



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MEXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
SAN ANDRÉS TUXTLA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS
TUXTLA

CARRERA:

INGENIERIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

ASIGNATURA:

DISEÑO ORGANIZACIONAL

UNIDAD II. PORTAFOLIO DE EVIDENCIA

DOCENTE:

URSULA ORTIZ MARTINEZ

ALUMNO(A):

NANCY PAOLA CANO TORRES

GRUPO: 607 A

FECHA: 24/03/2025

Competencia Especifica: Aplica los factores que influyen en el diseño de las organizaciones y que determinan los sistemas de la organización para el adecuado funcionamiento de las misma.



ACTIVIDAD 1

Diseño Organizacional | 11 03 25

Concepto de "Diseño Organizacional"
en base a 2 autores

1. Stephen P. Robbins.

En su libro *Comportamiento Organizacional*, Robbins define el diseño organizacional como el proceso de estructurar y coordinar los recursos, roles y actividades dentro de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos. Este diseño incluye decisiones sobre la especialización del trabajo,

2. Henry Mintzberg:

En su obra *Estructura y Dinámica de las Organizaciones*, Mintzberg describe el diseño organizacional como la configuración de las partes de una organización para lograr un equilibrio entre la división del trabajo y la coordinación necesaria para cumplir con las metas organizacionales. Según él, el diseño debe adaptarse al entorno y a las necesidades específicas de la organización.



ACTIVIDAD 2

ANALIZANDO UNA EMPRESA EXITOSA

EMPRESA PROPLASTIC

Analiza una empresa reconocida y responde lo siguiente:

1. ¿Cuáles son los elementos claves de la organización?

- Misión y visión.
- Análisis interno y externo.
- Estructura organizacional.
- Innovación y adaptación.
- Manuales de operación y procedimientos.
- Monitoreo y control.

2. ¿Cómo interactúan sus departamentos para lograr sus objetivos?

A través de un canal de comunicación directo en donde los operadores le reportan al jefe inmediato y el jefe inmediato le reporta al patrón. Todos los departamentos guardan relación entre sí.

3. ¿Cómo influye la cultura y la innovación en su éxito?

- Valores como la honestidad brindan mayor seguridad a los clientes al adquirir sus pedidos de bolsas plásticas.
- Fomentan la responsabilidad ambiental al elaborar bolsas biodegradables y amigables con el medio ambiente.
- Han adquirido maquinaria que permite utilizar los desperdicios y deshechos para la elaboración de nuevas bolsas plásticas.
- Fomenta el apoyo familiar al darle oportunidad de trabajo a familiares directos con el propósito de preservar los valores familiares.
- Cuenta con un comedor en donde los trabajadores pueden disfrutar de comodidad y de todos los servicios básicos para desayunar o almorzar.



INSTRUCCIÓN: Comprende como los diferentes elementos de una organización trabajan juntos como un sistema, por el cual utilizaran los siguientes elementos: Recursos Humanos, Estrategias, Clientes, Alianza e Innovación, y explicar cómo los elementos interactúan entre sí para el éxito de la empresa.

AUTOLAVADO “LOS OLMECAS”

Recursos humanos:

- ✚ Conformado por personal que aporta de sus habilidades, conocimientos y experiencias en los diversos departamentos, así como en el lavado de automóviles.

Estrategias:

- ✚ Definición de la visión, misión, valores y cultura organizacional.
- ✚ Establecer un modelo de organización orgánico que brinde apertura a nuevas ideas o sugerencias por parte de los trabajadores.
- ✚ Aplicación del método Delphi para evaluar la viabilidad del proyecto y estimar futuras tendencias.
- ✚ Analizar la competencia para desarrollar un plan de diferenciación.
- ✚ Cumplir con las normativas legales para no ser participe de multas o clausuras.
- ✚ Realización de estudios psicográficos para identificar si el servicio que se esta proporcionando cumple con las expectativas de los clientes y de no ser así, reajustar el modelo del servicio y experiencias.
- ✚ Solicitar certificaciones de cuidado al medio ambiente y de calidad.



¿Cómo los elementos interactúan entre sí, para el éxito de la empresa?

Los elementos que componen a la organización trabajan de manera coordinada para cumplir con el objetivo organizacional. La mayoría de ello se encuentran conectados con el modelo orgánico ya que, si los empleados tienen nuevas ideas o métodos para la mejora del servicio, estos son tomados en cuenta para la estructurar un plan innovador y este a su vez permite que los clientes sigan siendo fieles a la organización.

