

Factores para la Evaluación indirecta de la Transferencia - FET

Pilar Pineda-Herrero, Carla Quesada-Pallarès, Anna Ciraso-Calí

Prefacio

En los últimos años, la investigación del grupo EFI-GIPE, de la Universidad Autónoma de Barcelona, se ha centrado en evaluar la transferencia de la formación de forma indirecta (Pineda, Quesada, y Ciraso, 2011; Quesada, 2012). El recorrido realizado ha permitido crear el primer modelo de factores de la transferencia en el contexto español: el modelo FET de Factores para la Evaluación de la Transferencia. El Grupo EFI-GIPE¹ desea agradecer en particular a quienes participaron en las diversas fases del proyecto.

Dirección actual de autoras

Pilar Pineda-Herrero. Edificio G6, despacho G6/148. Facultad de Ciencias de la Educación. Campus de la UAB. 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Correo electrónico: pilar.pineda@uab.cat

Carla Quesada-Pallarès. Edificio G6, despacho G6/249. Facultad de Ciencias de la Educación. Campus de la UAB. 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Correo electrónico: carla.quesada@uab.cat

Anna Ciraso-Calí. Edificio G6, despacho G6/215. Facultad de Ciencias de la Educación. Campus de la UAB. 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Correo electrónico: anna.ciraso@uab.cat

Citación APA 7ª edición

Pineda-Herrero, P., Quesada-Pallarès, C., Ciraso-Calí, A. (2020). *Factores para la Evaluación indirecta de la Transferencia – FET*. Universitat Autònoma de Barcelona.

Uso del documento



Esta obra está sujeta a la Licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 España de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/> o envíe una carta Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

¹Grupo EFI-GIPE de la Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Ciencias de la Educación.

El Modelo FET o Factores de Evaluación de la Transferencia

1. Dimensiones y factores del Modelo FET

El modelo FET integra diferentes teorías relacionadas con la transferencia de la formación (Pineda-Herrero, Quesada-Pallarès, y Ciraso-Calí, 2014). Los siete factores que componen el modelo FET se dividen en tres dimensiones: dimensión del participante, dimensión de la formación y dimensión del entorno de trabajo (Tabla 1).

Dimensión del participante	Dimensión del entorno de trabajo	Dimensión de la formación
Satisfacción con la formación	Rendición de cuentas para la aplicación	Orientación a las necesidades del puesto de trabajo
Motivación para transferir	Posibilidades del entorno para la aplicación	
Locus de control interno	Apoyo para transferir	

Tabla 1. Dimensiones y factores del modelo FET.

El modelo fue validado en dos muestras diferentes para garantizar su adecuación tanto en instituciones públicas como en empresas privadas. Primero, en 2011 se validó con una muestra de 1,525 trabajadores de la administración pública española de 5 comunidades autónomas, participantes en formación². El modelo obtenido predice en un 32.8% la transferencia realizada por el trabajador en formación. Segundo, el modelo fue aplicado en formación financiada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en 2012, cuya muestra se compuso de empresas privadas. La muestra de 2,708 trabajadores en formación validó el modelo FET que predice el 68.2% de la transferencia de las actividades formativas orientadas a la innovación (Quesada-Pallarès, Ciraso-Calí, Pineda-Herrero y Janer-Hidalgo, 2014).

2. Instrumentos del Modelo FET y codificación de ítems

El Modelo FET dispone de dos herramientas básicas (Cuestionario FET y Cuestionario CdE) que pueden utilizarse como un conjunto o por separado.

2.1. El cuestionario FET

Está formado por 42 ítems (Tabla 2) a valorar en una escala Likert de 5 puntos (1: nada de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo), que recogen la percepción del participante acerca de los factores del modelo presentados anteriormente. De este modo, se obtiene un diagnóstico de los factores que determinan la transferencia.

