

Actividad [3] - [Cuadro de Mando Integral]

[Factibilidad de Proyectos de Innovación]

Ingeniería En Desarrollo De Software

Tutor: Humberto Jesús Ortega Vázquez

Alumno: Josué de Jesús Laveaga Valenzuela

Fecha: 02/09/2023

INDICE

| | |
|--|---|
| Introducción..... | 1 |
| Interpretación y Argumentación Del texto solicitado..... | 1 |
| Justificación | 1 |
| Introducción Dentro Del Archivo Excel Compartido | 2 |
| Etapas 1. Análisis Exterior e Interior..... | 3 |
| Etapas 2. Mapa Estratégico..... | 4 |
| Etapas 3. Objetivos relevantes..... | 5 |
| Etapas 4. Tablero de control..... | 6 |
| Etapas 5. Grafico..... | 7 |
| Conclusión Excel y Evidencia GitHub..... | 8 |
| Conclusión..... | 9 |

Introducción

En la actualidad, las empresas se enfrentan a un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio. Para prosperar en este entorno, es fundamental que las organizaciones tengan una comprensión clara de sus objetivos estratégicos y monitoreen de cerca su progreso hacia la consecución de estos objetivos. Una herramienta efectiva para lograr esto es el Cuadro de Mando Integral, también conocido como Balanced Scorecard (BSC).

El Cuadro de Mando Integral es una metodología de gestión que permite a las empresas traducir su estrategia en indicadores concretos y medibles. Proporciona una visión equilibrada del rendimiento de la organización al considerar no solo los aspectos financieros, sino también los aspectos relacionados con los clientes, los procesos internos y el desarrollo de capacidades. En este contexto, se presenta una actividad que tiene como objetivo crear un Cuadro de Mando Integral para la empresa ficticia "TecnoStudio".

Interpretación y Argumentación Del texto solicitado

TecnoStudio, como empresa ficticia, se enfrenta a una serie de desafíos estratégicos, desde aumentar la rentabilidad hasta mejorar la eficiencia de los procesos y fidelizar a los clientes. Para abordar estos desafíos de manera efectiva, es esencial contar con una herramienta que permita la medición y el seguimiento constante de los indicadores clave de rendimiento relacionados con estos objetivos.

El contexto proporcionado presenta datos importantes sobre los objetivos estratégicos de TecnoStudio, sus metas y el progreso actual hacia esas metas. La actividad busca crear un Cuadro de Mando Integral que visualice estos datos de manera efectiva y que permita a la empresa tomar decisiones informadas para alcanzar sus objetivos estratégicos. Al hacerlo, se establece una base sólida para la gestión estratégica, alineando las acciones de la organización con su visión y misión.

Justificación

La elección de utilizar un Cuadro de Mando Integral para abordar la actividad es justificada por varias razones. Primero, proporciona una vista integral y equilibrada del rendimiento de la empresa al considerar múltiples dimensiones, lo que ayuda a evitar un enfoque excesivamente centrado en los resultados financieros a corto plazo. Esto es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Además, el BSC facilita la comunicación de la estrategia a todos los niveles de la empresa, lo que garantiza que todos los empleados comprendan su contribución a los objetivos estratégicos y estén alineados con la misión de la empresa. También permite una toma de decisiones más fundamentada al proporcionar datos objetivos y medibles sobre el progreso hacia las metas.

Introducción Dentro Del Archivo Excel Compartido En La Actividad

INTRODUCCIÓN GENERAL

Instrucciones: Redactar una introducción de **mínimo 150 palabras** referente a la información que presentará. Puedes agregar conceptos, expectativas del trabajo o una opinión personal previa a la realización del trabajo.

En la actualidad, las empresas se enfrentan a un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio. Para prosperar en este entorno, es fundamental que las organizaciones tengan una comprensión clara de sus objetivos estratégicos y monitoreen de cerca su progreso hacia la consecución de estos objetivos. Una herramienta efectiva para lograr esto es el Cuadro de Mando Integral, también conocido como Balanced Scorecard (BSC).

