

COMUNIDADES DE PRÁCTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRANSFERENCIA DE APRENDIZAJES INFORMALES

Aleix Barrera-Corominas

Prólogo de
Joaquín Gairín Sallán



**MADRID • LONDRES • MÉXICO • NUEVA YORK • MILÁN • TORONTO
LISBOA • NUEVA DELHI • SAN FRANCISCO • SIDNEY
SAN JUAN • SINGAPUR • CHICAGO • SEÚL**

COMUNIDADES DE PRÁCTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. TRANSFERENCIA DE APRENDIZAJES INFORMALES

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Derechos reservados © 2018, respecto a la **primera edición** en español, por:

McGraw-Hill/Interamericana de España, S.L.U.
Edificio Valrealty, 1.º planta
Basauri, 17
28023 Aravaca (Madrid)

ISBN: 978-84-486-1531-4

Obra original: *Comunidades de práctica en la administración pública* © 2018, respecto a la primera edición en español, por McGraw-Hill Interamericana de España, S.L.

ISBN edición original: 978-84-486-1528-4

© Instituto Nacional de Administración Pública, 2018

NIPO DIGITAL: 174-18-026-9

ISBN INAP: 978-84-7351-644-0

© Aleix Barrera Corominas, 2018

Editora: Cristina Sánchez Sáinz-Trápaga

Director General Europa Sur: Álvaro García Tejeda

Gerente Universidad y Profesional: Norberto Rosas Gómez

Equipo de preimpresión y maquetación de interiores: ESTUDIO, C.B.

Diseño de cubierta: CIANNETWORK

CONTENIDO

Dedicatoria	vii
Prólogo	ix
La nueva realidad exige nuevos modelos de formación	ix
Las comunidades de práctica como propuesta	x
La evaluación como instrumento de mejora	xii
Evaluar la transferencia como necesidad para conocer la funcionalidad de los programas	xiv
Introducción	xvii
Capítulo 1. Justificación y diseño	1
1. Justificación inicial	1
2. Problema de investigación y objetivos	3
3. Lineamientos metodológicos	5
Capítulo 2. La formación en las organizaciones	7
1. Introducción	7
2. La formación en las organizaciones	8
2.1. Planificación lógica de la formación	11
2.2. Hacia un nuevo modelo formativo en las organizaciones	13
3. Modalidades de formación	15
3.1. Formación presencial	16
4. Formación a distancia	17
4.1. Formación en el puesto de trabajo	18
5. Nuevas estrategias de formación en las organizaciones	20
5.1. Reconocer el aprendizaje informal	21
5.2. El autoaprendizaje	23
5.3. Aprendizaje conectado	25
Capítulo 3. Creación y gestión del conocimiento. Comunidades de práctica	27
1. Introducción	27
2. La gestión del conocimiento	27
3. Modelos para la creación y gestión del conocimiento	29

3.1. Modelo de creación de conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995, 1999)	30
3.2. Propuesta de búsqueda de sentido, creación de conocimiento y toma de decisiones de Choo (2002)	32
3.3. Propuesta de ciclo de vida del conocimiento de Firestone y McElroy (2003)	33
3.4. Modelo ACCELERA de creación y gestión de conocimiento de Gairín y Rodríguez-Gómez (2012)	36
4. Las comunidades de práctica	38
4.1. Ciclo de vida de las comunidades de práctica	41
4.2. Factores de éxito en las comunidades de práctica	43
Capítulo 4. La evaluación de la formación	45
1. Introducción	45
2. Aproximación al concepto de evaluación	46
3. Conceptualización y finalidad de la evaluación de programas formativos	50
3.1. Aproximación a la definición de programa formativo	51
3.2. Conceptualizando la evaluación de programas formativos	52
4. Cinco modelos de evaluación de programas formativos	56
4.1. Modelo «Cuatro niveles» de Donald Kirkpatrick (1959)	56
4.2. Modelo «Ingeniería de la formación» de Guy Le Boterf (1991)	60
4.3. Modelo «Holístico» de Pilar Pineda (2003)	62
4.4. Modelo «ROI» de Jack Phillips (2006)	64
4.5. Modelo «EIFO» de Ana Garzón (2008)	66
Capítulo 5. La transferencia de la formación y su evaluación	69
1. Introducción	69
2. Concepto y principios básicos	70
3. Factores que influyen en la transferencia de la formación	72
3.1. Características de los participantes	72
3.1.1. Habilidad cognitiva	72
3.1.2. Autoeficacia	73
3.1.3. Percepción de utilidad de la formación	73
3.1.4. Carrera profesional y características del trabajo	74
3.1.5. <i>Locus</i> de control	75
3.1.6. Motivación	75
3.2. Diseño y desarrollo de la acción formativa	78
3.2.1. Detección de necesidades	78
3.2.2. Contenidos de aprendizaje y metodologías utilizadas	81
3.3. Características del entorno de trabajo	82
3.3.1. Clima de la organización	83

