

NOMBRE DE LA ALUMNA: MAIRETH ROBLERO BAMACA

NOMBRE DEL LICENCIADO: ELIU ROBLERO MORALES

NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINÓPTICO “EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO”

MATERIA: TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

GRADO: OCTAVO CUATRIMESTRE

GRUPO: “B”

FRONTERA COMALAPA CHIAPAS, A 24 DE ENERO DEL 2021.

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

OBJETIVOS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Su objetivo; Es conforme y vino a incrementar la eficiencia en la ejecución de las funciones

Un organigrama cumple dos funciones principales

En primer lugar, es informativo, ya que a los nuevos integrantes de la compañía les servirá o también a los más antiguos que hayan olvidado alguna posición.
En segundo lugar, es una herramienta para el análisis organizacional, ya que como instrumento de análisis servirá para detectar fallas en la estructura

EXISTEN TRES TIPOS DE ORGANIGRAMAS:

- Organigramas analíticos. Son específicos, brindan información detallada y pueden servir de complemento para otras fuentes de información.
- Organigramas generales. Este tipo de organigrama muestra solo las unidades de mayor importancia, se los denomina con ese nombre por ser los más comunes.
- Organigramas suplementarios. Son aquellos que se usan para analizar un departamento en particular y sirven como complemento de los del primer tipo.

RELACIONES FORMALES E INFORMALES.

Una organización formal es una estructura bien definida de autoridad y responsabilidad que define la delegación de autoridad y relaciones entre varios miembros de la organización.

Características de una organización formal

- Estructura creada deliberadamente
- Orientada al empleo
- Delegación
- Coordinación
- Basada en principios de la teoría clásica organizacional

BENEFICIOS DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL

Define claramente los objetivos de la organización y relaciones de responsabilidad y autoridad entre los miembros de la organización. Resulta en la utilización óptima de los recursos organizacionales.

Características de la organización informal

- ✚ Posee una estructura que no ha sido planificada
- ✚ Cumplimiento de las necesidades sociales
- ✚ No existe una estructura formal
- ✚ Líderes informales
- ✚ Se trata de grupos pequeños de individuos que se forman de manera informal
- ✚ Todos los miembros son iguales en jerarquía y autoridad

LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, La cultura organizativa puede facilitar la implantación

de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica.

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

CONJUNTO DE VALORES Y CREENCIAS ESENCIALES

La cultura compartida: No es suficiente con que existan valores y creencias a título Individual, deben ser valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros de la organización.

Imagen integrada: Es la configuración de la identidad de la empresa. La identidad proporciona continuidad en el tiempo,

Iniciativa individual: El grado de responsabilidad, libertad e independencia que tienen los individuos

Tolerancia del conflicto: El grado en el que los empleados son animados a airear los conflictos y las críticas de forma abierta

Concentrado: constantemente recuérdese a sí mismo y al grupo las metas y misión del Proyecto. Si se permanece en la dirección correcta y mantiene a los otros en esta dirección