

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE PROGRAMAS EDUCATIVOS: LA TRANSFERENCIA, UNA COMPETENCIA POCAS VECES CONSIDERADA

GLORIA PERLA MORALES MARTÍNEZ, JAIME RICARDO VALENZUELA GONZÁLEZ

Al evaluar un programa educativo, todo evaluador debe tener una visión clara de cómo orientar y realizar su trabajo de evaluación. Las características particulares del programa que se evalúa, el contexto en el que se encuentra inmerso, el tipo de participantes involucrados y los intereses particulares de los administradores, son todos ellos factores determinantes en la elección del modelo y de la aproximación metodológica que se utilizará en la evaluación (Valenzuela, 2004). Mientras que hay modelos que se enfocan a los procesos internos del programa, hay otros que ponen énfasis en el impacto que los programas tienen a través de sus egresados. La *evaluación del impacto* de un programa educativo tiene especial importancia por lo que significa saber si un programa está realmente logrando los objetivos para los que fue creado.

La evaluación del impacto de programas de formación puede abarcar cuestiones un tanto intangibles como lo sería el beneficio social que se logra mediante la inserción de los egresados en su comunidad, hasta cuestiones muy tangibles como lo sería la tasa interna de retorno asociada al costo del programa. Entre las distintas formas de evaluar este impacto, hay una con frecuencia soslayada, pero que esta investigación considera de sustancial importancia: la *transferencia del aprendizaje*.

La *transferencia del aprendizaje* se refiere a un proceso por el cual el egresado de un programa puede aplicar en un contexto diferente lo que aprendió en un contexto particular. La importancia de evaluar la transferencia del aprendizaje radica en que un programa de

formación no será de mucho valor si la evaluación del mismo no puede traducirse en una mejora del desempeño de los participantes (Kim, 2004; Yamnill y McLean, 2001).

Varios autores (Yamnill y McLean, 2001; Holton, Bates y Ruona, 2000) señalan que la transferencia de la formación está sujeta a tres tipos de influencias: las características del participante, el diseño de la capacitación y las características ambientales tales como las características organizacionales, las contextuales, el clima de transferencia, etc. De manera similar, Holton (1996 y 2005) y Bates, Holton, Seyler y Carvalho (1997) afirman que la transferencia no depende únicamente de las variables que intervienen dentro del programa de formación, sino que existen variables externas al programa que deben ser tomadas en cuenta. Estos autores señalan que si el evaluador de programas no considera tanto las variables internas como las externas al realizar la evaluación del programa, puede proporcionar información errónea sobre su efectividad. Para atender este punto, Holton (2005) propone un modelo de evaluación que considera diversos factores que afectan la transferencia del aprendizaje. Aunque este modelo ha sido ampliamente estudiado en programas de formación del ámbito empresarial, se consideró su relevancia para aplicarse al caso de un programa de formación de padres de familia, que es el contexto en donde se realiza esta investigación.

Planteamiento del problema

Para estudiar el proceso de transferencia se eligió como objeto de investigación un programa de formación de padres de familia que es impartido en una institución educativa que se encuentra ubicada en una zona urbana del noreste de México.

La investigación realizada tuvo dos objetivos concretos de los que se desprenden seis preguntas de investigación:

1. El primer objetivo fue el de estudiar cómo ocurre el proceso de transferencia cuando los padres desean aplicar en el ámbito de su familia aquellas estrategias que aprendieron en un curso de formación de padres. Las preguntas de investigación se orientaron a determinar (1.1) cuáles estrategias de un curso de formación fueron más fáciles de implementar y (1.2) cuáles fueron más difíciles de implementar.
2. El segundo objetivo fue el de tratar de identificar aquellos factores que son más determinantes para favorecer los procesos de transferencia. Las preguntas de investigación se orientaron a determinar (2.1) cuáles son las características particulares de los padres de familia, (2.2.) cuáles son los aspectos formativos del programa y (2.3) cuáles son los factores organizacionales que impactan los procesos de transferencia; así como (2.4) investigar si existen otros factores (distintos a los que plantea Holton, 2005) que impactan dichos procesos.

