

Relaciones Humanas.

Cuestionarios.

p.p.115–116

4.2.La conducta individual en el trabajo.

1.–¿Qué es la calidad según las teorías actuales?

R: Es una actitud.

2.–¿De qué nos habla el comportamiento en el trabajo?

R:De la calidad de vida a la que una persona esta acostumbrada.

3.–Con la calidad de trabajo ¿qué obtenemos?

R:Se obtienen logros y éstos a su vez se convierten en satisfacciones personales.

4.–¿De qué depende la actitud de calidad?

R:De un aprendizaje.

p.p.116–118.

4.2.1. Autoconcepto y sistema de valores.

1.– ¿Qué nos indica tener un buen autoconcepto?

R: Indica unas creencias sólidas acerca de uno mismo.

2.– ¿De qué manera se relacionan los logros y los valores?

R: El logro de los resultados depende de los valores establecidos. Éstos, al igual que muchos de nuestros repertorios, durante la vida se van aumentando; sin embargo, también encontramos personas que los pierden, razón por la cual no logran mejores resultados.

3.– Según Alpart Vernán y Lindsey ¿cómo se divide el estudio de valores del ser humano?

R: a) Teórico_aquellos que hacen una evaluación relativa de la verdad.

b) Económicos_da la importancia a lo útil y práctico.

c) Eutético_se caracteriza por el valor de la forma y la armonía.

d) Sociales_aquí se valora en un principio el amor a si mismo.

e)Políticos_se enfoca en el poder.

f) Religiosos intentan comprender el cosmos.

4.- ¿Cuál es la importancia de un sistema de valores y en una empresa, cuál es su influencia sobre el trabajo?

R: Es importante porque puede incrementarse y no solo se obtendrá uno. En una empresa, en ocasiones se desea obtener un propósito sin importar qué implique lograrlo y en su esfuerzo de cumplir, los trabajadores chocan con sus propios valores.

p.p.119-120.

4.2.2. Valores orientados al trabajo.

1.- ¿Porqué los valores pueden llegar a crear problemas?

R: Porque en ocasiones, éstos no son congruentes con los objetivos que se desean alcanzar.

2.- Da algunos ejemplos de valores orientados hacia el trabajo.

R: maximización de las ganancias, productividad, calidad, disciplina, normatividad, cultura organizacional, etc.

3.- ¿Cómo pueden evitarse conflictos en el área de relaciones humanas entre las personas de una entidad productiva?

R: Buscando equilibrar las diferencias entre los sistemas de valores organizacionales y los valores de sus miembros.

p.p.120-121.

4.2.3. Metas y recursos personales.

1.- ¿Qué es una meta y en qué se diferencia de un objetivo?

R: Meta es el evento al que se pretende llegar. La diferencia entre objetivo y meta, generalmente depende del plazo o del tamaño; un objetivo es a más largo plazo y puede ser más general, mientras que la meta es más particular.

2.- ¿Qué es habilidad?

R: Es la capacidad que tiene una persona potencialmente o de manera desarrollada en cierta área.

3.- Define pericia.

R: Es el índice de dominio de una persona respecto a una tarea específica; a tal grado que ya no se cometen errores.

4.- ¿A qué se refiere la palabra experiencia?

R: Al tiempo durante el cual se ha ejercitado determinada actividad. Es una variable que considera tiempo.

4.2.4. La tensión en el trabajo y los procesos de ajuste.

1.– ¿Qué es el estrés?

R: Es un estado de tensión, en el cual el individuo se siente sobreexcitado, por lo que presenta alteraciones en sus emociones, en su pensamiento y en sus condiciones físicas. Éste término se aplica a las condiciones de presión que los individuos tienen en la vida diaria, y sus consecuencias no siempre son negativas ya que en muchas ocasiones la energía producida por el estrés da al individuo resistencia y atención ante un problema.

2.– ¿Cómo clasifican Sharpe y Lewis los productores de sobretensión y estrés?

R:

- **Productores de sobretensión en la actuación.**– Provocado por fuentes de sobretensión inherentes a la realización de un comportamiento físico o mental durante una fase de planeación u operacional.
- **Productores de sobretensión amenazadores.**– Situaciones que se perciben y valoran como peligrosas.
- **Productores de sobretensión en el aburrimiento.**– Situaciones que se perciben y valoran como faltas de estimulación física y mental.
- **Productores de sobretensión en la frustración.**– Situaciones percibidas y valoradas como indeseables, pero que están más allá de la propia capacidad de controlarlas.
- **Productores de sobretensión en la aflicción.**–Situaciones percibidas como una pérdida de cualquier clase.
- **Productores de sobretensión físicos.**– Suponen un daño físico real para la persona.

3.– ¿A qué se refieren Sharpe y Lewis con el término nivel óptimo de sobretensión?

