

eBook

6 métricas en selección que puedes (y debes) establecer

ESPERTA



La mayoría de las organizaciones utilizan métricas como sistema de seguimiento de los ingresos, la retención de clientes, la productividad u otros aspectos relevantes del negocio.

Sin embargo, muchas organizaciones no disponen de métricas que ayuden a hacer la trazabilidad de la calidad del proceso de selección. Teniendo en cuenta que los costes de personal suelen ser elevados, no disponer de esas métricas no deja de ser una importante pérdida de oportunidad.

Algunas de las métricas que estamos utilizando en The Predictive Index®, nos permiten contratar de manera efectiva, reducir la rotación y mantener una calificación de 4.9 estrellas en el índice Glassdoor.

Experiencia del candidato durante el proceso

¿Por qué es importante?

La experiencia del candidato juega un papel clave en el compromiso de los nuevos empleados. Si un candidato tiene una buena experiencia durante el proceso de selección y finalmente acepta la oferta de trabajo, es mucho más probable que se convierta en un miembro altamente comprometido del equipo en comparación con alguien cuya experiencia haya sido mala. Alguien con una buena experiencia como candidato probablemente se sentirá más conectado con la cultura de la empresa y comprenderá mejor la misión y la visión que impulsa la organización.

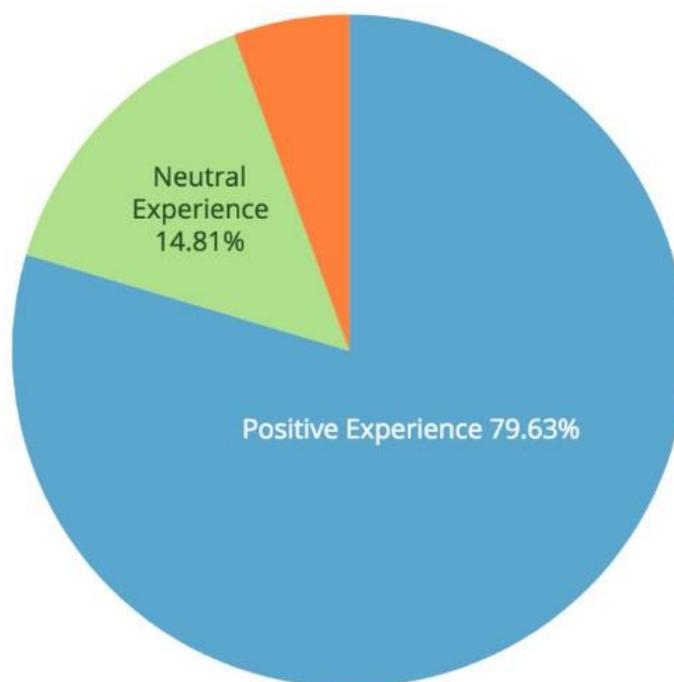
Además de mejorar el compromiso de los nuevos empleados, la experiencia del candidato también afecta a nuestra marca como empleadores. Si entrevistamos a alguien a quien finalmente no contratamos, el haber tenido una buena experiencia durante el proceso ayudará a que hable bien de nuestra empresa y a presentarse a nuevas ofertas en el futuro.

¿Cómo medirla?

Mediante una encuesta. Como parte del proceso de selección, podemos animar a los candidatos a contestar una encuesta sobre su propia experiencia como candidatos. Aquí en PI, nuestras encuestas se envían automáticamente a todos los candidatos que llegan a nuestra ronda final de entrevistas desde nuestro sistema ATS (*Applicant Tracking System*).

En la encuesta es importante incluir una sección de respuesta abierta para que los candidatos puedan dejar comentarios sobre lo que cambiarían del proceso. Estos comentarios son de gran valor para mejorar nuestro proceso, brindar una mejor experiencia a los candidatos y conseguir *reviews* positivos de nuestra organización.

● Positive Experience	43	79.6%
● Neutral Experience	8	14.8%
● Negative Experience	3	5.56%



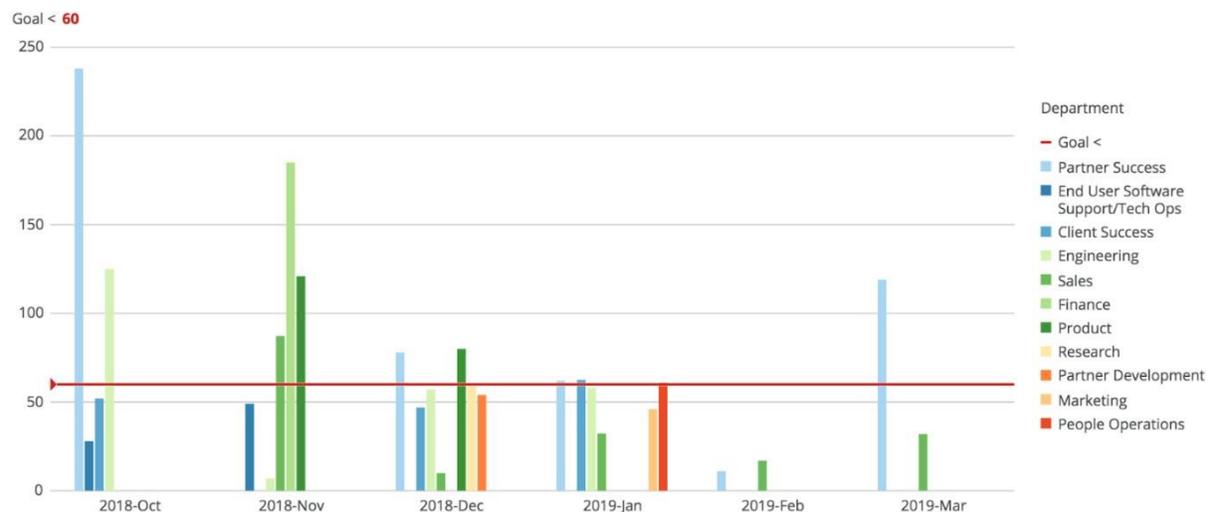
Tiempo en cubrir una vacante

¿Por qué es importante?