El Cuadro de Mando Integral es una metodología de gestión que permite a las empresas traducir su estrategia en indicadores concretos y medibles. Proporciona una visión equilibrada del rendimiento de la organización al considerar no solo los aspectos financieros, sino también los aspectos relacionados con los clientes, los procesos internos y el desarrollo de capacidades. En este contexto, se presenta una actividad que tiene como objetivo crear un Cuadro de Mando Integral para la empresa ficticia "Tecnostudio".

| | | | |
|--------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Visión Estratégica | Cientes | Nivel de Satisfacción | Posicionamiento de Marca |
| | Financiera | Margen de rentabilidad | Fuentes de Ingresos |
| | Procesos | Eficiencia de operaciones | Calidad de Producto y Servicios |
| | Aprendizaje y Desarrollo | Capital Humano | Capital Organizacional |

Esta tabla no se modifica

Explicación

el Cuadro de Mando Integral es una herramienta estratégica que ayuda a las empresas a medir y gestionar su desempeño de manera integral, considerando aspectos financieros y no financieros, y contribuyendo a la consecución de sus objetivos estratégicos.

Etapas 1. Análisis Exterior e Interior.

| ID | Descripción de objetivo | Meta | Unidad de Medición | Frecuencia | Responsables |
|----|---|------|--------------------|------------|--------------|
| 1 | Incrementar % de rentabilidad | 30% | Porcentaje | Anual | Gerente |
| 2 | Aumentar ingresos de ventas | 20% | Porcentaje | Anual | Comercial |
| 3 | Fidelización de los clientes | 95% | Porcentaje | Anual | Comercial |
| 4 | Incrementar eficiencia del proceso | 90% | Porcentaje | Mensual | Operaciones |
| 5 | Control de calidad para reducción de defectos | 2% | Porcentaje | Mensual | Operaciones |
| 6 | Reducir tiempo de ciclo | 10 | Porcentaje | Anual | RRHH |
| 7 | Capacitación total del personal | 90% | Porcentaje | Anual | Gerente |
| 8 | Índice de rotación menor | 5% | Porcentaje | Mensual | RRHH |
| 9 | Incrementar inversión en investigación y TI | 10% | Porcentaje | Anual | Operaciones |

Nota del mentor: La etapa de análisis interno y externo es un proceso que se utiliza para definir objetivos en una organización. Esta etapa implica la recopilación de información sobre el entorno externo y los recursos internos de la organización para identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

El análisis interno se enfoca en los recursos, habilidades, capacidades y limitaciones de la organización, incluyendo su estructura, cultura, procesos, sistemas y equipos. Este análisis puede ayudar a la organización a identificar sus ventajas competitivas, áreas de mejora y oportunidades para optimizar su desempeño.

Por otro lado, el análisis externo se enfoca en el entorno en el que la organización opera, incluyendo el mercado, la competencia, los clientes, proveedores, regulaciones, tendencias económicas y tecnológicas, entre otros. Este análisis puede ayudar a la organización a identificar oportunidades y amenazas externas que pueden impactar su desempeño y a desarrollar estrategias para aprovechar o mitigar estos factores.

Explicación

comprende una serie de tareas esenciales para el establecimiento de objetivos estratégicos en una organización. En primer lugar, se requiere la formulación de una visión estratégica clara que defina la dirección deseada de la empresa. A continuación, se elige uno de los objetivos estratégicos disponibles, especificando una meta cuantitativa y la unidad de medición correspondiente. Además, se determina la frecuencia de revisión, ya sea anual o mensual, para evaluar el progreso hacia el objetivo.

Finalmente, se asigna un departamento responsable para llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar la meta establecida. Estas tareas son fundamentales en el proceso de planificación estratégica, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informadas y el logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Etapa 2. Mapa Estratégico

Etapa 2. Mapa Estratégico

Tarea 1. Elja los objetivos para cada categoría de la visión estratégica.

| Visión Estratégica | Objetivo | Impacto | Acción |
|--------------------------|------------------------------------|---|--------|
| Financiera | Incrementar % de rentabilidad | Aumentar ingresos de ventas | |
| Clientes | Fidelización de los clientes | | |
| Procesos | Incrementar eficiencia del proceso | Reducir tiempo de ciclo | |
| Aprendizaje y Desarrollo | Capacitación total del personal | Incrementar inversión en investigación y TI | |

1.- Financiera: Reducir costos
2.- Clientes: Minimizar tiempos de espera

Los puntos en color amarillo aun lado puse sus respuestas, ya que no dejaba modificar el archivo excel, para ponerlo correctamente, sin embargo se siguió el flujo tal cual del video de la materia.