R: A aprender a dominar las condiciones de sobretensión, a fin de dar las respuestas más adecuadas a las diferentes situaciones.

4.– ¿Cuáles son algunas de las recomendaciones para el control de respuestas?

R: Para respuestas físicas de alto nivel negativo, es importante relajarse; para respuestas físicas de bajo nivel (cuando se presenta una depresión con una baja en el comportamiento) incrementar la actividad física; para respuestas mentales de alto nivel negativo (sobrecarga de actividades) habrá que establecer prioridades, repartir el tiempo y comenzar por lo más difícil.

5.– ¿Cómo se manifiestan las respuestas mentales de bajo nivel?

R: Inactividad generalizada, pérdida de confianza en la propia capacidad para razonar con eficacia. Dichas respuestas mentales están asociadas con las respuestas físicas de bajo nivel, y los tratamientos son los mismos.

6.– Menciona algunas de las posibles fuentes de tensión en el trabajo, ya sean organizacionales, individuales o ambientales.

R: Autoridad insuficiente, sobrecargas de información, presión para conformarse; falta de pertinencia, ambiciones frustradas, preocupación obsesiva por el trabajo, conflicto entre demandas de trabajo y

familiares, crisis de edad madura, maquiavelismo, amenaza de jóvenes capaces y ambiciosos; contaminación, factores económicos, valores culturales en choque, problemas familiares, hacinamiento, etc.

7.- ¿Cuáles son algunos de los síntomas que presentan los empleados bajo sobretensión?

R: Alta presión sanguínea, problemas digestivos, sentimientos de incapacidad, nerviosismo, insomnio, excesivo consumo de alcohol, drogas o cigarros, aislamiento, conducta defensiva, etc.

8.- ¿Qué pueden hacer las organizaciones para disminuir sus niveles de sobretensión?

R: Practicar una buena administración, crear trabajos significativos para quien los realice, estructuras de organización sencillas, y cuidar de la salud ya sea física o mental.

p.p.134–139.

4.3. Líderes y participantes de un grupo de trabajo.

1.- Define autoridad.

R: Es la facultad que tiene un individuo para tomar decisiones respecto a las acciones de otros, para dar directrices o consumir recursos.

2.- ¿Cuáles son las tres principales fuentes de la autoridad?

R: Formal, técnica y moral.

3.- ¿Qué es poder? y menciona algunas de sus fuentes.

R: Es la influencia que tiene un individuo sobre otro para que éste haga algo que, de lo contrario no haría. Algunas de sus fuentes son, el dinero, el temor, los conocimientos, las armas, la fuerza física, la autoridad, entre otros.

4.- ¿Cuál es la función de un líder, qué es liderazgo y cuál es la relación entre ambos?

R: Liderazgo es la relación que establecen las personas, en la cual una ejerce una influencia sobre la conducta de otras que se consideran sus seguidores. Según Warren Bennis, los líderes son responsables de la eficacia de una organización y por consecuente, de su éxito o su fracaso; son necesarios para guiar, regular y para controlar la integridad de nuestras instituciones; están forjados por medios externos, y no cumplen su función de mando por probarse a sí mismos, lo hacen para poder expresarse.

p.p.139–145.

4.3.1. Identificación de las habilidades básicas del líder.

1.- Elabora un cuadro comparativo de las diferencias entre un líder y un gerente, establecidas por Bennis.

Gerente.	Líder
<ul style="list-style-type: none">• Administra• Es una copia	<ul style="list-style-type: none">• Innova• Es original

<ul style="list-style-type: none"> • Conserva • Se concentra en sistemas y estructura • Se vale del control • Tiene una visión a corto plazo • Fija vista en las utilidades • Imita • Acepta el <i>status quo</i> • Hace las cosas bien 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla • Se concentra en las personas • Inspira confianza • Perspectiva a largo plazo • Mira el horizonte • Origina • Desafía • Hace las cosas que se deben hacer.
---	---

2.- Describe a un líder.

R: el líder comienza por su autoconocimiento, la persona misma es la más importante en su crecimiento personal, se guía por su deseo de saber y ser mejor, y el conocimiento de lo que quiere ser; el líder acepta sus responsabilidades; presenta un gran deseo por lograr algo y no desiste en su lucha por alcanzarlo; aprende de sus experiencias y no las toma como fracasos .

3.- Menciona las crisis de la vida según Erikson (cuando están resueltas)

R: Confianza y esperanza; autonomía y deseo; iniciativa y propósito; industriosidad y sentirse competente; identidad y fidelidad; intimidad y amor; generatividad e interés; integridad y sabiduría.

4.- Según Bennis ¿cuáles son las características que muestran los líderes para mantener la confianza del grupo?

R: 1) Constancia.

2) Congruencia.

3) Confiabilidad.

4) Integridad.

p.p.145–150.

