



Los Recursos Humanos y la Empresa Agropecuaria

“Indicadores de Recursos humanos”



Lelio Daniel Colavita ¹, Silvia Laliga ², Pablo Anchoverri ²

¹ RRHH Áreas de Producción Animal y Extensión, INTA Balcarce.

² Alumnos de 3^{er} año de la Tecnicatura en Recursos Humanos del Instituto de Formación Docente y Técnica N° 32.



“Si no se mide lo que se hace, no se puede controlar, si no se puede controlar, no se puede dirigir, y si no se puede dirigir no se puede mejorar.”

La medición del desempeño puede ser definida generalmente, como una serie de acciones orientadas a mensurar, evaluar, ajustar y regular las actividades de una organización. La actual situación del contexto origina transformaciones constantes, lo que hace necesario que las empresas deban conocer fehacientemente la forma de analizar y evaluar los procesos de su negocio, es decir, deben tener claro su sistema de medición de desempeño.

Los indicadores son instrumentos para la gestión. Su importancia radica en que ayudan a detectar cuándo la empresa no va en la dirección deseada, no avanza al ritmo pretendido, o simplemente, está estancada.

Los indicadores son herramientas que se utilizan para realizar el seguimiento de los procesos, de los insumos y de las actividades, relacionan los bienes y servicios generados, se refieren a las consecuencias inmediatas de la formación y desarrollo de competencias sobre las personas, las organizaciones o la sociedad, representan el cambio esperado en la situación de los participantes una vez que la formación se lleva a cabo.

Contar con indicadores que permitan medir la gestión es muy valioso, ya que posibilitan tomar decisiones estratégicas para anticiparse a diferentes situaciones.

Los indicadores del área de recursos humanos proporcionan datos significativos que ayudan a tomar buenas decisiones en esta materia. Si el personal se siente bien y se identifica con la empresa, la productividad siempre será favorecida.

Al igual que en otras áreas no existe un listado cerrado de indicadores, aunque sobre recursos humanos los más conocidos e indispensables son:

- **Capacitación:** la capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para el desarrollo de la actividad profesional. Este indicador otorga datos de cómo conseguir la máxima productividad en la relación de horas que cada trabajador desempeña en su puesto, incluyendo un concepto básico como la formación permanente. Con la mejora de este indicador, la compañía mejora la imagen, la relación jefe-subordinado es más fluida y el trabajador pierde posibles temores de incompetencia.

Aumenta el nivel de satisfacción personal con su tarea. Incrementa su sentido de progreso. De este modo se incrementa la productividad, la calidad y la eficacia.

- **Tiempo promedio en alcanzar objetivos:** este indicador mide la eficacia de los trabajadores. Útil sobre todo si se mide desde el momento en que el empleado inicia su compromiso con la empresa, ya que de este modo permite evaluar si el proceso de selección es apropiado. Al mismo tiempo, tanto con los empleados nuevos como los que ya están vinculados a la empresa antes de empezar la medición, permite mensurar el nivel y la evolución de la capacitación.

Es decir, posibilita saber el progreso del empleado gracias a la experiencia que adquiere con el tiempo y a la formación continua que la empresa proporciona.

- **Rotación de personal:** calcula el grado de permanencia de los trabajadores en la compañía. Cuanto más alto es el cambio de personal por renuncias de los propios empleados, más necesario es que la empresa intervenga ya que se elevan los costos de encontrar y de capacitar para reemplazar a los ausentes que

proporcionaban buenos servicios a la organización.

Para retener personal se recomienda no mezclar funciones laborales demasiado distintas.

- **Accidentabilidad laboral:** el ideal para esta cifra sería alcanzar el cero, aunque resulta casi imposible que no haya por lo menos algunas horas perdidas por culpa de un incidente y/o accidente en el puesto de trabajo. Las empresas suelen hacer un seguimiento permanentemente de los días que ocurren, dato preponderante al momento de decidir intervenir.

- **Ausentismo laboral:** mide las ausencias del personal en el lugar de trabajo en periodos normales, ya sea por faltas, por atrasos o permisos. Es un índice básico que puede llegar a indicar tendencias sintomáticas no sólo del trabajador sino del funcionamiento de la empresa.

En función del valor de la hora de trabajo de cada empleado se puede calcular el costo de la suma de sus ausencias. El cómputo se puede hacer en días o en horas.

- **Tiempo promedio de vacantes no cubiertas:** este indicador muestra cuánto tiempo están sin cubrir las vacantes causadas por bajas laborales, vacaciones, renuncias, etc.

La cifra resultante es útil para mostrar con qué grado de dificultad se encuentra la empresa a la hora de obtener recursos en el mercado laboral.

Un buen sistema de indicadores de gestión es el mejor aliado para conseguir mejorar todas las funciones relacionadas con los recursos humanos.

Hasta la próxima...

