

“Desempeño Financiero”: Dimensión a medir en unidad de investigación de una Institución de Educación Superior

Ammy Gisselle Lanza Córdova, Lic¹, Marvin Josué Aguilar Romero, MSc²

¹ Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras, ammy.lanza@unah.edu.hn

² Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras, marvin.aguilar@unah.edu

Resumen— El desempeño financiero mide y evalúa como las organizaciones retornan la inversión y como son rentables. A través de métricas que miden y evalúan a la organización. Convirtiéndose en una propuesta de mejora año con año, introduciendo este tipo de herramienta de apoyo para la toma de decisiones efectivas en la educación superior.

Palabras claves—Desempeño financiero, CMI, investigación, educación superior, desarrollo de estrategia, objetivos institucionales

I. INTRODUCTION

Desde el año de 1992 el cuadro de mandos integral (CMI) se convirtió en una herramienta de apoyo para la toma de decisiones, generando así un conocimiento más amplio de la organización.

Dentro del CMI, uno de los pilares más importantes y en el cual los accionistas o inversores ponen mucha atención es en el desempeño financiero, en el cual se mide la ejecución presupuestaria pero aún más importante el retorno de la inversión, cabe mencionar, que dentro de instituciones de educación superior el desempeño financiero en cuanto al retorno de la inversión no únicamente se mide a través de efectivo sino también a través de la transmisión del conocimiento.

Una de las iniciativas de esta investigación es crear métricas que permitan medir y evaluar el desempeño financiero, el cual ira ligado a los objetivos macro de la Institución y a la estrategia.

La metodología a utilizar se basa en un estudio transversal descriptivo y el plan de trabajo se desarrollará dentro de una unidad adscrita a una institución de educación superior.

II. MARCO TEÓRICO

A. Cuadro de Mando Integral

Tal como establecieron Kaplan Y Norton el Cuadro de Mando Integral (CMI) es una herramienta de trabajo que, haciendo uso de mediciones en diversas dimensiones, permite a los tomadores de decisiones tener un panorama holístico y real de la organización. El CMI siempre tendrá como base la misión, visión y estrategia de la institución [2].

El BSC, como expresan Amendola et al, permite una gestión estratégica como mejora continua centrándose en ciertos procesos gerenciales tales como [3]:

- 1) Esclareciendo y traduciendo la visión y estrategia.
- 2) Comunicando y estableciendo vinculaciones.
- 3) Planteamiento y establecimiento de metas.
- 4) Feedback y Aprendizaje Estratégico.

El análisis del CMI tal como fue planteado por sus autores originales se basa en cuatro dimensiones, a saber, Finanzas, Clientes, Procesos Internos y Aprendizaje y Crecimiento, sin embargo, existen autores como Salas quién propone sustituir la última dimensión por “Personas” dada una tropicalización del CMI de una empresa a una institución de educación superior [4] sin embargo, en esencia siempre se trata de lograr el mejor nivel del recursos humanos en la unidad.

B. Desempeño Financiero, dimensión comprometida en Instituciones de Educación Superior

El impacto en las organizaciones o instituciones de la educación superior a nivel financiero, por las acciones tomadas, es lo que pretende valorar ésta dimensión; generalmente se mide a través de la eficiencia presupuestaria, el cual engloba la estrategia para reducir los egresos e incrementar los ingresos [5].

Dado que las instituciones de educación superior son organizaciones que brindan un servicio y si son estatales las mismas realizan funciones acordes a un presupuesto es muy difícil tratar de establecer una medida cuyo resultado permita maximizar el ingreso de efectivo para el desarrollo de las actividades de la organización. Por ello, el objetivo de la medición estará enfocado en evaluar el desempeño financiero tanto en la maximización de recursos, así como en el aprovechamiento del presupuesto y cumplimiento de cuentas hacia unidades auditoras de la IES.

Emplear adecuadamente los recursos tecnológicos, valorar los costos por servicio y administrar eficaz y eficientemente el presupuesto

podría ser la base para el análisis de ésta dimensión [1].

III. METODOLOGÍA

Se presenta un estudio transversal cuantitativo (que pudiese contener elementos cualitativos), descriptivo cuyo desarrollo se realizará con un instituto de investigaciones adscrito a una institución de educación superior.

El plan de trabajo consiste de las siguientes etapas:

- 1) Análisis FODA de la unidad de investigación.
- 2) Definición de la perspectiva “Aprendizaje y crecimiento” para una unidad de investigación.
- 3) Selección de indicadores.
- 4) Creación de métrica de evaluación para indicadores.
- 5) Valoración y prueba de instrumentos.
- 6) Aplicación de instrumentos.
- 7) Tabulaciones.
- 8) Análisis y presentación de resultados.
- 9) Definición de estrategias para mejora.

IV. PLAN DE ANÁLISIS

Se realizarán los estadísticos descriptivos sobre los indicadores medidos para luego establecer un informe de los mismos. Al contrastar los resultados con la misión, visión, estrategia y FODA de la unidad se procederá a desarrollar estrategias que permitan aumentar los indicadores que sumen valor a la unidad y medidas correctivas que minimicen en la medida de lo posible las debilidades y amenazas correspondientes.

REFERENCIAS

- [1] T. Capote García, Y. Pérez Moreno, R. Yzquierdo Herrera y A. Febles Estrada, «Perspectivas del Cuadro de Mando Integral personalizadas para laboratorios de pruebas de software,» *Ingeniería Industrial*, vol. 36, pp. 138-150, 2015.
- [2] R. Kaplan y D. Norton, «The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance,» *Harvard Business Review*, pp. 71-79, 1992.
- [3] L. Amendola, M. C. Gonzáles y P. R., «AEIPRO,» 2004. [En línea]. Available: http://www.aeipro.com/files/congresos/2004bilbao/icec04_0287_0297.2367.pdf. [Último acceso: 8 Diciembre 2016].
- [4] J. Cáceres Salas, «AEDE, asociación de economía de la educación,» 2003. [En línea]. Available: <http://www.economicsofeducation.com/wp-content/uploads/getafe2003/7.pdf>. [Último acceso: 5 Diciembre 2016].

[5] J. Bonnefoy, [En línea]. Available: http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/1/22391/Indicadores_de_Gesti%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_y_el_Cuadro_de_Mando_Integral.pdf [Último acceso: 9 diciembre del 2016]

BIBLIOGRAFÍA

- [1] R. Kaplan y D. Norton, «The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance, » *Harvard Business Review*, pp. 71-79, 1992.
- [2] L. Amándola, M. C. Gonzáles y P. R., «AEIPRO,» 2004. [En línea]. Available: http://www.aeipro.com/files/congresos/2004bilbao/icec04_0287_0297.2367.pdf. [Último acceso: 8 diciembre 2016].
- [3] J. Cáceres Salas, «AEDE, asociación de economía de la educación,» 2003. [En línea]. Available: <http://www.economicsofeducation.com/wp-content/uploads/getafe2003/7.pdf>. [Último acceso: 5 diciembre 2016].
- [4] J. Bonnefoy, [En línea]. Available: http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/1/22391/Indicadores_de_Gesti%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_y_el_Cuadro_de_Mando_Integral.pdf [Último acceso: 9 diciembre del 2016]