4.3.2. Las diferentes formas de dar órdenes.

1.- ¿Cuáles son los tres estilos mediante los que se puede dirigir un grupo?

R: Autocrático, democrático, *Laissez faire* o indiferente.

2.- ¿Cuál es el estilo autocrático?

R: Es el estilo que concentra en el jefe la responsabilidad de tomar todas las decisiones.

3.- ¿Cuál es el estilo democrático?

R: Es aquel donde el ejecutivo, para la toma de decisiones permite la participación de los integrantes del grupo.

4.- ¿Cómo se comporta un grupo bajo el estilo autocrático?

R: No adopta la responsabilidad para la tarea asignada.

5.– ¿De qué manera reacciona un grupo bajo el estilo democrático?

R: De manera más favorable, se siente parte de la desición.

6.– ¿Qué tipo de características presenta el estilo de desición?

R: Responsabilidad e iniciativa.

7.– ¿Cuál es el mejor estilo?

R: El democrático.

p.p.150–154.

4.3.3. La relación entre el líder y los participantes de un grupo de trabajo.

1.– ¿ Cuales son los tres aspectos para poder coordinar un grupo de personas?

R: aprender a manejar su autoridad, su poder y liderazgo.

2.– ¿ Cuales son los puntos que señala Douglas McGregor para los grupos eficaces?

R:

1) La atmósfera agradable y tranquila.

2) Discusión en la que prácticamente todos participen.

3) La meta y el objetivo del grupo, esten bien entendidos y aceptados por los miembros.

4) Los miembros se escuchan unos a otros.

5) Exista disparidad.

6) La mayor parte de las decisiones se tomen mediante especies de censo.

7) La crítica sea frecuente, relativamente cómoda y constructiva.

8) Las personas expresen sus sentimientos.

9) Se tomen medidas, se realicen y acepten.

10) El director esté consciente de sus propias generaciones.

3.– ¿ En qué se basa la dinámica de un grupo?

R: líderes, seguidores e individuos marginados.

4.– ¿A qué se le llama dinámica de los grupos?

R: Es cuando un conjunto de personas con un objetivo común, evoluciona hasta llegar a ser un grupo.

p.p. 155–156.

4.3.4. Un modelo integral de liderazgo.

1.– ¿ Qué característica no puede perder de vista el hombre y por qué?

R: Su capacidad de aprender porque aprender significa ser cada día mejor.

2.– ¿ Qué es el líder?

R: Es la persona que como modelo del grupo, va ejercer una influencia definitiva, es la cultura del mismo y mueve las condiciones actuales para lograr frutos en el futuro.

3.– ¿ Cuándo surge un problema de liderazgo?

R: Cuando el líder posee valores que deterioran la moral del grupo.

4.– ¿ Qué hace el líder?

R: Mueve las condiciones actuales para lograr frutos en el futuro.

p.p. 156–159.

4.4. Algunas recomendaciones que llevan al éxito.

1.– ¿Cuáles son las principales recomendaciones para llegar al éxito?

R:

- Reconoce tu potencialidad.
- Si tienes, puedes dar.
- Concedamos lo que sembramos.
- Una base sólida.
- Los sueños se vuelven realidad.
- Tu misión en la vida.

UNIDAD V

5.1. Planeación y determinación de objetivos y metas.

p.p.163–166.

5.1.1. Planeación.

1.– ¿ Cuales son los elementos más importantes para una planeación?

R: El futuro deseado y la relación que existe entre los objetos y la manera de llegar a ellos.

2.– ¿ Qué es la planeación?

R: Es tomar acciones en el sentido del cambio, estas acciones pueden ser propósitos y fines o metas.

3.– ¿ Qué son los objetivos dentro de la planeación?

R: Son los resultados o estados deseados en el futuro.

4.– ¿ Qué es la planeación según H. Oz?

R: Es mejorar nuestro futuro con la intervención activa de nuestros recursos.

p.p. 166–168.

5.1.2. Significado de la vida y determinación de objetivos y metas.

1.– ¿ Qué es la libertad?

R: Facultad natural que tiene el hombre de obrar d un modo u otro, y de no obrar.

2.– ¿ Cuales son los dos elementos del significado de la vida y determinación de objetivos y metas?

R: La responsabilidad y la libertad.

3.– ¿Cuál es la diferencia entre objetivo y meta?

R: Objetivo.– es el resultado o estado deseado para el futuro.

Meta.– es un objetivo puesto a un plazo.

p.p.169–171.

5.2. Planeación del camino hacia las metas.

1.– Escribe el pensamiento de Anna Ma. Babalté.

R: Si lo cambiara; si yo cambiara mi manera de pensar hacia los otros, me sentiría sereno. Si yo cambiara mi manera de actuar con los demás, los haría felices. Si yo aceptara a todos como son, sufriría menos, Si yo me aceptara tal y como soy, quitándome mis defectos, cuanto mejoraría mi hogar, mi ambiente. Si yo comprendiera plenamente mis errores.