Por otro lado, brindar encuestas de satisfacción y de calificación a los clientes da apertura a detectar aquellas áreas o personas que necesitan mejorar para seguir brindando el servicio de calidad.

Por último, hacer alianzas con más empresas del ramo vehicular ayuda a disminuir gastos de publicidad, permitiendo así, utilizar ese dinero para la adquisición de nueva tecnología de calidad y mas duradera.

ACTIVIDAD 3

Modelos mecánicos y orgánicos del diseño organizacional

ROBERTO ZAPO SANTIAGO 15/15

Tarea3_Roberto_Zapo.pdf

MODELO	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS	EJEMPLOS
<p>MODELO MECÁNICO</p>	<p>La organización mecanicista, también conocida como organización burocrática, se basa en una organización rígida, que pretende alcanzar altos niveles de producción y de eficiencia, mediante reglamentaciones, trabajos especializados y autoridad centralizada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Centralización de decisiones. 2) Su estilo de liderazgo es autocrático. 3) Jerarquía de autoridad y cadena de mando: el poder se concentra en manos de altos directivos. 4) División del trabajo y especialización: las personas ejecutan actividades según normas. 5) División en departamentos: se busca simetría y uniformidad en el organigrama. 6) Formalización en las comunicaciones. 7) Hace énfasis en criterios de desempeño como la eficiencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) En ambientes más estables se adapta mejor, pues se encuentra todo previsto y se tiene conocimiento de las reacciones necesarias. 2) La adopción del principio de cadena de mando permite que cada persona sea controlada y supervisada por un solo superior. 3) La especialización favorece que cada persona haga su trabajo específico. 4) La estandarización proporciona un patrón para las actividades. 5) Favorece la eficiencia en tareas repetitivas lo cual es ideal para... 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Las personas tienen poca autonomía y no hay espacio para improvisar. 2) Favorece la impersonalidad de las relaciones, en donde las personas que trabajan en la organización no conocen al resto de los empleados, solo conocen su puesto o cargo. 3) Las actividades diarias son fijas y no muestran fácil susceptibilidad al cambio a la diversidad. 4) Promueve la competencia entre los colaboradores, no procura la colaboración para el logro de metas. 5) La falta de autonomía puede... 	<p>Banco del Bienestar, S.N.C.</p> <p>Servicio de Administración Tributaria (SAT)</p> <p>Raíces, Aromas. Recuerdos y Sabores de los Tuxtlas, A.C.</p>

Página 2 de 4



Rúbrica de Evaluación: Cuadro Comparativo de Modelos de Diseño Organizacional

criterio	3 puntos	2 puntos	1 punto
Contenido del Cuadro Comparativo	Incluye todos los elementos solicitados (definición, características, ventajas, desventajas y ejemplo) para ambos modelos de manera completa y precisa	Incluye la mayoría de los elementos solicitados con algunos detalles faltantes o poco desarrollados	Presenta información incompleta o superficial, con elementos importantes omitidos
Formato y Presentación	Documento en Word impecable, nombre completo correctamente ubicado en la parte superior derecha, guardado en PDF, entregado en tiempo y forma	Documento con algunos errores menores de formato o ubicación del nombre	Formato descuidado, problemas significativos de presentación o entrega
Precisión Conceptual	Demuestra comprensión profunda de los modelos mecánicos y orgánicos, con explicaciones claras y contextualizadas	Muestra comprensión básica de los modelos con algunos errores conceptuales menores	Conceptos incorrectos o muy superficiales, evidencia falta de comprensión
Comparación y Análisis Calidad de la Información	Análisis crítico y detallado que destaca claramente las diferencias y similitudes entre ambos modelos	Comparación básica con algunos insights sobre las diferencias entre modelos	Comparación muy limitada o inexistente entre los modelos
Calidad de la Información	Información actualizada, relevante y respaldada por fuentes confiables	Información parcialmente relevante con algunas fuentes	Información desactualizada o sin respaldo académico



ACTIVIDAD 4

TEORIA DE DISEÑO DE CONTINGENCIA

D DEREK ALEJANDRO GARCIA RUEDA 15/15

Tarea4_Derek_Jimenez.pdf

Abrir con Documentos de G...

