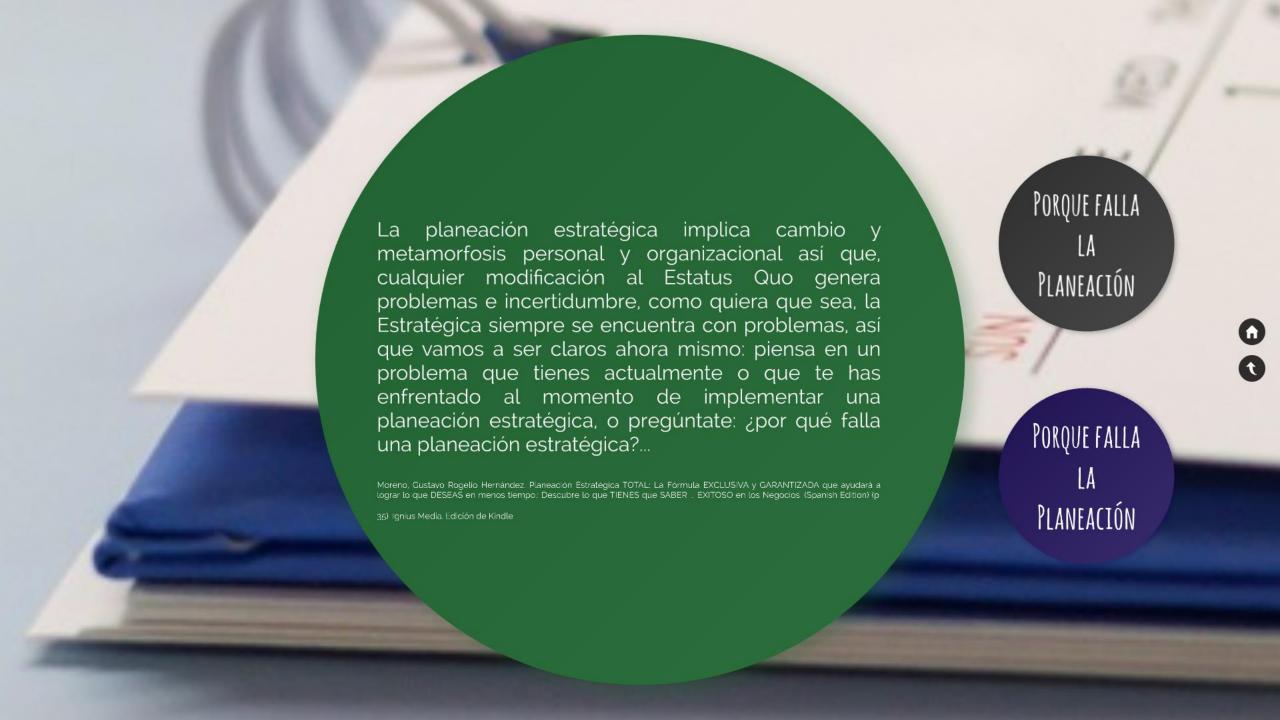


Balanced Score Card o Cuadro de Mando Integral