2.– ¿ cuáles son los aspectos importantes para la planeación y solución del problema?

R: Capacidad, comunicación, conciencia, constancia, creatividad.

p.171 y p.p. 172–175.

5.3. Análisis de problemas y toma de decisiones.

5.3.1. Análisis de problemas.

1.– ¿ Qué nos marca Schein para la solución de problemas?

R: Primer ciclo.– Definición de problema, Planteamiento de objetivo, Generación de propuestas para la solución, Pronóstico de las consecuencias.

Segundo ciclo.– Planeación de la acción, Ejecución de la acción planeada, Educación de los resultados.

2.– Menciona o explica estas etapas.

R: Primer ciclo_ Etapa más importantes ya que muchas veces se suelen confundir los problemas con los síntomas y al resolverlo, resulta que este se elimina pero surge otro; lo cual muestra el problema que persiste. En la necesidad de la persona para definir a donde llegar y como llevarlos acabo. Generación de todas las ideas de la solución del problema. Análisis de las consecuencias para la solución del problema y como resolverlos.

Segundo ciclo_ Planeación, alternativas decididas, etc. Ejecución implica desarrollar el problema. Nos lleva de nuevo al primer ciclo, verificamos así el problema se haya eliminado.

p.p. 175–179.

5.3.2. Toma de decisiones.

1.– ¿Qué es la toma de decisiones, por qué es importante y menciona una subdivisión?

R: Es elegir entre varias alternativas. Porque esta función nos lleva a lograr o no los resultados deseados. El contenido de la decisión y el enfoque del que decide se dividen en programadas y no programadas.

2.– Según las repercusiones las decisiones pueden ser.....

R: a) sobre uno mismo, b) sobre otros.

3.– Certidumbre, incertidumbre y riesgo son algunas de las decisiones que se dan gracias a....

R: el conocimiento de los datos.

4.– En caso de la decisiones en grupo la participación de los interesados puede ser....

R: por falta de respuesta, por autoridad, por minoría, por mayoría, por consenso, por unanimidad.

p.p. 180–193.

5.4. El tiempo: recurso no renovable y la administración del tiempo.

1.– ¿Qué es el tiempo?

R: Es el lapso que transcurre entre dos eventos.

2.– ¿Qué es la vida?

R: Es el espacio entre nacer y morir.

3.– ¿Por qué se dice que el tiempo es no renovable?

R: Porque cuando transcurre y no se vuelve a recuperar, lo que se realiza en ese momento es parte de la vida.

4.– ¿ Qué es depredador? (en el sentido de robar)

R: Es lo que algunas personas, en eventos, conductas, etc, realizan con nuestro tiempo.

p.p. 194–197.

5.5. Hacia un reencuentro consigo mismo y con los demás o la ecología de las relaciones humanas.

1.– ¿ Qué es un sistema?

R: Es un conjunto de elementos interdependientes que trabajan juntos por un objetivo común

2.– ¿ Qué es un ecosistema?

R: Es un conjunto de organismos que actúan recíprocamente intercambiando materiales.

3.– ¿ Qué es la ecología?

R: Es la ciencia que estudia las relaciones entre seres vivientes su medio.

4.– ¿ Por qué es importante cuidar el medio ambiente?

R: Porque si lo deterioramos de digna manera influirá negativamente sobre nosotros, en cambio si lo conservamos influirá en nuestra autoestima.

5.– Según Norman Vicent ¿ Cuáles son los puntos más importantes que influyen sobre pensamiento de las personas?

R: a)salud y energía,

b)fé,

c) el manejo de problemas,

d) actuar para triunfar,

f) mejorar el estado de las cosas,

g) aprovechamiento del tiempo,

h) ánimos,

i) positivismo.

p.p. 197–201.

La carta del indio.

1.– ¿ Cuál es el concepto de la tierra que tienen el jefe indio y el hombre blanco?

R: Para el indio la tierra es sagrada y para el hombre una poción de tierra es lo mismo.

2.- ¿ Qué diferencia existe?

R: Que los indios aman y cuidan la tierra los blancos aman lo que necesitan.

3.- ¿ Qué concepto tiene el indio acerca del ecosistema?

R: Es la madre naturaleza que se debe cuidar para que puedan seguir viviendo todos en armonía y equilibrio.

4.- ¿ Cuales son los valores del indio y cuales los del blanco?

R: Del Indio, el amor que siente hacia los demás y lo transmite para que sigan su ejemplo; mientras que el Blanco está interesado solamente en sus propios intereses.

Relaciones Humanas.

Cuestionarios de las unidades IV y V.

7 de enero del 2002.