

Presentación

Aprendizaje y desarrollo profesional: de la investigación innovadora a la intervención innovadora

El presente número monográfico de la revista EDUCAR lleva por título «Aprendizaje y desarrollo profesional: de la investigación innovadora a la intervención innovadora». En él se recogen diversos artículos que presentan algunos de los hallazgos y de los estudios más actuales en el campo de la formación y el aprendizaje profesional para el trabajo, y, en concreto, cómo las investigaciones más innovadoras en este campo se aplican e intervienen en el contexto laboral.

La formación profesional ha cambiado significativamente en este siglo, pues las estructuras coyunturales nacidas del sistema capitalista, así como los procesos económicos, sociales, tecnológicos, laborales y educativos, han modificado sus modelos, contenidos, medios, métodos y formas sociales laborales (Echeverría, Isus, Martínez y Sarasola, 2008). Este paradigma reciente ha dibujado nuevos y diferentes perfiles profesionales, que a su vez exigen mayor nivel de competencias en su campo (Caspar, 1994). Por consiguiente, la profesionalización en el mundo actual es cada día más complicada, pues no solo se precisan profesionales con competencias específicas (Guthrie, 2009), sino también otros con conocimientos más transversales. El sistema productivo actual exige nuevos procesos de identificación de estas competencias para las diferentes actividades laborales (Shapiro, René e Irving, 2011), y por ello resulta clave delimitar las vías de adquisición y desarrollo de las diferentes profesiones.

Conseguir que todas las profesiones dispongan de una identidad propia, unida, sin duda, a la vocación, con un amplio deslindamiento de perfiles laborales y sus respectivas competencias, con unos requisitos de acceso, de formación inicial asociada y de formación continua para la mejora del desarrollo profesional (París, Tejada y Coiduras, 2014; Tejada, 2009) supondrá un fuerte impacto en el sistema productivo occidental.

Pero existe otro elemento vertebrador en la profesionalización de cualquier oficio: la transferencia de los aprendizajes y de las competencias al desempeño profesional. La transferencia es una valiosa aportación de la innovación y la mejora laboral en el desempeño del trabajador y de la trabajadora, pues nos permite conocer hasta qué punto todo el esfuerzo derivado de esta mejora es realmente debido a los procesos de aprendizaje, tanto de formación inicial

como continua. Ya en la década de 1980, autores como Noe (1986) y Baldwin y Ford (1988) se plantearon la necesidad de evidenciar los resultados de los procesos formativos en el desempeño profesional, y se centraron, en un primer momento, en lo que conocemos como *transferencia de la formación*. Esta transferencia se refiere al grado en que lo aprendido durante la instrucción es aplicado en el puesto de trabajo (Baldwin, Kevin Ford y Blume, 2017). Desde entonces, muchos autores han desarrollado instrumentos o escalas específicas para evaluar la transferencia, ya sea mediante evaluación directa —grado en que se transfiere— o indirecta —factores que facilitan o que dificultan la transferencia de la formación— (Pineda, Quesada y Ciraso, 2011). Asimismo, las escalas validadas y estandarizadas constituyen una minoría, dada su complejidad de generalización (Schoeb, Lafrenière Carrier, Lauzier y Courcy, 2020). Sin embargo, hay ciertos avances, como los que se presentarán en este monográfico, cuya finalidad es diseñar instrumentos que permitan realizar el diagnóstico de los factores de transferencia, así como su comparación entre diferentes contextos.

En esta línea se presentan seis artículos escritos desde miradas y perspectivas diferentes, pero con un mismo nexo común: la búsqueda de la mejora de los procesos vinculados al desarrollo profesional de las personas adultas, tanto si están activas en el mercado laboral y tienen un perfil profesional muy claro, como si se están formando en dicho perfil profesional desde la base.

