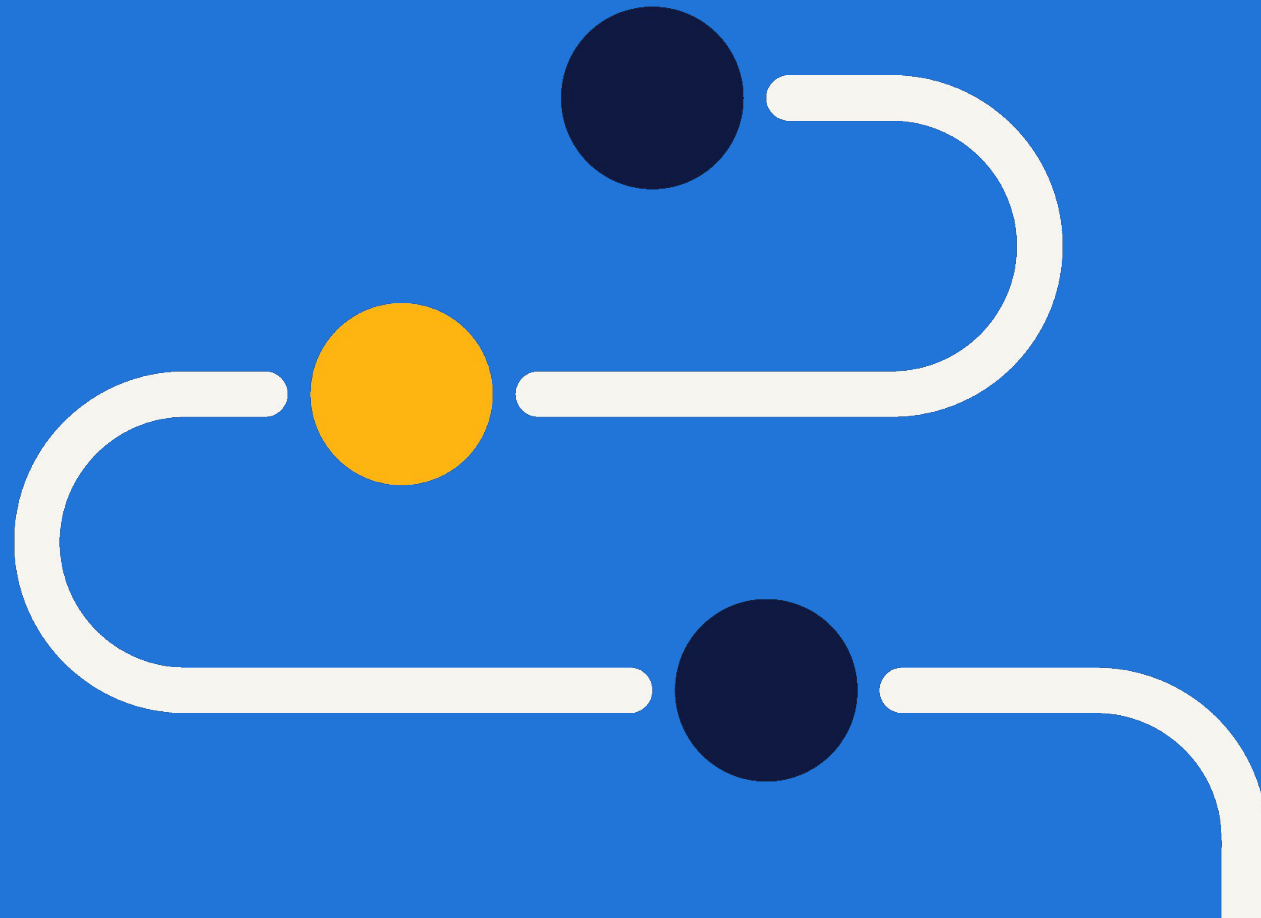


Guía Rápida: Métricas de RRHH para cada fase del ciclo de vida del trabajador/a.



atracción.

Métrica

fórmula

fuentes de contratación

Porcentaje de candidatos captados por cada canal de marketing.