Nota del mentor: La etapa de diseño de un mapa estratégico es un proceso clave en la elaboración de un cuadro de mando integral (CMI). Un mapa estratégico es una herramienta visual que muestra la relación entre los objetivos estratégicos de una organización y los factores críticos de éxito que deben alcanzarse para lograr esos objetivos.

En esta etapa, se identifican los objetivos estratégicos de la organización y se organizan en perspectivas que reflejan los diferentes aspectos del desempeño empresarial. Por lo general, estas perspectivas incluyen Financiera, Clientes, Procesos internos y Aprendizaje y Crecimiento.

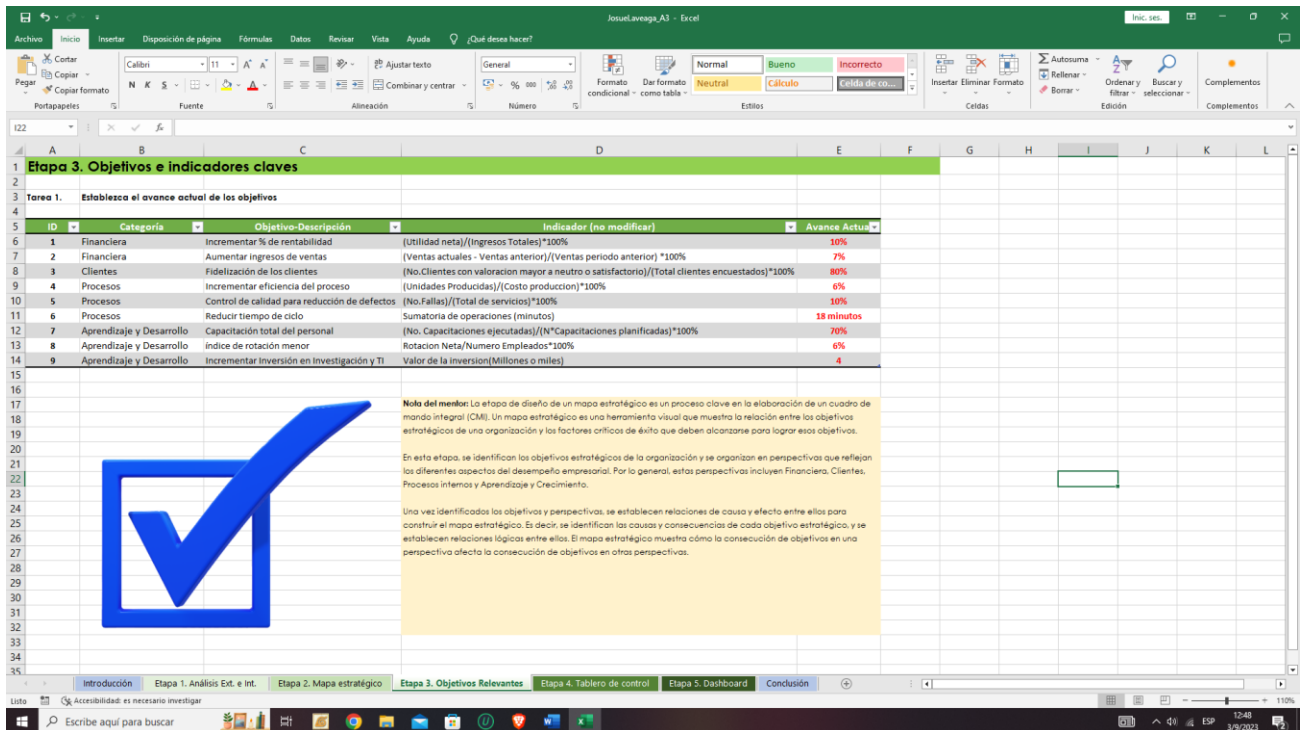
Una vez identificados los objetivos y perspectivas, se establecen relaciones de causa y efecto entre ellos para construir el mapa estratégico. Es decir, se identifican las causas y consecuencias de cada objetivo estratégico, y se establecen relaciones lógicas entre ellos. El mapa estratégico muestra cómo la consecución de objetivos en una perspectiva afecta la consecución de objetivos en otras perspectivas.