Específicamente, los dos primeros artículos se centran en el desarrollo profesional de los estudiantes universitarios, en su etapa inicial de aprendizaje a lo largo de la vida. Si bien todavía no han conseguido un título que les acredite como profesionales de esa temática, sí que centrarnos en diferentes aspectos de su desarrollo les ayuda a establecer las bases de su identidad profesional. Los dos artículos que les siguen nos ofrecen una mirada centrada en la innovación de los docentes en distintas etapas educativas. Esta innovación es lo que facilita que, una vez creada y desarrollada la identidad profesional, el docente pueda seguir mejorando día a día su actividad laboral basada en la evidencia desde una perspectiva de aprendizaje informal. Finalmente, los dos últimos trabajos nos aproximan al desarrollo de trabajadores y trabajadoras en activo de diferentes campos profesionales, alejados de la educación. Su interés no radica tanto en la formación continua que realizan para mejorar su desempeño laboral, sino en el grado en que lo que aprenden en estas formaciones les permite mejorar.

Tras esta contextualización y presentación del monográfico, pasamos a detallar de una forma más concreta cada uno de los artículos, que además se irán encontrando en el mismo orden en que se presentan.

El primer artículo, desarrollado por Maria Andria (National and Kapodistrian University of Athens) y titulado «Percepciones de los profesores de idiomas en formación sobre el aprendizaje y el desarrollo profesional a través de prácticas en la enseñanza del griego como lengua extranjera», analiza de qué modo las prácticas docentes pueden funcionar como una oportunidad para que los profesores en formación conecten y tejan sus conocimientos teóricos

y sus competencias más técnicas con las prácticas reales en el aula. La reflexión sobre su aprendizaje y desarrollo, antes y después, de su exposición y práctica laboral muestra una experiencia crucial para el crecimiento profesional de los formadores.

El trabajo de Adolfo Montalvo García, Margarita Martí-Ripoll y Josep Gallifa (Universitat Ramon Llull), titulado «Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior: Los efectos de un programa de autoliderazgo desde un diseño Dexplis», pone el acento en la importancia de las competencias transversales para el desarrollo profesional, incluso antes de ganar experiencia en el campo laboral. Estas competencias deben ser adquiridas y movilizadas en espacios controlados de aprendizaje, preferiblemente inicial. Los datos indican que cada vez se procura mayor nivel competencial en los estudiantes universitarios en cuanto a desarrollo emocional.

Un tema que cobra una importancia especial dentro del monográfico es la capacidad de los profesionales de adquirir conocimientos continuamente fruto de la práctica laboral, y cómo esta permite aprender y desaprender y, a la vez, modelar la identidad profesional a lo largo de la vida. En esta línea se encuentra el estudio de María Domingo-Coscollola (Universitat Internacional de Catalunya) y Judit Onsès-Segarra y Juana M. Sancho-Gil (Universitat de Barcelona), titulado «Aprendizaje del profesorado de secundaria: Entornos, especificidades y consideraciones para la práctica educativa», cuyo objetivo es explorar cómo aprenden los profesores de secundaria. Utilizando un enfoque de investigación inclusivo y métodos visuales y narrativos, se dibujan, a través de cartografías docentes, los entornos de aprendizaje de los profesionales de la educación, las especificidades de su aprendizaje y sus consideraciones sobre la práctica educativa.

El trabajo de María-Jesús Martínez-Usarralde (Universitat de València) y Mònica Feixas (Zurich University of Teacher), titulado «La transferencia de los proyectos de innovación docente: Un estudio sobre su capacidad de transformar la enseñanza y el aprendizaje», utiliza el estudio de caso para analizar una realidad común pero poco explorada en el desarrollo profesional docente universitario: los proyectos de innovación. No solo se prueba que son útiles como mecanismo de desarrollo profesional docente, sino que también impactan en la experiencia del estudiantado. Sin embargo, los autores detectan aspectos que entorpecen la adecuada ejecución de estos proyectos de innovación, como por ejemplo su gestión, además de la falta de apoyo por parte de compañeros y compañeras en su implementación.

En un momento en que los profesionales de la conducción de vehículos para el transporte de mercancías son más necesarios que nunca, Canadá sufre la falta de personas capacitadas para dicho trabajo. Esta necesidad es la que lleva a Aitana González Ortiz de Zárate (Universidad a Distancia de Madrid) y Gary N. McLean (Assumption University, Thailand), en el artículo titulado «Instrumentos de referencia general y específica para medir la transferencia en una organización de transporte en Canadá», a participar en la evaluación de numerosos profesionales de la conducción en una organización de transporte cana-

diense. En el artículo se centran en la evaluación de dicha formación, en la identificación del grado en que esta formación ha sido útil para los conductores, así como en los factores que han facilitado y dificultado su transferencia. Asimismo, los autores determinan que la elección del instrumento de evaluación influye en los posibles resultados del estudio. Esta afirmación corrobora la idea de que la transferencia debe ser medida a través de diferentes instrumentos.

