



EMPLEO

- Carreras
- Entrevista
- Primer empleo
- Mercado laboral
- Con nombre propio
- Test psicológicos
- Contratos
- Nóminas
- Indicadores laborales
- Inserción Laboral
- Recolocación
- Videos
- Emprendedores y Franquicias

PUBLICIDAD



OTROS SERVICIOS

- ¿Quién es quién?
- Foros
- News letter
- Libros
- El típico de Pilar Cambra
- El ojo crítico
- Litoy Hellaway

ENCUESTA

¿Ofrece la administración suficientes ayudas al emprendedor?

SI

NO

VOTAR

RESULTADOS

BBE Opinión

12-06-2007
Juan Pablo Ventosa
Presidente de Eptse

El ROI de la formación en las empresas, ¿quimera o realidad?

El ROI (*Return Of Investment* o retorno de la inversión) de la formación se calcula teniendo en cuenta los beneficios económicos que obtiene la empresa gracias a las mejoras que conlleva formar a sus empleados.

Hace ya tiempo que los departamentos de formación de las empresas defienden que el dinero empleado en esta área no debe considerarse como un gasto, sino como una inversión, al menos desde un punto de vista conceptual, ya que el plan general contable español no permite otra cosa.

Mucho han cambiado las organizaciones desde tiempos pasados, cuando la formación se utilizaba como un beneficio social o como una forma de acumular méritos. Actualmente es un elemento incorporado al sistema de gestión de recursos humanos, esto es, un medio más al servicio de los objetivos estratégicos de una organización.

Ahora bien, reclamar la consideración de inversión requiere como contrapartida poder demostrar su rentabilidad. Y ahí está J.J. Phillips, matemático de formación, que hace unos 25 años empezó a desarrollar una metodología que permite calcular el ROI.

Cuando hablamos del ROI de la formación nos referimos a la rentabilidad obtenida por el dinero invertido en una acción formativa. Éste se calcula teniendo en cuenta los beneficios económicos que obtiene la empresa gracias a las mejoras que conlleva formar a sus empleados.

Estos beneficios económicos pueden originarse por:

- **Aumento de producción:** si por efecto de la formación de los operarios aumenta el número anual de unidades producidas, podemos considerar un beneficio económico el margen que deja a la empresa cada unidad producida multiplicado por el número de unidades producidas de más.

- **Disminución de costes:** si por efecto de la formación de los mandos intermedios disminuye la rotación de personal, podemos considerar un beneficio económico el coste de los procesos de selección que nos hemos ahorrado.

- **Disminución de tiempos:** si por efecto de la formación de los administrativos reducimos el tiempo que dedican a determinadas tareas consideradas por la empresa como no directamente productivas, podemos considerar un beneficio económico el coste/hora del personal multiplicado por el tiempo reducido.

En definitiva, el ROI de la formación existe, es factible medirlo y, como sucede a menudo, una buena dosis de sentido común es la mejor receta que puede aplicarse en su utilización.