CASO PRÁCTICO 1 BALANCED ESCORECARD UNIDAD 1

SANDRA LILIANA MELO

LUIS YESID OVIEDO

BALANCED SCORECARD

Año 2024

**Solución al caso práctico**

**Cuestiones – Parte 2**

**Usted es el jefe del equipo designado para el desarrollo de esta tarea, se le solicita:**

1. Desarrollar una estrategia general enfocada en el BSC para poder tener una visión general de la compañía

Según Montoya 2011, la herramienta del Balanced Scorecard parte tanto de la visión, como de la estrategia empresarial. A partir de esto, se desarrollan los objetivos financieros necesarios para alcanzar la visión establecida, que a su vez se ha de convertir en el mecanismo y estrategia que regirá los resultados con los clientes, por lo tanto, la estrategia enfocada en el Balanced scored para tener una visión general de la compañía necesitará también tener dentro de ella un enfoque hacia las metas económicas necesarias que se quieren tener en la empresa.

Un posible ejemplo de visión general de la compañía podría ser:

Ser reconocida como la empresa líder a nivel nacional e internacional en energías renovables por la calidad y confiabilidad de nuestros proyectos, donde cultivamos relaciones de confianza con los clientes, comunidades locales y respeto conjunto con el medio ambiente.

Convertirse en el referente de calidad y eficiencia de los servicios de tecnología de medición del viento.

Proporcionar a nuestros clientes los mejores productos y la mejor calidad de servicio al precio adecuado en cada segmento del mercado.

Mejorar continuamente el valor de la empresa, desarrollar servicios diversificados y centrarse siempre en la calidad.

Mantener un crecimiento empresarial rentable y sostenible sin sacrificar el servicio, la calidad y la innovación.

1. Plantee posibles soluciones frente a las problemáticas que encuentre

1. Dificultad en el acceso a la información, las áreas no se encuentran conectadas por un sistema para el manejo de datos.  
Obtener un sistema o medio software adecuado con asistencia técnica y/o profesional de un especialista en el área , para facilitar el acceso a esta información  
2. Falta de visibilidad y cooperación: No se evidencia el trabajo en equipo por parte de las diferentes áreas.

Comunicación asertiva entre los diferentes empleados y colaboradores con el fin de empezar a crear una cooperativa adecuada y un ambiente laborar sano para poder mejorar esta parte y falta de visibilidad

3. Largos procesos de desarrollo: El desarrollo de procesos dentro de la empresa, presenta varios cuellos de botella en la interacción transversal de la compañía.  
Optimización de los procesos por medio de profesionales especializados y horarios adecuados para el personal, así mismo Tener una sistematización adecuada en la empresa, así mismo un esquema organizacional adecuado y después

4. Falta de recursos y herramientas: Todas las áreas presentan quejas recurrentes para el desarrollo de las actividades.

Crear presupuesto y analizar que herramientas y recursos hacen falta para atender a las quejas durante los procesos y así mismo adquirir estas en buen estado y de buenas marcas para no andar remplazando tempranamente las cosas

5. Diferencia entre las visiones: Se ha detectado que, a nivel gerencial, no se tiene una visión estratégica común entre los diferentes miembros de cada área de gestión.   
Usar el BSC para crear una visión adecuada como el punto uno y así mismo dialogar y esparcir esta misión o visión en la jerarquía institucional para que cada uno de los altos cargos sepan y se globalice este tipo de ítems.

6. Objetivos diferentes: Cada área tiene un enfoque diferente para el manejo y desarrollo de las actividades sin una interacción con otras áreas.   
Realizar una reunión o capacitación constante para expresar y dialogar adecuadamente los objetivos y qué se pretende con cada uno de ellos, así sea específicos o generales, con el fin de que no hayan vacíos de información entre los entes de la empresa.

7. Sobrecarga de tareas: Los miembros de las diferentes áreas, manifiestan que están cargados de tareas.   
Asignar tareas adecuadamente y sin sobrecarga al personal, por lo tanto se interconecta con la optimización de los procesos, es necesario asesoría de especialista o profesional en el tema para tanto minimizar tiempos como para minimizar costos y aumentar la productividad de cada tarea que se realiza en las distintas áreas de la empresa.  
8. Mala comunicación en el equipo de trabajo: Una queja común dentro del desarrollo de las tareas diarias, es que no se tiene un clima laboral estable.  
Revisar el sistema organizacional y la hoja de vida de cada uno de los empleados y si es necesario reestructurar e l sistema realizando nuevas contrataciones y empezar a generar un ambiente laboral mas asertivo con el fin de mejorar tanto la convivencia como la productividad en la empresa.

1. Plantee el presupuesto que se requeriría para poder mejorar dichas problemáticas o necesidades empresariales

Teniendo en cuenta que :   
Calcula tu patrimonio.

Define los costos operativos y gastos variables de tu organización.

Proyecta expectativas de tus ganancias.

Establece márgenes de beneficio.

Incluye un fondo de reserva.

Se necesita tener esos pasos para crear el presupuesto , por lo tanto al no tener valores en el ejercicio nos enfocaremos más en los ítems subrayados y qué se podría realizar para mejorar esto   
Se define los costos operativos en la contratación del nuevo personal capacitado, especializado y con la capacidad profesional de dar solución a estas problemáticas adquiridas, así mismo se necesita establecer qué costo traerá la liquidación de algunos empleados en caso de ser necesario, por lo tanto todo se ajusta a la cantidad necesaria de empleados nuevos y de herramienta cotizada anteriormente para dar un valor exacto, pero en sí esos serian los ítems importantes en la planeación del presupuesto.

Así mismo después de proyectar las ganancias, se necesita el fondo de reserva de manera inmediata ya que ninguna empresa está excepta de tener crisis tanto económicas como de otra índole.

**Aplicación práctica del conocimiento**

En el contexto profesional se podría aplicar este aprendizaje de distintas maneras, ya que esta herramienta vista en este escenario de trabajo vuelce a ser muy útil en cualquier tipo de empresa, que así mismo dependiente del nivel de la empresa es proporcional al nivel de complejidad de aplicabilidad de cada uno de estos rubros utilizados en el BSC y estrategias similares para el mejoramiento y actualización de un sistema o estructura organizacional de una empresa. Así mismo al establecer una visión se proyecta un patrimonio, y se plantean soluciones a los nudos dados en el caso para con esto mejorar la capacidad adquisitiva de esta empresa, lo que se puede aplicar en el contexto real.

**Referencias**

Fernández, A. (2001). El Balanced Scorecard. *Revista de antiguos alumnos del IESE*, *81*, 83.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). Leading change with the balanced scorecard. Financial Executive, 17(6), 64-64.

KAPLAN, R., & Norton, D. P. (2003). Balanced ScoreCard–BSC. *São Paulo: Atlas*.

Montoya, C. (2011). El Balanced Scorecard como herramienta de evaluación en la gestión administrativa. *Visión de futuro*, *15*(2), 1-25.

Perissé, M. C. (2001). El Balanced Scorecard y la gestión de recursos humanos.

Souquett, C. T. M., & Pinilla, B. (2007). Balanced scorecard como herramienta de diagnóstico. Visión gerencial, (1), 82-92.