

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO
USFQ**

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

Transferencia del aprendizaje en entornos educativos virtuales

María Susana Camacho Dávalos

David Maldonado Narváez

Ana María Lince Procel

María Claudia Polo Carrera

Ciencias de la Educación

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de
Licenciatura en Ciencias de la Educación

Quito, 12 de mayo de 2022

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO
USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades
COCISOH**

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

Transferencia del aprendizaje en entornos educativos virtuales

**María Susana Camacho Dávalos
Moisés David Maldonado Narváez
Ana María Lince Procel
María Claudia Polo Carrera**

Nombre del profesor, Título académico Paola Nascira Ramia Cárdenas, Ed.D

Quito, 12 de mayo de 2022

DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombre y apellido: María Susana Camacho Dávalos

Código: 00206245

Cédula de identidad: 1721780532

Lugar y fecha: Quito, 12 de mayo de 2022

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

RESUMEN

El presente trabajo es una investigación acerca de los aspectos que intervienen en la transferencia del aprendizaje en espacios virtuales. La investigación se realizó sobre la base de cuatro capacitaciones virtuales ofrecidas por el Ministerio de Educación dirigida para docentes. Para poder obtener la información, se analizaron las clases sincrónicas y los diarios de aprendizaje de los participantes. Para recolectar información sobre la transferencia del aprendizaje, se tomó en consideración la teoría expuesta por Baldwin y Ford que menciona tres aspectos que interfieren en la transferencia, los cuales son: aspectos personales, ambiente laboral y diseño de la formación (Fandos, Renta, et al, 2017). Por otro lado, para obtener datos cuantitativos, se utilizó la encuesta LTSI, donde se consideran distintos factores que pueden influir en la transferencia del aprendizaje. Como resultados del análisis cuantitativo, se obtuvo una disminución en las encuestas tomadas posterior a terminar todos los cursos. A partir de esto se concluyó que no hubo transferencia del aprendizaje ya que el valor deseado no fue alcanzado. Por otro lado, los resultados del análisis cualitativo demostraron participación y actitudes de los participantes que podían ser señal de que sí hubo transferencia del aprendizaje, por esto, como conclusión principal se encontró que no se cuenta con una base de datos completa para analizar a profundidad si existió transferencia o no y que los resultados de las encuestas pueden haber sido influidos por distintos factores.

Palabras clave: Transferencia del aprendizaje, aprendizaje en línea, capacitación docente, aspectos personales, ambiente laboral, diseño de la formación, encuesta LTSI, aplicación del aprendizaje, educación, aprendizaje, aplicabilidad.

ABSTRACT

The following paper will address the aspects that interfere in the learning transfer process in online learning environments. The investigation was carried out based on four courses of a teacher training program offered by the Ministry of Education to Ecuadorian teachers. To obtain the data that was needed, the recordings of the lessons were analyzed as well as the participant's learning journals. To collect information about the meaning of learning transfer, the model proposed by Baldwin and Ford was considered. This model proposes three aspects that interfere in learning transfer which are: personal aspects, work environment and training design. (Fandos, Renta, et al, 2017). On the other hand, to obtain quantitative data, the LTSI test was used, which considers different factors that can affect in the transfer of learning. As a result of the quantitative data, a decrease in the results of the test taken after the courses finished was noticeable. From these outcomes, it was concluded that there was no learning transfer since the desirable value was not reached. On the other hand, the results regarding the qualitative analysis showed participation and attitudes from the participants that could indicate that learning transfer was reached. Because of this, it was concluded that there is not a complete data base to profoundly analyze if there indeed was a successful learning transfer process or not and that the results showed in the tests could have been influenced by several external factors.

Keywords: Learning transfer, online learning, teacher training program, personal aspects, work environment, training design, LTSI test, learning application, education, learning, applicability.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	10
Revisión Literaria	11
Transferencia Del Aprendizaje: Principales Aspectos y Teorías.....	12
Aspectos que Influyen en la Transferencia.....	14
Características Personales que Influyen en la Transferencia del Aprendizaje en Línea.....	14
Diseño de la Formación.....	16
Ambiente Laboral.....	16
Formas de Medir la Transferencia del Aprendizaje en Línea.....	18
Metodología.....	20
Participantes.....	20
Instrumentos.....	21
Procedimiento	23
Resultados.....	24
Resultados Cuantitativos.....	24
Análisis Cualitativo de los Resultados.....	32
Características Personales que Influyen en la Transferencia del Aprendizaje en Línea.....	33
Ambiente Laboral.....	37
Diseño de la Formación.....	41
Discusión y Conclusión.....	49
Recomendaciones	51
Referencias	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Lista de cotejo del análisis cualitativo.....	22
Tabla 2: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Ciencias Sociales Coaching y a su finalización.....	24
Tabla 3: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Ciencias Sociales Mentoría y a su finalización	26
Tabla 4: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Habilidades Socioemocionales Coaching y a su finalización	29
Tabla 5: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Habilidades Socioemocionales Mentoría y a su finalización	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organización de la revisión literaria	11
Figura 2: Resultados encuesta LTSI Ciencias Sociales Coaching	25
Figura 3: Resultados encuesta LTSI Ciencias Sociales Mentoría	27
Figura 4: Resultados encuesta LTSI Habilidades Socioemocionales Coaching	30
Figura 5: Resultados encuesta LTSI Habilidades Socioemocionales Mentoría	32

INTRODUCCIÓN

A raíz de la pandemia causada por el COVID 19, el Ecuador enfrentó serias consecuencias dentro del ámbito educativo. Más de 4.4 millones de estudiantes fueron afectados a nivel nacional (Unicef, 2021). Los docentes y el personal administrativo de las escuelas tuvieron que enfrentar un cambio radical en su manera de trabajo, migrando a aulas virtuales. Por esta razón, el Ministerio de Educación tuvo que actuar rápido para apoyar a los docentes y capacitarlos para que puedan enfrentarse a esta nueva modalidad. El objetivo principal de la capacitación docente es brindar las herramientas necesarias para que el profesor adquiriera nuevas estrategias de enseñanza y formación pedagógica que le permitan mejorar su práctica, ya que el Ecuador se encuentra en transición hacia ambientes educativos virtuales (Ministerio de Educación, 2022).