Factor	Código	Ítems
Satisfacción con la formación	SaFo	1, 5, 8, 14, 17, 19
Rendición de cuentas para la aplicación	RCA	12, 24, 26, 30, 32, 35,41
Orientación a las necesidades del puesto de trabajo	ONP	7, 16, 21, 25, 28, 36, 40
Posibilidades del entorno para la aplicación	PEA	3, 10, 13, 15, 22, 23, 29, 33, 34, 42
Motivación para transferir	MoTr	2, 9, 20, 31, 37
Locus de control interno	LoCI	11, 27, 39
Apoyo para transferir	APTr	4, 6, 18, 38

Tabla 2. Codificación del modelo FET

²En el estudio ETAPE (Evaluación de la Transferencia en la Administración Pública Española), realizado en 2011 bajo la dirección de Pilar Pineda, en el que han colaborado los Institutos de administración pública de Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Galicia.

Igualmente, se contemplan seis ítems referentes al perfil del participante en formación, de elección múltiple, en función del ítem: género, edad, cargo en la organización, nivel educativo, motivos de participación en la formación, y horario en el que ha desarrollado la actividad formativa.

El trabajador en formación rellena el cuestionario justo antes de finalizar la formación (ya sea en cuestionario en papel u on-line) y suele tardar alrededor de 7 minutos.

2.2. Escalas independientes del modelo FET

Además de los factores anteriores, en el modelo FET se desarrollaron dos escalas independientes adicionales que pueden ser usadas para ampliar la información sobre la intención de transferencia y el aprendizaje logrado (Tabla 3), ya sea como variables dependientes, independientes o mediadoras.

Factor	Código	Ítems
Escala de Transferencia (intención de transferencia)	InTr	43, 44, 45, 46
Aprendizaje Logrado	ApLo	47, 48, 49, 50, 51

Tabla 3. Escalas independientes del modelo FET

2.3. Cuestionario de Eficacia (CdE)

Los objetivos del cuestionario CdE son: 1) identificar el grado de aplicación de lo aprendido por parte de los participantes, a su puesto de trabajo; y si se ha aplicado el FET previamente, 2) conocer la capacidad predictiva de los factores. Se compone de un único factor de 6 ítems a valorar mediante una escala Likert de 5 puntos (1: nada de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo), con enunciados sobre el grado percibido de aplicación de los aprendizajes, los cambios en la actuación profesional como consecuencia de la formación, la mejora del rendimiento, y el alcance de los objetivos profesionales.

Existe un séptimo ítem (con la misma lógica que los anteriores) que permite seccionar el cuestionario entre los que afirman haber transferido poco o nada (valores de 1 o 2) y que por lo tanto responden la pregunta 8; por otro lado, los que afirman haber transferido (valores de 3, 4 o 5) responden la pregunta 9. La pregunta 8 explora los motivos por los que no se ha podido transferir; mientras que la pregunta 9 pide que se evidencie la transferencia realizada mediante ejemplos.

Su administración es entre 2,5 y 3 meses después de la finalización de la formación, a la misma muestra de trabajadores que respondieron el FET, vía on-line normalmente.

Anexos

1. Cuestionario FET

CUESTIONARIO DE “FACTORES PARA LA EVALUACIÓN INDIRECTA DE LA TRANSFERENCIA - FET”

Este cuestionario evalúa la aplicación de la formación, dentro del estudio que realiza el grupo EFI-GIPE (UAB).

Los datos serán tratados confidencialmente y servirán sólo para la evaluación de la formación. Es necesario que rellene el cuestionario **completamente**, sin dejar ninguna pregunta.

Las preguntas que aparecen a continuación se centran en la **formación que justo acaba de finalizar**.

Importante. Puede haber preguntas parecidas: sirven para verificar estadísticamente su validez. Por favor, responda a todas.

A. PERFIL DEL PARTICIPANTE EN LA FORMACIÓN

Por favor, rellene con mayúsculas o **marque con una cruz**, según convenga. **Escoja sólo una opción de respuesta por pregunta, y asegúrese de responder todas las cuestiones.**

1. Género del/a participante: Hombre Mujer Ninguna de las anteriores
2. Edad:
3. ¿Cuál es su cargo en esta empresa?
 Directivo/a Mando intermedio Técnico/a Trabajador/a cualificado Trabajador/a no cualificado
4. ¿Cuál es su nivel educativo?
 Ninguno Educación primaria o equivalente Educación secundaria obligatoria o equivalente
 Formación profesional de grado medio Bachillerato Formación profesional de grado superior
 Diplomatura o Licenciatura Posgrado o máster Doctorado o superior
5. ¿Cuál ha sido el motivo por el que ha participado en esta formación?
 Era obligatorio realizar la formación Mi jefe/a me animó a hacer la formación
 Desde Recursos Humanos me recomendaron hacer la formación He participado por iniciativa propia
6. Horario de la formación: Dentro de la jornada laboral Fuera de la jornada laboral Ambas

