

Antecedentes	Diagnóstico	Actores y Objetivos	Problema Central	Alternativas	Pros	Contras	Plan de Acción
<p>En 1990 se convierte en una de las aerolíneas mas rentables del mundo.</p> <p>BA consiguió cuatro premios de ‚Aerolínea del año‘ durante los 1980’</p> <p>En 1990, la revista líder de aviación estadounidense, <i>Air Transport World</i> [Mundo del Transporte Aéreo] eligió a BA como ganadora de su Premio de Atención al Pasajero</p>	<p><b>Fortalezas (I):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa reconocida y con amplia Trayectoria</li> <li>-Infraestructura de aviación innovadora</li> <li>-Aerolíneas Administradas por el estado</li> <li>- Calidad en la atención del pasajero.</li> <li>- Incremento en las utilidades</li> </ul> <p><b>Debilidades (I):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altos costos operativos.</li> <li>- Niveles de perdida en gestiones anteriores a 1990</li> <li>- Aún mantiene personal con productividad ineficiente</li> <li>- Falta de</li> </ul>	<p>Roy Watts – Director Ejecutivo</p> <p>Sir John (luego Lord) – Presidente</p> <p>Gordon Dunlop - Cotador</p> <p>Colin Marshall – Presidente Ejecutivo</p> <p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser eficiente en el manejo de los costos operativos.</li> <li>- Mantener la productividad de los</li> </ul>	<p>Todos los buenos resultados obtenidos por la empresa se basan en un conjunto de acciones que buscaban mejorar la productividad, eficiencia del personal y atención al cliente, sin embargo para la nueva década, todas las acciones realizadas quedaron obsoletas, es decir que en el caso de continuar efectuando las mismas acciones no garantizamos los mismos resultados.</p>	<p>Evaluación semestral de clima laboral</p>	<p>Identificar el nivel de relacionamiento en el equipo. Buscar la complementariedad del equipo.</p>	<p>La información no es confiable, ya que el personal no tiene el carácter para decir la verdad.</p>	<p>“Programar reuniones mensuales de las diferentes gerencias, para identificar las necesidades de cada área, evaluar las proyecciones de ventas y proponer estrategias de mejora”</p> <p>1. Realizar un cronograma de reuniones.</p> <p>2. Preparar un informe pormenorizado de cada área donde se evalúe el cumplimiento de las proyecciones, además que identifique las debilidades del personal operativo y las</p>
				<p>Identificar las necesidades del personal, sobre capacitaciones y recursos tangibles</p>	<p>Que el personal cuente con todas las herramientas para ejercer sus funciones. Personal más competitivo profesionalmente.</p>	<p>Incremento de costos, por capacitaciones y activos.</p>	
				<p>Programar reuniones mensuales de las diferentes gerencias, para identificar las necesidades de cada área, evaluar las proyecciones de ventas y proponer estrategias de mejora</p>	<p>Que todas las gerencias conozcan los diferentes problemas de cada área.</p> <p>Generar una sinergia entre todas las áreas. Evaluación de los resultados.</p>	<p>Todas las decisiones son tomadas desde una perspectiva muy ejecutiva, sin tomar en cuenta al personal que opera los procesos del servicio.</p>	

Antecedentes	Diagnóstico	Actores y Objetivos	Problema Central	Alternativas	Pros	Contras	Plan de Acción
	<p>economías de escala</p> <p><b>Oportunidades (E):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expansión de nuevos destinos aéreos</li> <li>- Buenas relaciones con el gobierno</li> <li>- Avance tecnológico del entorno</li> </ul> <p><b>Amenazas (E):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas de regulación.</li> <li>- La recesión reduce el 4% del tráfico de pasajeros</li> <li>- Mayores costos de combustible</li> </ul>	<p>empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la calidad de servicio al cliente</li> </ul>		<p>Evaluación anual de desempeño del personal</p>	<p>Trabajar en la debilidad de personal.</p> <p>Potenciar sus fortalezas</p>	<p>Resistencia del personal a ser evaluados</p>	<p>necesidades de recursos.</p> <p>3. Elaborar un programa de capacitación para fortalecer las debilidades identificadas.</p> <p>4. Asegurarnos que el personal se encuentra correctamente capacitado mediante evaluaciones.</p> <p>5. Implementar un sistema de incentivos no monetarios, tales como reconocimientos</p>

#### GRUPO 9

- Pablo Hebert Velásquez Anas
- Ronald Rodrigo Condori Mamani
- Raquel Fuentes Olivares
- Wilson Laura Charca