Actualmente, algunos de los cursos que se están ofreciendo de manera virtual son: Programas de formación escuelas multigrado, programas de formación emergente, intercultural Bilingüe, inclusión educativa, actualización docente y liderazgo pedagógico (Ministerio de Educación, 2022). De acuerdo al Ministerio de Educación (2020), desarrollar los programas de capacitación fue un reto, pero gracias al apoyo de universidades, institutos de educación superior y entidades tanto privadas como públicas, se logró capacitar a 270.971 docentes del magisterio fiscal mediante cursos en línea durante el 2020. A pesar de esto, es importante medir la efectividad de dichos cursos lo que lleva a la siguiente pregunta ¿Qué se debe considerar al momento de capacitar a los docentes para asegurar la aplicación de lo aprendido?

Para responder a esta pregunta se puede utilizar una aproximación a partir de la transferencia del aprendizaje. La transferencia del aprendizaje, se refiere a la capacidad que tiene una persona de aplicar lo aprendido (Fauth y Gonzales, 2022). Es un concepto que se ha estudiado más a profundidad en el ámbito empresarial y organizacional (Chatterjee et al., 2018); sin embargo, en los últimos años, se han realizado estudios de

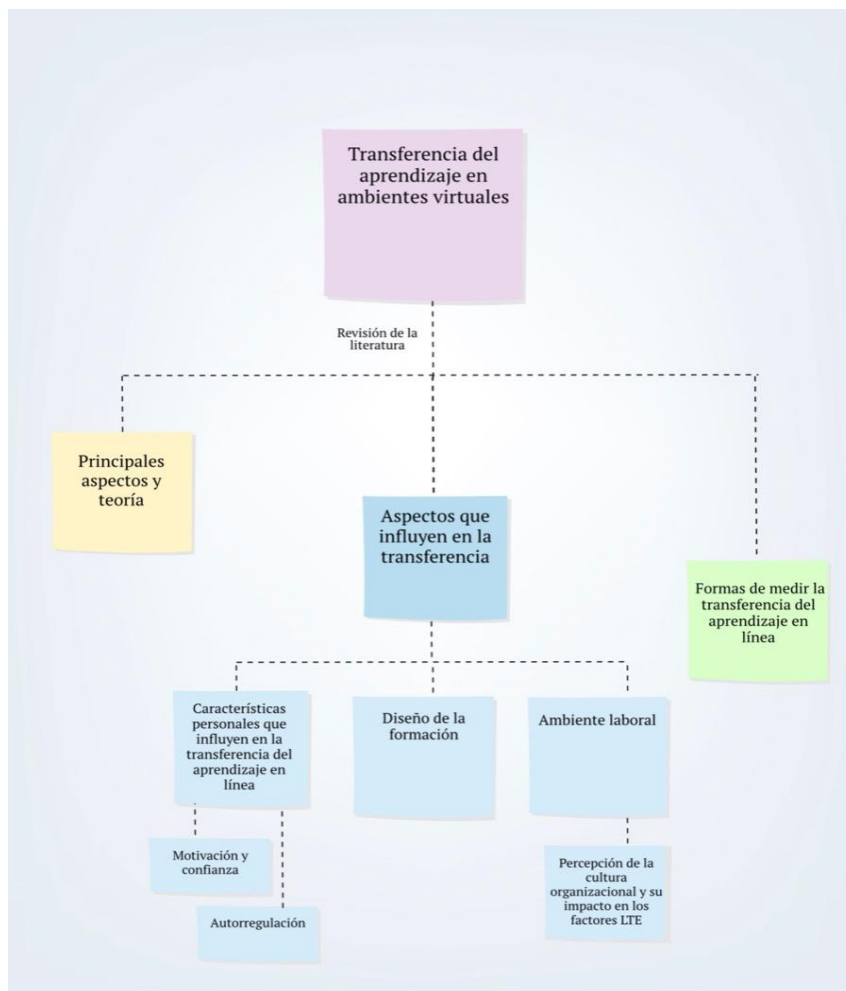
cómo la transferencia de aprendizajes es un tema crucial para transformar y mejorar la educación (Feixas et al., 2013).

Con respecto al entorno educativo, y específicamente a la formación docente, el tomar en cuenta la transferencia del aprendizaje permite entender de qué manera se podría mejorar la enseñanza para que la información sea adquirida significativamente y se logre plasmar en contextos de la vida real de manera eficaz. En la siguiente revisión literaria se analizarán: los principales aspectos y teoría de la transferencia de conocimiento, aspectos que influyen en la misma, y las formas de medir la transferencia del aprendizaje en línea.

REVISIÓN LITERARIA

Figura 1

Figura 1: Organización de la revisión literaria



Transferencia Del Aprendizaje: Principales Aspectos y Teorías

La transferencia del aprendizaje puede ser definida como la aplicación de lo aprendido en la vida cotidiana, esto puede referirse a conocimientos, habilidades o actitudes que fueron adquiridas en un ambiente educativo (Fauth y González, 2022). Por esto, al medir la transferencia del aprendizaje es importante fijarse en cómo los estudiantes receptan, aplican y modifican lo aprendido para incluirlo en su desempeño.

Aunque este concepto es de suma importancia en la educación para comprender la efectividad de la enseñanza, se ha utilizado también en ambientes empresariales para medir la eficacia de la transferencia en los empleados y cómo esto lleva a la innovación y mejor desempeño dentro del área laboral. Para hacer esto, se toman en cuenta los distintos conceptos de transferencia de la psicología que son: transferencia positiva, que describe la mejora de una tarea o actividad por medio de la realización de otra; transferencia negativa, que se refiere a cuando la realización de una actividad empeora la ejecución de otra y finalmente la transferencia neutra, que se da cuando ninguna tarea o actividad afecta el desempeño de otra (Tourrián, 2019). De la mano de estos conceptos se pueden diseñar programas de entrenamiento y capacitación para modificar el ambiente laboral para aumentar la productividad de la empresa.

Existen distintas teorías que hablan sobre cómo se da el proceso de transferencia en las personas. La primera es llamada teoría de los elementos idénticos, la cual expone la idea de que el aprendizaje es transferido con mayor facilidad de una actividad a otra siempre y cuando estas sean muy parecidas y compartan muchos elementos en común, por lo tanto, se mide a través de la relación entre la tarea realizada en un ambiente educativo y la tarea a desempeñarse en un contexto real (Haijan, 2019). A partir de esta teoría, se considera necesario revisar los contenidos a enseñar en un curso para que

estén dirigidos al desarrollo de las habilidades necesarias según los objetivos planteados.

