, М. Хендерсън, Анатомия на човешките отношения, С., Наука и изкуство, 1989 г.

Людмила Андреева, Социално познание и междуличностно взаимодействие, С., УИ "Св. Климент Охридски", 2007 г.

Дъглас Милър, Брилянтните екипи, С, Издателство "Амат-Ах", 2012 г.

Рос Джей, Създайте страхотен екип, С, „ИнфоДАР“, 2001 г.

Илия Наумов, Организационно поведение, С. 2004 г.

**Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.** (Edit.); *„Nicht so - sondern so. Kleiner Ratgeber für den Umgang mit blinden Menschen“*; Berlin 2011

**Wichmann, J.** in: Berufsförderungswerk Düren gGmbH (Edit.), *„Umgangsformen mit blinden und seheingeschränkten Menschen“*; Düren 2016

#### Recursos de Internet:

Левин Курт, Теория за психичното поле, Психолози БГ, <http://www.psixoloji.info/2014/05/Levin.html>

Левин Курт, Психично поле и групова динамика, <http://sexnature.org/sotzialna-psihologiya/psihichno-pole-i-grupova-dinamika.html>