

Midiendo “Aprendizaje y Crecimiento”: Métricas para unidad de investigación en Institución de Educación Superior

Ana Karerina Medrano Torres, Lic¹, Marvin Josué Aguilar Romero, Msc²

¹Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras, amedrano@iies-unah.org

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

Abstract–

El Cuadro de mando Integral (CMI) es una herramienta de gestión empresarial bastante útil para medir el crecimiento y resultados desde un punto de vista estratégico y con una perspectiva general de una Institución, compañía o empresa. Esta, contribuye de manera positiva en la visión empresarial. La obtención de una formación de los recursos y las personas no es una tarea fácil para los gerentes y demás altos cargos, por ello, el Cuadro de Mando Integral resulta de gran ayuda para lograrlo. La efectividad de esta herramienta no depende del tamaño de la institución, convirtiéndose en una oportunidad para aprovechar los grandes beneficios que ésta trae consigo. Un punto de gran importancia acerca este cuadro es no recargarlo excesivamente para que resulte operativo y funcional.

Palabras clave: Gestión empresarial, visión, funcional, CMI, Aprendizaje y Crecimiento.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día los ejecutivos de la mayor parte de empresas, a nivel internacional, utilizan el Cuadro de Mando Integral como herramienta de trabajo para la estructura organizacional y gestión de proyectos. Esta ayuda a establecer objetivos de manera grupal e individual, comunica las estrategias de forma clara a los involucrados para que estos orienten sus energías hacia el alcance de la visión empresarial [4].

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 [1].

El BSC, como expresan Amendola et al, permite una gestión estratégica como mejora continua centrándose en ciertos procesos gerenciales tales como [2]:

- 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 [3] sin embargo, en esencia siempre se trata de lograr la mejor a nivel de recursos humanos en la unidad.

B. Dimensión “Aprendizaje y Crecimiento”

Ésta dimensión trata básicamente en destacar todas las actividades que deban realizarse para lograr el crecimiento y la mejora continua de los resultados a través de las personas (clima organizacional, satisfacción y formación) y factores relativos a la infraestructura de la empresa (equipo, tecnología, entre otros) [1].

Sirve para identificar qué cambios deben realizarse con las personas de la organización así como en infraestructura. Es en éste punto necesario resaltar que esta perspectiva sirve de apoyo a las demás dado que es a través de los involucrados aquí consiguiendo el éxito en la organización.

Esta perspectiva de aprendizaje incurre sobre la importancia que tiene el concepto de aprendizaje por encima de lo que la formación tradicional es en sí. Los educadores o guías en una organización juegan un papel extraordinario, al igual que la actitud y una comunicación fluida entre los mismos clientes internos.

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 y 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.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] R. Kaplan y D. Norton, «The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance,» Harvard Business Review, pp. 71-79, 1992.
- [2] L. Amendola, M. C. Gonzáles y P. R, «AEIPRO,» 2004. [En línea]. Available: http://www.aepro.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] The Balanced ScoreCard: Translating Strategy into Action, Harvard Business School Press, Boston, 1996.