CUADRO DE MANDRO INTEGRAL



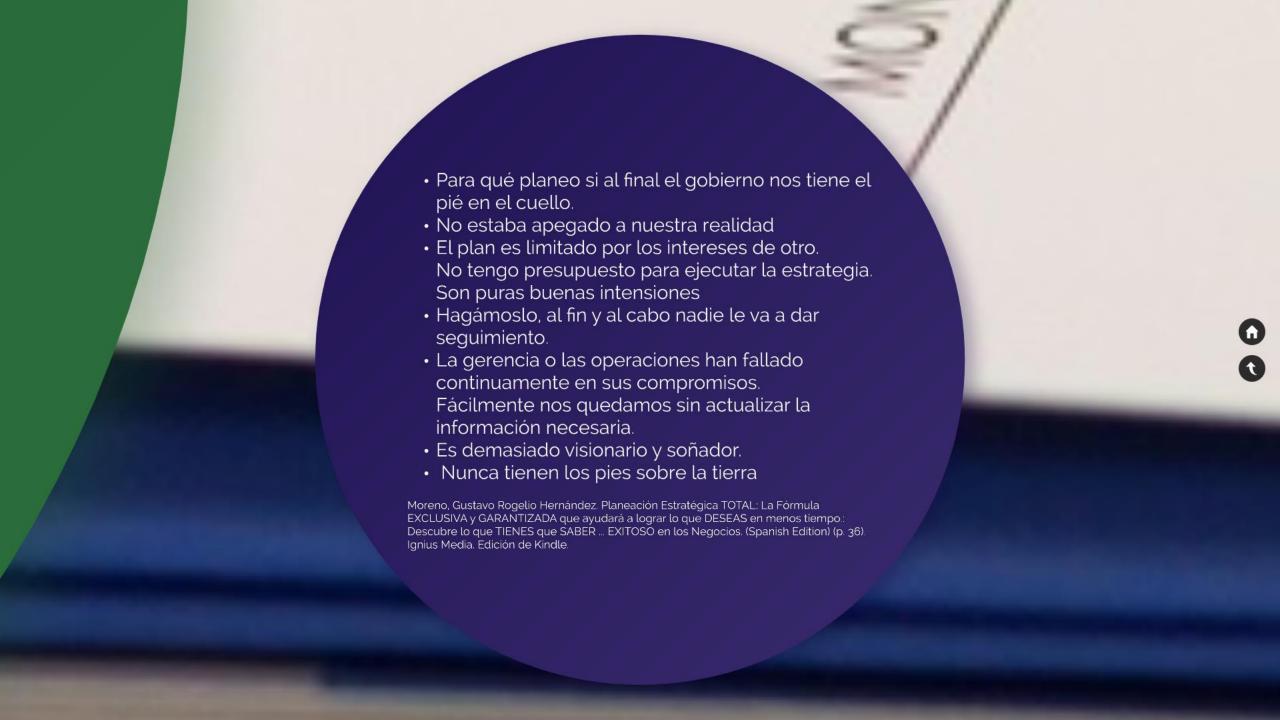
¿Por qué falla la Planeación?:

