



5 indicadores para recursos humanos (KPIs en RRHH)

Empresas, 15/05/2019



La manera más acertada de llevar el departamento de [RRHH](#) es por medio de medidores que conceptualicen las actividades humanas y las

hagan medibles para que puedan establecer parámetros de mejora. Primero hay que establecer que un KPI es una medida que se encarga de simbolizar alguna actividad dentro de la empresa o negocio y debe tener las siguientes características:

- **Concreto:** Es decir que debe ser una meta específica que haga referencia a una meta en especial.
- **Realista:** es decir un objetivo que pueda alcanzarse, ya que muchas veces se colocan metas que están fuera de lo razonable.
- **Relevante:** Que se centre en lo que realmente importa y sea un factor de cambio para la empresa.

Para [recursos humanos](#) ya han sido probados KPIs que le suman relevancia al área y son los siguientes:

Retención de talento

Este KPI indica la estabilidad laboral que reina dentro de la empresa, ya que la permanencia es reflejo de las buenas prácticas de retribución y del clima que reina dentro del negocio. Además las fugas de talento aumentan el coste de reclutar a nuevo personal y de formarla durante algunos meses para que pueda desempeñar un trabajo efectivo.

Este indicador se calcula comparando la cantidad de trabajadores nuevos en un periodo en concreto contra los que permanecieron en la empresa.

Duración en un puesto determinado

Uno de los principales problemas dentro de un negocio es la permanencia en un puesto, ya que el trabajador suele sentirse estancado si no puede acceder a una mejora tanto salarial como de puesto.

Esto se puede calcular sumando el número de años que tarda un empleado en ascender más el número de meses que lleva cada empleado con el mismo cargo y dividiendo este número entre todos los empleados.

Ausentismo

Las faltas en el trabajo son uno de los males más recurrentes en cualquier negocio y afectan la operación y metas de manera directa, ya sea que sean retrasos, bajas médicas o faltas justificadas y sin justificar, deben tener su métrica para valorar el impacto a nivel global es necesario calcular el valor medio de la hora trabajada con la finalidad de conocer el valor monetario de cada falta.

Promedio del tiempo para contratación Esta métrica define el tiempo que transcurre desde que un empleado hace oficial su baja y deja su puesto hasta que otro candidato es seleccionado y entra en funciones de manera efectiva.

Accidentes laborales

Este marcador debe siempre mantenerse en 0, de no ser así es una métrica que debe tomarse muy en serio ya que el aumento de accidentes puede disfrazar alguna deficiencia en el equipo o en la capacitación de los empleados para usar sus herramientas de trabajo.

Con esos sencillos KPIs puedes tener un panorama del estado de tu equipo y de las metas así como de posibles problemas que generen pérdidas para la empresa y que puedan solucionarse de muchas maneras que de no haber sido por el monitoreo de las variables muy posiblemente no hubieran salido a la luz de otra manera o que hubieran sido un factor muy importante que afecte a la empresa.