

Actividad evaluativa Eje 1

Fecha de entrega 25 de abr en 23:59

Puntos 25

Preguntas 10

Disponible 4 de abr en 0:00 - 25 de abr en 23:59 22 días

Límite de tiempo Ninguno

Instrucciones

Para responder el siguiente examen, es importante estudiar todos los contenidos y recursos del eje correspondiente.

Cada referente de pensamiento, recurso o lectura complementaria le brinda herramientas para responder las preguntas de forma correcta.

Este examen tiene el objetivo de verificar el avance de su aprendizaje y representa una práctica de evaluación formal y, por tanto, otorga una calificación de desempeño.

¡Cuidado!

Le recordamos que solo tiene un intento para resolver la evaluación.

Apreciado estudiante, antes de contestar su examen, por favor lea las siguientes recomendaciones:

1. Una vez que haya dado clic en el botón **"Realizar la evaluación"**, no haga ninguna otra actividad diferente a contestar su examen (por ejemplo: dar clic en el botón atrás del navegador, leer algún tipo de documento, foro, etc.) ya que esto podrá hacer que el examen se cierre y se pierda el intento.
2. Este examen cuenta con **30 minutos** para ser resuelto.
3. Al terminar el examen, **siempre** debe dar clic en el botón **"Entregar evaluación"**, de otra forma el examen quedará abierto y no se calificará.
4. Recuerde que el examen debe hacerse por lo menos dos horas antes de la hora de cierre de la actividad, una vez se llegue a la hora de cierre este se enviará automáticamente.
5. Una vez cerrado el examen usted tendrá la posibilidad de revisar la solución.
6. Por favor, asegúrese de tener una buena conexión. Le recomendamos cerrar cualquier programa que pueda consumir el ancho de banda. Evite usar el Internet móvil.

Si usted presenta problemas, se puede comunicar con la **línea única nacional de atención al estudiante**, en Bogotá 7449191, Medellín 6044508, Pereira 3401516, Valledupar 5897879, a la **línea gratuita nacional** 018000180099.

Tipo de preguntas:

Cada examen puede contener distintos tipos de preguntas o consignas:

Verdadero-Falso: debe indicar si la proposición se considera verdadera o falsa. Tenga en cuenta que, si un solo elemento es falso, toda la proposición también lo es.

Opción múltiple: una sola de las opciones es correcta. Las alternativas están indicadas con círculos. Debe seleccionar la respuesta correcta, marcando el círculo precedente.

Respuesta múltiple: más de una respuesta es correcta. Debe seleccionar todas las alternativas que considere correctas, marcando el cuadrado que precede a cada una.

En caso de no marcar todas las respuestas correctas, se le otorga un puntaje parcial.

Coincidente: debe vincular dos categorías, seleccionando en la 1ª columna el concepto que corresponde con la categoría de la 2ª columna.

¡Deseamos que pueda desarrollar con éxito este examen!

Historial de intentos

| | Intento | Hora | Puntaje |
|--------------|------------------|------------|----------|
| MÁS RECIENTE | <u>Intento 1</u> | 12 minutos | 25 de 25 |

Puntaje para este examen: **25** de 25

Entregado el 12 de abr en 21:08

Este intento tuvo una duración de 12 minutos.

Pregunta 1

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

El modelo de BALANCED SCORECARD, es considerado el resultado de los autores:

¡Correcto!

☒ Robert S. Kaplan y David Norton.

☐ Robert S. Kaplan y Kotler.

☐ Kotler y armstrong.

☐ Ninguno de los Anteriores.

El concepto de Cuadro de mando Integral – CMI (Balanced Scorecard – BSC) Se presentó en el número de enero/febrero de 1992 de la revista Harvard Business Review, con base en un trabajo realizado para una empresa de semiconductores. Sus autores, Robert Kaplan y David Norton, plantean el CMI como un sistema de administración o sistema administrativo (management system), que va más allá de la perspectiva financiera con la que los gerentes acostumbran a evaluar la marcha de una empresa. Según estos dos consultores, gestionar una empresa teniendo en cuenta solamente los indicadores financieros tradicionales (existencias, inmovilizado, ingresos, gastos,...) olvida la creciente importancia de los activos intangibles de una empresa (relaciones con los clientes, habilidades y motivaciones de los empleados,...) como fuente principal de ventaja competitiva.

Pregunta 2

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y

mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

El BSC sugiere que veamos a la organización desde cuatro perspectivas:

- ☐ Accionistas, Proveedores, Oferta y Demanda.
- ☐ Financiera, Cliente, Contable y de Mercado.
- ☒ Financiera, Cliente, Interna, Aprendizaje y crecimiento.
- ☐ Producción, Ventas, Mercado y Competencia.

¡Correcto!

El CMI sugiere que veamos a la organización desde cuatro perspectivas, cada una de las cuales debe responder a una pregunta determinada:

Desarrollo y Aprendizaje (Learning and Growth): ¿Podemos continuar mejorando y creando valor?