Finalmente, y siguiendo con la temática de la transferencia de la formación, el estudio de Carla Quesada-Pallarès (Universitat Autònoma de Barcelona), Mariel F. Musso (Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Psicología Matemática y Experimental), Anna Ciraso-Calí (Universitat de Barcelona) y Eduardo Cascallar (KU Leuven), titulado «El buen ajuste del modelo FET: Comprender los factores de transferencia de la formación en España», nos presenta el proceso de validación estadística de un instrumento de evaluación de la transferencia testada en profesionales activos de la Administración pública y la empresa privada española. Los resultados de la investigación permiten identificar un modelo de siete factores que, de manera diferida, ayudan a llevar a cabo un diagnóstico de factores de transferencia y a aumentar la probabilidad de lograr mayores niveles de transmisión del aprendizaje. Las posibilidades de este hallazgo abren la puerta a distintos evaluadores de la formación a hacer uso del modelo FET (factores para evaluar la transferencia) y su cuestionario de manera estandarizada en el contexto español.

El monográfico presentado es una clara muestra de las diferentes líneas de investigación, entre las que hay muchas más, que buscan la mejora del desempeño profesional a través de la innovación. Es esta innovación la que nos permite, como profesionales, adaptarnos a los cambios del mercado laboral, ya sea aquellos que prevemos y son de fácil transición, como una nueva ley, ya sea aquellos que no somos capaces de prever y que conllevan estrés y un desajuste temporal entre lo que debemos y lo que somos capaces de hacer, como nos ha pasado con la situación provocada por la COVID-19 y el teletrabajo. Es por ello que la innovación no únicamente debe formar parte del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida, sino también de la personalidad de cualquier profesional.

Esperamos que este monográfico ayude a los profesionales de hoy en día a mejorar en su actuación laboral, utilizando las evidencias presentadas como base para su innovación.

Georgina París Mañas

Universitat de Lleida

Investigadora del Grupo de Investigación COMPETECS

Carla Quesada-Pallarès

Universitat Autònoma de Barcelona

Coordinadora del Grupo de Innovación CompREd



Referencias bibliográficas

- BALDWIN, T.T. y FORD, J.K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
<<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>>
- BALDWIN, T.T.; KEVIN FORD, J. y BLUME, B.D. (2017). The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 17-28.
<<https://doi.org/10.1002/hrdq.21278>>
- CASPAR, P. (1994). La inversió inmaterial. *Taleia*, 9, 34-39.
- ECHEVERRÍA, B.; ISUS, S.; MARTÍNEZ, P. y SARASOLA, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC.
- GUTHRIE, H. (2009). *Competence and competency-based training: What the literature says*. NCVER. Recuperat de <www.ncver.edu.au>.
- NOE, R.A. (1986). Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences of training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11, 736-749.
<<https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283922>>
- PARÍS, G.; TEJADA, J. y COIDURAS, J. (2014). La profesionalización de los profesionales de la Formación para el Empleo en constante [in]definición en Europa. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 18(2), 266-283.
<<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56732350015>>
- PINEDA, P.; QUESADA, C. y CIRASO, A. (2011). *Evaluating training effectiveness: Results of the FET model in the public administration in Spain*. 7th International Conference on Researching Work and Learning. Normal University of China.
- SCHOEB, G.; LAFRENIÈRE-CARRIER, B.; LAUZIER, M. y COURCY, F. (2020). Measuring transfer of training: Review and implications for future research. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 38(1), 17-28.
<<https://doi.org/10.1002/cjas.1577>>
- SHAPIRO, H.; RENÉ, J. y IRVING, P. (2011). *Emerging skills and competences. –A transatlantic study. EU-US-*. Taastrup: Danish Technological Institute. European Commission.
- TEJADA, J. (2009). Profesionalización docente en el escenario de la Europa del 2010: Una mirada desde la formación. *Revista de Educación*, 349, 463-477.