

PAC 2. UF1.

Incorporación al trabajo.

1. Selecciona la respuesta correcta (solo hay una) (6 puntos/0.75 puntos cada una)

1.1. El trabajo en equipo puede definirse como:

- a) el conjunto de personas que trabajan individualmente para realizar un trabajo en una empresa.
- b) el conjunto de personas que colaboran y trabajan entre sí para llevar a cabo una acción coordinada y lograr alcanzar un objetivo, aportando formación, conocimientos, habilidades y experiencias.**
- c) el conjunto de personas que colaboran entre sí para llevar a cabo una acción coordinada.
- d) el conjunto de personas que aportan formación, conocimientos, habilidades y experiencias en una empresa.

1.2. Los círculos de calidad consisten en:

- a) Unos pocos miembros de una misma área de trabajo de la empresa se reúnen de forma voluntaria para estudiar los problemas que les afectan y tratar de encontrarles una solución.**
- b) Mejorar determinados procesos específicos. Si hace falta, los modifican o incluso los rediseñan.
- c) un equipo de trabajo temporal formado para solucionar un problema y que, una vez logrado el objetivo, se disuelve.
- d) planificar el trabajo y resuelve los problemas que puedan detectarse. No hay supervisores, son los propios integrantes del equipo los que asumen todas las responsabilidades.

1.3. Selecciona la definición más adecuada para definir el papel orientado a la tarea de un miembro de un grupo u organización:

- a) lo adopta aquella persona interesada en fijar metas y en la estrategia y en diseñar el camino para alcanzarlas. Modera las reuniones o discusiones y evita riñas personales. Es una persona comprometida, anima al grupo y hace sentir participe del equipo a todos sus miembros.
- b) es para una persona práctica y técnica en procesos. Valora los resultados y que se anteponga lo profesional a cualquier otra cosa. Quiere hechos, no palabras.**
- c) lo adopta aquel que anima las reuniones y que sabe halagar a los demás. Organiza actos sociales, armoniza los grupos e intenta hacer participar a todo el mundo. Suele dar noticias y también solidarizarse con los débiles del grupo.
- d) lo adoptan las personas negativas, que no creen en el trabajo que se está haciendo ni en las personas que lo llevan a cabo. Tampoco cree en la empresa y considera inútiles a los jefes. Es una persona muy nociva.

1.4. Dentro de los roles de acción, el impulsor:

a) es el organizador práctico. El que transforma las ideas y estrategias en realizaciones.

b) es una persona activa, con mucha energía, que se encarga de animar a los demás para avanzar en el trabajo. Tiene iniciativa y coraje para superar cualquier obstáculo o inconveniente.

c) se preocupa por lo que puede estar mal hecho, por los detalles que se han podido pasar por alto... Es meticuloso. Quiere asegurarse que no se ha dejado nada por hacer y suele hacer sus tareas en el tiempo establecido.

d) tiene un carácter apacible y conciliador y ejerce de puente en la resolución de conflictos. También sabe escuchar, es perceptivo y diplomático.

1.5. Dentro de los roles obstaculizadores, un trabajador que adopta un rol o papel pasivo:

a) quiere que todos le obedezcan y tiene claro que el fin justifica los medios.

b) lleva la contraria en todo.

c) forma parte del equipo, pero ni dice ni aporta nada. Todo le da absolutamente igual.

d) cree ser un experto en todo. Los demás ya no le escuchan. Está encasillado en este rol.

1.6. Dentro de los métodos de resolución de conflictos encontramos la negociación, cuál de las siguientes definiciones se ajusta mejor para ella:

a) un conciliador trata, como tercera persona, de que las dos partes acerquen sus posturas a través del diálogo y lleguen por sí mismas a un acuerdo para resolver el conflicto. No propone ni da una solución entre las dos partes enfrentadas.

b) una tercera persona o mediador propone una solución. Cuenta con la confianza de las dos partes enfrentadas y propone una solución que puede ser aceptada o no. Sin obligaciones.

c) el árbitro es una tercera persona imparcial y totalmente independiente. Por lo que está capacitado para proponer una solución que en este caso sí debe ser aceptada por las dos partes de forma obligatoria. Previamente, las dos partes se comprometen a aceptar lo que diga el árbitro.

d) no hay mediaciones de ningún tipo. Por tanto, es un método y un proceso exigente y muy duro. Ambas partes deben estar dispuestas a ceder y a ser flexibles. Si no, el acuerdo se antoja difícil de alcanzar.

