

**Nombre de alumnos: López
Velázquez Ashanti Citlali**

**Nombre del profesor: Lickza Halli
Roblero**

Nombre del trabajo: cuadro sinoptico

**Materia: trabajo social en las
organizaciones**

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 8° cuatrimestre

Grupo: “C”

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

OBJETIVOS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

A través de la división del trabajo las diversas labores se subdividen de la manera más lógica posible para permitir la especialización tanto de una actividad mental como física

ORGANIGRAMAS

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, en un organigrama vemos claramente cada unidad o departamento y la relación con otras unidades

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

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 División del trabajo y departamentalización
- Autoridad formal
- Delegación
- Coordinación
- Basada en principios de la teoría clásica organizacional

BENEFICIOS DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL

Resulta en la utilización óptima de los recursos organizacionales. Hay una clara división entre el trabajo y las relaciones interpersonales. Los avances en el plan de carrera y las promociones internas están claramente definidos en una estructura formal de organización. La tasa de rotación del personal y de ausentismo es reducida por la claridad de objetivos, políticas, estrategias

EVOLUCIÓN DE LA
DIVISIÓN DEL
TRABAJO

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL

- Posee una estructura que no ha sido planificada
- Cumplimiento de las necesidades sociales
- No existe una estructura
- 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
- Alivio para el top management
- Satisfacción y seguridad entre la población interna
- Comunicación. Hay feedbacks rápidos y fluidos hacia los managers
- Mejores relaciones interpersonales
- Se resuelven temas relacionados con el trabajo
- Se ejerce el autocontrol

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 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

CONJUNTO DE VALORES Y CREENCIAS ESENCIALES

Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias

IMAGEN INTEGRADA

Es la configuración de la identidad de la empresa. La identidad proporciona continuidad en el tiempo

FENOMENO PERSISTENTE

Es resistente al cambio. Esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas

CONCENTRADO

constantemente recordarse a sí mismo y al grupo las metas y misión del Proyecto

DISPONIBLE

Como líder, es responsable de mucho y probablemente va a estar muy ocupado algunas veces.

INCLUYE A LOS OTROS

Un líder no debe hacer todo el trabajo. Haciendo todo uno mismo es una manera pobre de usar el tiempo y previene el crecimiento de su equipo