



# 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.*

**ARGENTINA**  
(54) 1159839543

**BOLÍVIA**  
(591) 22427186

**COLOMBIA**  
(57) 15085369

**CHILE**  
(56) 225708571

**COSTA RICA**  
(34) 932721366

**EL SALVADOR**  
(503) 21366505

**MÉXICO**  
(52) 5546319899

  
Iniciativas Empresariales  
*| estrategias de formación*



atcliente@iniciativasempresariales.edu.es  
america.iniciativasempresariales.com  
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp  
(34) 601615098

**PERÚ**  
(51) 17007907

**PANAMÁ**  
(507) 8338513

**PUERTO RICO**  
(1) 7879457491

**REP. DOMINICANA**  
(1) 8299566921

**URUGUAY**  
(34) 932721366

**VENEZUELA**  
(34) 932721366

**ESPAÑA**  
(34) 932721366

# 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, 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, el tiempo que se tarda en cubrir un puesto vacante, entre otros.

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 Educación On-line

Con más de 25 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Los cursos e-learning de Iniciativas Empresariales le permitirán:

**1** La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado.

**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 este curso.

**4** *Trabajar* con diversos recursos que ofrece el entorno on-line.

## Método de Enseñanza

El curso se realiza on-line a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite, si así lo desea, descargarse los módulos didácticos junto con los ejercicios prácticos de forma que pueda servirle posteriormente como un efectivo manual de consulta.

A cada alumno se le asignará un tutor que le apoyará y dará seguimiento durante el curso, así como un consultor especializado que atenderá y resolverá todas las consultas que pueda tener sobre el material docente.

El curso incluye:



## Contenido y Duración del Curso

El curso **PRESUPUESTOS Y CUADRO DE MANDO INTEGRAL DE RRHH** tiene una duración de **80 horas** distribuidas en 3 módulos de formación práctica.

El material didáctico consta de:

### Manual de Estudio

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

### Material Complementario

Cada uno de los módulos contiene material complementario que ayudará al alumno en la comprensión de los temas tratados. Encontrará también ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

## Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH

### Este curso le permitirá saber y conocer:

---

- Cómo formular una estrategia de RRHH alineada con la de la compañía. Cómo transmitirla a todas las áreas organizativas.
- Cómo enlazar la gestión de personas y en concreto el talento con la función financiera.
- Cómo medir el desempeño de la fuerza laboral mediante indicadores asociados a objetivos empresariales.
- Cómo optimizar la función de formación y desarrollo sin perder el potencial de su plantilla.
- Cómo obtener feedback sobre la rentabilidad de sus trabajadores y su impacto en los resultados del negocio.
- Cómo potenciar las habilidades, conocimientos y actitud de los empleados para que generen una contribución efectiva y eficiente en la empresa.
- Qué información es necesaria para elaborar un presupuesto de RRHH.
- Cómo calcular los costes derivados de las principales prácticas de RRHH.
- Cómo justificar las inversiones en talento que pueden impactar en la mejora de su cadena de valor.
- Cómo identificar los indicadores clave de RRHH en su empresa.
- Cómo 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 en RRHH como herramienta de análisis y mejora para la gestión de los RRHH.

## Contenido del Curso

### MÓDULO 1. Estrategia de RRHH y planificación financiera

20 horas

Uno de los aspectos más importantes de cualquier negocio es su estrategia de RRHH y su capital humano. A lo largo de este módulo se analiza el papel de los RRHH para generar ventajas competitivas como principal activo estratégico de las operaciones.

#### 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.

## MÓDULO 2. Presupuesto de RRHH

40 horas

Muchas compañías elaboran sus presupuestos de forma continuista, añaden un porcentaje más o lo reducen con respecto al ejercicio anterior o por estudios de mercado. Este módulo propone un modelo para elaborar los presupuestos desde cero, planificando el retorno que se busca obtener, analizar y corregir desviaciones o integrar planes de contingencia.

### **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

20 horas

Poder crear un Cuadro de Mando Integral es fundamental para poder alinear los RRHH a la estrategia del negocio. Este módulo proporciona herramientas útiles para medir el trabajo de los RRHH en términos de aportación al 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

El contenido y las herramientas pedagógicas del curso Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH han sido elaboradas por un equipo de especialistas dirigidos por:



### José Manuel Montero

Licenciado en Psicología Industrial. Máster en Dirección de RRHH, cuenta con amplia experiencia en puestos de línea de RRHH y consultoría estratégica y de negocio y compagina su actividad con la docencia tanto en Universidades como en escuelas de negocio.

El autor y su equipo de colaboradores estarán a disposición de los alumnos para resolver sus dudas y ayudarles en el seguimiento del curso y el logro de objetivos.

## Titulación

Una vez realizado el curso el alumno recibirá el diploma que le acredita como **experto en Presupuestos y Cuadro de Mando Integral para RRHH**. Para ello, deberá haber realizado la totalidad de las pruebas de evaluación que constan en los diferentes apartados. Este sistema permite que los diplomas entregados por Iniciativas Empresariales y Manager Business School gocen de garantía y seriedad dentro del mundo empresarial.

