

Compromiso y atención personalizada en **consultoría** de talento humano

Búsquedas Destacadas

Especialistas en SAP, Administradores, Contadores, Ing., etc Bilingüe, con experiencia en SAP. **Barcelona, España**

Programador de Sistemas, Power Builder, SQL y Herramientas CASE y Redes. **Caracas**

Gerente de Aseguramiento de la Calidad, Ing. Químico, Farmaceuta, Ing. Industrial. Bilingüe, con experiencia en Aseguramiento de la Calidad. **Santo Domingo. República Dominicana**

Médicos, Farmaceutas, Toxicólogos, con visa de residente en **EEUU**, inglés fluido

Gerente de RRHH, Lic. RRH, experiencia 6 años. Sexo femenino, residenciado en **Caracas**. Empresa pequeña.

Gerente de Servicios, entre 30 y 45 años, experiencia 5 años, **San Cristóbal**.

Gestión de RRHH, indicadores II parte

Continuando con el enfoque de medición de la gestión de RRHH como eje estratégico de las organizaciones, orientamos este boletín a este tema:

No se puede gestionar lo que no se mide (Peter Drucker)

HORAS DE CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR.

$$HCT = HC/T$$

HC: Horas de Capacitación

T: Número total de Trabajadores

COSTO DE CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR.

$$CCT = TG/T$$

TG: Total Gastos de Capacitación

T: Número total de Trabajadores

TASA DE ACCIDENTABILIDAD POR TRABAJADOR.

$$TAT = DP/T$$

DP: Total días perdidos.

www.shr.com.ve

T: Número total de Trabajadores

TASA DE ROTACIÓN SEGÚN EL ANÁLISIS DE LAS PERSONAS.

$$TR1 = ((I + S) / 2) \times (100) / T$$

I: Ingresos

S: Salidas

T: Número total de Trabajadores

TASA DE ROTACIÓN SEGÚN EL ANÁLISIS DE LAS SALIDAS VOLUNTARIAS.

$$TR2 = (SRV \times 100) / T$$

SRV: Salidas Renuncias Voluntarias

T: Número total de Trabajadores

TASA DE ROTACIÓN SEGÚN EL ANÁLISIS DE LAS DESVINCULACIONES.

$$TR3 = (S \times 100) / T$$

S: Salidas

T: Número total de Trabajadores

De cualquier manera, la dirección de Talentos Humanos como uno de los ejes estratégico de la organi-

Número Noviembre 2007



zación debe administrar formalmente sus variables de gestión, por eso, su intervención se debe fundar en elementos sensibles para la empresa y de fácil medición y de explicación.

Sus acciones siempre deben contemplar elementos objetivos de referencia que permitan la comparación de mes en mes, de año en año y luego poder demostrar avances en la gestión de administración de recursos humanos.

En definitiva, la aplicación y la gestión de los recursos humanos basada en indicadores de gestión supone un paso más en la consolidación de sus objetivos guiados a un enfoque estratégico para la toma de decisiones de cualquier empresa u organización.

Freddy Salas

Martínez

Consultor Asociado

Si NO desea seguir recibiendo este boletín haga click [aquí](#)

Para mayor información [0412-5150017](tel:0412-5150017) o [0212-9113406](tel:0212-9113406) o info@shr.c