B. VALORACIÓN DE ASPECTOS CLAVE DE LA FORMACIÓN

Por favor, marque el número (del 1 al 5) a la derecha de cada pregunta que refleje más claramente **su opinión**. No hay respuestas correctas ni incorrectas. **Escoja sólo una opción de respuesta por pregunta, y asegúrese de responder todas las cuestiones.**

 1–Nada de acuerdo 2-Poco de acuerdo 3-De acuerdo 4-Bastante de acuerdo 5-Totalmente de acuerdo

- | | |
|---|-----------|
| 1 La formación en la que he participado me ha gustado. | 1 2 3 4 5 |
| 2. Me gustaría que la formación realizada me ayudara a desarrollarme profesionalmente. | 1 2 3 4 5 |
| 3. Son las otras personas, las que me impiden aplicar la formación a mi lugar de trabajo. | 1 2 3 4 5 |
| 4. Cuando aplico la formación a mi puesto de trabajo, cuento con la ayuda de mis compañeros/as. | 1 2 3 4 5 |

5. La formación ha sido interesante.	1	2	3	4	5
6. Mi jefe/a incentiva que yo introduzca cambios a partir de la formación.	1	2	3	4	5
7. La formación realizada ha respondido a las necesidades de mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8. La formación ha sido amena.	1	2	3	4	5
9. Me gustaría que la formación realizada me ayudara a mejorar mi trabajo.	1	2	3	4	5
10. Para mí, aplicar los aprendizajes de la formación a mi lugar de trabajo es difícil.	1	2	3	4	5
11. Que yo aplique la formación al puesto de trabajo, depende de mí.	1	2	3	4	5
12. He establecido un compromiso con mi organización para aplicar lo que he aprendido.	1	2	3	4	5
13. El azar tiene un papel importante en mi aplicación de la formación.	1	2	3	4	5
14. El formador/a ha realizado un buen trabajo.	1	2	3	4	5
15. No dispongo de los recursos necesarios para aplicar la formación.	1	2	3	4	5
16. La formación tiene relación con las necesidades de mi carrera profesional.	1	2	3	4	5
17. Estoy contento/a con la formación realizada.	1	2	3	4	5
18. Mis compañeros/as facilitan que introduzca cambios en mi puesto de trabajo a partir de la formación.	1	2	3	4	5
19. En la formación se han dado orientaciones sobre cómo aplicar la formación.	1	2	3	4	5
20. Acostumbro a tener ganas de poner en práctica lo que he aprendido en la formación.	1	2	3	4	5
21. Los ejercicios realizados en la formación han sido similares a mis tareas en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
22. Elementos que no se pueden controlar (suerte, coincidencias,...) influyen en mi aplicación de la formación.	1	2	3	4	5
23. La carga de trabajo diario no me permite aplicar la formación a mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
24. Mi jefe/a me convoca a una entrevista para revisar qué aplico en mi trabajo a partir de la formación.	1	2	3	4	5
25. En la formación se han dado ejemplos cercanos a mi realidad laboral.	1	2	3	4	5
26. Mi jefe/a quiere que yo aplique la formación a mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
27. Depende de mí el éxito en la aplicación de la formación.	1	2	3	4	5
28. La formación se ha vinculado con lo que necesito para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
29. Mi institución no me facilita los recursos que necesito para aplicar la formación.	1	2	3	4	5
30. Después de la formación, explico a mi jefe/a los cambios introducidos en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
31. Cuando curso una formación, me siento capaz de aplicarla.	1	2	3	4	5
32. Mi jefe/a me felicita cuando aplico en mi puesto de trabajo lo que he aprendido en la formación.	1	2	3	4	5
33. No puedo decidir cómo ni cuándo aplico la formación a mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
34. Cuando cambio mi forma de trabajar a partir de la formación, mis compañeros/as se oponen.	1	2	3	4	5
35. Mi jefe/a me pide evidencias de la aplicación de la formación.	1	2	3	4	5
36. La formación me permite alcanzar los objetivos de mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
37. Una vez finalizada la formación, tengo ganas de poner en práctica lo que he aprendido.	1	2	3	4	5
38. Mis compañeros/as se interesan por lo que aplico de la formación en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
39. El fracaso en la aplicación de la formación, depende de mí.	1	2	3	4	5
40. Los materiales de la formación han sido similares a los que utilizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
41. Mi jefe/a quiere saber qué aplico de la formación a mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
42. No me veo capaz de introducir cambios en mi lugar de trabajo a partir de la formación.	1	2	3	4	5