TEORÍAS DE DISEÑO DE CONTINGENCIA

<p>TEORÍA DE LA CONTINGENCIA DE LAWRENCE Y LORSCH</p> <p>Propusieron que la efectividad organizacional depende de la capacidad de la empresa para manejar la diferenciación (especialización en unidades) e integración (coordinación entre unidades).</p>	<p>CARACTERÍSTICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diferenciación: Adaptación de unidades específicas a diferentes demandas del entorno. Integración: Coordinación mediante mecanismos como reuniones interdepartamentales y roles de enlace. 	<p>Una multinacional como Apple que divide su organización en departamentos especializados para manejar el diseño, la manufactura y la venta de productos en diferentes mercados, adaptándose a las necesidades locales.</p>
<p>MODELO DE CONTINGENCIA DE FIEDLER</p> <p>Fiedler propone que la efectividad del liderazgo depende del estilo del líder y el control situacional. El diseño organizacional debe facilitar un estilo de liderazgo adecuado según la situación.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estilo del Líder: Orientado a la tarea o a las relaciones. Control Situacional: Determinado por las relaciones líder-miembro, la estructura de la tarea y el poder del líder. 	<p>EJEMPLO:</p> <p>Una empresa manufacturera que produce en masa, donde la estructura jerárquica es clara, y los roles están estrictamente definidos para asegurar la eficiencia en la producción.</p>
<p>TEORÍA DE LA CONTINGENCIA DE WOODWARD</p> <p>Investigó la relación entre tecnología y estructura organizacional. Su teoría sugiere que el tipo de tecnología determina el diseño organizacional más adecuado.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tecnología de Producción Unitaria: Estructuras flexibles para productos únicos. Tecnología de Producción en Masa: Estructuras mecanizadas para grandes cantidades de productos. Tecnología de Producción por Proceso: Estructuras adaptativas pero controladas para producción continua. 	<p>EJEMPLO:</p> <p>Una fábrica de ropa que produce grandes cantidades de productos estandarizados en una cadena de montaje, utilizando una estructura organizacional rígida y jerárquica.</p>
<p>TEORÍA DE LA CONFIGURACIÓN DE MINTZBERG</p> <p>Página 2 de 4</p>	<p>CARACTERÍSTICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Organización con roles centralizados. Roles de Masas y grandes cantidades de especialización. Burocracia Profesional: Organizaciones con una especialización profesional. 	<p>EJEMPLO:</p> <p>Un hospital donde los médicos tienen autonomía en sus decisiones clínicas, mientras que la</p>

RÚBRICA PARA EVALUAR CUADRO SINÓPTICO

ELEMENTOS DEL CUADRO SINÓPTICO	EXCELENTE 2.5 puntos	BUENO 2 puntos	REGULAR 1.5 puntos	DEFICIENTE 1 punto
CONCEPTO PRINCIPAL	El concepto principal es adecuado y pertinente con el tema.	El concepto principal es relevante dentro del tema pero no presenta pregunta de enfoque.	El concepto principal pertenece al tema, pero no se fundamental ni responde a la pregunta de enfoque.	El concepto principal no tiene relación con el tema principal.
CONCEPTOS SUBORDINADOS	Incluyó todos los conceptos importantes que representa la información principal del tema.	Incluyó la mayoría de los conceptos importantes que representan la información principal del tema.	Faltan la mayoría de los conceptos importantes que representan la información principal del tema . Repite algún concepto	NO incluyó los conceptos significativos Repitió varios conceptos y/o aparecen varios conceptos ajenos o irrelevantes.
ESTRUCTURA	Presenta estructura jerárquica horizontal completa y equilibrada, con una organización clara y de fácil interpretación.	Presenta una estructura jerárquica horizontal pero transcribió mucha información.	El mapa esta desordenado, no son claras las relaciones.	No presentó una jerarquía de acuerdo al tema Utilizó muchas oraciones largas, o presenta una estructura ilegible, desorganizada, caótica o difícil de interpretar.



ACTIVIDAD 5

①

Análisis de Empresas Según las Teorías de Contingencia

Ficha de Trabajo para Estudiantes

Nombre de integrantes: Nancy Paola Cano Torres, Roberto Zapo Santiago Diego M.

Caso Analizado: Food Express

Fecha: 18/03/2025

1 Tipo de estructura organizacional:

- Mecanicista.