Explicación

reviste una importancia crucial en la elaboración de un Cuadro de Mando Integral (CMI). En esta fase, se procede a la selección y organización de los objetivos estratégicos de la organización en función de las categorías de la visión estratégica, que comúnmente abarcan aspectos financieros, clientes, procesos internos y aprendizaje y desarrollo. Estos objetivos se disponen en un mapa estratégico, una herramienta visual que establece relaciones de causa y efecto entre ellos.

De esta manera, se ilustra cómo el cumplimiento de ciertos objetivos en una perspectiva repercute en la consecución de objetivos en otras perspectivas, brindando una visión holística y coherente de la estrategia organizacional.

Etapa 3. Objetivos relevantes



| ID | Categoría | Objetivo-Descripción | Indicador (no modificar) | Avance Actual |
|----|--------------------------|---|--|---------------|
| 1 | Financiera | Incrementar % de rentabilidad | (Utilidad neta)/(Ingresos Totales)*100% | 10% |
| 2 | Financiera | Aumentar ingresos de ventas | (Ventas actuales - Ventas anterior)/(Ventas periodo anterior) *100% | 7% |
| 3 | Clientes | Fidelización de los clientes | (No. Clientes con valoración mayor a neutro o satisfactorio)/(Total clientes encuestados)*100% | 80% |
| 4 | Procesos | Incrementar eficiencia del proceso | (Unidades Producidas)/(Costo producción)*100% | 6% |
| 5 | Procesos | Control de calidad para reducción de defectos | (No. Fallas)/(Total de servicios)*100% | 10% |
| 6 | Procesos | Reducir tiempo de ciclo | Sumatoria de operaciones (minutos) | 18 minutos |
| 7 | Aprendizaje y Desarrollo | Capacitación total del personal | (No. Capacitaciones ejecutadas)/(N*Capacitaciones planificadas)*100% | 70% |
| 8 | Aprendizaje y Desarrollo | Índice de rotación menor | Rotación Neta/Numero Empleados*100% | 6% |
| 9 | Aprendizaje y Desarrollo | Incrementar inversión en investigación y TI | Valor de la inversión(Millones o miles) | 4 |

Nota del mentor: La etapa de diseño de un mapa estratégico es un proceso clave en la elaboración de un cuadro de mando integral (CMI). Un mapa estratégico es una herramienta visual que muestra la relación entre los objetivos estratégicos de una organización y los factores críticos de éxito que deben alcanzarse para lograr esos objetivos.

En esta etapa, se identifican los objetivos estratégicos de la organización y se organizan en perspectivas que reflejan los diferentes aspectos del desempeño empresarial. Por lo general, estas perspectivas incluyen Financiera, Clientes, Procesos internos y Aprendizaje y Crecimiento.

Una vez identificados los objetivos y perspectivas, se establecen relaciones de causa y efecto entre ellos para construir el mapa estratégico. Es decir, se identifican las causas y consecuencias de cada objetivo estratégico, y se establecen relaciones lógicas entre ellos. El mapa estratégico muestra cómo la consecución de objetivos en una perspectiva afecta la consecución de objetivos en otras perspectivas.

Explicación

Cada objetivo se asigna a una categoría específica, como Financiera, Clientes, Procesos, o Aprendizaje y Desarrollo, y se vincula con un indicador que cuantifica su progreso. Además, se establece el avance actual en cada indicador, lo que refleja el estado actual de la organización en relación con sus metas estratégicas.

Esta fase es fundamental ya que proporciona una base sólida para monitorear y evaluar el rendimiento de la organización en función de sus objetivos estratégicos. Los indicadores clave sirven como herramientas de medición precisas y objetivas, mientras que el avance actual ofrece una instantánea de dónde se encuentra la organización en su búsqueda de lograr sus metas estratégicas.

