

# COSTOS DE LA ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO

La fórmula más conocida por los profesionales de capital humano para calcular los costos de la atracción y selección por contratación es:



$$\frac{(\text{Costos internos de reclutamiento}) + (\text{Costos externos de reclutamiento})}{(\text{Número total de contrataciones})} = \text{Costo por contratación}$$

De acuerdo, pero ¿cuáles son esos costos internos y externos?

## Veamos...

### Costos internos

#### En tiempo:

- 1 Levantamiento de puesto
  - 2 Redacción y publicación de la vacante
  - 3 Recepción y revisión de CVs
  - 4 Aplicación y revisión de pruebas
  - 5 Entrevistas candidato-asesor de talento
  - 6 Verificación de referencias
  - 7 Entrevistas candidato-líder inmediato
  - 8 Realización de estudios socioeconómicos
- 

#### En dinero:

- 1 Salario de los asesores de talento
  - 2 Insumos y materiales para la operación
  - 3 Viáticos de estudios socioeconómicos
- 

### Costos externos

- 1 Presupuesto para anuncios pagados (online y offline)
  - 2 Honorarios de las agencias de reclutamiento (si aplica)
  - 3 Costo del material para pruebas
  - 4 Exámenes médicos
  - 5 Costo de participación en ferias de empleo
- 

### Ojo, no olvides considerar estos otros costos...

#### Costo de oportunidad

El costo asumido con la opción elegida, que incluye las ganancias no generadas con la persona contratada, mismas que sí se hubieran generado de haber elegido al candidato correcto.

#### Costo de contratar al candidato erróneo

Esto genera rotación temprana de personal. Para conocer el Índice de Rotación de Personal (IRP), usa la siguiente fórmula:

$$IRP = \left( \frac{[A+D]}{2} \times 100 \right) / \left( \frac{[F1+F2]}{2} \right)$$

Donde...

**A** = número de personas contratadas en el lapso considerado

**D** = las personas desvinculadas en el mismo lapso

**F1** = el número de trabajadores al inicio del lapso

**F2** = el número de trabajadores al final del lapso



### Ahí tienes los costos relacionados con la atracción y selección de talento

Además, debes considerar el periodo de adaptación del nuevo colaborador a su nueva organización, área y rol, así como la curva de aprendizaje que requiere hasta que el nuevo talento pueda desempeñarse por sí mismo de manera óptima y comenzar el retorno de la inversión hecha en su incorporación.

**Con el efecto Evaluatetest® contrata al mejor talento en el menor tiempo, evitando los costos que encarecen tu proceso de atracción y selección**

#### Fuentes

- Equipo de Consultoría Brivé®
- HubSpot
- <https://blog.hubspot.es/marketing/metricas-de-recursos-humanos-que-vale-la-pena-medir>
- The Library of Economics and Liberty
- <https://www.econlib.org/library/Enc/OpportunityCost.html>