



KPI Efectividad del Reclutamiento

Esta tabla es una herramienta completa para analizar la eficacia de diferentes portales de empleo y canales de contratación. Analicemos cada columna y expliquemos cómo puede ser útil esta información:

Desglose de columnas y utilidad:

- **Puesto:** Esta columna enumera los puestos específicos que busca cubrir. Esto es crucial para analizar qué fuentes son las más efectivas para cada puesto. Por ejemplo, Indeed podría ser ideal para puestos de nivel inicial, mientras que LinkedIn es mejor para puestos directivos.
- **Zona (Ubicación):** Indica la ubicación geográfica del puesto. Esto ayuda a comprender si ciertas plataformas de empleo son más populares o efectivas en ciertas regiones.
- **CV Recibidos:** El número total de solicitudes recibidas para cada puesto. Esto te da una idea general del alcance de cada fuente.
- **Días Naturales:** El número de días que la oferta de empleo estuvo activa. Esto es importante para calcular las tasas de solicitud (CV recibidos por día) y comparar la eficiencia de diferentes fuentes.
- **CV Recibidos vs. Viables:** Esta es una métrica crucial. "Viables" se refiere al número de solicitudes que cumplen con los requisitos mínimos. Esto le ayuda a evaluar la *calidad* de las solicitudes de cada fuente, no solo la cantidad. Una fuente con muchos CV pero pocos viables podría no ser tan eficiente.
- **Slack, Facebook, Indeed, Sindicato, Recomendaciones (Solicitudes por fuente):** Estas columnas desglosa el total de CV recibidos por cada fuente específica:
 - **Slack:** si utiliza una herramienta de comunicación interna como Slack para la contratación.
 - **Facebook:** Solicitudes procedentes de ofertas de trabajo de Facebook o promociones en redes sociales.
 - **De hecho:** solicitudes de la bolsa de trabajo Indeed.
 - **Sindicato:** Solicitudes de sindicatos laborales.
 - **Recomendaciones:** Aplicaciones provenientes de referencias de empleados.
 - Estos datos granulares le permiten ver exactamente de dónde provienen sus aplicaciones.
- **Total de CV Únicos:** Esto es importante para evitar el conteo doble de

- solicitantes que pueden haberse postulado a través de múltiples canales.
- Slack, Facebook, Indeed, Sindicato, WhatsApp (CV viables por fuente): Similar a la sección anterior, pero muestra el número de candidatos *viables* de cada fuente. Esta es una métrica muy importante para evaluar la calidad de cada fuente.
 - Costo Promedio del Período (Average Cost per Period): Esto rastrea los gastos asociados con cada fuente (por ejemplo, tarifas de publicidad para Indeed, tiempo dedicado por los reclutadores en cada plataforma).
 - Slack, Facebook, Indeed, Sindicato, WhatsApp (Costo por Candidato Viable por Fuente): Esta es una métrica clave para determinar el *retorno de la inversión* (ROI) de cada fuente. Muestra cuánto cuesta adquirir un candidato calificado de cada canal.
 - Total general: esto probablemente proporciona totales y promedios generales para todos los puestos y fuentes, lo que le brinda una vista panorámica de sus esfuerzos de reclutamiento.

Cómo es útil esta información:

Estos datos le permiten tomar decisiones basadas en datos sobre su estrategia de reclutamiento. A continuación, le explicamos cómo:

1. Identifica fuentes efectivas: Puedes ver claramente qué portales y canales de empleo generan los candidatos más *viables* al menor costo. Esto te permite priorizar tus recursos y presupuesto.
2. Optimizar el gasto: Al comprender el coste por candidato viable, podrá asignar su presupuesto de forma más eficiente. Podría reducir el gasto en fuentes menos eficaces e invertir más en las de alto rendimiento.
3. Mejore los procesos de selección: Analizar los datos puede revelar ineficiencias en su proceso de selección. Por ejemplo, si recibe muchos CV pero pocos son viables, podría necesitar refinar las descripciones de puestos o los criterios de selección.
4. Adapte sus estrategias a diferentes roles: puede ver qué fuentes funcionan mejor para puestos de trabajo o ubicaciones específicas, lo que le permite adaptar su estrategia de reclutamiento para cada rol.
5. Medir el ROI: Los datos relacionados con los costos le ayudan a medir el retorno de la inversión de sus esfuerzos de reclutamiento, lo que demuestra el valor de sus actividades de RR.HH.
6. Seguimiento de tendencias a lo largo del tiempo: Al actualizar y revisar periódicamente estos datos, puede seguir las tendencias en la eficacia del reclutamiento y adaptar sus estrategias en consecuencia. Por ejemplo, podría observar que una nueva bolsa de trabajo está ganando popularidad en su sector.
7. Negociar con proveedores: tener datos sobre el desempeño de diferentes bolsas de trabajo puede brindarle influencia al momento de negociar contratos o precios con proveedores.

En resumen, esta tabla proporciona un marco poderoso para analizar la efectividad del reclutamiento, optimizar su estrategia de contratación y maximizar su retorno de la inversión.

©Top Learning Online, S.C., 2026. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.