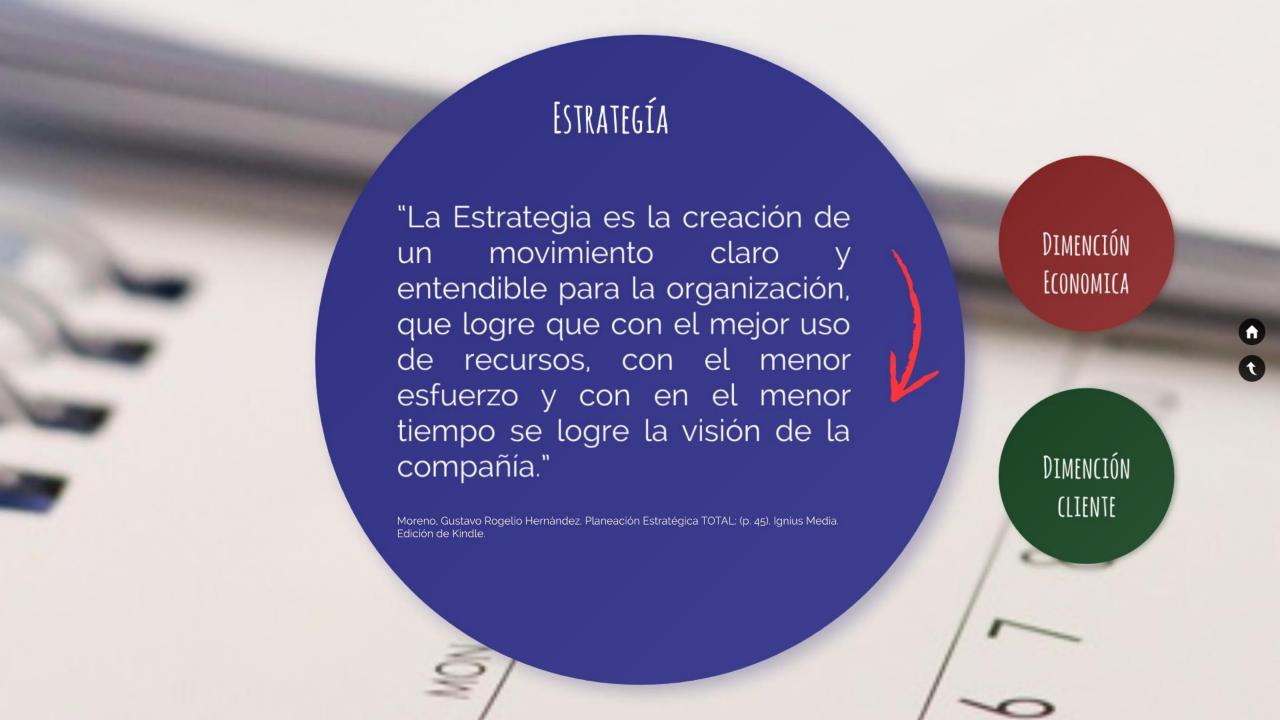
- No tengo tiempo,
- · Toma demasiado tiempo.
- No sabemos cómo hacerlo
- La persona que nos guió no sabía nada de nuestra industria.
- El asesor no sabe nada de esto
- Para qué hago planes si al final Dios decide Vamos a hacerlo como la tarea de la escuela Sólo nos juntamos ahora pero verás que en 2 meses ya nadie se acordará de esto.
- A nadie le importa, lo que importa es trabajar y haber a dónde llegamos

Moreno, Gustavo Rogetio Hernández: Planeación Estratégica TOTAL: La Fórmula EXCLÚSIVA y GARANTIZADA que ayudará a lograr lo que DESEAS en menos tiempo: Descubre lo que TIENES que SABER .. EXITOSO en los Negocios. (Spanish Edition) (p. 35). Ignius Media. Edición de Kindle.









DIMENSIÓN ECONÓMICA

Esta dimensión se basa en la convicción que el objetivo a largo plazo de una empresa siempre es maximizar el rendimiento para los accionistas. Para permitirlo, la empresa pone en práctica diferentes estrategias que tienen como objetivo un aumento de los ingresos y de la productividad.

50Minutos.es. El cuadro de mando integral: Mejore su reflexión estratégica (Gestión y Marketing) (Spanish Edition) (p. 11). 50Minutos.es. Edición de Kindle.





