

**Cuadro Sinóptico: EVOLUCIÓN DE LA
DIVISIÓN DEL TRABAJO
TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES
LIC. ELIU MORALES ROBLERO**

PRESENTA EL ALUMNO:

Anel Del Rocío Gordillo Domínguez

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

**8vo. Cuatrimestre “A” Trabajo Social
Semiescolarizado**

Frontera Comalapa, Chiapas

10 de Marzo de 2021.

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

CONCEPTO

La división del trabajo genera una necesidad de coordinación. 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.

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.

OBJETIVOS

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.

Consiste en la especialización y cooperación de todas las fuerzas laborales posibles en diferentes tareas y roles con el objetivo de mejorar la eficiencia, minimizando el tiempo de dedicación a cada tarea y optimizando el resultado final del mismo.

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.

FUNCIONES

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.

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

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.

- 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. La organización formal funciona a través de un conjunto de políticas pre definidas, planes, procedimientos, programas y cronogramas.

La organización informal surge espontáneamente sobre las bases de la amistad o intereses en común que no necesariamente están relacionados con el trabajo. Posee una estructura que no ha sido planificada, Cumplimiento de las necesidades sociales, No existe una estructura formal.

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.

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. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.