Otra teoría es la de analogía y abstracción, la cual se basa en el concepto de la abstracción que habla de la capacidad de analizar y encontrar similitudes dentro de las experiencias. Una manera de realizar esta abstracción es por medio de la analogía, aunque este parezca un proceso intuitivo, en realidad parte de procesos mecánicos complejos que son utilizados para extraer y asimilar información (Haijan, 2019). Por medio de la analogía y el razonamiento se pueden desarrollar habilidades de resolución de problemas que están relacionadas con las actitudes adquiridas después de una transferencia de aprendizaje exitosa.

Por último, existe la teoría del camino bajo y alto. Esta propone la idea de que existen dos vías dentro de la transferencia del aprendizaje, la alta y la baja. La del camino bajo se da cuando se realizan dos actividades similares como, por ejemplo, cuando se aprende a andar en bicicleta y luego se pasa a andar en moto. Por más que son actividades diferentes, se necesita del mismo equilibrio y sentido de dirección. A diferencia de esta, la del camino alto se da por medio de un proceso de abstracción consciente de dos situaciones distintas para encontrar una similitud en su proceso (Haijan, 2019). Es posible decir que esta última teoría abarca los conceptos de las dos teorías anteriormente mencionadas.

A parte de estas teorías, también existen distintas prácticas instruccionales que ayudan a que la transferencia sea óptima: Una de ellas es el Project Based Learning (PBL). El PBL es una metodología centrada en el estudiante que se enfoca en desarrollar habilidades necesarias en la actualidad por medio de proyectos colaborativos basados en la indagación (Lobacz y Matuska, 2020). Esta metodología requiere de un proceso de reflexión mediante el cual se monitorea todo el proceso de aprendizaje. Debido a la

flexibilidad cognitiva y la capacidad de toma de decisiones que se desarrolla dentro de esta práctica, se genera un ambiente favorable para la transferencia del aprendizaje (Haijan, 2019).

Otra práctica que facilita la transferencia es la que se basa en juegos y simulaciones. Esta demuestra cómo los juegos educativos promueven ambientes interactivos que permiten a los estudiantes revisar y evaluar su comprensión del mundo real por medio de la modelación, la experimentación, la comparación y la observación (Haijan, 2019). Evidentemente, existen diferentes vías para lograr la transferencia del aprendizaje, por lo que es necesario exponer los aspectos que influyen en la misma.

Aspectos que Influyen en la Transferencia

Para analizar este aspecto, se tomó en consideración el modelo de transferencia del aprendizaje expuesto por Baldwin y Ford (1988) para poder analizar los aspectos que influyen en la transferencia del aprendizaje. Según este modelo, para que la transferencia del aprendizaje sea efectiva y aplicada en el entorno de trabajo, se tiene que considerar los siguientes parámetros: Factores de entrada, factores de salida y cómo estos dos afectan a las condiciones de la transferencia (Fandos et al., 2017). En este modelo, los factores de entrada se refieren a los aspectos que influyen para que se dé la transferencia del aprendizaje de una manera efectiva. Estos factores se dividen en tres: Características personales, diseño de la formación y ambiente laboral (Baldwin et al., 1988). En la siguiente sección se analizarán cada uno de ellos.

Características Personales que Influyen en la Transferencia del Aprendizaje en Línea.

Las características personales son muy importantes a la hora de garantizar que la transferencia del aprendizaje sea efectiva (Fauth et al., 2022). Para que una persona

adquiera y aplique lo aprendido debe sentirse motivada por innovar y debe confiar en que es capaz de utilizar sus conocimientos dentro de su espacio de trabajo (Testers et al., 2019). Por otro lado, el estudiar de manera virtual, requiere de mayor autorregulación que el aprender de manera presencial; por lo tanto, se puede concluir que, para la transferencia del aprendizaje en espacios virtuales, se necesita la presencia de motivación, confianza y autorregulación (Testers et al., 2019).

Motivación y Confianza. Dentro del ámbito educativo, para que un estudiante aprenda de manera significativa, es necesario que éste demuestre motivación por adquirir un nuevo conocimiento (Ormrod, 2005). Cuando una persona se siente motivada, refleja interés, esfuerzo y persistencia por cumplir un objetivo en específico (Dreer et al., 2017). Por otro lado, para que el aprendizaje adquirido sea aplicado, la autoconfianza es crucial (Dreer et al., 2017).

Es importante que el estudiante conozca sus capacidades y confíe en lo que puede lograr. Un estudiante que se siente capaz de aplicar lo aprendido al momento de salir del aula, logrará ejemplificar de manera óptima el objetivo principal de cualquier aprendizaje (Ormrod, 2005).

La autorregulación. Tanto la formación en línea como la formación virtual, suelen necesitar más autonomía que la educación presencial (Fauth et al., 2022). Cabe recalcar que la educación en línea hace referencia a modalidad asincrónica mientras que la educación virtual funciona de forma sincrónica (Ibañez, 2020). El poder recibir la clase desde cualquier destino, y el tener más flexibilidad con los tiempos de trabajo, pueden ser factores que dificulten que la transferencia del aprendizaje sea verdaderamente efectiva. La persona que estudia de manera virtual tiene que ser capaz de controlar su ansiedad, poner más atención y tratar de no perder la motivación por aprender (Martins et al., 2019).

El aprendizaje en línea requiere de una planificación estructurada por parte del estudiante y el profesor, ambos deben ser capaces de dedicar el tiempo que se necesite para que la transferencia del aprendizaje sea efectiva (Martins et al., 2019).

Diseño de la Formación.

Uno de los factores de entrada que influyen en la transferencia del aprendizaje es el diseño de la formación (Baldwin et al., 1988). Este factor, se refiere a la importancia de la planificación previa de los cursos y la implementación de una metodología adecuada para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Kim et al., 2013).

La planificación curricular por parte de los profesores es fundamental para que la clase tenga un orden y pueda cumplir con los objetivos educativos. Debido a la pandemia del Covid19, el trabajo al cual estaban acostumbrados los docentes dio un giro inesperado (Reynolds, et al, 2020). Por esta situación, los maestros tuvieron que cambiar las estrategias para poder enseñar desde plataformas virtuales. Según la literatura, algunas estrategias que benefician a la transferencia del aprendizaje son: la práctica reflexiva, planes de aprendizaje individualizado, y la implementación de tutorías y portafolios (Egan, 2020). Por otro lado, el profesor debe planificar actividades que sean aplicables a problemas de la vida real, y mejor aún si son dentro de su espacio de trabajo (Martins et al., 2019). Además, el docente debe brindar retroalimentaciones a tiempo y claras a sus estudiantes para que estos puedan usar esa información y así mejorar (Martins et al., 2019).

Ambiente Laboral.

