

Tarea 2. Organización tradicional vs moderna

Nombres: Fernando Huilca Villagómez.

Carrera: Ingeniería en Software

Grupo: GR2SW

Fecha: 06/10/2025

Enunciado:

Identifique 10 características de una **organización tradicional**. Así mismo, identifique 10 características de una **organización no tradicional (MODERNA)**. Establezca un cuadro comparativo.

Desarrollo:

Cuadro comparativo:

Organización Característica	Tradicional	Moderna
1. Estructura	Jerárquica, piramidal y rígida. La cadena de mando es muy estricta.	Plana, en red y flexible. Se fomenta la organización en equipos multidisciplinarios.
2. Toma de decisiones	Centralizada en la alta dirección. Las decisiones importantes residen casi exclusivamente en los niveles superiores de jerarquía	Descentralizada y autónoma en equipos. La autonomía se delega a los individuos mas cercanos al problema o al cliente.
3. Comunicación	Formal, vertical y por canales definidos. La comunicación es generalmente por escrito y formal.	Abierta, transparente y multidireccional. La comunicación fluye en todas las direcciones.
4. Diseño Organizacional	Departamentalización funcional. Los departamentos	Equipos multidisciplinarios y por proyectos. Se prioriza

	tienen poca interacción y colaboración entre ellos.	la colaboración entre diferentes áreas.
5. Enfoque del trabajo	Alta especialización y división de tareas. Cada empleado es un especialista en su pequeña parte del proceso.	Roles dinámicos y multifuncionales. Los empleados suelen tener roles más amplios y flexibles.
6. Objetivo principal	Estabilidad, control y eficiencia. El objetivo es mantener un statu quo implementando numerosos sistemas de control, reglas y estándares.	Adaptabilidad, innovación y agilidad. La organización está diseñada para aprender, experimentar y adaptarse a los cambios.
7. Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se entiende casi exclusivamente como un ascenso dentro de la pirámide jerárquica hacia puestos de mayor autoridad.	Carrera lateral y en espiral (aprendizaje). Incluye rotaciones entre proyectos y el desarrollo de nuevas habilidades.
8. Relación con empleados	Transaccional (salario por obediencia). El empleado ofrece su tiempo y obediencia a cambio de un salario y estabilidad laboral.	Basada en propósito y desarrollo mutuo. Se busca un alineamiento con la misión, visión y valores de la empresa.
9. Medida de éxito	Maximización del beneficio. El principal criterio de éxito es la rentabilidad financiera y retorno de la inversión.	Creación de valor múltiple. El éxito se mide por el impacto en clientes, empleados, comunidad y medio ambiente.
10. Cultura	De cumplimiento y resistencia al cambio. Las estructuras y procesos rígidos están diseñados para la eficiencia en entornos estables.	De aprendizaje, experimentación y agilidad. Promueve la mentalidad de crecimiento y mejora continua.

Bibliografía:

[1] M. Weber, *Economía y Sociedad*. México D.F., México: Fondo de Cultura Económica, 1922.

[2] F. W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*. New York, NY, USA: Harper & Brothers, 1911.

**[3] K. Beck et al., "Manifesto for Agile Software Development," 2001. [Online].
Available: <https://agilemanifesto.org/>**