

Para referencias, por favor, utilizar este formato:

Quesada-Pallarès, C., González-Ortiz-de-Zárate, A., & Ciraso-Calí, A., (2021). *MultiDimensional Transfer questionnaire (MDT)*. Dipòsit Digital de Documents de la UAB.



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.

## Introducción

El cuestionario que aquí presentamos toma como punto de partida el trabajo desarrollado por Pineda-Herrero et al. (2014), Quesada-Pallarès (2014), y González-Ortiz-de-Zárate et al. (2020). Los avances que hemos realizado en el campo de la transferencia de la formación nos han permitido desarrollar varios cuestionarios, uno de ellos enfocados a la Eficacia de la formación (CdE) y disponible en abierto en Pineda-Herrero et al. (2020).<sup>1</sup>

Sin embargo, los recientes estudios apuntan a la necesidad de profundizar en el concepto de transferencia desde una perspectiva multidimensional (Ford et al., 2018; Yelon & Ford, 1999; Yelon et al., 2013; Yelon et al., 2014). Por ello, y a continuación, presentamos un cuestionario de Transferencia MultiDimensional o MultiDimensional Transfer questionnaire (MDT), enfocado a cinco dimensiones (Tabla 1) en que se puede producir la transferencia de lo aprendido en la formación.

**Tabla 1**

Dimensiones del MDT y definiciones

Nombre en castellano (acrónimo)	Nombre en inglés	Definición
Autoevaluación y Reflexión (A&R-Self)	Self-Evaluation and Self-Reflection	Acciones destinadas a la reflexión y autoevaluación de la propia actividad laboral en base a lo aprendido en la formación.
Evaluación y Reflexión por otros (A&R-Org)	Peer Evaluation and Reflection	Acciones destinadas a la reflexión y evaluación de los procesos y las actividades que se realizan en la organización en base a lo aprendido en la formación, tanto individualmente como con otras personas (compañeros/as, superiores/as, etc.).
Intercambio y Compartir con pares (Ex&Sh)	Exchange and Sharing with peers	Acciones que permiten compartir e intercambiar lo aprendido, así como los propios materiales de la formación.
Personal (Life)	Personal Life	Acciones que reflejan implementación de lo aprendido en la formación en el día a día de la persona, incluso en su vida personal

<sup>1</sup> Agradecemos a Pilar Pineda-Herrero su aportación en la elaboración de este cuestionario.

---

Desempeño (Perf)	Performance	Acciones que reflejan implementación de lo aprendido en la formación en el puesto de trabajo, modificando el desempeño laboral
------------------	-------------	--

---

El proceso de creación del cuestionario se inició con la revisión de la literatura sobre el tema, y el establecimiento de las cinco dimensiones previamente presentadas. A raíz de ello, se crearon cinco ítems para cada dimensión, manteniendo la dimensión original de Desempeño creada por Pineda-Herrero et al. (2020). Por lo tanto, mantiene la misma lógica de administrarlo, al menos, dos meses y medio tras la finalización de la formación, para que haya habido tiempo suficiente para poner en práctica lo que se ha aprendido en la formación.

La construcción de los ítems se hizo tomando el trabajo de Ford et al. (2019) como referencia, elaborándolos de manera simultánea en castellano e inglés por cuatro investigadoras expertas en el área, nativas en español y nivel avanzado de inglés. Tras su formulación, se solicitó la revisión lingüística de ambas versiones a una quinta persona, y se hicieron los cambios menores necesarios para que ambas versiones fuesen paralelas.

A continuación, se presenta el cuestionario en ambas lenguas, identificando el factor al cual pertenece cada ítem. Cabe mencionar que todavía no se ha conseguido suficiente muestra para validar el cuestionario, por lo que se trata de una propuesta inicial no validada.

## Estructura del Cuestionario

### ***Instrucciones de administración***

Por favor, valora en qué medida has llevado a cabo estas acciones, una vez finalizada la formación hace 3 meses.

Lee detenidamente cada una de las afirmaciones. Y recuerda, no hay respuestas erróneas o incorrectas.

