

	Métrica	Valor	Indicado para
ATRACCIÓN DE TALENTO Métricas de reclutamiento y selección en la fase de postulación	Total de número de días de una oferta laboral abierta	Nº días oferta laboral	Verificar la eficacia del reclutamiento.
	Total de número de ofertas abiertas	Nº de ofertas laborales	Identificar el nivel de necesidad de reclutamiento de tu empresa.
	Fuentes de reclutamiento	Media (X) de contratación por cada fuente de reclutamiento	Identificar la fuente de reclutamiento más eficaz (Linkedin, Twitter, Facebook, portales de empleo, referidos, universidad, entre otros de reclutamiento.
		Total de contrataciones / nº de contrataciones por fuente de reclutamiento	
	Visitas al career site / portal de empleo de la empresa	Nº de visitas al career site /portal de empleo de la empresa	Identificar si el career site / portal de empleo llama la atención.
	Consultas de ofertas de empleo	Vistas de la oferta de empleo/visitas al career site (portal de aplicación)	Identificar la atracción de los títulos de las ofertas laborales.
	Número de aplicaciones	Nº de aplicaciones a la oferta	Estadística de personas interesadas en las posiciones y/u ofertas laborales.
	Media de aplicaciones	Media (X) de aplicaciones: Empleos por visita / nº de aplicaciones	Especificar la utilidad de las ofertas laborales en el career site (portal del empleo).
	Número de aplicaciones por posiciones abiertas	Nº de aplicaciones/ posiciones abiertas	Conocer la atracción de candidatos.
	Finalización del proceso	Nº de solicitudes finalizadas/nº de solicitudes iniciadas x 100	Identificar si la oferta es atractiva y los candidatos que se postulan cumplen con los requisitos para avanzar en el proceso.
			Evaluar los requisitos exigidos para las ofertas de trabajo.
	Atracción y fidelización (revisando los datos de las páginas en las que se publican las ofertas de empleo)	Media (X) de tiempo en la página:	Saber cuánto tarda una persona en encontrar una oferta que se ajuste a su perfil e intereses.
		Suma de las horas que los visitantes están en la página/número de visitantes	Podría ser un indicio de la reputación de la empresa como marca empleadora.
		Media (X) de páginas visitadas:	También para optimizar las posiciones de los puestos dentro de la página.
		Suma de las páginas visitadas/número de visitantes	
	Número de candidatos llamados a primer contacto	Nº de candidatos llamados a primer contacto	Conocer la capacidad de atracción de personal cualificado.
	Porcentaje de rendimiento	Nº de candidatos invitados a entrevista/nº de candidatos por oferta x 100	Concretar cómo es la atracción de personal cualificado.
			Un número muy bajo puede indicar una pérdida de tiempo. Se puede reducir mejorando las especificaciones en la oferta o valorando la necesidad de añadir requisitos en la misma.
	Porcentaje de rendimiento	Nº de candidatos invitados a la siguiente fase/ nº de candidatos en esta fase x 100	Conocer la eficacia de un entrevistador y permite comparar el rendimiento de distintos entrevistadores.
			Un número alto implica un entrevistador excesivamente laxo.
			Un número muy bajo puede implicar uno estricto.
	Respuesta del candidato	Nº de candidatos que devuelven la llamada/nº de candidatos a los que se pidió que llamasen	Investigar el nivel de interés que tu empresa genera.

 RETENCIÓN DE TALENTO Y DESEMPEÑO Métricas de reclutamiento y selección tras la contratación	Métrica	Valor	Indicado para
	Costo por contratación	Costos totales de reclutamiento/ nº total de contrataciones	Si es excesivo hay que tratar de buscar dónde se están produciendo esos gastos extra dentro del departamento de Recursos Humanos. Puede que se deban a la dificultad de llenar algunos puestos o alguna gestión deficiente de tiempos y/o procesos de reclutamiento y selección.
	Tasa de retención	Total de empleados que siguen empleados al final de un periodo/ total de empleados al empezarlo × 100	Si se encuentra por encima del 100% la empresa está aumentando la plantilla.
			Si está por debajo hay que estar atento al nivel, si es muy bajo es necesario investigar causas.
	Tasa de rotación	Nº de personas que se han ido de la empresa/ nº de trabajadores × 100	Descubrir las necesidades de la empresa.
			Un número muy alto indica una reorganización importante de la empresa o bien problemas internos.
	Tasa de fallo de nuevas contrataciones	Media (X) de errores de las contrataciones en los primeros 90 días/ nº de errores estandarizado de las contrataciones nuevas × 100	Conocer el acierto de una nueva contratación. La medida se basa en una escala: Si el resultado es un 100% es la totalidad de tu escala, por lo que esas nuevas contrataciones son iguales que las anteriores. Si es mayor es que son mejores al ser mayor que la escala que usas.
	Desempeño de las nuevas contrataciones	Depende de la gestión de desempeño	Investigar el acierto de las nuevas contrataciones.
	Calidad de las contrataciones	(Gestión del desempeño + tiempo de mejora + fidelización + adecuación a la cultura)/ N	Saber si una contratación concreta ha sido exitosa.