

14/10/2022

Herramientas para mejorar la efectividad de la transferencia del aprendizaje virtual en el mundo laboral



¿En qué grado los trabajadores aplican las habilidades adquiridas en una formación virtual impartida por su empresa en su puesto de trabajo? ¿Se puede evitar previamente que esta formación tenga una baja transferencia? ¿Se puede mejorar? Investigadoras de la UAB y la UDIMA han abordado estas y otras cuestiones en un estudio en el que aportan herramientas clave para avanzar hacia un sistema europeo de formación en el mundo laboral más efectivo.

Istockphoto/metamorworks

El aprendizaje profesional implica la adquisición de las habilidades necesarias para realizar un trabajo cualificado. Podemos entender la transferencia como el grado en que las habilidades adquiridas en la formación se aplican posteriormente en el trabajo. Comprender estos dos conceptos es clave para que Europa construya y refine un sistema de formación que funcione. Necesitamos entender cómo ocurre la transferencia, qué la influye y cómo la transferencia produce comportamientos deseables observables en el trabajo.

Tradicionalmente, los académicos han realizado investigaciones en transferencia en América del Norte y Europa occidental, por lo que vimos la oportunidad de realizar investigaciones en formación online en el sur de Europa para ayudar a obtener una perspectiva más globalizada. Para comprender mejor la transferencia y la motivación que lleva a los profesionales a aplicar los aprendizajes en el trabajo, describimos un modelo en 2015⁽¹⁾: El Modelo Unificado de Motivación para la Transferencia de la Formación (MTT). El

modelo concibe tres etapas: formación de intenciones de transferencia, actualización de intenciones de implementación de transferencia y fortalecimiento del compromiso de transferencia.

En nuestro estudio, nos centramos en el análisis de la intención de transferencia inicial y la transferencia en tres organizaciones españolas tras la impartición de formación online. Para participar en el estudio, reclutamos a 204 empleados que habían participado en 22 cursos online de diferentes organizaciones. Rellenaron dos cuestionarios que midieron la intención de transferencia inicial y la transferencia. Los cuestionarios habían sido desarrollados previamente para la investigación en contextos similares. Los participantes respondieron el cuestionario de intención de transferencia inicial tres días antes de la formación y el cuestionario de transferencia cuatro meses después de la formación.

En el análisis, identificamos que había grupos de empleados en función de su intención de transferir (baja y alta). Los participantes con baja y alta intención inicial de transferencia mostraron diferentes perfiles, con diferentes factores involucrados. Encontramos características comunes entre las personas con bajos niveles de transferencia.

Nuestros resultados pueden ayudar a comprender qué tipo de empleado transferirá menos y brindar pistas sobre cómo evitar que esto suceda en el futuro. En base a nuestros resultados, desarrollamos una guía fácil de seguir para ayudar a los profesionales a diagnosticar la baja transferencia antes de la formación, y para impulsar la transferencia en función de la estrategia de las organizaciones. Nuestra investigación contribuye a la comprensión de la transferencia después de las intervenciones de eLearning. Estos resultados pueden ayudar a comprender la controversia sobre la efectividad de la formación en función de la modalidad de formación.

Carla Quesada-Pallarès (1), Aitana González Ortiz de Zárate (2)

(1) Departamento de Pedagogía Aplicada

Universitat Autònoma de Barcelona

(2) Universidad a Distancia de Madrid

Carla.quesada@uab.cat, aitana.gonzalez@udima.es

Referencias

(1) Quesada-Pallarès, C., Gegenfurtner, A. **Toward a unified model of motivation for training transfer: a phase perspective.** *Z Erziehungswiss* 18 (Suppl 1), 107–121 (2015). <https://doi.org/10.1007/s11618-014-0604-4>

Quesada-Pallarès, C., González-Ortiz-de-Zárate, A., Pineda-Herrero, P. *et al.* **Intention to Transfer and Transfer Following eLearning in Spain.** *Vocations and Learning* 15, 359–385 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09292-w>

[View low-bandwidth version](#)