

Título Factores para la Efectividad de la Transferencia – Validación del FET en la Argentina

Tipo de Producto Ponencia Resumen

Autores Bodenheimer, Juan M

Código del Proyecto y Título del Proyecto

A15S23 - Factores para la Transferencia de la Capacitación

Responsable del Proyecto

Bodenheimer, Juan M

Línea

Psicología Laboral

Área Temática

Psicología

Fecha

Noviembre 2016

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

UADE 

[Volver](#)**Título**

11526 - FACTORES PARA LA EFECTIVIDAD DE LA TRANSFERENCIA – VALIDACION EN ARGENTINA DEL FET

Título reducido

FACTORES PARA LA EFECTIVIDAD DE LA TRANSFERENCIA

Responsable de la Carga

Bodenheimer, Juan Marcelo

Autor/es

BODENHEIMER JUAN MARCELO (jbodenheimer@instare.com)

Institución que acredita y/o financia la investigación

Universidad Argentina de la Empresa

Area

Psicología del Trabajo

Modalidad de Presentación

Acreditado

Resumen

El costo de la capacitación en las organizaciones es elevado. Toda empresa necesita por ello que esa inversión tenga resultados e impacto. Los estudios al respecto han demostrado que hay múltiples factores que son relevantes para que la transferencia -nombre que recibe la aplicación de lo trabajado en la capacitación en el puesto de trabajo- sea efectiva. En estos se incluyen factores como por ej. diseño de la actividad, motivación del participante, apoyo organizacional -tanto de jefes, pares e incluso premios-, entre tantos otros. En función de esta necesidad, se ha aplicado el FET (Pineda-Herrero et. Al, 2010) a participantes de capacitaciones en Argentina, para ver el funcionamiento de la población local, pudiendo así evaluar la validez del mismo en capacitaciones realizadas en Argentina.

Palabras Clave

Transferencia, Capacitación, Efectividad

Título en inglés

FACTORS FOR TRANSFER EFFECTIVENESS – VALIDATION IN ARGENTINA OF FET

Resumen en Inglés

The cost of training in organizations is high. Every company needs their investment in training to have results and impact. Studies have shown that there are multiple factors that are relevant to the training transfer -the name that has received the concept of training being applied to the job- to be effective. These factors include as ex. the design of the activity, participant motivation, organizational support from bosses, peers and even prizes-, among many others. Based on this need, the FET (Pineda- Herrero et . Al, 2010) has been

applied to participants from trainings in Argentina, to see how it works in the local context, being able to assess the validity of the instrument in training conducted in Argentina .

Palabras Clave en Inglés

Transfer, Training, Effectiveness

Bibliografía

- Castro Gil, M., Gómez, M. J. A., Pérez Molina, C., & Díaz Orueta, G. (2013). Proyectos e Investigación para la mejora de la Educación y el uso de la Tecnología en la Ingeniería Projects and research for the Education improvement and the use of Technology in Engineering Manuel Castro Gil María José Albert Gómez Clara Pérez Molina G. *Revista de Docencia Universitaria*, 11, 301–328.
- Velada, R., Caetano, A., Bates, R., & Holton, E. (2009). Learning transfer – validation of the learning transfer system inventory in Portugal. *Journal of European Industrial Training*, 33(7), 635–656. <http://doi.org/10.1108/03090590910985390>
- Feixas, M. (2013). ¿ Cómo medir la transferencia de la formación en Educación Superior??: el Cuestionario de Factores de Transferencia How to measure transfer of training in Higher Education?: the questionnaire of transfer factors Mònica Feixas (coord .) Idoia Fernández Am. *REDU Revista de Docencia Universitaria*, 11(3), 219–248.
- Pineda-Herrero, P., Quesada, C., & Moreno, V. (2010). The ETF, a new tool for Evaluating Training Transfer in Spain. In 11th International Conference on Human Resource Development: Human Resource Development in the Era of Global Mobility. Retrieved from http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2010/08/3_8.pdf
- MÁYNEZ GUADERRAMA, A. I., & NORIEGA MORALES, S. A. (2015). Transferencia de conocimiento dentro de la empresa: Benef icios y riesgos individuales percibidos. *Knowledge Transfer inside Businesses: Perceived Individual Benef Its and Risks.*, 27(54), 29–52. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=109347807&lang=es&site=ehost-live>
- Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2014). Is transfer of training related to firm performance? *International Journal of Training and Development*, 18(2), 104–115. <http://doi.org/10.1111/ijtd.12029>
- VELOSO, A. N. A. L. D. E. O. M., SILVA, M. J., SILVA, I., & CAETANO, A. (2015). Fatores Que Afetam a Transferência Da Aprendizagem Para O Local De Trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 188–201. <http://doi.org/10.1590/S0034-759020150208>

[Volver](#)