Etapla 4. Tablero de control

| ID | Categoría | Objetivo | Unidad Medida | Meta propuesta | Avance Actual | Frecuencia | Óptimo | Suficiente | Deficiente | Responsable |
|----|--------------------------|---|----------------|----------------|---------------|------------|--------|------------|------------|-------------|
| 1 | Financiera | Incrementar % de rentabilidad | Porcentaje | 30% | 10% | Anual | 30% | 20% | 5% | Gerente |
| 2 | Financiera | Aumentar ingresos de ventas | Porcentaje | 20% | 7% | Anual | 20% | 10% | 5% | Comercial |
| 3 | Clientes | Fidelización de los clientes | Porcentaje | 95% | 80% | Anual | 95% | 90% | 80% | Comercial |
| 4 | Procesos | Incrementar eficiencia del proceso | Porcentaje | 90% | 6% | Mensual | 90% | 80% | 70% | Operaciones |
| 5 | Procesos | Control de calidad para reducción de defectos | Porcentaje | 2% | 10% | Mensual | 2% | 6% | 10% | Operaciones |
| 6 | Procesos | Reducir tiempo de ciclo | Horas | 10 | 15 | Anual | 10 | 20 | 30 | Operaciones |
| 7 | Aprendizaje y Desarrollo | Capacitación total del personal | Porcentaje | 90% | 70% | Anual | 90% | 80% | 70% | RRHH |
| 8 | Aprendizaje y Desarrollo | Índice de rotación menor | Porcentaje | 5% | 4% | Mensual | 5% | 6% | 8% | RRHH |
| 9 | Aprendizaje y Desarrollo | Incrementar inversión en Investigación y TI | Millones/Miles | 4 | 10 | Anual | 10 | 5 | 2 | RRHH |

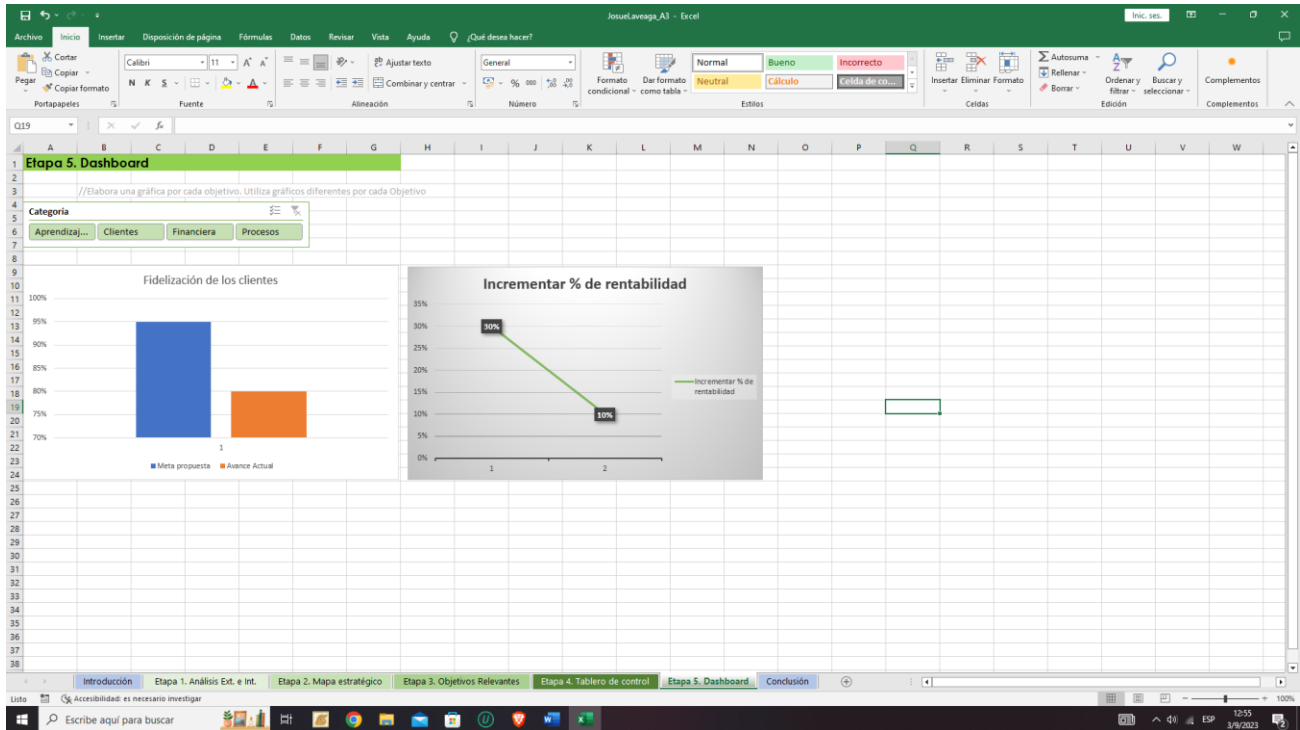
Nota del mentor: Una vez que se han establecido los objetivos relevantes, se crea un tablero de control para medir el desempeño de la empresa en relación con estos objetivos. El tablero de control se utiliza para rastrear el progreso de la empresa y para tomar decisiones informadas. El tablero de control puede incluir una variedad de medidas, como las finanzas, la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa; el dashboard es una herramienta de presentación que se utiliza para mostrar la información clave del tablero de control. El dashboard puede presentar la información de una manera visualmente atractiva y fácil de entender; lo que permite a los líderes de la empresa tomar decisiones informadas de manera rápida y eficiente.