Se ha comprobado que existen factores externos al individuo que influyen en la transferencia del aprendizaje dentro de una organización (Chatterjee et al., 2018). En esta parte del subtema se hablará específicamente acerca de cómo influye el ambiente de

trabajo en las comunidades de aprendizaje con respecto a la transferencia del aprendizaje, y la influencia que tiene la percepción individual de la cultura organizacional en la transferencia del aprendizaje.

Percepción de la Cultura Organizacional y su Impacto en los Factores LTE. Se conoce como cultura organizacional al conjunto de rutinas, ideas, y percepciones compartidas de forma mental por todas las personas que pertenecen a una organización. La manera en la que una organización funciona está influenciada por su cultura organizacional (McCullum, 2017). Se conoce que esta cultura es un arma de doble filo, ya que tiene el poder de ser un puente y a la vez una barrera para la transferencia de aprendizaje (Chatterjee et al., 2018). Es importante resaltar que la percepción individual de la cultura organizacional se conoce bajo el término de clima organizacional. Según Chatterjee, Pereira y Bates, cultura organizacional es a personalidad como clima organizacional es a estado de ánimo (2018). Está claro que para analizar la manera en la que la organización como tal afecta a la transferencia de aprendizaje de individuo a individuo, se debe tomar en cuenta la personalidad de la organización más que el estado de ánimo, ya que se considera beneficioso basar el estudio en un factor más estable.

Se conoce que el entorno de transferencia del aprendizaje, o más conocido como LTE por sus siglas en inglés, es influenciado por siete factores principales:

Retroalimentación, soporte por parte del supervisor, sanciones por parte del supervisor, apoyo entre compañeros, resistencia o apertura al cambio, resultados personales positivos, y resultados personales negativos (Holton et al., 2000). Se ha encontrado que, cuando el ambiente en donde se da la transferencia de aprendizaje es flexible al cambio, logra albergar mejores resultados en sus estudiantes o colaboradores ya que se sienten respaldados por sus supervisores, encuentran apoyo en sus pares, e independientemente

de sus resultados negativos o positivos, encuentran soporte en sus jefes, empresa, o su comunidad de aprendizaje en general (Chatterjee et al., 2018).

Según McCullum, las comunidades de aprendizaje exitosas buscan constantemente centrarse en el crecimiento tanto personal como profesional de sus miembros. Al mismo tiempo, generan procesos de reflexión vinculados con retroalimentación constante. También, se plantea que la transferencia del aprendizaje es más efectiva cuando la cultura organizacional tiene altas expectativas de sus colaboradores o estudiantes (2017). Estudios muestran que mientras más dispuestos estén los profesores a pedir y brindar ayuda, reconocer sus errores con el propósito de encontrar una solución, trabajar en equipo, procurar mantener una comunicación efectiva y asertiva con su comunidad, más facilitan la transferencia de aprendizaje (Homklin et al., 2014).

Luego de haber analizado los aspectos que influyen en el proceso de transferencia del aprendizaje, es conveniente analizar las distintas formas que existen para determinar cómo se puede medir el aprendizaje en línea.

Formas de Medir la Transferencia del Aprendizaje en Línea

Existen distintas maneras en las que se puede medir la transferencia de aprendizaje en programas de educación en línea, es importante mencionar esto ya que esta cuenta con distintas herramientas y métodos que se diferencian de la evaluación presencial. La transferencia de aprendizaje en un contexto en línea se evalúa por medio de cómo el estudiante utiliza la información adquirida dentro de sus próximos proyectos (Ferrada et al., 2021). La evaluación es una herramienta relevante para comprobar si el aprendizaje fue transmitido y replicado dentro del contexto de utilidad, demostrando de esa manera que el aprendizaje fue significativo.

Dentro de la educación en línea existen varios tipos de evaluación para medir la transferencia del aprendizaje como la creación de proyectos, responder por medio de ensayos a una determinada pregunta y por medio de una evaluación tradicional. Sin embargo, existen dos tipos de evaluación en modelo de encuesta que evalúan de una mejor manera la transferencia de aprendizaje. Las encuestas son: LTSI (Learning Transfer System Inventory) y FET (Factores para la Evaluación de la Transferencia). Dentro de la evaluación de la transferencia de aprendizaje las encuestas LTSI y FET son las más acertadas ya que miden el proceso y los factores motivacionales. En las encuestas LTSI se toman en cuenta factores de la persona, relacionados con el entrenamiento y nivel de organización, de los cuales se toman en cuenta 16 dimensiones que pueden influir en la transferencia de aprendizaje al igual que en el modelo FET, donde se toman en cuenta elementos personales como la motivación, el entorno educativo y la organización del programa de educación (Tomas y Duran, 2017). Estas dos herramientas usualmente son utilizadas en la transferencia de aprendizaje dentro de las empresas y últimamente se han adaptado a los modelos educativos. Las herramientas buscan medir si la transferencia de aprendizaje ocurrió y cuáles fueron las motivaciones para que eso suceda.

Las principales teorías de la transferencia del aprendizaje buscan explicar de qué manera se da el proceso de transferencia en los estudiantes al momento de aprender tomando en cuenta distintos factores que pueden influir en la misma. Estos factores son la motivación y la confianza, la autorregulación, el ambiente laboral, el diseño de la formación y la percepción de la cultura organizacional. Existen distintas formas de medir la transferencia del aprendizaje. Algunas de las que funcionan para medirla en ambientes virtuales son encuestas como LTSI (Learning Transfer System Inventory) y FET (Factores para la Evaluación de la Transferencia), donde se consideran distintos

factores que pueden influir en la transferencia del aprendizaje y se procede a que los sujetos de estudio las respondan.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la siguiente investigación, se utilizó una metodología mixta, la cual consiste en recolectar, combinar y analizar datos cuantitativos y cualitativos (Pacheco y Blanco, 2015). El análisis cuantitativo se tomó en cuenta para medir los resultados que se registren posterior a que los participantes hayan desarrollado las encuestas de LTSI (Learning Transfer System Inventory) que fue el medio respectivo seleccionado para cuantificar el desempeño de la audiencia en cuanto a cada factor planteado.

La metodología cualitativa se llevó a cabo por medio de un análisis deductivo que surge a partir de la revisión literaria aplicada a la experimentación. También se ejecutó por medio de un análisis inductivo que nació a partir del estudio que se realizó de las reflexiones efectuadas por los participantes y su desempeño durante los videos de las clases sincrónicas.

