

6 indicadores de RH que precisam ser acompanhados

A [gestão de pessoas](#), quando feita de forma eficiente, é capaz de proporcionar o crescimento da empresa, gerando melhores resultados financeiros e operacionais. Para tanto, é fundamental que alguns indicadores de RH sejam definidos e acompanhados constantemente. Sendo assim, o primeiro passo é conhecer as principais métricas, a função de cada uma delas e como fazer para calculá-las.

Por isso, vamos explicar 6 indicadores que são essenciais para tornar o setor de Recursos Humanos mais estratégico e valorizado. Então, se você ainda tem dúvidas sobre o tema, acompanhe este artigo e aprenda a colocá-los em prática!

1. Eficiência operacional

A eficiência operacional é um indicador das áreas de produção da empresa, mas gera insumos para a gestão de treinamentos. Ela mede o quão eficiente os colaboradores estão em relação à capacidade total de [produtividade](#). O papel do RH é identificar as equipes com baixa eficiência e definir um plano de ação para desenvolvê-las.

A fórmula desse indicador é: **percentual de eficiência = produção efetiva / capacidade de produção x 100**. Para entender melhor, imagine que, em uma fábrica de sapatos, cada funcionário deva produzir 10 pares ao dia. Contudo, a quantidade apurada é de 5 pares por pessoa ao dia.

Portanto, podemos afirmar que a fábrica está operando com 50% de sua capacidade. Ao perceber isso, é possível verificar o motivo do problema e atuar diretamente sobre ele. No caso, se fosse identificado que faltam habilidades técnicas, um treinamento interno poderia ser a solução.

2. Índice de retrabalho

O índice de retrabalho também auxilia na detecção de pontos de ineficiência nos times, principalmente em relação à comunicação. Ele mostra qual é o percentual de produtos que precisaram ser refeitos em decorrência de problemas no processo e é dado pela seguinte fórmula: **percentual de retrabalho = produtos retrabalhados / produtos produzidos x 100**.

Se, dos 5 pares produzidos no exemplo anterior, 1 tiver voltado para correções, o índice de retrabalho estará em 20%. Para reduzir esse percentual, o RH deve entender em quais etapas dos processos estão surgindo os erros e atuar de forma incisiva sobre eles.

3. Custo per capita dos benefícios

Os [benefícios](#) são algumas das principais ferramentas de retenção de talentos em uma empresa. Entretanto, eles também podem representar um alto custo que não os justifiquem. É muito importante saber o valor gasto por colaborador nesse quesito e, assim, determinar o quanto é preciso gerar de receita para compensar tal investimento.

A conta é bem simples: **custo per capita de benefícios = custo total dos benefícios / quantidade de colaboradores**. Portanto, se o negócio gasta R\$ 10.000,00 em benefícios e tem 10 funcionários, o custo per capita será de R\$ 1.000,00.

Esse indicador compõe o custo total de cada colaborador e ajuda a definir estratégias de remanejamento ou medidas de retenção de talentos que sejam sustentáveis para a saúde financeira da organização.

4. Retorno sobre Investimento

O Retorno sobre Investimento (ROI) pode ter diversas variações em seu foco de análise, mas o raciocínio é sempre o mesmo. Seu objetivo é determinar qual foi o retorno financeiro que um investimento proporcionou. Isso ajuda a entender seus resultados efetivos e avaliar se determinada ação deve ser mantida, repetida, alterada ou eliminada.

O percentual é definido pela seguinte fórmula: **ROI = (ganho obtido – valor do investimento inicial) / valor do investimento inicial x 100**. Digamos que a empresa tenha investido no [oferecimento de um novo benefício](#), com o objetivo de reduzir os custos com as rescisões da empresa, por exemplo.

Se o valor empregado nessa estratégia foi de R\$ 10.000,00 e a redução alcançada após sua implantação foi R\$ 30.000,00, o ROI do novo benefício é de 200%. Inclusive, esse seria um ótimo número para apresentar à diretoria, não é mesmo?

5. Turnover

O índice de [turnover](#) é um dos indicadores de RH mais conhecidos. A métrica se volta à análise da rotatividade dos colaboradores — que, quando está muito alta, gera custos elevados para a empresa. O cálculo é bastante simples e deve se basear em determinado período: **percentual de turnover = quantidade de pessoas que saíram / total de colaboradores**.

Se o percentual de funcionários deixando a companhia for grande, pode haver problemas relacionados às estratégias de retenção. O ideal é rever os benefícios, o plano de cargos ou salários e, sobretudo, o nível de satisfação dos colaboradores. A pesquisa de clima é uma excelente ferramenta nesse sentido e pode gerar muitas ideias de soluções.

6. Absenteísmo

Por fim, temos ou indicador bem comum na gestão de pessoas: o absenteísmo, que nada mais é do que o percentual de ausências registradas em um dado período. Essa informação é fundamental para entender se existem problemas que estejam afetando a [produtividade dos colaboradores](#), tais como os de ergonomia ou exposição a agentes nocivos à saúde.

A fórmula usada é a seguinte: **percentual de absenteísmo = horas não trabalhadas / horas efetivamente trabalhadas x 100**.

Uma questão importante sobre essa métrica é que os motivos de afastamento são a chave para identificar a fonte dos problemas. Faltas injustificadas e um alto volume de atestados de comparecimento ou relacionados a condições mais simples podem revelar uma “fuga” dos colaboradores. Quando a insatisfação com a empresa está alta, tudo se torna uma desculpa para faltar, atrasar ou sair mais cedo.

Por isso, a análise correta dos indicadores de RH é muito relevante. Tal cuidado abastece o setor com dados preciosos — que, quando cruzados e trabalhados corretamente, mostram as situações de maneira muito mais aprofundada e realista. Assim, a fonte dos principais entraves ao crescimento da organização é facilmente encontrada e a gestão de pessoas passa a cumprir uma função mais estratégica para o negócio.

Se você gostou deste artigo e quer aprofundar sua análise de indicadores, que tal utilizar um que seja focado no índice de satisfação dos colaboradores? [Conheça o eNPS, aprenda a calculá-lo e saiba quais são seus benefícios!](#)

Acesse nossa página do [Facebook!](#)