

MÉTRIKARH 

Análisis de Indicadores de Recursos Humanos para la empresa

XYZ

Fortalezas y Debilidades

EJEMPLO del Análisis de Fortalezas y Debilidades RH empresa XYZ

1 1.3%	2 1%	3 31%	4 1.3%	5 8%	6 3%	7 6%	8 1.6%	9 12%	10 15%
11 2%	12 6%	13 9%	14 1.4%	15 18%	16 21%	17 3.4%	18 4%	19 2.7%	20 2.2%
21 7%	22 1.3%	23 11%	24 1.5%	25 1.3%	26 8%	27 1.6%	28 2.2%	9 3.7%	30 2.3%
31 3%	32 7%	33 2.2%	34 3.1%	35 1.3%	36 5%	37 8%	38 8%	39 2.4%	40 3.0%
41 1.2%	42 3%	43 3%	44 8%	45 1.3%	46 1.4%	47 1.8%	48 2.1%	49 2.7%	50 4%



FORTALEZA

DEBILIDAD

Las fortalezas y debilidades son ubicadas así comparando el dato específico del cliente vs el promedios de las otras empresas de su mismo sector.

Los % indican la desviación que existe entre ambos datos

Los Indicadores:

Presupuestos

1. Presupuesto para el Desarrollo de Talento per cápita
2. Presupuesto para pago a terceros relacionados a Reclutamiento y Selección per cápita
3. Presupuesto para Seguros de Vida y Gastos Médicos Mayores para colaboradores per cápita
4. Presupuesto para Productos y Servicios de Salud para colaboradores per cápita

Relaciones Laborales

5. % entrevistas de salida aplicadas a renunciadas
6. % de los casos recibidos en el sistema de denuncias institucional que son investigados
7. Índice de Capacidad de Retención de colaboradores
8. Ratio del número de trabajadores sindicalizados atendidos por UN colaborador de Relaciones Laborales

Capacitación

9. Costo por persona capacitada
10. Horas promedio al año dedicadas a capacitación de quienes participan en ésta
11. % de mandos medios que participan en programas de capacitación diseñados para ese segmento
12. % de ejecutivos que participan en programas de capacitación diseñados para ese segmento
13. % de personal operativo que participa en programas de capacitación diseñados para ese segmento
14. Ratio del número de colaboradores capacitados en un año por UN colaborador del área de capacitación

Reclutamiento y Selección

15. % del headcount que es cubierto en nuevas contrataciones al año
16. Ratio del número de colaboradores contratados en un año por UN colaborador de R&S
17. Tiempo promedio en días para el llenado de vacantes
18. % de permanencia post contratación después del mes 12
19. % de aceptación de ofertas de trabajo
20. Costo promedio de Contratación por persona contratada

Comunicación Interna

21. % de colaboradores sobre el headcount total a los que llegan los medios digitales de CI (correo, intranet, etc)
22. % de correos electrónicos que son abiertos por los colaboradores
23. % promedio de participación en encuestas a colaboradores

Compensaciones y Beneficios

24. Ratio del número de puestos en el catálogo de puestos que son mantenidos por UN colaborador de Compensaciones y Beneficios
25. Grado de dispersión de puestos,
26. % de headcount elegible para bonos de desempeño
27. % de puestos que son analizados anualmente en los estudios salariales

Desarrollo Organizacional

28. % de ejecutivos que tienen o deberían tener un plan de sucesión con respecto al total del headcount del nivel ejecutivo
29. % de colaboradores que participan en el proceso de Evaluación de Desempeño vs total de headcount
30. % de colaboradores Hipos con respecto al total de headcount de la empresa (cantidad de Hipos / Headcount total)
31. Índice de Crecimiento Organizacional en un año

Diversidad e Inclusion

32. % de colaboradores identificados en Grupos Especiales (ERGs) / headcount total
33. % de mujeres en puestos ejecutivos
34. % de mujeres en puestos de mandos medios

Higiene y Seguridad

35. % de colaboradores que han reportado incapacidades formales por accidente o enfermedad en el último año
36. Promedio en días de cada una de las incapacidades reportadas por accidente o enfermedad
37. % de Atenciones médicas promedio anual donde exista consultorio médico vs total de headcount de la ubicación

Estructuras y Movimientos

38. Ratio RH:NEGOCIO
39. % del segmento ejecutivo vs headcount total
40. % del segmento de mandos medios vs headcount total
41. % del segmento operativo vs headcount total
42. Cantidad de niveles organizacionales en la empresa
43. % headcount colaboradores en funciones admvas (SG&A Sales, General y Administration)
44. Tramo de control promedio para Directores
45. Tramo de control promedio para mandos medios
46. Rotación anual en el nivel Ejecutivo
47. Rotación anual en el nivel mandos medios
48. Rotación anual en el nivel operativo