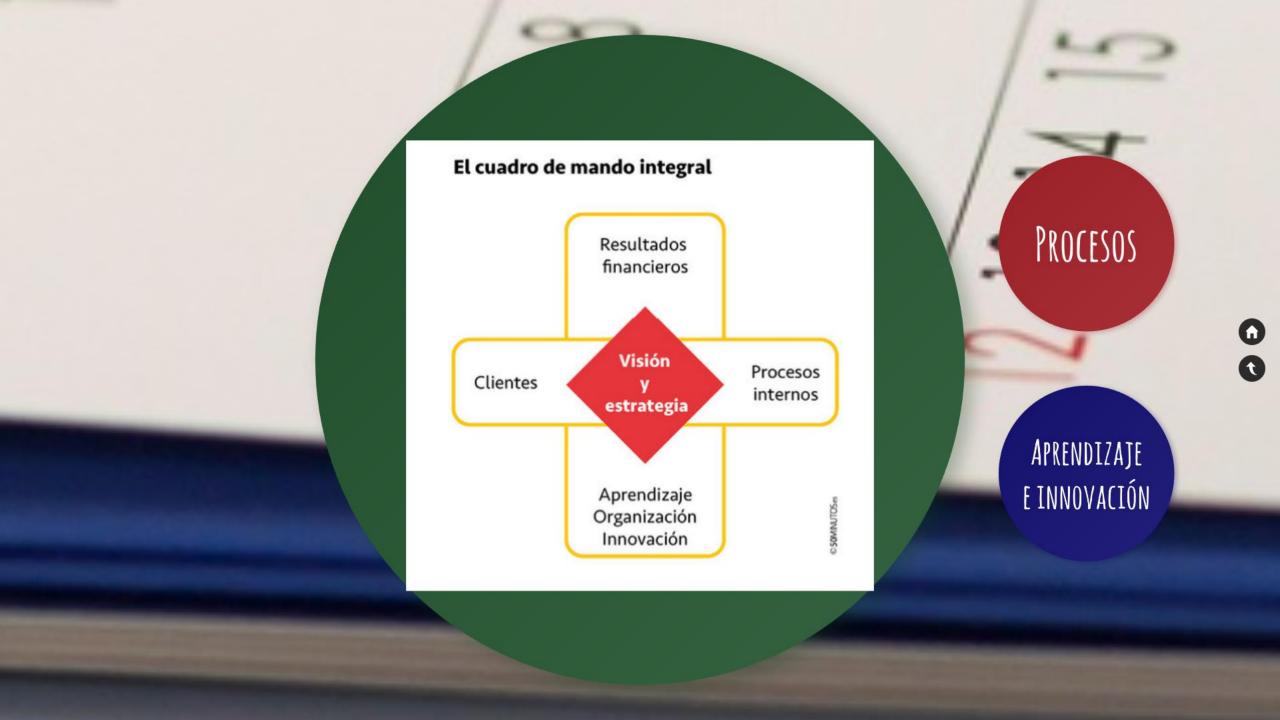


DIMENSIÓN CLIENTES

Esta dimensión suele ofrecer a los mánagers una perspectiva global de las diferentes actividades de la empresa y de los segmentos de consumidores y de los socios específicos para cada actividad. Tiene que permitir medir, por un lado, la valoración que el consumidor hace de los productos y, por el otro, la eficacia de los procesos comerciales que buscan responder a las expectativas y necesidades del cliente.

50Minutos.es. El cuadro de mando integral: Mejore su reflexión estratégica (Gestión y Marketing) (Spanish Edition) (p. 11). 50Minutos.es. Edición de Kindle.





los procesos operacionales, que se centran en la eficacia de los procesos actuales (eficiencia, plazos, costes, etc.);

los procesos de innovación, que tienen un impacto significativo en la capacidad de innovación de la empresa. Se centran en las necesidades futuras de los clientes así como en la manera de crear propuestas de valor únicas;

los procesos de entrega y distribución, que se centran en la manera que tienen los consumidores de entrar en contacto con la empresa y que se aseguran de que su experiencia como clientes sea óptima.



50Minutos.es. El cuadro de mando integral: Mejore su reflexión estratégica (Gestión y Marketing) (Spanish Edition) (p. 13). 50Minutos.es. Edición de Kindle.





El personal.

Las competencias del personal de la empresa tienen un impacto directo en su rendimiento. Así, deben satisfacer las necesidades (actuales y futuras) de la empresa siempre que les sea posible. Los indicadores más usados son relativos a la satisfacción del personal, a las necesidades de formación, a la tasa de rotación del personal, etc.;

50Minutos.es. El cuadro de mando integral: Mejore su reflexión estratégica (Gestión y Marketing) (Spanish Edition) (p. 14). 50Minutos.es. Edición de Kindle.



LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La capacidad de una empresa para disponer de la tecnología de la información adecuada es crucial. Es importante poder analizar la coherencia entre las necesidades de la empresa y el rendimiento de la tecnología y de los procesos de tratamiento de la información con los que cuenta;

50Minutos es. El cuadro de mando integral: Mejore su reflexión estratégica (Gestión y Marketing) (Spanish Edition) (p. 14), 50Minutos es. Edición de Kindle.