Participantes

Para seleccionar los participantes que formaron parte de la capacitación y de la investigación se siguió con un proceso minucioso. Primero se lanzó una convocatoria nacional, la cual invitaba a los docentes a participar en el proyecto de investigación el cual incluía cursos de formación de instructores en línea. Para poder participar, era necesario que los aspirantes cumplieran con los siguientes requisitos: Ser docente de educación básica general del régimen Sierra y ser docentes generalistas. De los participantes que se inscribieron, el Ministerio de Educación seleccionó a los docentes que efectivamente cumplían con los requisitos y aparte que hubiesen tomado antes un curso de desarrollo profesional en línea. Después, se realizó una reunión con los docentes

seleccionados, en la cual se brindó información sobre investigación y se les solicitó su consentimiento para poder participar. Los primeros cuarenta docentes que enviaron el consentimiento firmado, fueron los que tuvieron acceso al curso. Más adelante, se asignó aleatoriamente a los participantes en los cuatro cursos ofertados, los cuales fueron: Ciencias Sociales Mentoría, Ciencias Sociales Coaching, Habilidades Socioemocionales Coaching, y Habilidades Socioemocionales Mentoría.

El curso cuenta con cuatro instructores. Dos de contenido que se encargan de Ciencias Sociales Mentoría y Habilidades Socioemocionales Mentoría y dos de acompañamiento que se encargan de Ciencias Sociales Coaching y Habilidades Socioemocionales Coaching.

Instrumentos

Dado que se utilizó una metodología mixta, en el análisis cuantitativo, se usó la herramienta de evaluación LTSI. El LTSI es un cuestionario validado internacionalmente que permite medir la transferencia de aprendizaje, para eso toma en cuenta 16 dimensiones donde se incluye factores de la persona, relacionados con el entrenamiento y factores a nivel organizacional.

El LTSI permite a los profesionales y a las organizaciones comprender los diversos procesos que ocurren dentro de una capacitación, muestra la independización de los participantes, la interacción que ocurre entre sí y cómo eso influye en la transferencia de aprendizaje (Tomas y Duran, 2017). En el Ecuador el LTSI fue validado en el año 2013 con un grupo de 30 personas adultas que fueron capacitadas en ventas en un ambiente de aprendizaje híbrido (Díaz, 2013).

Por otro lado, para analizar la parte cualitativa, se tuvo acceso a los videos de las capacitaciones donde se podrá observar la interacción de los participantes. Además, se

contó con la transcripción de cada uno de los videos de las clases sincrónicas. Al mismo tiempo se tuvo acceso a las preguntas de reflexión que los participantes respondieron al finalizar cada módulo para analizar las respuestas de los participantes. De igual manera se tuvo en cuenta los diarios de los participantes y del capacitador con el propósito de recaudar más información.

Con el objetivo de evaluar cómo se dió la transferencia de aprendizaje en el curso, se utilizó una escala de verificación como instrumento de evaluación. Los criterios fueron establecidos sobre la base de la literatura previamente revisada, la cual aportó información acerca de los factores que influyen en la transferencia del aprendizaje y las diferentes formas en las que se puede garantizar efectividad de transferencia. El detalle de los criterios establecidos se puede encontrar dentro de la siguiente escala de verificación.

Tabla 1

Tabla 1: Lista de cotejo del análisis cualitativo

Crterios		Nadie	Algunos	La mayoría	Todos	Ejemplo
ESTUDIANTES						
A. Características personales que influyen en la transferencia del aprendizaje en línea	1. Se muestra entusiasmado por buscar nuevas estrategias de mejora.					
	2. Menciona ejemplos concretos de cómo utilizar lo aprendido en el aula y muestra confianza al participar.					
	3. Atiende en la clase, se muestra organizado y comprometido con los temas del curso.					
	4. Se evidencia el buen manejo del tiempo en la calidad de sus trabajos y en su preparación previa a la clase					

B. Ambiente Laboral	1. Comparte opiniones positivas sobre la institución en el que trabaja.					
	2. Expone ejemplos concretos del apoyo o la ausencia que recibe por parte de su comunidad laboral. (compañeros y supervisor)					
	3. existe retroalimentación de pares para poder mejorar su desempeño dentro del aula.					
PROFESORES		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Ejemplo
B Diseño de la formación	1. Se evidencia una planificación previa a la lección.					
	2. Se evidencia el uso de prácticas reflexiva.					
	3. Se proporciona retroalimentación clara y oportuna.					
	4. Se evidencia la implementación de aprendizaje individualizado.					
	5. Implementación de tutorías, mentoría.					
	6. Implementación de portafolios					

Procedimiento

En primer lugar, se realizará la medición cuantitativa por medio del análisis de los resultados obtenidos en las pruebas LTSI anteriormente mencionadas. En segundo lugar, se procederá a analizar los resultados de los criterios observados en cada video y en las preguntas de reflexión realizadas al final de cada módulo en el diario de los estudiantes. Se utilizarán las escalas de verificación para facilitar el proceso de recolección y análisis de datos. Finalmente, se expresarán ambos resultados obtenidos tanto en la parte cuantitativa como cualitativa, y se realizará un análisis conjunto, en el que, exponiendo ambos resultados, se muestre de forma clara la relación entre los

resultados obtenidos en las pruebas LTSI y lo que pudo percibirse por medio de los videos y la revisión de las reflexiones en los diarios individuales.

RESULTADOS

La recolección de datos fue lograda por medio de métodos cuantitativos y cualitativos. La parte cuantitativa fue obtenida por medio de la comparación de resultados obtenidos en las encuestas LTSI, las cuales se tomaron en dos ocasiones; una antes de empezar el curso y la segunda al finalizar el mismo. Por otro lado, los resultados cualitativos se obtuvieron gracias a la observación de las clases sincrónicas de los cursos y los diarios de aprendizaje de los estudiantes. La observación fue guiada con una lista de cotejos como un instrumento de evaluación que permitió organizar la información de los videos de forma clara.

Resultados Cuantitativos

Para lograr interpretar los resultados obtenidos de forma precisa, se tomó en cuenta las agrupaciones de las preguntas sugeridas por el cuestionario LTSI de Estados Unidos de América. Esta encuesta toma en cuenta 13 categorías que facilitan el análisis desde diferentes áreas, con el objetivo de comprobar si existió transferencia del aprendizaje o no. A continuación, se detallarán los resultados cuantitativos divididos en cursos, junto con sus respectivos análisis. Cabe mencionar que se considera que un sistema de transferencia de aprendizaje es eficiente cuando este tiene un puntaje de 4.25 o más (Devos et al., 2007).