2 Teoría de diseño de contingencia aplicada:

- Burns y Stalker.

3 Organización de la empresa (departamentos, jerarquías, roles clave):

- Roles definidos y Grupo de Jerarquías claras.
- Se busca el organigrama con uniformidad y
- simetría.

4 Comunicación y toma de decisiones:

- Vertical
- La toma de decisiones se debe de tomar de forma autocrática.

★ Conclusión:

- Este restaurante tiene tareas diarias Fijas que difícilmente
- pueden mostrar susceptibilidad al cambio lo cual
- puede causar en la competencia entre los trabajadores
y la desmotivación de los mismos.



ACTIVIDAD 6

Dimensiones del Diseño Organizacional

Parte 1: Preguntas de Opción Múltiple

1. ¿Qué son las dimensiones del diseño organizacional?
 - b) Son elementos que definen la estructura y el funcionamiento de una organización.
2. ¿Cuál de las siguientes **NO** es una dimensión del diseño organizacional?
 - c) Publicidad
3. La formalización en una empresa se refiere a:
 - a) La cantidad de normas y procedimientos documentados.
4. La especialización dentro de una empresa implica:
 - a) La asignación de tareas específicas a los empleados.
5. La centralización en el diseño organizacional significa:
 - a) Que la toma de decisiones está concentrada en unos pocos niveles altos de la organización.

Parte 2: Preguntas de Verdadero o Falso

6. La departamentalización consiste en agrupar actividades y funciones similares dentro de la organización. **VERDADERO**
7. La jerarquía organizacional es menos importante en empresas grandes que en pequeñas. **FALSO**
8. En una empresa descentralizada, las decisiones se toman únicamente en la alta dirección. **FALSO**
9. La especialización reduce la eficiencia del personal porque limita sus conocimientos. **FALSO**



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



10. La formalización alta puede mejorar la consistencia en el trabajo, pero también puede reducir la flexibilidad de los empleados.

VERDADERO

ACTIVIDAD 7

DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON FIGURA LEGAL, TAMAÑO, GIRO, AMBIENTE, ESTRUCTURA, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. DEFINIR LOS SIGUIENTES CONCEPTOS:

A) Diseño Organizacional:

El diseño organizacional se refiere al proceso de crear y configurar la estructura y los sistemas de una organización para alcanzar sus objetivos y metas. Incluye la definición de roles, responsabilidades, relaciones y procesos para lograr la eficiencia y la efectividad.

B) Tamaño de la Empresa:

El tamaño de la empresa se refiere al número de empleados, activos, ventas o producción de una organización. El tamaño puede influir en la estructura, la cultura y la estrategia de la empresa.

C) Giro de la Empresa:

El giro de la empresa se refiere al tipo de actividad o industria en la que se enfoca la organización. Por ejemplo, una empresa puede estar en el giro de la manufactura, los servicios, la tecnología, etc.

D) Estructura Organizacional:

La estructura organizacional se refiere a la forma en que se organiza la empresa, incluyendo la jerarquía, los departamentos, las relaciones entre ellos y los canales de comunicación. La estructura puede ser funcional, divisional, matricial, etc.

E) Ambiente Organizacional:

El ambiente organizacional se refiere al conjunto de factores externos e internos que influyen en la organización. Incluye factores como la competencia, la economía, la tecnología, la cultura, la política, etc.

F) Cultura Organizacional:

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que rigen el comportamiento de los empleados y la toma



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
SAN ANDRÉS TUXTLA

de decisiones en la organización. La cultura puede ser formal o informal, y puede influir en la motivación, la satisfacción y el desempeño de los empleados.



G) Clima Organizacional:

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y social que se percibe en la organización. Incluye factores como la motivación, la satisfacción, el estrés, la comunicación, etc. El clima puede influir en la productividad, la calidad del trabajo y la retención de los empleados

2.6 Relación entre el diseño organizacional y la figura legal y fiscal de una empresa

1. ¿Cómo influye la figura legal de una empresa en su estructura organizativa?

La figura legal de una empresa influye en su estructura organizativa de varias maneras:

- Responsabilidad: La figura legal puede afectar la responsabilidad de los propietarios y directivos de la empresa.
- Estructura de propiedad: La figura legal puede influir en la estructura de propiedad de la empresa, como por ejemplo, si es una empresa unipersonal o una sociedad.
- Requisitos de gobierno: La figura legal puede requerir la existencia de ciertos órganos de gobierno, como un consejo de administración o una junta general de accionistas.

