FORMACIÓN E-LEARNING

Curso Online de

Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH

Indicadores para medir y evaluar los RRHH de su empresa a través del Cuadro de Mando Integral.

Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación

MANAGER BUSINESS SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID

Llamada Whatsapp
(34) 601615098

Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH

Presentación

Los departamentos de RRHH tienen la responsabilidad de planificar el presupuesto de su área para la gestión de costes derivados de la dirección de personas. Las funciones bajo la responsabilidad del área son tales como la selección de personal, identificación y desarrollo de talento, comunicación interna, distribución de cargas de trabajo a los puestos, sistema de compensación y beneficios, despidos, etc.
Pero, a su vez, deben procurar que el coste en la dirección de personas tenga un retorno para la organización, gestionando las políticas de RRHH y actuando como consultor interno que asesora a los gerentes de línea como responsables directos de unos recursos críticos para la organización como son las personas.

Contar con un departamento de RRHH que canalice la estrategia de personas, la gestión del talento y el presupuesto que supone esta función, se traduce en contar con un socio estratégico que facilite el compromiso de los miembros de la organización en la consecución de un objetivo común. La forma en que podemos medir esto será con la productividad de los empleados, el índice de rotación o absentismo o el tiempo que se tarda en cubrir un puesto vacante.
Pero aunque la meta de un departamento de RRHH puede estar muy clara, es preciso poder demostrar tangiblemente que se está en el camino adecuado y que no es fundamentalmente un centro de costes sino de inversión en capital humano. Para conseguir esto es preciso contar con unos indicadores de rendimiento (KPIs) que se asocian a los objetivos del negocio y se integran en los sistemas de gestión como el Cuadro de Mando Integral (CMI).

La Formación E-learning

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

1. La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.
2. *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
3. *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.
4. *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH

Objetivos del curso:

- Aprender a formular una estrategia de RRHH alineada con la de la compañía y transmitirla a todas las áreas organizativas.
- Enlazar la gestión de personas y en concreto el talento con la función financiera.
- Medir el desempeño de la fuerza laboral mediante indicadores asociados a objetivos empresariales.
- Optimizar la función de formación y desarrollo sin perder el potencial de su plantilla.
- Obtener feedback sobre la rentabilidad de sus trabajadores y su impacto en los resultados del negocio.
- Potenciar las habilidades, conocimientos y actitud de los empleados para que generen una contribución efectiva y eficiente en la empresa.
- Dar a conocer la información necesaria para elaborar un presupuesto de RRHH.
- Calcular los costes derivados de las principales prácticas de RRHH.
- Aprender a identificar los indicadores clave de RRHH en su empresa.
- Visualizar mediante el CMI el desempeño laboral de su plantilla, desde cualquier área de la organización, no solo desde RRHH.

> “El CMI es un instrumento válido para medir la efectividad de la implantación del plan estratégico de la compañía alineando los recursos y las personas en un sentido determinado”

Dirigido a:

Directores de RRHH, así como a todas aquellas personas vinculadas al departamento y, en general, a directivos que quieran conocer el Cuadro de Mando Integral como herramienta de análisis y mejora para la gestión de los RRHH.

Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 60 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio
3 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario
En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación
para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces
de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning

Aula Virtual *
Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.
En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.

Soporte Docente Personalizado
El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.

* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Estrategia de RRHH y planificación financiera 14 horas

Uno de los aspectos más importantes de cualquier negocio es su estrategia de RRHH. Gestionar su capital humano de manera efectiva y eficiente le permitirá lograr los objetivos estratégicos de su empresa.

1.1. Estrategia de RRHH:
1.1.1. El activo humano como activo estratégico.
1.1.2. La dirección de RRHH en el papel de generar ventajas competitivas:
1.1.2.1. La importancia de presupuestar la contribución del departamento de RRHH.
1.1.2.2. El departamento de RRHH y el lenguaje del negocio.
1.1.3. Ajuste contingente entre la estrategia de RRHH y la estrategia de negocio:
1.1.3.1. El modelo de dirección estratégica de RRHH.
1.1.3.2. Indicadores y planificación estratégica de RRHH.
1.1.3.3. Selección de KPIs para la dirección de los equipos de trabajo.
1.1.4. La planificación de plantillas para la consecución de los objetivos empresariales:
1.1.4.1. Estimación de costes para la planificación efectiva de la plantilla de personal.
1.1.5. Las competencias del talento, necesarias para la realización de la actividad organizativa aplicada:
1.1.5.1. Management en la era digital.
1.1.5.2. Indicadores clave para una estrategia de Talent Management.
1.1.6. Coordinar la estrategia de RRHH con la planificación financiera:
1.1.6.1. El presupuesto de RRHH relacionado con las previsiones financieras.