Explicación

Cada objetivo se vincula a una categoría correspondiente, como Financiera, Clientes, Procesos o Aprendizaje y Desarrollo. Además, se establece la meta propuesta que la organización desea alcanzar, junto con el avance actual que refleja la situación presente en términos de progreso hacia la meta.

El tablero de control ofrece una visión integral del desempeño organizacional al proporcionar indicadores clave en una variedad de áreas. También especifica la frecuencia de revisión de cada objetivo, lo que permite un seguimiento constante y una toma de decisiones basada en datos.

Etaapa 5. Grafico



Explicación

Aquí se utilizan gráficos y representaciones visuales para comunicar de manera clara y concisa la información clave del Cuadro de Mando Integral (CMI). Estas visualizaciones permiten a los líderes y equipos de trabajo comprender rápidamente el progreso hacia los objetivos estratégicos, identificar tendencias y tomar decisiones informadas. Los gráficos ayudan a transformar datos complejos en información accesible, lo que facilita la comunicación y el análisis, y contribuye a la gestión estratégica efectiva de la organización.

Conclusión Excel

Excel interface showing a worksheet titled "Conclusión". The ribbon includes tabs: Archivo, Inicio, Insertar, Disposición de página, Fórmulas, Datos, Revisar, Vista, Ayuda, and ¿Qué desea hacer?. The worksheet contains the following text:

Conclusión

Instrucciones: Redactar una conclusión del trabajo de **mínimo 150 palabras** referente a los principales hallazgos, conocimientos y conceptos trabajados.

el Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard o BSC) es una metodología esencial para la gestión estratégica de las empresas en el entorno empresarial actual. Proporciona una visión equilibrada del rendimiento organizacional al considerar no solo los aspectos financieros, sino también las perspectivas clave de clientes, procesos internos y aprendizaje y desarrollo.

A través del BSC, las organizaciones pueden traducir su estrategia en indicadores concretos y medibles, lo que facilita la toma de decisiones informadas y la alineación de todos los niveles de la empresa con los objetivos estratégicos. Esto se traduce en una mayor claridad, comunicación y eficiencia en la búsqueda de metas y la mejora continua.

El BSC no solo es una herramienta de medición, sino una filosofía que promueve una gestión equilibrada y una visión integral del negocio. Ayuda a las empresas a identificar áreas de mejora, a fomentar la innovación y a mantener una orientación estratégica a largo plazo.

The worksheet has a grid with columns A through N and rows 1 through 32. The status bar at the bottom shows the file name "Introducción - Etapa 1. Análisis Ext. e Int. - Etapa 2. Mapa estratégico - Etapa 3. Objetivos Relevantes - Etapa 4. Tablero de control - Etapa 5. Dashboard - Conclusión". The taskbar at the bottom shows the Windows logo, a search bar, and various application icons. The system tray at the bottom right shows the date and time: 12:56, 3/9/2023, and the language: ESP.

Conclusión

el Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard o BSC) es una metodología esencial para la gestión estratégica de las empresas en el entorno empresarial actual. Proporciona una visión equilibrada del rendimiento organizacional al considerar no solo los aspectos financieros, sino también las perspectivas clave de clientes, procesos internos y aprendizaje y desarrollo.

A través del BSC, las organizaciones pueden traducir su estrategia en indicadores concretos y medibles, lo que facilita la toma de decisiones informadas y la alineación de todos los niveles de la empresa con los objetivos estratégicos. Esto se traduce en una mayor claridad, comunicación y eficiencia en la búsqueda de metas y la mejora continua.

El BSC no solo es una herramienta de medición, sino una filosofía que promueve una gestión equilibrada y una visión integral del negocio. Ayuda a las empresas a identificar áreas de mejora, a fomentar la innovación y a mantener una orientación estratégica a largo plazo.