**QUÉ SON LOS INDICADORES:**

Son parámetros que proporcionan información sobre el estado actual de una situación, así como patrones o tendencias (cambios en el estado) de un tema de observación. Son instrumentos de medición de las variables asociadas a un objetivo.

La metodología de Gestión de Talento Humano por Competencias propone algunos indicadores que permiten realizar un seguimiento a los resultados y su impacto en la organización. Para efectos de la implementación de la metodología, se requiere una medición inicial, como punto de partida para determinar los cambios en las variables a verificar. A continuación se presenta un conjunto de indicadores:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL** | | |
| **Indicador** | **PROPÓSITO** | **FORMULA/ÍNDICE** |
| Costo de remuneraciones por Empleado (por área o por grupo ocupacional) | Mide el costo de remuneración promedio anual pagado por cada empleado más cargas sociales. | Costo de remuneraciones/Nro. Personas |
| Porcentaje de Costos Laborales vs Ingresos | Representa el porcentaje de la facturación destinado a la fuerza de trabajo. | (Costo de compensación+costo de beneficios)/Ingresos |
| Efectividad de los grupos de trabajo | Muestra la contribución real de estos grupos a la mejora de los procesos y solución de problemas relacionados con su área.  Número de proyectos exitosos: proyectos que mejoran los procesos y/o solucionan los problemas de su área.  Número de ideas realizadas: total de ideas que se realizaron pero que no necesariamente fueron exitosas en el área. | Número de proyectos exitosos/ Número de ideas realizadas x 100 |
| **ATRACCIÓN, RETENCIÓN Y DESVINCULACIÓN** | | |
| Cobertura de la información suministrada. Aplicar para Re-inducción | Determina de manera porcentual, si la empresa cumple con tener manuales, organigramas, reglamentos, entre otros, donde se manifiesten las labores, responsabilidades, obligaciones, derechos y otros de cada uno de los trabajadores vinculados a la empresa. | Total de cargos a los cuales se les ha entregado la información escrita o verbal/total de cargos x 100 |
| Calidad de la selección del personal | Determina si el personal vinculado cumple con los requisitos de desempeño requeridos por el cargo. | Número de indicadores positivos en la evaluación de desempeño/No. Total de indicadores de la evaluación de desempeño |
| Índice de Rotación | Mide el porcentaje de empleados que se hayan desvinculado de la organización voluntaria o involuntariamente durante el último ejercicio cerrado. | Empleados desvinculados / Total de Empleados |
| Índice de Desvinculación Voluntaria | Mide el porcentaje de empleados que se han desvinculado de la organización voluntaria-mente durante el último ejercicio cerrado. | Total Desvinculaciones Voluntarias / Total de Empleados |
| Índice de Desvinculación Voluntaria en el primer año de servicio | Mide el porcentaje de empleados que ingresaron en el último ejercicio, que se han desvinculado de la organización voluntaria-mente. | Total Desvinculaciones Voluntarias de personas que ingresaron en el último ejercicio / Total de Empleados |
| **CAPACITACIÓN Y DESARROLLO** | | |
| Inversión por Empleado en Capacitación y Desarrollo | Mide el monto invertido directamente en capacitación y desarrollo por cada empleado anual. | Costo Total en Capacitación y Desarrollo/ Total de Empleados |
| Porcentaje de empleados capacitados | Establece el porcentaje de empleados que recibió al menos una hora de capacitación durante el ejercicio. | Empleados capacitados / Total de empleados |
| Cantidad de Horas de Capacitación y Desarrollo por Empleado | Establecer las horas por empleados destinadas a capacitación | Horas destinadas a capacitación / Total de empleados |
| **SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO** | | |
| Nivel de compromiso con el proyecto empresarial | Mide el nivel de satisfacción del empleado en diferentes dimensiones | Índice de satisfacción del Empleado |
| Nivel de satisfacción en relación a los jefes que lo dirigen |
| Nivel de acceso a la formación pertinente al desempeño |
| Nivel de reconocimiento por la realización del trabajo |
| Nivel de satisfacción general con la empresa |
| Nivel de satisfacción con el equipo de trabajo |
| Nivel de motivación con la compensación recibida |
| Participación de empleados en planes de bienestar | Mide el número de empleados que participan en programas de bienestar (campañas de salud, programas de recreación y deporte) | Número de empleados participantes en programas de bienestar/Total empleados |
| Participación de empleados en programas de beneficios | Mide el número de empleados que participan en programas de beneficio (préstamos, apoyos estudio, servicio de comedor, servicio de transporte, premios y gratificaciones) | Número de empleados participantes en programas de beneficio/Total empleados |
| **EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO** | | |
| Nivel De Desempeño sobresaliente | Mide el desempeño sobresaliente de los trabajadores | Número de empleados con nivel de desempeño sobresaliente / número de personas evaluadas. |
| Nivel de Desempeño satisfactorio | Mide el desempeño satisfactorio de los trabajadores | Número de empleados con nivel de desempeño satisfactorio / número de personas evaluadas. |
| Nivel de Desempeño Insuficiente | Mide el desempeño insuficiente de los trabajadores | Número de empleados con nivel de desempeño insuficiente / número de personas evaluadas. |
| **MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD** | | |
| Nivel De Productividad por empleado | Resultado producido por los empleados con el número de empleados utilizados para producir este resultado | Ingresos Totales/número de empleados |
| **FIDELIZACIÓN** |  |  |
| Antigüedad de los empleados | Mide la antigüedad media de los empleados | Numero total de años de servicio /Número de empleados |
| Ausentismo | Cantidad de horas en las cuales las personas se ausentan por razones ajenas al trabajo | Horas-hombre de ausencia/total horas hombre |
| Horas extras | Se cuantifican por nivel y por área las horas de trabajo adicionales a las de una jornada normal de trabajo | Total hora extra trabajada / total de horas normales de trabajo x 100 |
| Personas certificadas por competencias | Mide el número de personas certificadas por área | No. De Personas certificadas por área / No. de personas por área |
| Rotación interna | Cantidad de cambios de cargos que realizan los empleados por periodos de tiempo.  Se refiere al número de trabajadores que tuvieron un ascenso o promoción en el periodo, mostrando la decisión de la empresa de suplir las vacantes con personal propio. | Número de traslados / total de cargos x 100 (calculado en un rango de tiempo) |
| **OTROS FACTORES SUSCEPTIBLES DE MEDICIÓN:**  Comportamiento de las Ventas  Niveles de desperdicios  Número de quejas y reclamos  Relación con los clientes  Tiempos de entrega a clientes  Relación costo beneficio  Tiempos de mantenimiento |  |  |