Método

Esta investigación empleó una metodológica mixta (Johnson y Onwuegbuzie, 2004) para la recopilación y el análisis de información cuantitativa (encuesta) y cualitativa (entrevista).

Participantes. Tres grupos de personas participaron en este estudio:

1. Padres de familia: para la aplicación de la encuesta, de un universo de 716 familias del centro escolar, se seleccionaron mediante un muestreo intencional, 22 parejas de padres de familia que asistieron a dos cursos de formación (*Ideologías y su influencia en la familia* y *Somos padres ¿sabemos educar?*). Se eligieron estos cursos debido a que, a la fecha en que se aplicaron las encuestas, habían transcurrido cinco meses de su conclusión, período de tiempo en el que diversos autores aconsejan evaluar la transferencia (Pineda,

2002; Matthews y Hudson, 2001). Para la realización de la entrevista semiestructurada, del total de 22 parejas encuestadas, se eligieron tres parejas de cada curso.

2. Profesoras titulares: para la aplicación de la encuesta, participaron un total de 43 profesoras titulares. De este grupo se seleccionaron dos profesoras de cada sección escolar para realizar la entrevista.
3. Directoras: para la aplicación de la encuesta, de un universo de nueve personas con puestos directivos, participaron en el estudio siete de ellas. Para la entrevista se seleccionaron dos directoras que estuvieran a cargo de secciones escolares con alumnos en edad infantil y en etapa adolescente.

Instrumentos. Para este estudio se diseñó una encuesta estructurada dividida en tres secciones: la primera, orientada a recabar datos generales sobre los participantes; la segunda, diseñada sobre una base empírica con la intención de obtener información sobre las estrategias que resultaban más fáciles y más difíciles de aplicar a los padres de familia de acuerdo con los contenidos de cada curso de formación; y la tercera, diseñada sobre una base teórica adaptando *The learning transfer system inventory* (LTSI) (Holton, Bates y Ruona, 2000) al contexto particular de un programa de formación de padres de familia. La encuesta desarrollada usa una escala Likert de cinco opciones: que van desde 1 = Muy en desacuerdo hasta 5 = Muy de acuerdo. Los instrumentos, una descripción del estudio piloto que se realizó en forma previa a esta investigación, así como datos psicométricos (confiabilidad y validez) pueden ser obtenidos en Morales (2006).

Las entrevistas semiestructuradas tuvieron el propósito de recabar información cualitativa que permitiera profundizar e interpretar los datos cuantitativos que resultaron de aplicar las encuestas.

Resultados

Primer objetivo de investigación. El primer objetivo fue el de estudiar cómo ocurre el proceso de transferencia cuando los padres desean aplicar en el ámbito de su familia aquellas estrategias que aprendieron en un curso de formación de padres.

La Tabla 1 muestra el orden de dificultad de las estrategias evaluadas por los tres grupos de participantes en la encuesta, en relación con el comportamiento de los padres, junto con la media y la desviación estándar de cada una. Entre menor sea el número que indica el grado de dificultad, significa que esa estrategia es más fácil de aplicar de acuerdo a la opinión de los grupos participantes.

De la Tabla 1 se desprenden las respuestas a las dos primeras preguntas de investigación. Entre las estrategias del curso de formación que fueron más fáciles de implementar destacan las del área de la mejora de la comunicación y relaciones familiares. Siguen a éstas las estrategias de la motivación trascendental, las cuales se ubicaron en la banda media del grado de dificultad. Con las estrategias de la inteligencia se observan dos situaciones. una de ellas se encuentra ubicada en el extremo superior, que corresponde a estrategias fáciles, pero las otras dos se encuentran en los últimos lugares que corresponde a las más difíciles, seguidas por las estrategias del área de la voluntad. Al analizar su contenido, puede notarse que la más fácil implica únicamente el uso de las facultades intelectuales, mientras las otras dos implican el ejercicio de la inteligencia en conjunto con otras áreas, entre ellas, la voluntad. Las estrategias

de la voluntad se ubicaron también como estrategias con un alto grado de dificultad de implementarse.

