



Jueves, 14 de Junio de 2007

A A A

» EDITORIAL

» ENTREVISTAS

» SE RUMOREA

» ACTUALIDAD

» SECCIONES

» Administración Pública

» Asociaciones

» Coaching

» Consultoría Estratégica

» E Learning

» Escuelas de Negocios

» Formación

» Fundaciones

» Headhunting

» Legal

» Librería de RRHH

» Liderazgo

» Mercado de Trabajo

» Miscelánea

» Quién es Quién

» Recolocación

» Responsabilidad Social

» Seguridad e Higiene

» Selección de Personal

» Tecnología e Innovación

» Tests y Cuestionarios

» Trabajo Temporal

» AGENDA

» ASESOR LABORAL

» BOLETÍN

» DOCUMENTACIÓN

» EMPRESA

» EMPLEO EN RRHH

» ENCUESTA

» Editorial

← Volver al listado

La metodología del ROI, una herramienta para demostrar el valor de la formación y más...

La estancia en España de Jack y Patti Phillips nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre su aportación a la gestión de los recursos humanos con la metodología del ROI y las ventajas derivadas de su utilización.

Si bien la aportación original de Jack Phillips fue la de añadir un quinto nivel al modelo de evaluación de la formación de Kirkpatrick, introduciendo el concepto de rentabilidad del dinero invertido en formación, la metodología del ROI representa mucho más que esto, es un enfoque integral que, tomando como base un buen análisis de necesidades, liga los objetivos de la formación con los objetivos de la organización y establece la métrica necesaria para poder demostrar que se han alcanzado.

Una de las ventajas de esta metodología es que puede ser utilizada para demostrar el impacto de cualquier tipo de intervención que tenga como objetivo modificar el comportamiento de las personas en el puesto de trabajo para así conseguir una mejora en los resultados de negocio. Su aplicación no está restringida a la puesta en marcha de programas formativos tradicionales sino que puede ampliarse a otras estrategias de recursos humanos.

Si bien es cierto que el enfoque está muy orientado a la identificación y medición de indicadores, a cómo se obtienen y tratan los datos, no es menos cierto que se trata de una metodología puesta al servicio de los intereses de la organización con el propósito de proporcionar información válida y fiable para la toma de decisiones. La difusión de los resultados de la evaluación se convierte así en un elemento fundamental.

La metodología nos guía paso a paso para completar un proceso de evaluación de diez fases, proporcionando los criterios y normas que debemos tener en cuenta en cada una de ellas. Busca siempre el equilibrio entre el rigor y la simplicidad, involucra desde el principio a todos los que de un modo u otro deben contribuir al éxito de la intervención, tiene en cuenta que hay beneficios que no es necesario cuantificar monetariamente para demostrar su valor. Pragmática es quizás, una palabra que podría utilizarse para definirla.

Jack y Patti Phillips han escrito numerosos libros que detallan experiencias concretas de aplicación de la metodología del ROI en un gran número de empresas de distintas características, lo que prueba que se adapta bien a los requerimientos de cada situación.

En definitiva, una herramienta más en el bagaje de los responsables de recursos humanos que ha de permitirles difundir sus logros utilizando el lenguaje del negocio, acreditando así su contribución y ganando credibilidad.

¿Quién se anima?

Juan Pablo Ventosa - Presidente de Epise

» Imprimir

» Imprimir editorial

» Enviar

» Enviar a un amigo

» Publicidad

LA CITA ANUAL
DE LAS EMPRESAS
CON EL DEPORTE

MADRID 2007
del 22 al 24 de junio

villeconsulti
villeconsulti
villeconsulti