

Manuel Ignacio Del Bo

Emiliano Ramírez

Amparo Cardoso Bosch

Gastón Vega

Universidad Técnica Nacional

Organización Empresarial (Com. 14)

A. Diamante

19/03/2025

Matriz FODA:**1-Empresa: TOYOTA**

Fortaleza: Es una marca reconocida mundialmente en el rubro automotriz, se caracteriza por implementar nuevas tecnologías como autos híbridos, sus vehículos son duraderos, el patrimonio de la empresa es muy amplio y tiene un alto valor de mercado, por lo cual pueden invertir constantemente en innovación y nuevas tecnologías.

Oportunidades (externo): La transición mundial hacia la movilidad eléctrica, como por ejemplo las facilidades que brindan muchos gobiernos para fomentar la ampliación de dichas tecnologías, como por ejemplo subsidios. Alianzas estratégicas (por ejemplo, la fusión con Nissan)

Debilidades (interno): mercado centralizado, poca presencia en el segmento de lujo, alta dependencia del mercado japones y estadounidense (mayor parte de sus ventas se centran en estos dos países). Desafíos en actualizaciones constantes de la tecnología (como inteligencia artificial).

Amenazas: Fluctuaciones constantes en precios de energía y petróleo, Regulaciones ambientales más estrictas. Competencia continua en el mercado de vehículos eléctricos o híbridos.

2-

El modelo tradicional de la empresa tiene una estructura de orden jerárquico más estática y de tipo piramidal con centralización en la toma de decisiones. Se caracteriza por ser de tipo burocráticas cerradas y monótonas, tienen procesos establecidos y priorizan la estabilidad y rentabilidad.

3-

El modelo moderno se caracteriza por tener una actitud proactiva, siendo un modelo más flexible al permitir replantearse los distintos procesos, lo que permite adaptarse mejor a las distintas situaciones que se presentan. Plantea la idea de un líder en vez de un jefe capaz de interpretar dinámicas y necesidades, y generan acciones para afrontar cambios. Son estratégicas, visionarias e innovadoras. Por último, fomentan la capacitación técnica, administrativa y funcional de su equipo.

4-

Comportamiento Tradicional

El comportamiento tradicional en la gestión empresarial se basa en una estructura jerárquica rígida y en el ejercicio de la autoridad. Los líderes tradicionales trabajan muchas horas, enfocándose en la cotidianidad y en mantener el control de los procesos. Su visión suele ser de corto plazo, priorizando los procedimientos y los presupuestos sobre la innovación. Inspiran respeto, pero a menudo critican y se quejan en lugar de buscar soluciones estratégicas. Además, aceptan el status quo y desempeñan su rol como generales clásicos, manteniendo posiciones firmes y reaccionando emocionalmente ante los problemas.

Comportamiento Estratégico-Táctico Emergente

En contraste, el comportamiento estratégico-táctico emergente se enfoca en el poder que irradia el líder, promoviendo la influencia y la funcionalidad sobre el control jerárquico. En lugar de trabajar más horas, se busca trabajar con mayor inteligencia, aplicando estrategias y tácticas efectivas. Este tipo de líder tiene una visión a largo plazo y se enfoca en el cuadro de control estratégico. En lugar de generar temor, inspira confianza y desarrolla nuevos espacios de comunicación y crecimiento. Rompe con el sentido común cuando es necesario para innovar y se convierte en un evangelizador del cambio, basado en principios y en una inteligencia tanto emocional como espiritual.

Ejemplos: Ante un bajo desempeño en un área como por ej. Marketing, donde bajaron los números en redes sociales, en el modelo tradicional un gerente se quejaría y arremetería contra los empleados, dañando emocionalmente, pediría un reporte para que los rango más jerárquicos tomen una decisión. En cambio, en el comportamiento Estratégico-táctico, el líder se involucraría en el tema, consultando con los empleados del sector e intentando buscar una solución en equipo, identificando el origen de la problemática.

5/6- Una Start-up es un nuevo tipo de empresa emergente la cual se caracteriza por la innovación y su capacidad de crecimiento acelerado (aunque con alto riesgo), tiene una estructura ágil y flexible, implementa tecnologías avanzadas para el desarrollo del producto o servicio, resolver problemas y cubrir necesidades del mercado y/o de las personas. Es escalable.

7- Las startups son empresas que buscan innovar y desarrollar nuevos modelos de negocio, utilizando tecnologías nuevas y estrategias ágiles. Su objetivo es crecer de forma rápida y escalable. Suelen tener financiamiento externo.

Por otro lado, las empresas tradicionales tienen un modelos de negocio más estables y estructurado, más jerárquico y con roles bien definidos. Su crecimiento es más progresivo. Se financian principalmente a través de ventas, préstamos o inversores convencionales.

8- Roles clave en una startup:

Fundador/CEO: Marca la visión y estrategia. Ej: Brian Chesky en Airbnb.

CTO: Lidera la tecnología y el desarrollo. Ej: Travis Kalanick en Uber (cofundador con rol técnico).

Desarrolladores: Hacen el código y optimizan el sistema. Ej: Equipo tech de Airbnb que creó su plataforma escalable.

Product Manager: Define funciones del producto según el mercado. Ej: Los PM de Uber ajustando la app según usuarios.

Marketing y Ventas: Venden y posicionan la marca. Ej: Airbnb con su estrategia de expansión global.

TL (team leader): Lidera un equipo dentro de la startup, asegurándose de que los integrantes trabajen alineados con los objetivos del negocio.

PL (project leader): Supervisa proyectos específicos, asegurando su correcta planificación y ejecución dentro de los plazos establecidos.