Segundo objetivo de investigación. El segundo objetivo fue el de tratar de identificar aquellos factores que son más determinantes para favorecer los procesos de transferencia.

En la Tabla 2 pueden observarse las medias y las desviaciones estándar para el grupo de factores personales, formativos y organizacionales, evaluados por los tres grupos de participantes: padres de familia, profesoras y directoras.

De la Tabla 2 se desprenden las respuestas a las tres primeras preguntas de investigación asociadas a este objetivo. Entre los factores personales que más impactan los procesos de transferencia destacan la capacidad personal para transferir (tiempo disponible y cansancio) y el control del carácter de los padres, como los factores personales que más afectan a este grupo en el proceso de transferencia del aprendizaje. Entre los factores formativos del programa que más impactan los procesos de transferencia destaca el diseño de la transferencia. Entre los factores organizacionales que más impactan los procesos de transferencia destaca la orientación de la profesora titular y la apertura al cambio.

Al investigar si existen otros factores (distintos a los que plantea Holton, 2005) que impactan los procesos de transferencia, a través de las entrevistas se identificaron tres de ellos: factores derivados del comportamiento de los hijos, factores interpersonales y factores ambientales.

Conclusiones

Aunque el modelo de Holton (2005) se ha utilizado ampliamente para evaluar programas de formación en el ámbito empresarial, su uso en programas educativos debe realizarse con cautela debido a que en la evaluación de este tipo de programas aparece una mayor cantidad de variables que afectan la transferencia del aprendizaje, así como hay otros factores que no parecen no ser aplicables. Por ejemplo, hay factores interpersonales, como la planeación conjunta entre la pareja, el tiempo de reflexión padres-hijos y las comunicaciones y relaciones familiares, que afectan los procesos de transferencia. En contraste hay factores del modelo de Holton que no fueron mencionados como trascendentes; por ejemplo, la relación supervisor-subordinado o las sanciones del supervisor.

Como temas para futuros estudios se recomienda explorar los procesos de transferencia en temas específicos de educación, por ejemplo, educación de la voluntad, de la afectividad, etc.

Referencias

- Bates, R. A., Holton, E. F. III, Seyler, D. L. y Carvalho, M. A. (2000). The role of interpersonal factors in the application of computer-based training in an industrial setting. *Human Resource Development International*, 3 (1), 19-42.
- Holton, E. F. III. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7 (1), 5-21.
- Holton, E. F. III. (2005). Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7 (1), 37-54.
- Holton, E. F. III, Bates, R. A. y Ruona, W. E. A. (2000). Development of a generalized Learning Transfer System Inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11 (4), 333-360.

- Holton, E. F. III, Bates, R.A., Seyler, D.L. y Carvalho, M. B. (1997). Toward construct validation of a transfer climate instrument. *Human Resource Development Quarterly*, 8 (2), 95-113.
- Johnson, R. B. y Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33 (7), 14-26.
- Kim, H. (2004). Transfer of training as a sociopolitical process. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (4), 497-501.
- Matthews, J. M. y Hudson, A. M. (2001). Guidelines for evaluating parent training programs. [*Family Relations*](#), 50 (1), 77-86.
- Morales, G. (2006). *Evaluación del proceso de transferencia del aprendizaje en los programas de formación de padres de familia*. Tesis de Maestría en Administración de Instituciones Educativas, Tecnológico de Monterrey.
- Pineda, P. (2002). Evaluación de la formación en las organizaciones. En P. Pineda (Ed.), *Gestión de la formación en las organizaciones*, (pp. 247-277). Barcelona, España: Ariel.
- Valenzuela, J. R. (2004). *Evaluación de instituciones educativas*. Distrito Federal, México: Trillas.
- Yamhill, S. y McLean, G. N. (2001). Theories supporting transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (2), 195-208.