2. ¿De qué manera el régimen fiscal afecta la distribución de funciones dentro de una empresa?

El régimen fiscal puede afectar la distribución de funciones dentro de una empresa de varias maneras:

- Obligaciones fiscales: El régimen fiscal puede requerir la existencia de ciertos departamentos o funciones, como un departamento de contabilidad o un responsable de cumplimiento fiscal.
- Distribución de ingresos: El régimen fiscal puede influir en la distribución de ingresos dentro de la empresa, como por ejemplo, la distribución de dividendos a los accionistas.
- Costos y gastos: El régimen fiscal puede afectar los costos y gastos de la empresa, como por ejemplo, los impuestos y



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

contribuciones que debe pagar.



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
SAN ANDRÉS TUXTLA

3. ¿Qué diferencias existen en el diseño organizacional entre una empresa unipersonal y una sociedad anónima?

Existen varias diferencias en el diseño organizacional entre una empresa unipersonal y una sociedad anónima:

- Estructura de propiedad: Una empresa unipersonal es propiedad de una sola persona, mientras que una sociedad anónima es propiedad de varios accionistas.
- Requisitos de gobierno: Una sociedad anónima requiere la existencia de un consejo de administración y una junta general de accionistas, mientras que una empresa unipersonal no tiene estos requisitos.
- Responsabilidad: El propietario de una empresa unipersonal es responsable de todas las deudas y obligaciones de la empresa, mientras que los accionistas de una sociedad anónima tienen una responsabilidad limitada.

4. ¿Por qué es importante que el diseño organizacional se adapte a las obligaciones fiscales de una empresa?

Es importante que el diseño organizacional se adapte a las obligaciones fiscales de una empresa porque:

- Cumplimiento de la ley: La empresa debe cumplir con todas las leyes y regulaciones fiscales aplicables.
- Evitar sanciones: La empresa puede evitar sanciones y multas por incumplimiento de las obligaciones fiscales.
- Optimizar los costos: La empresa puede optimizar sus costos y gastos fiscales mediante un diseño organizacional adecuado.

5. ¿Cómo impacta la elección de una figura legal en la toma de decisiones dentro de una organización?

La elección de una figura legal puede impactar la toma de decisiones dentro de una organización de varias maneras:

- Distribución del poder: La figura legal puede influir en la distribución del poder y la autoridad dentro de la organización.
- Requisitos de aprobación: La figura legal puede requerir la aprobación de ciertas decisiones por parte de órganos de gobierno o accionistas.
- Responsabilidad: La figura legal puede influir en la



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
SAN ANDRÉS TUXTLA

responsabilidad de los directivos y empleados de la organización.



ACTIVIDAD 8



CARACTERÍSTICAS DE MODELOS MECANICOS Y MODELOS ORGANICOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

- Procesos ágiles y adaptativos: ✓
- Comunicación abierta e informal ✓
- Estructura horizontal ✓
- Existencia de equipos multifuncionales de trabajo ✓
- Estructura flexible y descentralizada. ✓
- Toma de decisiones descentralizada, se da autonomía a los equipos. ✓
- Adecuado para entornos dinámicos y cambiantes ✓
- Jerarquía rígida y formal. ✓
- Procesos estandarizados y centralización en la toma de decisiones. ✓
- Ideal para entornos estables y predecibles ✓
- Comunicación formal: ✓
- Estructura vertical ✓
- Estilo de liderazgo autocrático ✓
- Las personas ejecutan actividades según normas ✓
- La comunicación es más horizontal y fluida, fomentando la colaboración interdepartamental. ✓
- La autoridad y la responsabilidad se delega. X
- comunicación abierta y multidireccional (fluye en todas direcciones). ✓
- cada persona haga su trabajo específico. ✓
- No se procura la colaboración en el logro de metas. ✓
- comunicación abierta y multidireccional (fluye en todas direcciones). ✓
- Estrictos y definidos por reglas y políticas. ✓
- Se premia la obediencia y la estabilidad, no la creatividad ✓
- FedEx (Logística y transporte) ✓
- Uber (Tecnología y Transporte) ✓

Roberto Zapata Santiago
 Nancy Paola Cao Torres
 Diego Manuel Díaz Oy

[Handwritten signature]
 15/13/2023

99
 23/24