Por favor, compruebe que no ha dejado ninguna pregunta en blanco, de lo contrario su cuestionario no es válido.

2. Escala Intención de transferencia

Factor	Código	Ítems
Intención de transferencia	InTr	43. Quiero aplicar los aprendizajes de la formación a mi lugar de trabajo. 44. Me gustaría aplicar los aprendizajes de la formación a mi lugar de trabajo. 45. Tengo la intención de aplicar los aprendizajes de la formación a mi lugar de trabajo. 46. Confío en poder aplicar los aprendizajes de la formación a mi lugar de trabajo.

3. Escala Aprendizaje logrado

Factor	Código	Ítems
Aprendizaje Logrado	ApLo	47. En la formación, he mejorado habilidades que ya tenía. 48. En la formación, he profundizado en conocimientos que ya tenía. 49. He adquirido conocimientos nuevos en la formación. 50. La formación me ha permitido actualizar mis conocimientos. 51. He desarrollado habilidades nuevas en la formación.

4. Cuestionario CdE

CUESTIONARIO de EFICACIA de la FORMACIÓN – CdE -

Este cuestionario evalúa la aplicación de los aprendizajes por parte de los participantes en formación, dentro del estudio que está realizando el grupo EFI-GIPE (UAB, España).

Por favor, contesta a todas las preguntas que siguen. Recuerda que los datos serán tratados confidencialmente. Si tienes problemas contestando el cuestionario, te puedes poner en contacto respondiendo al mail que has recibido.

A continuación, te haremos preguntas acerca de **en qué grado has aplicado los aprendizajes que adquiriste en la formación mencionada**. Lee cada pregunta y marca el número (del 1 al 5) a la derecha de cada ítem que refleje más claramente **tu opinión**.

 1–Nada de acuerdo 2-Un poco de acuerdo 3- De acuerdo 4-Bastante de acuerdo 5-Totalmente de acuerdo

- | | | | | | |
|---|---|----|---|---|----|
| 1. He aplicado a mi puesto de trabajo los aprendizajes adquiridos durante la formación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Debido a la formación, he modificado mi actuación profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. La formación me ha permitido mejorar mi rendimiento profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. La formación me ayuda a alcanzar los objetivos de mi puesto de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Debido a la formación, he introducido cambios en mi forma de trabajar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Las personas con las que trabajo han dicho que mi rendimiento profesional ha mejorado debido a los aprendizajes adquiridos durante la formación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. He aplicado bien los aprendizajes a mi puesto de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Por favor, indica cuál de los siguientes factores te ha influido para no aplicar los aprendizajes de la formación a tu puesto de trabajo de manera adecuada SÓLO APARECE SI RESPONDEN 1 o 2 EN LA P.7 | | | | | |
| No tengo tiempo | | Sí | | | No |
| No me siento lo bastante seguro/a como para aplicar estos aprendizajes | | Sí | | | No |
| No tengo el suficiente apoyo de las personas con las que trabajo | | Sí | | | No |
| No es una prioridad de la organización | | Sí | | | No |
| El contenido de la formación no es útil para mi trabajo actual | | Sí | | | No |
| Todavía no he realizado tareas vinculadas a esta formación | | Sí | | | No |
| Otros (especificar) | | Sí | | | No |
| 9. Piensa en lo que has aprendido y pon ejemplos (3 aproximadamente) de cómo lo estás aplicando cuando vas al trabajo. APARECE SI MARCAN 3 O MÁS EN LA P.7 [respuesta abierta] | | | | | |