**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 multidisciplinares. |
| 2. Toma de decesiones | 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 tienen poca interacción y colaboración entre ellos. | Equipos multidisciplinares y por proyectos. Se prioriza 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/**](https://agilemanifesto.org/)