DIVULGACIÓN DE LOS OBJETIVOS

COMPROMISO

TIEMPO PARA Los objetivos

CAPACITARLOS

DIVULGACIÓN DE LOS OBJETIVOS

los objetivos, metas e inidicadores deben estar divulgados y compredidos por todos los empleados, de manera que sepan cual es su rol en el cumplimiento del mismo.

Regla de ORO, divulguelo de al menos 7 maneras diferentes.



COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS

Click to edit textSe estima de 1 de cada 5 empleados esta comprometido con el cumplimiento de los objetivos, esto se debe a que no son involucrados con las metas, los indicadores y los planes de acción.

La participacion de los empleados genera compromiso.





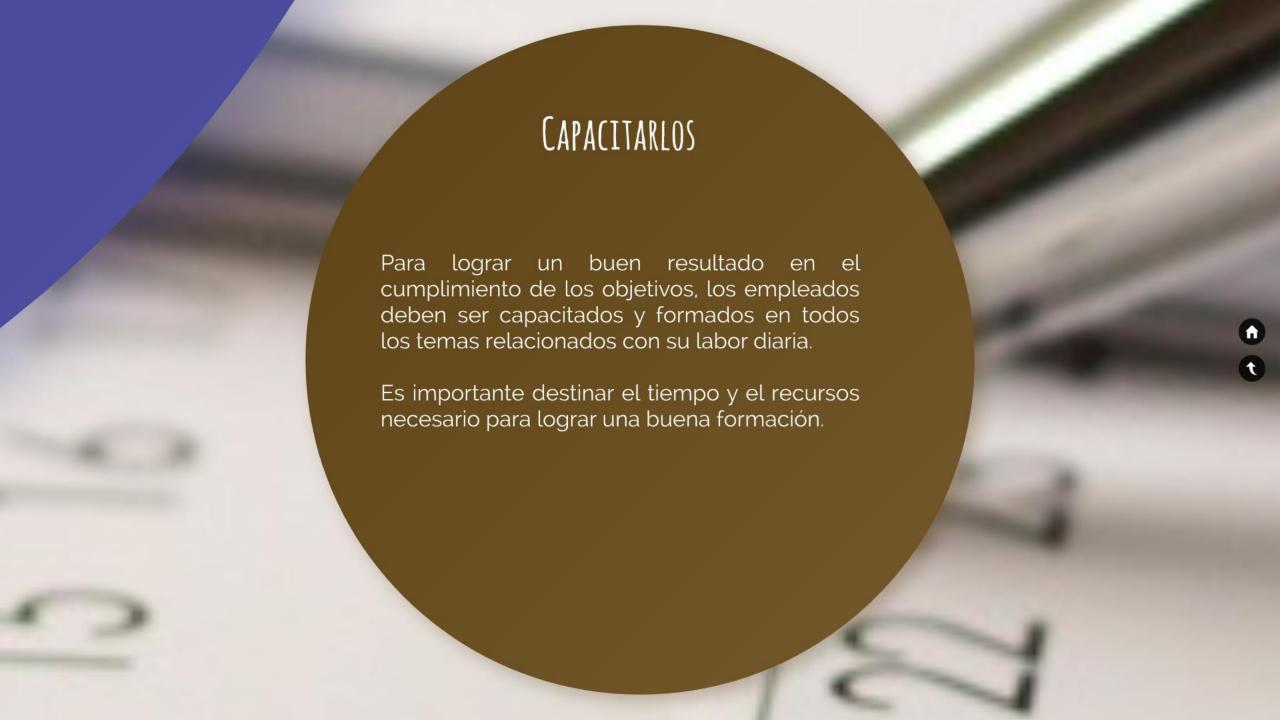
DESTINAR TIEMPO

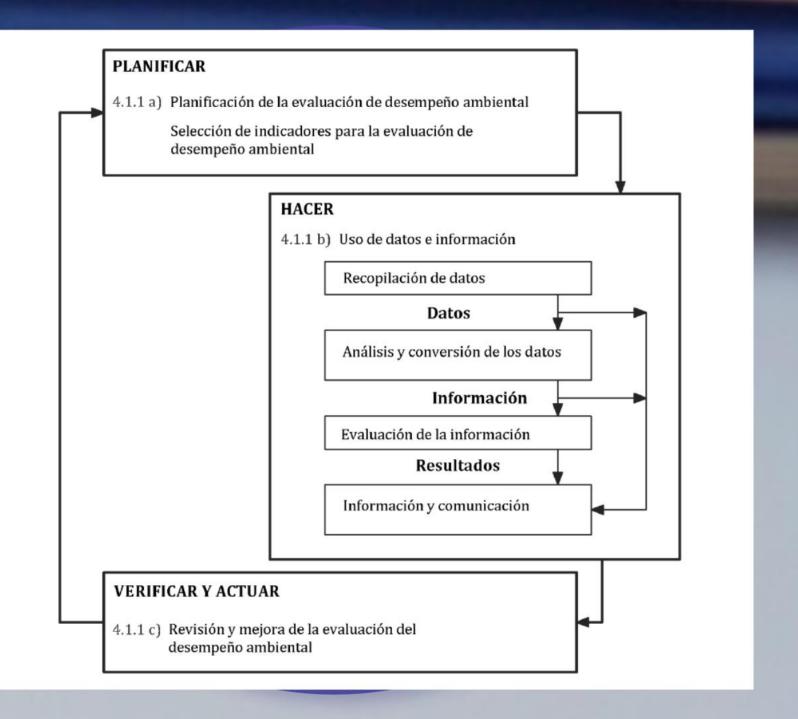
La mayoria de las veces los empleados no destinan el tiempo necesario para cumplir con sus metas, esto debido a la cantidad de imprevistos diarios.

Los líderes deben gestionar una buena planificacion del tiempo en el cumplimiento de sus objetivos, con pequeñas acciones diarias.

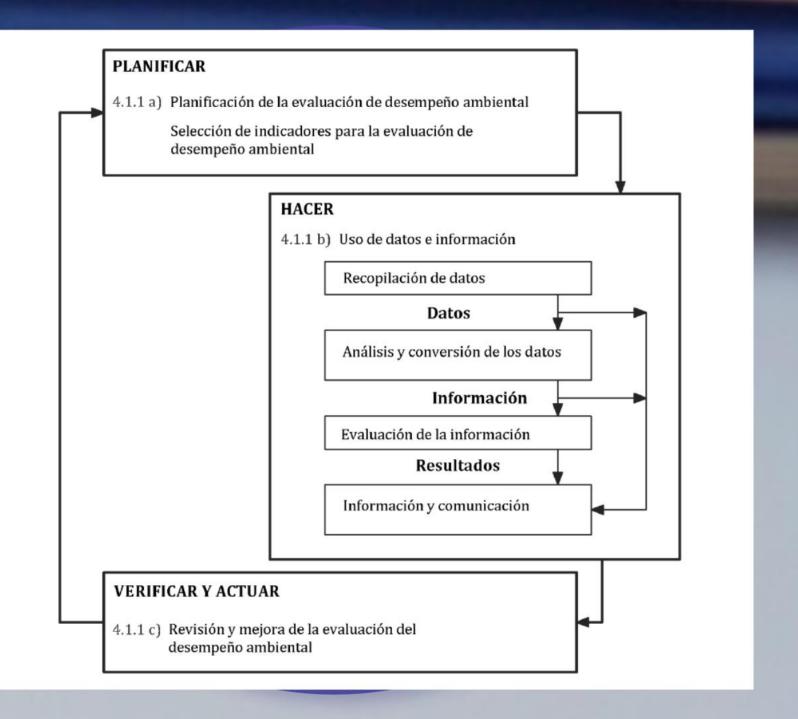








Fuente: ISO 14031: 2015



Fuente: ISO 14031: 2015