$(\text{n}^\circ \text{ de candidatos obtenidos por un canal específico} / \text{n}^\circ \text{ total de candidatos}) * 100$

diversidad de los candidatos

Porcentaje de solicitantes de distintos grupos demográficos (por ejemplo, mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad).



$(\text{número de solicitantes de un grupo específico} / \text{número total de solicitantes}) * 100$

solicitudes por apertura

Número medio de solicitudes recibidas para cada oferta de empleo.



$\text{número total de solicitudes recibidas} / \text{número de puestos vacantes}$

índice de cierre de solicitudes

Porcentaje de candidatos que inician el proceso de solicitud de empleo y lo completan con éxito



$\text{n}^\circ \text{ total de candidatos que han completado la solicitud} / \text{n}^\circ \text{ de candidatos que han iniciado el proceso de solicitud}$

contratación.

métrica

fórmula

costo de contratación

El coste medio de cubrir un puesto de trabajo.



costes de contratación interna y externa / número total de nuevas contrataciones

tiempo para contratar

El número medio de días que se tarda en contratar a un trabajador, desde el día en que se identificó la vacante hasta el día en que el candidato acepta la oferta de trabajo.



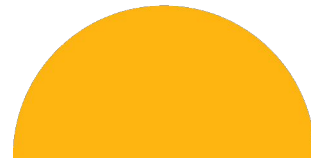
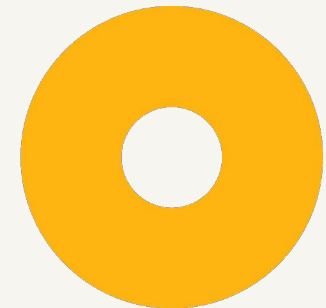
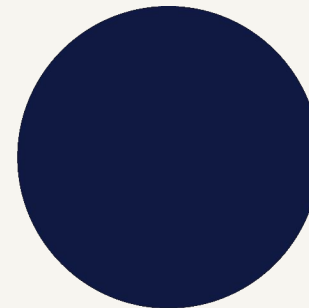
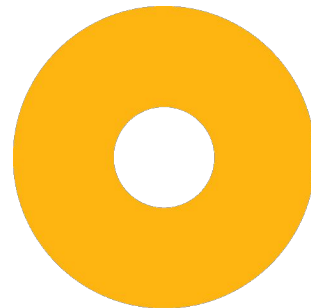
fecha en que el candidato aceptó la oferta de empleo - fecha en que se identificó la vacante de empleo

tasa de aceptación de ofertas

Porcentaje de candidatos que aceptan una oferta de empleo.



(número total de ofertas de empleo aceptadas / número de ofertas de empleo presentadas) * 100



onboarding.

métrica

fórmula

satisfacción laboral de nuevos empleados

Niveles de satisfacción laboral entre los recién contratados.



$(\text{n}^\circ \text{ de nuevas contrataciones satisfechas} / \text{n}^\circ \text{ total de nuevas contrataciones}) * 100$

tiempo de productividad

El tiempo que tardan los recién contratados en ser plenamente productivos en su puesto.



el número de días que transcurren desde el primer día de trabajo de un nuevo empleado hasta que es plenamente productivo en su puesto

rotación de nuevas contrataciones

Porcentaje de nuevos empleados que abandonan la empresa en distintos intervalos, como 1, 3, 6 y 12 meses.



$(\text{n}^\circ \text{ de nuevas contrataciones que renuncian en un intervalo específico} / \text{n}^\circ \text{ del total de nuevas contrataciones}) * 100$



compromiso y retención.

Métrica

fórmula

tasa de absentismo

Porcentaje de días de trabajo perdidos por los empleados debido a ausencias imprevistas, como enfermedad u otras causas.



$(\text{n}^\circ \text{ de días de ausencia} / \text{n}^\circ \text{ total de días laborables}) * 100$

eNPS score

La puntuación neta del promotor de los empleados ayuda a determinar lo contentos que están sus trabajadores haciéndoles una sencilla pregunta: "En una escala del 1 al 10, ¿Qué probabilidades hay de que recomiende Randstad como lugar de trabajo?"



puntuaciones: 9-10 = promotores; 7-8 = pasivos; 1-6 = detractores

tasa de rotación

Porcentaje de empleados que abandonan la empresa durante un periodo de tiempo determinado. Desglosar esta métrica en varios grupos, como sexo y edad, puede proporcionar una comprensión más clara de quién abandona su organización.



