

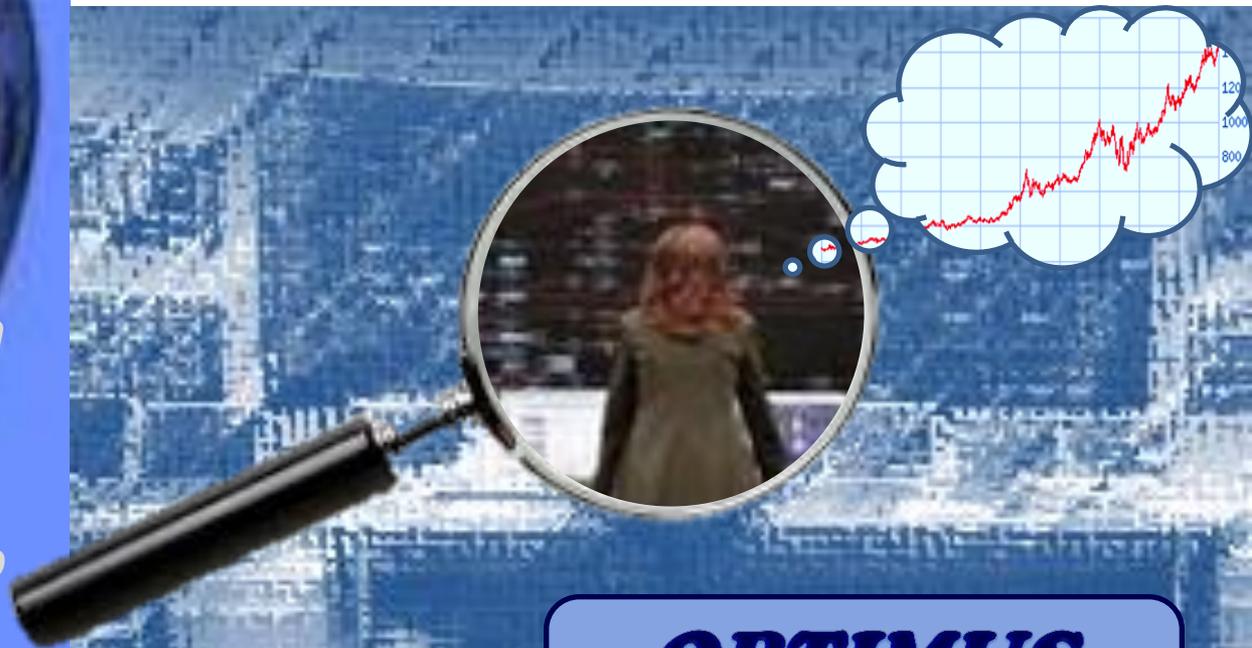
AconRH

Asociación de Consultores de Recursos Humanos

CUADRO DE MANDO DE RRHH

Las opiniones se discuten. Los números no.

*Especialistas en Gestión
del Talento
Gestión del Cambio y
Desarrollo Organizativo*



OPTIMUS

Indicadores del capital humano



¿Porqué un cuadro de mando de RRHH?

Descripción

Indicadores

Servicios

Proceso de elaboración

Beneficios de Disponer de un Cuadro de Mando de RRHH

$$\Delta \text{ Valor} = \frac{\Delta \text{ Ingresos}}{\nabla \text{ Costes}}$$

Herramienta de indicadores de gestión del capital humano

Ayuda a impulsar iniciativas clave de RRHH

- El cuadro de mando nos **permite monitorizar los indicadores clave** que ayudarán a **tomar las decisiones correctas** relativas al capital humano de la empresa y que ayudarán a la generación de valor.
- Métricas cuantitativas (medibles y objetivas) sobre aspectos de gestión de RRHH que están **causalmente relacionadas** con la **creación de valor** en las empresas.
- **Dimensiona** aspectos clave de RRHH.
- Presenta los aspectos de RRHH de modo **objetivo**.
- **Refuerza los argumentos cualitativos** para la toma de decisiones



¿Porqué un cuadro de mando de RRHH?

Descripción

Indicadores

Servicios

Proceso de elaboración

Óptimus es una metodología que ayuda a responder a preguntas clave sobre el capital humano con datos y estadísticas

Medición de capacidades y del conocimiento

Una plantilla con las **mejores capacidades** es una fuente de ventaja competitiva.

- ¿Tengo profesionales con potencial y suficientemente preparados para asumir el mando en el futuro?
- ¿Estoy facilitando formación suficiente a mis profesionales para asegurar el éxito empresarial?
- ¿Estoy rentabilizando la inversión en formación de mis profesionales?
- ¿Incorporamos suficiente «sangre fresca» a la organización?
-

Medición de la eficacia organizativa

La **eficacia y eficiencia** organizativa marcan una diferencia frente a la competencia.

- ¿Es la estructura de costes que tengo competitiva?
- ¿Cuánta gente más necesito contratar para hacer el trabajo?
- ¿Cubro suficientemente los gastos de personal con el beneficio operativo?
- ¿Somos demasiados jefes ?
- ¿Sé cuánta gente se dedica a un cometido y cuánto me cuesta?
-

Medición de la motivación y del compromiso

A mayor nivel de **motivación y compromiso**, mejores resultados.

