



**Nombre de la alumna:** Beyra Alejandra  
Ovando Flores.

**Nombre del profesor:** Eliú Morales Roblero.

**Nombre del trabajo:** Evolución de la división  
del trabajo (cuadro sinóptico).

**Materia:** Trabajo social en las organizaciones.

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado:** Octavo Cuatrimestre.

**Grupo:** "C"

Frontera Comalapa, Chiapas a 24 de enero de 2021

# EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Esta división es el más elemental de todos los procesos sociales en los que participa el hombre. La división del trabajo permite utilizar personas relativamente inexpertas en labores rutinarias y sencillas, lo cual por supuesto ejerce un efecto positivo sobre los costes de mano de obra y capacitación profesionales.

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, mostrando los cargos jerárquicos. También permite obtener una idea rápida de cómo está organizada una empresa cooperativa u organización fines de lucros, cualquiera sea el tipo de organización el organigrama es válido.

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.

## TIPOS DE ORGANIGRAMA

- 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.

# EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

## RELACIONES FORMALES E INFORMALES

La organización formal es una estructura diseñada con autoridad formal, reglas, regulaciones y canales de comunicación.

Sus características de una organización formal son la Estructura creada deliberadamente y es Orientada al empleo

## DIVISIÓN DEL TRABAJO Y DEPARTAMENTALIZACIÓN

- \*Autoridad formal
- \*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.

## 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 beneficios de la organización informal, promueve valores sociales y culturales, satisfacción y seguridad entre la población interna, mejores relaciones interpersonales, se resuelven temas relacionados con el trabajo , se ejerce el autocontrol.

# EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

## LIMITACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL

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

## 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.

Sus elementos básicos de la definición de cultura organizativa son: Conjunto de valores y creencias esenciales, La cultura compartida, Imagen integrada, Fenómeno persistente, Tolerancia del riesgo, control, identidad e integración, Sistema de incentivos, Tolerancia del conflicto y Modelo de comunicación.

## LIDER

Un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino, por ejemplo, y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso.

Sus cualidades son:

Buen escucha, se concentra, se organiza, disponible, incluye a otros, decisivo y seguro.

## CONTEXTOS Y META CONTEXTOS ORGANIZATIVOS

La organización en si misma puede pensarse como un ente que posee un ambiente o entorno en el cual los empleados están inmersos.

Contexto externo: el ambiente externo contiene las condiciones locales que se interrelacionan con una organización.

Contexto interno u organizacional: se refiere a las condiciones dentro de la propia organización.