Tabla 2

Tabla 2: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Ciencias Sociales Coaching y a su finalización

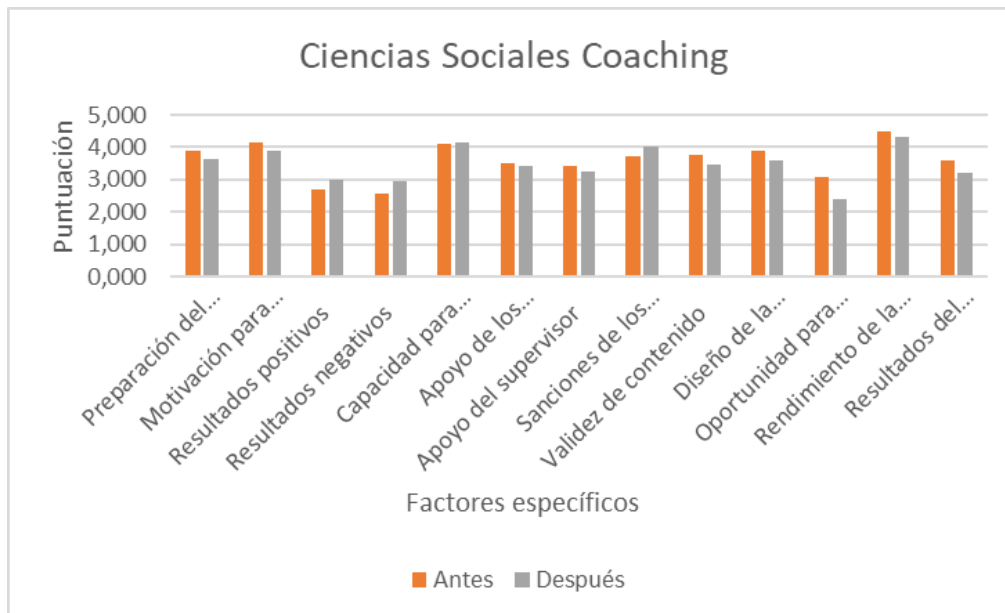
Categorías	# de preguntas	Antes	Después	Diferencia
-------------------	-----------------------	--------------	----------------	-------------------

Preparación del estudiante	1,7,8,9	3,90	3,65	- 0.25
Motivación para transferir	2,3,4,5	4,16	3,90	- 0.26
Resultados positivos	6,11,12	2,70	3,00	+ 0.3
Resultados negativos	10,14,15,16	2,55	2,95	+ 0.4
Capacidad para transferir	13,17,18,19 ,	4,12	4,15	+ 0.02
Apoyo de los compañeros	20,21,22,23 ,	3,50	3,40	- 0.09
Apoyo del supervisor	24,25,26,28 ,29,30	3,43	3,23	- 0.2
Sanciones de los supervisores	27,31,32	3,72	4,00	+ 0.27
Validez de contenido	33,34,35,41 ,42	3,78	3,48	- 0.3
Diseño de la transferencia	36,37,38,39	3,90	3,60	- 0.30
Oportunidad para utilizar	40,43,44,45	3,10	2,40	- 0.7
Rendimiento de la transferencia	47,48,	4,50	4,30	- 0.19
Resultados del rendimiento	46,49,50,	3,60	3,20	- 0.39

(Devos et al., 2007).

Figura 2

Figura 2: Resultados encuesta LTSI Ciencias Sociales Coaching



Dentro del curso de Ciencias Sociales Coaching, se pudo observar los resultados plasmados en la tabla 2 e ilustración 2. Como se representa, hubo una disminución en la mayoría de los factores. El factor que disminuyó más fue el de “oportunidad para utilizar” en un 0,7, que indica que los participantes no han tenido muchas oportunidades de aplicar lo aprendido a lo largo del curso. A parte, se vio también que el factor que más aumentó fue el de resultados negativos, que hace referencia a la poca posibilidad de poder aplicar lo aprendido en cada una de sus lecciones. Sin embargo, es importante resaltar que también se vio un aumento importante en el factor de resultados positivos, así como uno de 0,025 en capacidad para transferir, que indican que sería positivo aplicar las metodologías aprendidas durante el curso dentro de sus clases.

Tabla 3

Tabla 3: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Ciencias Sociales Mentoría y a su finalización

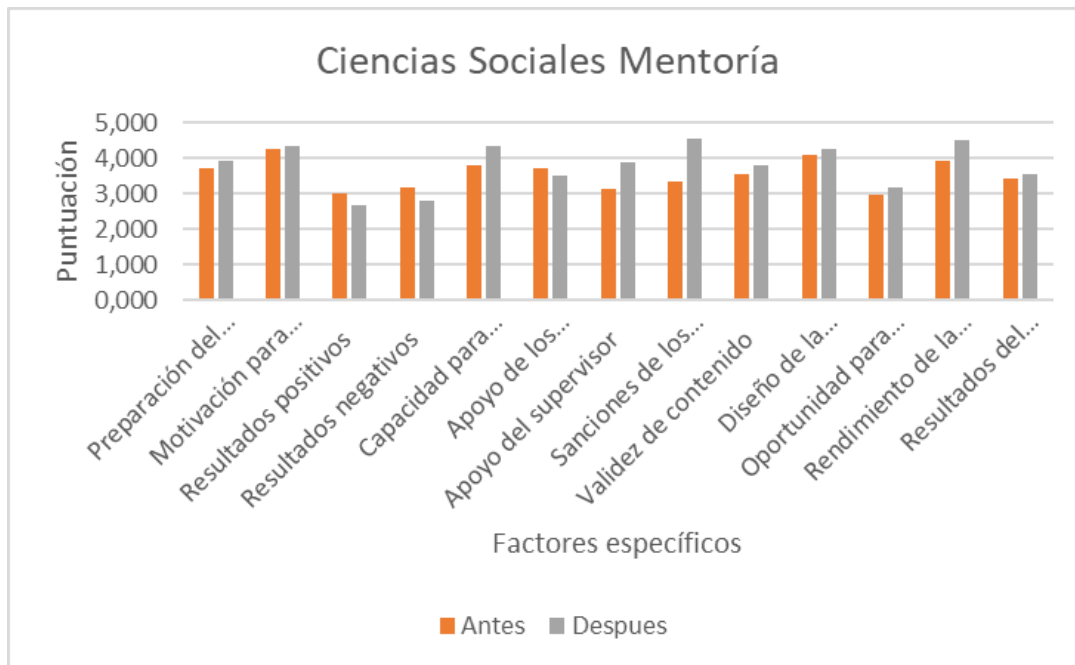
Categorías	# de pregunta	Antes	Después	Diferencia