- ¿Cuánta gente estamos perdiendo y por qué se marchan?
- ¿Incentivamos suficientemente a las personas para lograr los objetivos?
- ¿Es mi compañía una empresa en donde la gente realmente puede progresar?
- ¿Tratamos por igual y con sentido de la justicia a todos los profesionales?
-



¿Porqué un cuadro de mando de RRHH?

Descripción

Indicadores

Servicios

Proceso de elaboración

El cuadro de indicadores estándar está **agrupado en tres familias** de y cuenta con **más de 70 métricas** que **pueden ser utilizadas directamente para elaborar el cuadro de mando**, o ser complementadas para un mejor encaje a las necesidades de nuestros clientes.

CUADRO DE MÉTRICAS

Motivación y compromiso

Clima
Absentismo
Conflictividad
Diversidad / igualdad
Empleo
Marca como empleador
Reconocimiento
.....

Capacidades y del conocimiento

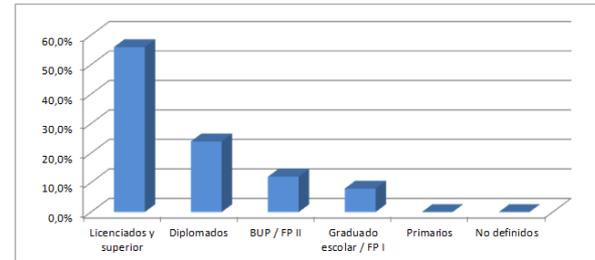
Evaluación
Experiencia
Formación
Innovación
Movilidad
Selección
Talento
.....

Eficacia Organizativa

Métricas organizativas
Métricas de productividad
Ratios económicos
...

Ejemplo de métricas de formación y perfil académico de la plantilla

Métrica	Valor N1	25	50	75
Perfil académico de la plantilla	100,0%	100%	100%	100%
Licenciados y superior	56,0%	10%	21%	50%
Diplomados	24,0%	26%	20%	22%
BUP / FP II	12,0%	32%	35%	21%
Graduado escolar / FP I	8,0%	15%	16%	5%
Primarios	0,0%	17%	8%	2%
No definidos	0,0%			



ser nuestro
ión de los
rsión en

le la plantilla:
mación por

as a la

ción.
su formación

Métrica	Valor N1	25	50	75
Inversión en formación por empleado	3560	1250	2350	5825
Tiempo de formación	26	2,5	5,8	56,3
Ratio de cobertura de la formación	0,72	0,1	0,56	0,91

- Inversión en formación por empleado: costes totales de formación ÷ plantilla media
- Tiempo de formación: horas totales de formación ÷ entre plantilla media
- Ratio de cobertura de la formación: número de personas que han recibido formación ÷ plantilla media



¿Porqué un cuadro de mando de RRHH?

Descripción

Indicadores

Servicios

Proceso de elaboración

Trabajamos con nuestros clientes en la **selección de las métricas** necesarias y en su **medición**.



1. Ayudamos a definir las métricas clave para el adecuado control de la gestión de RRHH.
 - Disponemos de un cuadro de indicadores estándar con **más de 70 métricas**, que pueden ser utilizadas como punto de partida.
2. Ayudamos en la **generación del cuadro de mando**.
 - **Verificamos la viabilidad** de generación de las métricas elegidas con el cliente.
3. Hacemos **estudios de mercado** para disponer de un benchmark de indicadores del cuadro de mando.



¿Porqué un cuadro de mando de RRHH?

Descripción

Indicadores

Servicios

Proceso de elaboración

Fase I Análisis

Reflexión estratégica de los aspectos clave de RRHH para el cliente:

- Disponemos de metodologías específicas (rueda de capital humano) que nos ayudan a identificar estos procesos.
- Esta fase se realiza mediante sesiones de reflexión con el equipo directivo del cliente.

Resultado

Identificación de los procesos y retos clave de RRHH para el cliente.

Fase II Diseño

Identificación de indicadores para los procesos y retos clave identificados:

- Indicadores más relevantes y nivel de definición (básico, medio, avanzado) y temporalidad.
- Análisis de fuentes de datos e información y priorización.
- Diseño del cuadro de mando.

Resultado

Cuadro de mando de RRHH definido.

Fase III Implantación

Realización de una prueba piloto de cuadro de mando completo:

- Medición del grado de dificultad para la obtención de los datos.
- Determinación de la calidad de los datos obtenidos (grado de fiabilidad).
- Plan de mejoras (en su caso).

Resultado

Cuadro de mando testeado y primer borrador implantado.

AconRH



Si necesita ayuda contáctenos

info@aconrh.com

www.aconrh.com

AconRH

Asociación de Consultores de Recursos Humanos

Gracias por escuchar



***Especialistas en Gestión
del Talento
Gestión del Cambio y
Desarrollo Organizativo***

“La gestión de las personas en las organizaciones es la única vía para asegurar la diferenciación y el crecimiento sostenido de las empresas”

Jack Welch