3.3.2. Soporte del superior jerárquico	84
3.3.3. Oportunidad para cambiar	85
4. Seis modelos de evaluación de la transferencia de la formación	86
4.1. Modelo de Noe (1986)	86
4.2. Modelo de Baldwin y Ford (1988)	87
4.3. Modelo de Rouiller y Goldstein (1993)	89
4.4. Modelo de Holton (1996)	91
4.5. Modelo de Holton (2005)	92
4.6. Modelo de Gessler y Hinrichs (2015)	95
Capítulo 6. Contextualización	97
1. Introducción	97
2. La gestión del conocimiento en la Administración pública catalana	98
2.1. Estrategia de gestión de conocimiento en la Administración	98
2.2. Creación de una herramienta de trabajo: e-Catalunya.....	100
3. Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada – CEJFE	101
3.1. El programa Compartim	102
3.1.1. Creación y mantenimiento de CoP	102
3.1.2. CoP implementadas y productos conseguidos	104
3.1.3. Futuro del programa Compartim	107
3.2. Formación continuada semipresencial	107
Capítulo 7. Diseño de la investigación y estudio de campo	111
1. Aproximación general	111
2. Diseño de la recogida de datos	111
2.1. Definición de la muestra	111
2.2. Instrumentos para la recogida de datos	113
3. Desarrollo del estudio de campo	114
4. Estrategias de análisis de la información y resultados	114
4.1. Análisis de los datos cuantitativos	114
4.2. Análisis de los datos cualitativos	115
5. Criterios de calidad de la investigación	116
Capítulo 8. Resultados cuantitativos de la fase I	117
1. Introducción	117
2. Percepciones con relación a la organización	118
2.1. Consistencia interna de las subcategorías	118
2.2. Análisis descriptivo de resultados	120
2.3. Análisis comparativo de los resultados obtenidos por CoP y AF	125

3. Percepciones con relación a factores personales	133
3.1. Consistencia interna de las subcategorías	133
3.2. Análisis descriptivo de los resultados	135
3.3. Análisis comparativo de los resultados obtenidos por CoP y AF	138
4. Percepciones con relación al diseño y desarrollo de la actividad	145
4.1. Consistencia interna de las subcategorías	145
4.2. Análisis descriptivo de resultados	146
4.3. Análisis comparativo de los resultados obtenidos por CoP y AF	148
5. Percepciones posteriores al desarrollo de la actividad	151
5.1. Consistencia interna de las subcategorías	151
5.2. Análisis descriptivo de resultados	153
5.3. Análisis comparativo de los resultados obtenidos por CoP y AF	158
6. Correlaciones entre las agrupaciones de ítems	164
7. A modo de síntesis	164
Capítulo 9. Resultados cualitativos de la fase 2	169
1. Introducción	169
2. Percepciones con relación a la organización	170
3. Percepciones con relación a factores personales	179
4. Percepciones con relación al diseño y desarrollo de la actividad	184
5. Percepciones con relación a la aplicación de los resultados	194
5.1. Dificultades en la aplicación	194
5.2. Facilitadores en la aplicación	196
5.3. Otros aspectos vinculados con los resultados	199
6. A modo de síntesis	202
Capítulo 10. Discusión de resultados	205
1. Introducción	205
2. Resultados con relación a la organización	205
3. Resultados con relación a los participantes	210
4. Resultados con relación al diseño y desarrollo de la actividad	214
5. Resultados con relación a los resultados de la aplicación	217
Capítulo II. Conclusiones	223
Referencias bibliográficas	235