Tabla 1
Estrategias educativas evaluadas por cada grupo de participantes

Área*	Estrategia**	Medias			Desviaciones estándar			Grados de dificultad		
		Padres	Profesoras	Directoras	Padres	Profesoras	Directoras	Padres	Profesoras	Directoras
4.	4.1.	2.00	2.72	3.43	1.00	1.28	1.50	1	4	9
4.	4.2.	2.08	1.49	1.71	1.50	0.69	0.70	2	1	1
1.	1.2.	2.80	2.67	2.86	1.25	1.31	1.36	3	2	4
4.	4.3.	2.83	3.02	3.00	1.07	1.28	1.31	4	6	5
3.	3.1.	2.90	2.70	2.86	1.22	1.02	1.25	5	3	3
3.	3.2.	2.92	3.19	4.00	1.32	1.21	1.07	6	7	10
2.	2.1.	3.00	2.79	2.57	1.26	1.59	1.50	7	5	2
2.	2.2.	3.25	3.30	3.00	1.23	1.46	1.60	8	8	6
1.	1.3.	3.33	3.74	3.29	1.25	1.08	1.16	9	9	7
1.	1.1.	3.40	3.88	3.29	1.69	1.32	1.28	10	10	8

*Área	**Estrategia
1. Educación de la inteligencia	1.1. Enseñar a sus hijos a tomar decisiones. 1.2. Fomentar en sus hijos una perspectiva crítica contra las manipulaciones del ambiente. 1.3. Desarrollar en sus hijos la virtud de la prudencia para obrar con acierto.
2. Educación de la voluntad	2.1. Animar a sus hijos a pasar pequeñas privaciones. 2.2. Permitir que sus hijos afronten las consecuencias de sus elecciones.
3. Motivación trascen-dental	3.1. Ayudar a sus hijos a cuestionar los motivos por los que hacen las cosas. 3.2. No permitir que sus hijos hagan o tengan todo lo que quieran.
4. Mejora de la comu-nicación y de las relaciones familiares	4.1. Tratar temas delicados con sus hijos aprovechando cualquier situación con naturalidad. 4.2. Al corregir a sus hijos hacerlos sentir que los quieren a pesar del rechazo hacia las conductas inadecuadas. 4.3. Para tomar decisiones, conocer lo que opinan sus hijos.

Tabla 2
Factores personales, formativos y organizacionales que afectan los procesos de transferencia

Factor	Medias			Desviaciones estándar			
	Padres	Maestras	Directoras	Padres	Maestras	Directoras	
Factores personales	Autoeficacia	3.82	3.63	3.14	0.83	0.78	0.83
	Disposición	4.77	3.65	3.57	0.52	0.64	0.90
	Motivación para transferir	4.36	4.12	4.57	0.64	0.65	0.49
	Capacidad personal para transferir	3.68	3.09	2.86	0.87	0.80	0.83
	Compromiso	4.64	4.09	3.43	0.57	0.71	0.49
	Motivación para aprender	4.86	3.98	3.86	0.34	0.76	0.64
	Control del carácter	3.50	3.79	3.43	0.58	0.79	0.73
Factores formativos	Diseño del aprendizaje	3.77	4.44	4.29	0.79	0.66	0.70
	Relevancia del contenido	4.45	4.58	4.29	0.78	0.62	0.70
	Diseño de la transferencia	3.36	4.26	3.86	0.83	0.61	0.83
Factores organizacionales	Apoyo de la maestra titular	3.82	4.19	4.00	0.94	0.81	0.93
	Orientación de la maestra titular	3.86	4.26	4.43	0.81	0.72	0.73
	Apoyo de otros padres	3.95	3.72	3.86	0.98	0.84	0.35
	Apertura al cambio	4.05	4.65	4.71	1.07	0.64	0.45
	Vínculo con metas organizacionales	4.73	4.21	4.14	0.54	0.73	0.83