$(\text{n}^\circ \text{ de empleados que se fueron durante el periodo} / \text{n}^\circ \text{ de empleados al inicio del mismo periodo}) * 100$

tasa de promoción

Ritmo al que los empleados reciben ascensos durante un periodo determinado. Desglosar esta métrica en varios grupos, como el sexo y la edad, puede proporcionar una comprensión más clara de quién está siendo ascendido en su organización.



$(\# \text{ N}^\circ \text{ de empleados promocionados} / \text{N}^\circ \text{ total de empleados}) * 100$

formación y desarrollo.

Métrica

fórmula

costes de formación por empleado

Coste total de formación por empleado.



costes totales de formación / número total de empleados

horas de formación por empleado

Número medio de horas que los empleados dedican a la formación al año.



total horas de formación / nº de empleados

tasa de finalización de la formación

Porcentaje de empleados que han completado un programa de formación.



$\frac{\# \text{ N}^\circ \text{ de empleados que completaron la formación}}{\# \text{ total de empleados que se inscribieron para el entrenamiento}} * 100$

movilidad del talento

El número de movimientos laterales y verticales dentro de su organización.



$(\text{n}^\circ \text{ de ascensos} + \text{n}^\circ \text{ de traslados verticales/laterales}) / \text{n}^\circ \text{ total de empleados} * 100$

Término.

métrica

fórmula

baja voluntaria

Porcentaje de empleados que abandonaron voluntariamente la empresa durante un periodo determinado.



$(\text{n}^\circ \text{ de bajas voluntarias durante el periodo} / \text{n}^\circ \text{ total de empleados al inicio del periodo}) * 100$

despido involuntario

Porcentaje de empleados que fueron despedidos involuntariamente por la empresa durante un periodo específico.



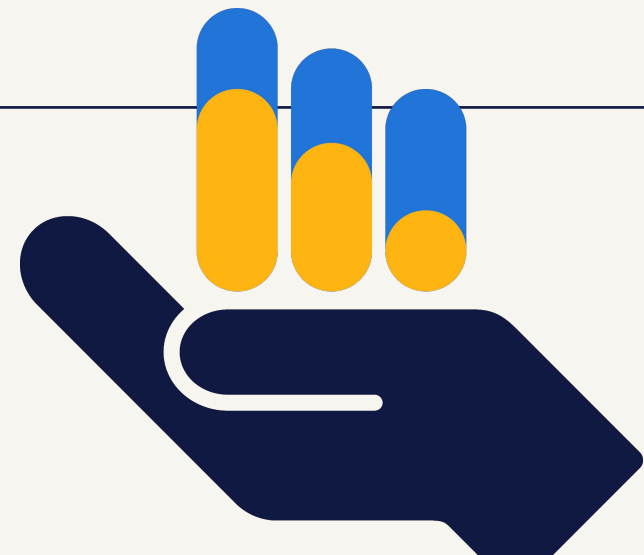
$(\text{n}^\circ \text{ de bajas involuntarias durante el periodo} / \text{n}^\circ \text{ total de empleados al inicio del periodo}) * 100$

tasa de realización de entrevistas de salida

Porcentaje de empleados que abandonan la empresa y dan su opinión mediante una entrevista de salida. Aunque es importante hacer un seguimiento de esta métrica, la verdadera importancia radica en las razones y los comentarios compartidos durante la entrevista.



$(\text{n}^\circ \text{ de entrevistas completadas} / \text{n}^\circ \text{ total de empleados que abandonan}) * 100$



- Si quieres tener una reunión con un Key Account para asesorarte en tu estrategia de RRHH, escribe a Jorge Parga jorge.parga@randstad.cl
- Si quieres cotizar un servicio de recursos humanos, completa [este formulario](#)
- Si quieres conocer más artículos como éstos, haz [clic aquí](#).



Partner for talent.