A todos nos duelen estas vacantes que nunca parecen cerrarse. En pocas palabras, las posiciones vacantes ejercen una gran presión sobre las empresas: se interrumpe el flujo de trabajo, el resto del equipo tiene que trabajar más duro para compensar la vacante y el cliente interno sufre el impacto del puesto sin cubrir. Hacer seguimiento del tiempo que tardamos en cubrir una vacante proporciona información valiosa a los reclutadores y *Hiring Managers* poniendo de manifiesto las ineficiencias que deben abordarse.

¿Cómo medirlo?

Muy fácil, contando el tiempo transcurrido desde el día en que se abrió la vacante y el día en que se aceptó una oferta. Aquí en PI tenemos un informe automatizado que se ejecuta semanalmente desde nuestro ATS. A partir de ahí, podemos ver cómo el tiempo que tardamos en cubrir una vacante va evolucionando semana a semana, lo que nos ayuda a ajustar nuestro proceso y optimizar ese lapso de tiempo.





Coste de la selección

¿Por qué es importante?

Cuánto nos cuesta cada proceso es una métrica importante a considerar, independientemente de la posición en la que estemos trabajando. Lo que cuesta la selección de talento no es tan diferente de una posición a otra. Conocer este número ayuda al equipo de selección a tomar decisiones más inteligentes en cuanto a los costes y medir la efectividad de los técnicos de selección. También permite informar con precisión sobre el ROI de la selección.

¿Cómo medirlo?

Sumando todos los gastos relacionados con el proceso de selección y dividiendo este importe por el número total de contrataciones que se han realizado.

Costes más comunes del proceso de selección:

- Honorarios de empresas de selección o *headhunters*
- Publicación de ofertas
- Sueldo del reclutador interno
- Tiempo que se invierte en buscar, revisar las solicitudes y entrevistar a los candidatos
- Coste del sistema ATS de gestión de candidatos

Valoración de la entrevista

¿Por qué es importante?

Los equipos de alto rendimiento desempeñan un papel fundamental en el éxito de una organización. ¿Cómo asegurar que las personas que contratamos encajan y mejoran a los equipos existentes? Una hoja de valoración de la entrevista puede ser útil en este proceso. Estas hojas permiten que los técnicos de selección compartan comentarios durante el proceso.

Las hojas de valoración de la entrevista ayudan a identificar si las impresiones iniciales sobre un candidato eran correctas y además proporcionan información sobre cualquier aspecto que deba tenerse en cuenta al entrevistar a esa misma persona de cara a futuro. Esta evaluación de la entrevista también ayuda a identificar los técnicos de selección que han evaluado adecuadamente y, por tanto, pueden desempeñar un papel más relevante dentro del equipo de selección.

¿Cómo hacer esta valoración?

Cada vez que realizamos una entrevista a un candidato, el entrevistador completa una hoja de valoración dentro de las 24 horas siguientes a la entrevista. La hoja de valoración se adjunta al perfil del candidato y se tiene en cuenta a la hora de determinar si el candidato debe pasar a la siguiente ronda de entrevistas o si ya se le hace una oferta.



Ratio oferta-aceptación

¿Por qué es importante?

La ratio oferta-aceptación proporciona información útil sobre la eficiencia del proceso de selección y la marca del empleador. Cuando un candidato rechaza una oferta por razones personales puede que, en realidad, la esté rechazando por una mala experiencia como candidato o por una percepción negativa de la marca del empleador. La ratio de aceptación ayuda a poner de manifiesto los aspectos que es necesario mejorar, como podría ser la política de compensación o la cultura de empresa.

¿Cómo medirla?

Dividiendo el número total de ofertas que han sido aceptadas por el número total de candidatos a los que se les ha ofrecido una posición en la organización. Multiplicar este número por 100 y así se obtiene el porcentaje de candidatos que aceptan las ofertas.



Calidad del proceso de selección

¿Por qué es importante?

Una mala contratación cuesta caro a la organización. Definir y medir la calidad del proceso de selección ayuda a contratar a los candidatos adecuados, reduciendo los costes de rotación y asegurando un mejor desempeño. Cuando contratamos a las personas adecuadas, éstas alcanzan la plena productividad más rápidamente lo cual ayuda a recuperar el coste de la selección en menor tiempo.

¿Cómo medirla?

Antes que nada, hay establecer y definir cómo vamos a evaluar el desempeño antes de incorporar al nuevo empleado y una vez transcurridos 90 días de la incorporación habrá que evaluar en base a las métricas establecidas. Estos datos son útiles para comprobar si el nuevo empleado ha cumplido o superado sus objetivos o necesita mejorar en ciertas áreas. Si la mayoría de personas que incorporamos no alcanzan sus objetivos, habrá que considerar revisar esos objetivos o revisar el proceso de selección.

BAJA LA PLANTILLA

ESPERTA