1.2. Implantación de la estrategia de RRHH:
1.2.1. Definición de objetivos e indicadores de las prácticas de RRHH:
1.2.1.1. HR Analytics.
1.2.2. Planes de acción para la consecución de objetivos:
1.2.2.1. Programas y proyectos de RRHH.
1.2.3. De la estrategia a la táctica en RRHH:
1.2.3.1. Implementar la estrategia de RRHH.
1.2.3.2. Trasladar las líneas estratégicas a las políticas de RRHH.
1.2.4. La contribución de los RRHH a la estrategia empresarial.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

MÓDULO 2. Presupuesto de RRHH

32 horas

Comprender el impacto financiero de la plantilla, los sueldos, los beneficios, los incentivos y otros impulsores del negocio de la fuerza de trabajo es clave para gestionar el rendimiento y contener los costes. El presupuesto de RRHH es uno de los apartados de gastos más importantes de la compañía, aunque su aportación a los resultados del negocio transforma el concepto de gasto en inversión necesaria para la marcha de la empresa.

2.1. La recopilación de la información necesaria para elaborar el presupuesto de RRHH:
2.1.1. Principales prácticas de RRHH:
2.1.1.1. Compensación y beneficios.
2.1.1.2. Sistemas de información de RRHH.
2.1.1.3. Formación y desarrollo.
2.1.1.4. Servicios externalizados de RRHH.
2.1.1.5. Check list de fuentes de gastos de RRHH en su organización.
2.1.2. Los costes derivados de las principales prácticas de RRHH:
2.1.2.1. Fórmulas para calcular los principales costes de las prácticas de RRHH.

2.2. El análisis de costes de las prácticas de RRHH:
2.2.1. Las fluctuaciones de costes (entradas y salidas de personal, contingencias, etc.).
2.2.2. Las partidas presupuestarias de RRHH:
2.2.2.1. Contratación de personas: employer branding, reclutamiento, selección.
2.2.2.2. Formación y desarrollo.
2.2.2.3. Compensación.
2.2.2.4. Beneficios.
2.2.2.5. Riesgos laborales.
2.2.2.6. Bienestar del empleado.
2.2.2.7. Evaluación del desempeño.
2.2.2.8. Management (dirección por objetivos).
2.2.2.9. Salidas.
2.2.2.10. Expatriados.
2.2.2.11. Consultoría externa.

MÓDULO 3. El cuadro de mando integral

14 horas

El Cuadro de Mando Integral (BSC) es un sistema de planificación estratégica y gestión que utilizan las organizaciones actuales. Poder crear un Cuadro de Mando Integral es fundamental para poder alinear los RRHH a la estrategia del negocio.

3.1. Qué es el Cuadro de Mando Integral (BSC)
3.1.1. La unión de la estrategia y los objetivos.

3.2. Análisis de las cuatro perspectivas del BSC desde los RRHH.

3.3. Los indicadores del negocio:
3.3.1. Definición de KPI.
3.3.2. Criterios para seleccionar los KPIs.
3.3.3. Los KPIs de RRHH:
3.3.3.1. Los KPIs de reclutamiento y selección.
3.3.3.2. Los KPIs de formación y desarrollo.
3.3.3.3. Los KPIs de compensación.
3.3.3.4. Otros KPIs de RRHH.

3.4. Cómo implantar el Cuadro de Mando Integral:
3.4.1. Seleccionar objetivos.
3.4.2. El mapa estratégico.
3.4.3. Asignar indicadores y acciones a los objetivos.
3.4.4. Catálogo de indicadores.

Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH

Autor

José Manuel Montero
Licenciado en Psicología Industrial. Máster en Dirección de RRHH con amplia experiencia en puestos de línea de RRHH y consultoría estratégica y de negocio. Compagina su actividad con la docencia tanto en Universidades como en escuelas de negocio.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

MANAGER BUSINESS SCHOOL

DIPLOMA

Iniciativas Empresariales y la Manager Business School certifican que D. / Dña.

XXXXX XXXXXX XXXXXXXXXX

Ha superado satisfactoriamente el curso

PRESUPUESTOS Y CUADRO DE MANDO INTEGRAL PARA RRHH

Habiendo demostrado el dominio de las materias impartidas mediante la superación de las pruebas de evaluación de las que consta el curso.

MANAGER BUSINESS SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com