

Cuadro sinóptico

CALIDAD EN LOS SERVICIOS

Lic. JEZABEL IVONNE SILVESTRE MONTEJO

PRESENTA EL ALUMNO:

López González Enner Antonio

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

8.vo Cuatrimestre “A” Trabajo Social

Frontera Comalapa Chiapas

10 de marzo del 2021

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Esta división es el más elemental de todos los procesos sociales en los que participa el hombre. Deriva del reconocimiento de que el trabajo dividido en labores más reducidas y especializadas permite a un grupo de personas, conseguir mejores resultados que en el caso de una sola enfrentándose a todo un trabajo de forma aislada

VENTAJAS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Ahorro de capital: cada obrero no tiene que disponer de todas las herramientas que necesitaría para las distintas funciones. Ahorro de tiempo: ya que el operario no tiene que cambiar constantemente de herramienta. Los trabajos a realizar por cada operario son más sencillos, con lo que el error disminuye. Simplicidad de las funciones a realizar. Invención de máquinas.

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. Su objetivo es conforme y vino a incrementar la eficiencia en la ejecución de las funciones.

ORGANIGRAMAS

El organigrama es una representación gráfica del esqueleto de una organización, mostrando los cargos jerárquicos. El organigrama 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.

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, 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.

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

RELACIONES FORMALES

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

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.

RELACIONES INFORMALES

Una organización informal: La organización informal surge espontáneamente sobre las bases de la amistad o intereses en común que no necesariamente están relacionados con el trabajo.

Características de una organización informal

- Posee una estructura que no ha sido planificada
- Cumplimiento de las necesidades sociales
- No existe una estructura formal

Beneficios de la organización informal:

- Promueve valores sociales y culturales
- Satisfacción y seguridad entre la población interna
- Se resuelven temas relacionados con el trabajo

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. 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. Se puede considerar como elementos básicos de la definición de cultura organizativa, los siguientes:

Conjunto de valores y creencias esenciales, La cultura compartida, Imagen integrada, Fenómeno persistente,