Escala de medida: 1-nada de acuerdo, 2-poco de acuerdo, 3-algo de acuerdo, 4-muy de acuerdo, 5-totalmente de acuerdo

CASTELLANO	INGLÉS	FACTOR
1. He reflexionado sobre mi práctica profesional a partir de lo aprendido en la formación	1. I have reflected on my professional practice based on what I learned in training	A&R-self
2. Después de la formación, he compartido con mis compañeros materiales de la formación	2. After the training, I have shared training materials with my colleagues	Ex&Sh

---

3. He aplicado a mi trabajo los aprendizajes adquiridos durante la formación	3. I have applied to my job the learnings I acquired in the training	Perf
4. Debido a la formación he reflexionado sobre la forma de trabajar de mis compañeros	4. Due to training, I have reflected on the way my colleagues work	A&R-org
5. He utilizado lo aprendido en la formación para mi desarrollo personal	5. I used what I learned in training for my personal development	Life
6. Después de la formación, he valorado desde otra perspectiva la manera que tengo de hacer las cosas en mi trabajo	6. After training, I have assessed from a different perspective the way I do things at work	A&R-self
7. Debido a la formación, he modificado mi actuación profesional	7. Due to the training, I have modified my professional performance	Perf
8. He trabajado junto con mis compañeros para aplicar lo que he aprendido en nuestro trabajo	8. I have worked together with my colleagues to apply what I learned in our job	Ex&Sh
9. Debido a la formación he pensado en las cosas que puedo mejorar en mi forma de trabajar	9. Thanks to the training, I have thought about the things I can improve in the way I do my job	A&R-self
10. He utilizado lo aprendido en la formación fuera de mi trabajo	10. I used the learnings acquired in training outside of my job	Life
11. La formación me ha dado herramientas para analizar las prácticas de mi organización	11. Training has given me tools to analyze the practices of my organization	A&R-org
12. Después de realizar la formación he analizado cómo llevo a cabo mi trabajo	12. After attending training, I have analyzed how I carry out my work	A&R-self
13. La formación me ha permitido mejorar mi rendimiento profesional	13. The training has allowed me to improve my performance	Perf
14. He hablado con mis compañeros/as sobre lo que he aprendido en la formación	14. I have talked to my colleagues about what I learned in training	Ex&Sh

15. Debido a la formación, he buscado maneras para mejorar mi práctica profesional.	15. Due to training, I have looked for ways to improve my professional practice	A&R-self
16. Despues de la formación, he difundido lo que he aprendido	16. After training, I have disseminated what I learned	Ex&Sh
17. Lo aprendido en la formación me ha dado herramientas para analizar cómo llevo a cabo mi trabajo	17. What I learned during training has given me tools to analyze how I carry out my work	A&R-self
18. Despues de la formación, hemos reflexionado conjuntamente sobre las áreas de mejora de la organización	18. After training, we have jointly reflected on the areas for improvement in the organization	A&R-org
19. He utilizado lo que aprendí en la formación, en mi vida privada	19. I have used something that I learned in the training, in my private life	Life
20. Debido a la formación he introducido cambios en mi forma de trabajar	20. Due to the training, I have introduced changes in the way I work	Perf
21. He valorado la forma de trabajar de mis compañeros a partir de lo aprendido en la formación	21. I have assessed how my colleagues work, based on what I learned in training	A&R-org
22. Despues de la formación, he debatido con mis compañeros cómo aplicar lo que he aprendido	22. After training, I have discussed with my colleagues how to apply what I learned	Ex&Sh
23. La formación me ha permitido alcanzar los objetivos de mi trabajo	23. The training has allowed me to achieve the goals of my job	Perf
24. Despues de la formación, he actuado de manera diferente en algún aspecto de mi vida personal	24. After the training, I have acted differently in some aspects of my personal life	Life
25. Las personas con las que trabajo han dicho que mi rendimiento profesional ha mejorado debido a los aprendizajes adquiridos durante la formación	25. People I work with have commented that my performance has improved due to the learnings acquired in the training	Perf