1.7. Dentro de los métodos de resolución de conflictos encontramos la mediación, cuál de las siguientes definiciones se ajusta mejor para ella:

a) un conciliador trata, como tercera persona, de que las dos partes acerquen sus posturas a través del diálogo y lleguen por sí mismas a un acuerdo para resolver el conflicto. No propone ni da una solución entre las dos partes enfrentadas.

b) una tercera persona o mediador propone una solución. Cuenta con la confianza de las dos partes enfrentadas y propone una solución que puede ser aceptada o no. Sin obligaciones.

c) el árbitro es una tercera persona imparcial y totalmente independiente. Por lo que está capacitado para proponer una solución que en este caso sí debe ser aceptada por las dos partes de forma obligatoria. Previamente, las dos partes se comprometen a aceptar lo que diga el árbitro.

d) no hay mediaciones de ningún tipo. Por tanto, es un método y un proceso exigente y muy duro. Ambas partes deben estar dispuestas a ceder y a ser flexibles. Si no, el acuerdo se antoja difícil de alcanzar.

1.8. Dentro de los roles mentales, un trabajador que adopta un rol creador:

a) es una persona inteligente y con muchas ideas. Es toda una fuente de propuestas y sugerencias originales. Suele resolver situaciones difíciles.

b) analiza las ideas propuestas, valorando sus pros y sus contras. Proporciona instrumentos de análisis para que el equipo pueda decidirse por la alternativa más adecuada. Es una persona juiciosa, objetiva, meticulosa y prudente.

c) es un experto conocedor de su trabajo. Aporta su saber, esmero, enfoque e iniciativa. Además, proporciona conocimiento y habilidades con alto nivel técnico.

d) es una persona que quiere que todos le obedezcan y tiene claro que el fin justifica los medios

MATRIZ DE RESPUESTAS:

1 - B

2 - A

3 - B

4 - B

5 - C

6 - D

7 - B

8 - A

2.Responde brevemente a las siguientes preguntas (4 puntos):

2.1.- ¿Qué es un conflicto?

Un conflicto es la situación de confrontación que se da entre ideas o posiciones opuestas y en la que se ven implicadas varias personas o grupos de ellas. Existe un motivo por el que se discute y que provoca posturas contradictorias. En el ámbito laboral suelen darse entre trabajadores y empresarios donde se llegan a solucionar por medios pacíficos o medidas de presión como la huelga o el cierre patronal.

2.2. ¿Cuáles son las etapas del conflicto laboral?

En primer lugar, tenemos el momento de **definición del conflicto**, donde se determina el problema surgido y sus características. Puede darse que una de las dos partes no reconozca el mismo.

En segundo lugar, el **estudio de las causas**, que es el momento en el que las partes no tienen ningún problema a reconocer que existe conflicto y donde se debe proceder a intentar conocer de donde surge y el contexto en el que se da.

En tercer lugar, la **creación de posibles soluciones**, donde se plantean las resoluciones del conflicto y se anticipan sus respectivas consecuencias.

Y por último, **elección de la solución**, donde todas las personas involucradas llegan a un acuerdo de confirmadas, es decir, un consenso y se da por finalizado el conflicto laboral.

2.3. Cita 3 ventajas y 3 inconvenientes del trabajo en equipo.

2.4. ¿Cuáles son las causas o fuentes de un conflicto según aparecen en el material didáctico?

Las causas o fuentes de un conflicto pueden dividirse en:

- Todas aquellas derivadas de las relaciones entre personas, grupos u organizaciones. Suelen derivar de una repartición del trabajo poco definida. También se da la posibilidad cuando las personas o grupos de personas tienen intereses o deseos diferentes en un mismo momento o respecto a una misma situación.
- Todas aquellas que afectan a un sujeto. Surgen principalmente con la necesidad de tomar decisiones. Si una persona no está acostumbrada a decidir puede surgir la causa de un conflicto, más si la elección conlleva un alto riesgo o si no existen alternativas.