Interna del Negocio (Internal Business): ¿En qué debemos sobresalir?

Del cliente (Customer): ¿Cómo nos ven los clientes?

Financiera (Financial): ¿Cómo nos vemos a los ojos de los accionistas?

Pregunta 3

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el

resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

¿Qué debemos hacer para satisfacer las expectativas de nuestros accionistas? Es un interrogante que nos hacemos con relación a la perspectiva de?

¡Correcto!

- ☒ Financiera.
- ☐ Accionistas.
- ☐ Contable.
- ☐ Aprendizaje y Crecimiento.

Perspectiva financiera: ¿Qué debemos hacer para satisfacer las expectativas de nuestros accionistas?

Pregunta 4

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

¿En qué procesos debemos ser excelentes para satisfacer esas necesidades? Es un interrogante que nos hacemos con relación a la perspectiva de?

¡Correcto!

- ☒ Interna.
- ☐ Procesos.
- ☐ Producción.
- ☐ Organización y Metodos.

Perspectiva interna: ¿En qué procesos debemos ser excelentes para satisfacer esas necesidades?

Pregunta 5

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

¿Qué aspectos son críticos para poder mantener esa excelencia? Es un interrogante que nos hacemos con relación a la perspectiva de?

- ☐ Organización y Metodos.
- ☐ Producción.

¡Correcto!☒ Aprendizaje y Crecimiento.☐ Contable.

Perspectiva de aprendizaje y crecimiento: ¿Qué aspectos son críticos para poder mantener esa excelencia?

Pregunta 6**2.5 / 2.5 pts**

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

¿El concepto de Balanced Scorecard es?

¡Correcto!☒

Es un modelo de gestión que traduce la estrategia en objetivos relacionados, medidos a través de indicadores y ligados a unos planes de acción que permiten alinear el comportamiento de los miembros de la organización.

☐

Es un modelo avanzado de proyección donde las compañías, proyectan escenarios futuros sobre el desempeño de sus estrategias.



Es una metodología de la alta gerencia, que permite diagnosticar la situación actual de la compañía.



Es una Metodología, donde todas las areas aportan sus resultados y la suma de sus esfuerzos permite lograr los objetivos de la organización.

Según sus Autores el Balanced Scorecard : Es un modelo de gestión que traduce la estrategia en objetivos relacionados, medidos a través de indicadores y ligados a unos planes de acción que permiten alinear el comportamiento de los miembros de la organización.

Pregunta 7

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

Dentro del modelo de Balanced Scorecard los indicadores pueden ser de 2 tipos:



Resultado o Causa.



Totales o Parciales.

¡Correcto!

☐ Objetivo y Resultado.

☐ Cualitativos y Cuantitativos.

Se pueden establecer dos tipos de indicadores:

- Indicadores de resultado: miden la consecución del objetivo estratégico. También se les llama indicadores de efecto.
- Indicadores de causa: miden el resultado de las acciones que permiten su consecución.

Pregunta 8

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

Un indicador de resultado se puede considerar:

☐ El numero de empleados.

☒ El incremento en las ventas.

☐ El numero de horas de formación de un empleado.

☐ La capacidad de carga de un vehículo.

¡Correcto!

Indicadores de resultado: miden la consecución del objetivo estratégico. También se les llama indicadores de efecto. El índice de satisfacción y el incremento medio de las ventas son indicadores de resultado, pues muestran el impacto de las acciones realizadas.

Pregunta 9

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

Un indicador de causa se puede considerar:

¡Correcto!

- ☒ El numero de horas de formación de un empleado.
- ☐ El incremento en las ventas.
- ☐ El número de empleados.
- ☐ La capacidad de carga de un vehículo.

Indicadores de causa: miden el resultado de las acciones que permiten su consecución. También se llaman indicadores inductores. El número de horas de formación por empleado es un indicador de causa. Mide el esfuerzo que realizamos para conseguir mejorar las capacidades.

Pregunta 10

2.5 / 2.5 pts

Contexto:

Las constantes búsquedas sobre las técnicas eficientes y prácticas gerenciales de medición del desempeño de la organización han sido el resultado de la visible transformación del mundo empresarial que, durante las últimas décadas, ha mostrado una necesidad de cambio y mejoramiento tanto de los resultados operacionales, como del mismo sistema organizacional.

El Objetivo del Eje 1 es:

- ☐ Mostrar el alcance del sistema de gestión de Balanced Scorecard.
- ☐ Mostrar las buenas practicas con relación al Balanced Scorecard.
- ☐ Enseñar a los alumnos como implementar un Balanced Scorecard.

¡Correcto!



Identificar y comprender los indicadores de mayor impacto en las diferentes áreas de la organización, permitiendo estructurar decisiones a través de una metodología de Balanced Scorecard.

Pregunta del Eje 1: ¿Cómo Identificar y comprender los indicadores de mayor impacto en las diferentes áreas de la organización, permitiendo estructurar decisiones a través de una metodología de Balanced Score Card?

Puntaje del examen: **25** de 25