26. He animado a mis compañeros a aplicar lo que he aprendido en nuestro trabajo	26. I have encouraged my colleagues to apply what I learned in our job	Ex&Sh
27. La formación me ha permitido valorar, desde otra perspectiva, la manera de hacer las cosas en mi organización	27. Training has allowed me to assess, from a different perspective, the way of doing things in my organization	A&R-org
28. Debido a la formación, he introducido cambios en mi vida personal	28. I have made changes in my personal life due to the training	Life
29. He debatido con mis compañeros las implicaciones de usar lo que he aprendido en la formación	29. I have discussed with my colleagues the implications of using what I learned in training	Ex&Sh
30. La formación ha modificado mi manera de actuar ante determinadas situaciones en mi vida personal	30. The training has modified my acts in some situations of my personal life	Life
31. Después de la formación, me he dado cuenta de que mi organización puede hacer las cosas mejor	31. After training, I have realized that my organization can do things better	A&R-org
32. La formación me ha hecho reflexionar sobre ciertos aspectos de mi vida personal	32. The training has made me reflect on some aspects of my personal life	Life
33. He aplicado bien los aprendizajes a mi trabajo	33. I have applied the learnings well to my job	Perf
<i>[Si responden 1-2 en la última pregunta] 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:</i>		<i>[If they answer 1-2 in the last question] Please indicate which one of the following factors have influenced you not to properly apply the training to your job:</i>
<input type="checkbox"/> No tengo tiempo <input type="checkbox"/> No me siento lo bastante seguro/a como para aplicar estos aprendizajes <input type="checkbox"/> No tengo el suficiente apoyo de las personas con las que trabajo		<input type="checkbox"/> I don't have time <input type="checkbox"/> I don't feel confident enough to apply these learnings <input type="checkbox"/> I don't have enough support from the people I work with <input type="checkbox"/> It is not a priority of my organization <input type="checkbox"/> The content of the training is not useful for my current job

- 
- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> No es una prioridad de la organización                         | <input type="checkbox"/> I have not yet carried out tasks related to this training |
| <input type="checkbox"/> El contenido de la formación no es útil para mi trabajo actual | <input type="checkbox"/> Others (please specify):                                  |
| <input type="checkbox"/> Todavía no he realizado tareas vinculadas a esta formación     |  |
| <input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____                                     |  |
- 

Gracias por participar en nuestro estudio.

## Consejos para el análisis

Si bien no hemos podido validar todavía el cuestionario, recomendamos seguir las indicaciones de la [International Test Commission \(2001\)](#); optamos por aconsejar hacer un Análisis Factorial Exploratorio en primer lugar, y un Análisis Factorial Confirmatorio al recoger una segunda muestra. De todos modos, sabemos que hay otras variantes de éstas que pueden ser oportunas según contexto y tamaño muestral.

## Referencias

- Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Prasad, J. (2018). Transfer of training: The known and the unknown. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5(1), 201-225. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443>
- Ford, J.K., Bhatia, S., & Yelon, S. L. (2019). Beyond direct application as an indicator of transfer: A demonstration of five types of use. *Performance improvement quarterly*, 32(2), 183-203. <https://doi.org/10.1002/piq.21294>
- González-Ortiz-de-Zárate, A., Alonso García, M. A., Quesada-Pallarès, C., Berrocal Berrocal, F., & McLean, G. N. (2020). Validation of predicting transfer instruments in Spain. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 695-715. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2019-0188>
- International Test Commission (2001). International Guidelines for Test Use. *International Journal of Testing*, 1(2), 93-114. [https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0102\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0102_1)
- Pineda-Herrero, P., Quesada-Pallarès, C., & Ciraso-Calí, A. (2014). Evaluation of Training Transfer Factors: The FET Model. In K. Schneider (Ed.), *Transfer of Learning in Organizations* (pp. 121-144). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-02093-8\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-02093-8_8)
- Pineda-Herrero, Quesada-Pallarès, y Ciraso-Calí (2020). Factores para la Evaluación indirecta de la Transferencia – FET. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/219711>

Quesada-Pallarès, C. (2014). *¿Se puede predecir la transferencia de los aprendizajes al lugar de trabajo?: Validación del modelo de predicción de la transferencia.* Tesis doctoral de la Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/127052>

Yelon, S. L., & Ford, J. K. (1999). Pursuing a multidimensional view of transfer. *Performance Improvement Quarterly*, 12(3), 58-78. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.1999.tb00138.x>

Yelon, S. L., Ford, J. K., & Golden, S. (2013). Transfer over time: Stories about transfer years after training. *Performance Improvement Quarterly*, 25(4), 43-66. <https://doi.org/10.1002/piq.21131>

Yelon, S.L., Ford, J.K., & Bhatia, S. (2014). How trainees transfer what they have learned: Toward a taxonomy of use. *Performance Improvement Quarterly*, 27(3), 27-52. <https://doi.org/10.1002/piq.21172>