Preparación del estudiante	1,7,8,9	3,70	3,93	+ 0.23
Motivación para transferir	2,3,4,5	4,26	4,33	+ 0.06
Resultados positivos	6,11,12	3,00	2,66	- 0.33
Resultados negativos	10,14,15,16	3,17	2,79	- 0.38
Capacidad para transferir	13,17,18,19,	3,80	4,33	+ 0.52
Apoyo de los compañeros	20,21,22,23,	3,70	3,51	- 0.18
Apoyo del supervisor	24,25,26,28, 29,30	3,13	3,88	+ 0.75
Sanciones de los supervisores	27,31,32	3,32	4,54	+ 1.21
Validez de contenido	33,34,35,41, 42	3,56	3,80	+ 0.23
Diseño de la transferencia	36,37,38,39	4,08	4,27	+ 0.19
Oportunidad para utilizar	40,43,44,45	2,97	3,16	+ 0.19
Rendimiento de la transferencia	47,48,	3,94	4,50	+ 0.55
Resultados del rendimiento	46,49,50,	3,44	3,55	+ 0.11

(Devos et al., 2007).

Figura 3

Figura 3: Resultados encuesta LTSI Ciencias Sociales Mentoría



En el curso Ciencias Sociales Mentoría se puede evidenciar (Tabla 2) que existieron más factores que aumentaron en comparación entre la primera vez que realizaron la encuesta y la segunda vez que realizaron la encuesta LTSI. Un factor que aumento en 1.26 es el factor de sanciones de los supervisores, que mide preguntas en relación con si los instructores utilizaron material y contenido que se relacione con su lugar de trabajo y si brindaron explicaciones para dar seguridad a sus estudiantes. Por otro lado, el factor rendimiento de la transferencia, aumentó en un 0,5 lo que quiere decir que el estudiante se siente capaz de enfrentar dificultades en el proceso de aplicar lo aprendido en el curso. Factores como resultados positivos que se refieren a la probabilidad de ser recompensado por utilizar las estrategias aprendidas, resultados negativos, que hace referencia a las pocas posibilidades de aplicar lo aprendido dentro de la clase y de las consecuencias frente a no hacerlo, y apoyo de los compañeros, que se refiere al trabajo en equipo y ayuda por parte de sus pares, disminuyeron en comparación con la primera vez que se realizó la encuesta.

Tabla 4

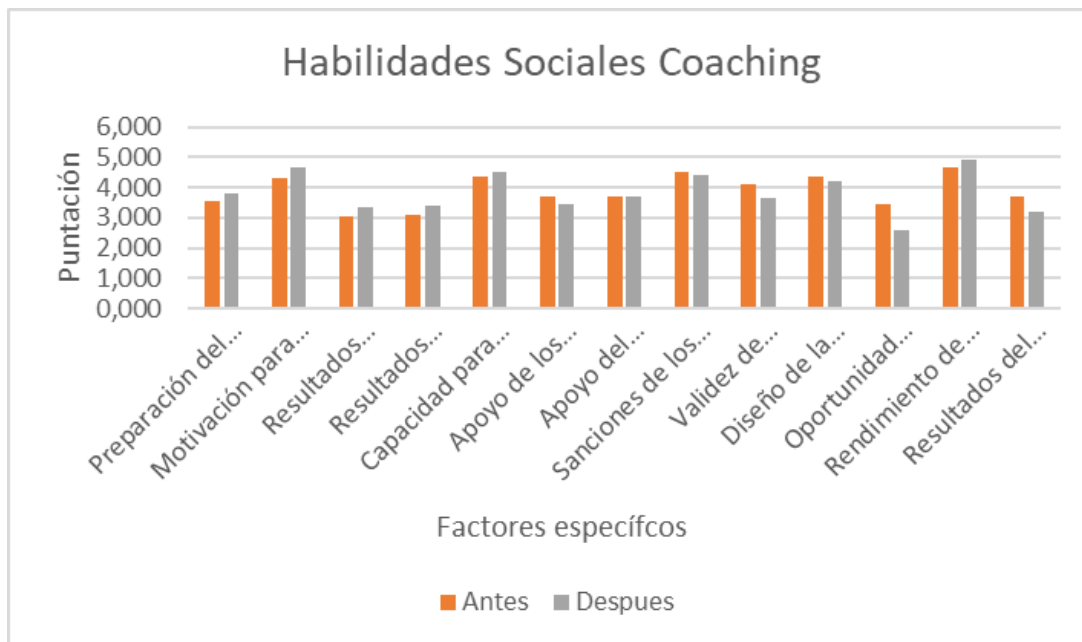
Tabla 4: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Habilidades Socioemocionales Coaching y a su finalización

Categorías	# de preguntas	Antes	Después	Diferencia
Preparación del estudiante	1,7,8,9	3,55	3,80	+ 0.24
Motivación para transferir	2,3,4,5	4,30	4,65	+ 0.34
Resultados positivos	6,11,12	3,03	3,33	+ 0.29
Resultados negativos	10,14,15,16	3,08	3,40	+ 0.31
Capacidad para transferir	13,17,18,19 ,	4,36	4,50	+ 0.13
Apoyo de los compañeros	20,21,22,23 ,	3,72	3,45	- 0.27
Apoyo del supervisor	24,25,26,28 ,29,30	3,72	3,70	- 0.02
Sanciones de los supervisores	27,31,32	4,50	4,40	- 0.10
Validez de contenido	33,34,35,41 ,42	4,11	3,64	- 0.47
Diseño de la transferencia	36,37,38,39	4,38	4,20	- 0.18
Oportunidad para utilizar	40,43,44,45	3,44	2,60	- 0.84
Rendimiento de la transferencia	47,48,	4,66	4,90	+ 0.23
Resultados del rendimiento	46,49,50,	3,70	3,20	- 0.50

(Devos et al., 2007).

Figura 4

Figura 4: Resultados encuesta LTSI Habilidades Socioemocionales Coaching



En las encuestas realizadas en el curso de Habilidades Socioemocionales Coaching, se pudo ver que no existió mayor cambio en la comparación de las pruebas realizadas antes del curso y después de este. Factores como: preparación del estudiante, resultados positivos, resultados negativos y rendimiento de la transferencia que se refiere a que el participante demuestre confianza para aplicar las metodologías aprendidas, aumentaron una vez terminado el curso. Por otro lado, es importante mencionar que el factor de oportunidad para utilizar disminuyó significativamente en comparación con los otros factores. Este factor refleja los resultados de las preguntas relacionadas a la disposición a innovar y recibir retroalimentación en sus lugares de trabajo. Se puede evidenciar que apoyo del supervisor fue un aspecto que se mantuvo prácticamente con el mismo puntaje antes de empezar el curso y a su finalización, solo disminuyó en un 0,02.