Políticas e Indicadores Productividad

49. Cantidad de indicadores formales con los que se controla la función de RH (considerar todas las áreas de RH)

Cultura Organizacional

50. Índice de Compromiso eNPS

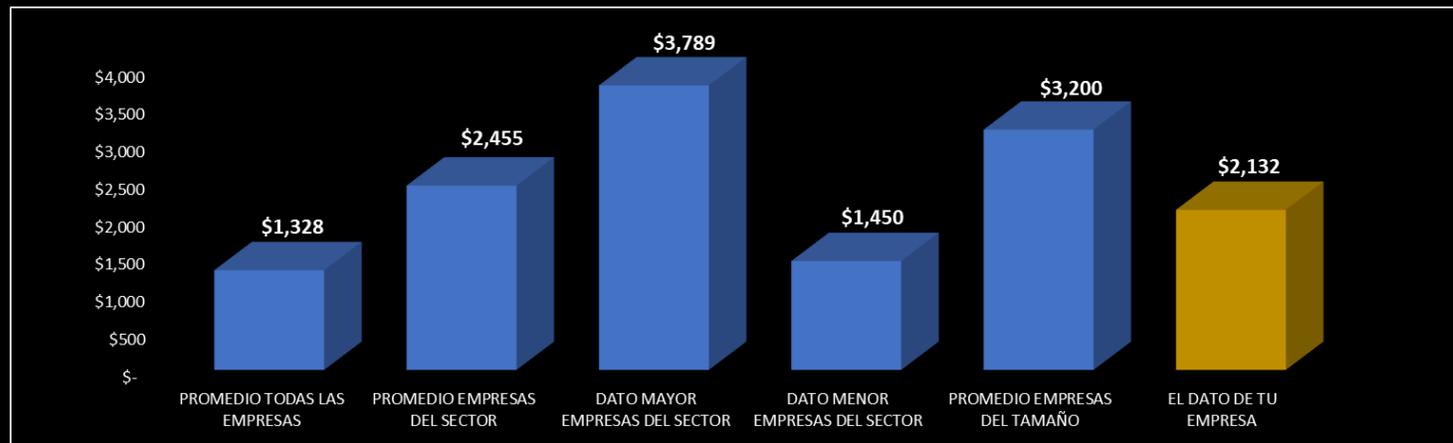
INDICADOR: Presupuesto para el Desarrollo de Talento per cápita

RELACIONADO AL TEMA: Presupuestos RH

Responde a la pregunta: ¿Cuánto invierten al año las empresas per cápita en iniciativas relacionadas al desarrollo de sus colaboradores?

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PROMEDIO GENERAL	PROMEDIO FINANCIERAS	PROMEDIO MANUFACTURA	PROMEDIO SERVICIOS
1.- Presupuesto para el Desarrollo de Talento per cápita	Mide lo que la empresa invierte en el desarrollo de sus colaboradores anualmente. En este indicador se deben considerar todas las iniciativas relacionadas al desarrollo de talento como capacitación en habilidades blandas, capacitación técnica, becas, coaching, certificaciones, assessments, etc. El dato define el presupuesto anual para estas iniciativas y no el gasto real que la empresa haya realizado.	\$2,823	\$2,596	\$4,139	\$861

PROMEDIO EXTRAGRANDES	PROMEDIO GRANDES	PROMEDIO PYMES
\$1,355	\$2,369	\$8,762



El dato de tu empresa: **\$2,132**

En este indicador, tu empresa está un

13% ↓

por debajo del promedio de tu sector

y un

44% ↓

por debajo del más alto de tu sector

CONCEPTOS	DATO COMPARATIVO	TU DATO VS EL CONCEPTO (VALOR)	TU DATO VS EL CONCEPTO (%)	VARIACIÓN %
PROMEDIO TODAS LAS EMPRESAS	\$1,328	\$804	161%	
PROMEDIO EMPRESAS DEL SECTOR	\$2,455	-\$323	87%	13%
DATO MAYOR EMPRESAS DEL SECTOR	\$3,789	-\$1,657	56%	44%
DATO MENOR EMPRESAS DEL SECTOR	\$1,450	\$682	147%	
PROMEDIO EMPRESAS DEL TAMAÑO	\$3,200	-\$1,068	67%	

EL REPORTE CONTIENE

53 PÁGINAS

COMO LA ANTERIOR

(UNA PARA CADA INDICADOR, **CON LA POSICIÓN ESPECÍFICA
DE TU EMPRESA CON RESPECTO A LAS DEMÁS**)