



**Nombre de la alumna:** Marisol Monserrat Velázquez Miguel

**Nombre del profesor:** Lic. Eliu Morales Roblero

**Nombre del trabajo:** cuadro sinóptico “Evolución de la división del trabajo”

**Materia:** Trabajo social en las organizaciones

**Grado:** Octavo cuatrimestre

**Grupo:** “C”

Frontera Comalapa Chiapas a 24 de enero del 2021

Evolución de la división del trabajo

Division Del trabajo

- Genera una necesidad de coordinación
- Deriva del reconocimiento de que el trabajo dividido en labores más reducidas y especializadas
- Permite utilizar personas relativamente inexpertas en labores rutinarias y sencillas

Objetivos de la división del trabajo

- Las diversas labores se subdividen de la manera más lógica posible
- Su objetivo es conforme y vino a incrementar la eficiencia en la ejecución de las funciones

Organigramas

- Es una representación gráfica del esqueleto de una organización, muestra los cargos jerárquicos
- Permite obtener una idea rápida de cómo está organizada una empresa
- Cumple dos funciones:
  - En primer lugar, es informativo
  - En segundo lugar, es una herramienta para el análisis organizacional

## Tipos de organigrama

- Organigramas analíticos. Son específicos, brindan información detallada y pueden servir de complemento para otras fuentes de información
- Organigramas generales. 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.
- Según su forma geométrica, pueden ser: verticales, horizontales, escalares y concéntricos o circulares
- Según su naturaleza, pueden ser: microadministrativos, macroadministrativos y mesoadministrativos.
- Según su finalidad, se clasifican en otros cuatro tipos: informativo, analítico, formal e informal.
- Según su ámbito, hay dos tipos de organigramas: generales o específicos.

## Relacion formal

- Una organización formal es una estructura bien definida de autoridad y responsabilidad
  - funciona a través de un conjunto de políticas pre definidas, planes, procedimientos, programas y cronogramas
  - La mayoría de las decisiones en una organización formal están basadas en políticas predeterminadas
- Características de una organización formal
- Estructura creada deliberadamente
  - Orientada al empleo

### Beneficios de la organización formal

- Define claramente los objetivos de la organización y relaciones de responsabilidad
- Hay una clara división entre el trabajo y las relaciones interpersonales
- La jerarquía organizacional evita la superposición de actividades entre dos individuos de dos departamentos diferentes

### 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
- El comportamiento de sus miembros está dirigido por creencias y valores de grupo
- La comunicación se transmite a través de canales informales
- No hay reglas o regulaciones

### Limitaciones de la organización informal

- Conformidad
- Conflicto de roles
- Resistencia al cambio
- Incremento del rumor y radio pasillo
- Actitud de los líderes

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

Conjunto de valores y creencias esenciales

Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización

La cultura compartida

Son valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros de la organización

Imagen integrada

Es la configuración de la identidad de la empresa

Fenómeno persistente

Es resistente al cambio.

Contextos y metacontextos organizativos

-Contexto externo: el ambiente externo contiene las condiciones locales (nacionales e internacionales) que se interrelacionan con una organización

Los elementos específicos del contexto externo son:

- Globalización económica.
- Panorama Político.
- La dinámica de la industria.
- Mercado del trabajo
- Cultura del país