Tabla 5

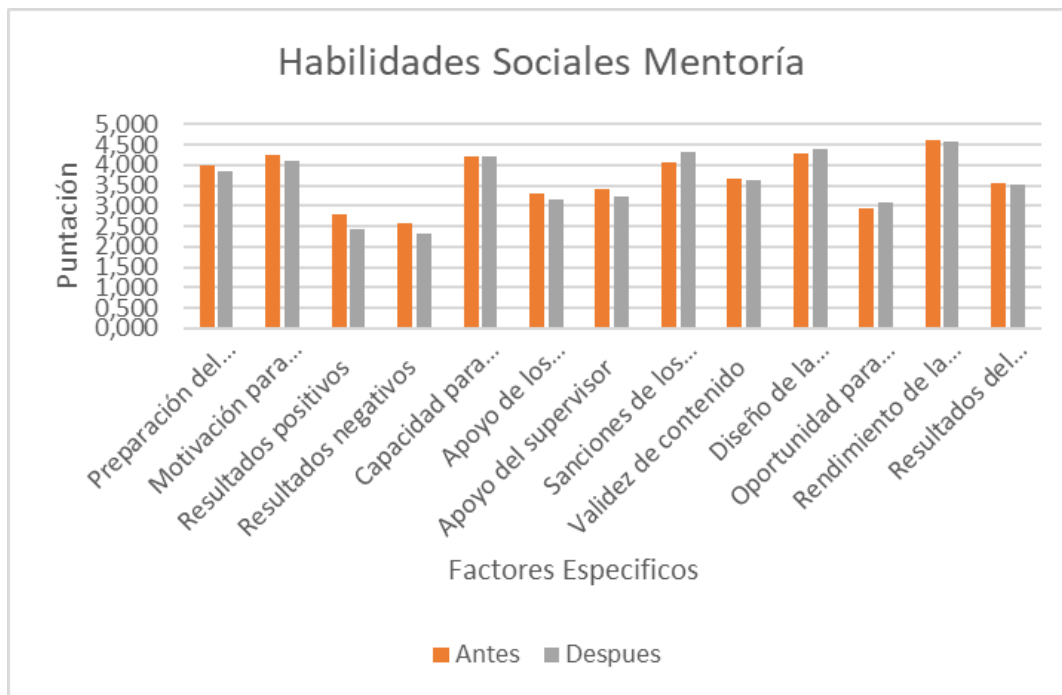
Tabla 5: Diferencia de los resultados de las encuestas LTSI antes de empezar el curso Habilidades Socioemocionales Mentoría y a su finalización

Categorías	# de preguntas	Antes	Después	Diferencia
Preparación del estudiante	1,7,8,9	3,97	3,86	- 0.11
Motivación para transferir	2,3,4,5	4,26	4,09	- 0.17
Resultados positivos	6,11,12	2,80	2,44	- 0.35
Resultados negativos	10,14,15,16	2,57	2,33	- 0.24
Capacidad para transferir	13,17,18,19,	4,20	4,22	+ 0.02
Apoyo de los compañeros	20,21,22,23,	3,30	3,16	- 0.13
Apoyo del supervisor	24,25,26,28,29,30	3,40	3,24	- 0.16
Sanciones de los supervisores	27,31,32	4,07	4,30	+ 0.23
Validez de contenido	33,34,35,41,42	3,66	3,61	- 0.04
Diseño de la transferencia	36,37,38,39	4,28	4,39	+ 0.11
Oportunidad para utilizar	40,43,44,45	2,93	3,07	+ 0.13
Rendimiento de la transferencia	47,48,	4,62	4,57	- 0.05
Resultados del rendimiento	46,49,50,	3,57	3,52	- 0.04

(Devos et al., 2007).

Figura 5

Figura 5: Resultados encuesta LTSI Habilidades Socioemocionales Mentoría



A partir de los resultados de la encuesta LTSI realizada a los estudiantes del curso de Habilidades Socioemocionales mentoría, se obtuvo los siguientes resultados demostrados en el gráfico anterior. Se pudo ver que con respecto a factores altamente importantes como preparación del estudiante, que indica el nivel de familiarización con los temas a aprender en el taller; motivación para transferir, que indica las ganas de implementar lo aprendido y apoyo de los compañeros, que indica la ayuda de los colegas pertenecientes al curso, hubo una disminución comparando el test tomado antes de empezar el curso con el que tomaron habiéndolo completado. Por otro lado, es importante resaltar que sí se vio un aumento en factores tales como capacidad para transferir, donde el puntaje subió un 0.2 y oportunidad para utilizar que aumentó 0,13 puntos. Sin embargo, en general hubo una disminución considerando todos los factores que se analizaron en el test.

Análisis Cualitativo de los Resultados

Características Personales que Influyen en la Transferencia del Aprendizaje en Línea.

Para poder obtener resultados que nos indiquen cuáles son las características que influyen en la transferencia del aprendizaje en línea, se utilizó la lista de cotejos mencionada anteriormente. Dentro de este factor se consideraron cuatro aspectos. A continuación, se detallará un análisis sintetizado dividido por cursos.

Ciencias Sociales Coaching. Como se menciona en la literatura, para que la transferencia del aprendizaje sea evidente, el estudiante debe sentirse motivado por entender y aplicar lo aprendido (Ormod, 2005). En este curso, ciertos estudiantes demostraban su entusiasmo y su apertura a mejorar su desempeño como profesores. Esto fue visible a través de sus participaciones, donde se escucharon frases como la siguiente *“Me siento apasionado del trabajo frente a educar estudiantes. A buscar algún tipo de solución a los problemas que se van presentando a diario, a trabajar en equipo y a emprender nuevos retos que siempre están dados en la educación, Como todos sabemos pues esta época de pandemia ha hecho que nosotros nos reinventemos y repensemos las formas de enseñar”* (Estudiante en sesión sincrónica).

Por otro lado, en algunos estudiantes se pudo evidenciar cómo realizaban conexiones al aplicar lo aprendido en su ambiente laboral. *“En mi caso yo si me siento cómodo con la metodología del ABP por proyectos. Puesto que es tan cercano a la realidad. Allí la interdisciplinaridad nos permite decirle al estudiante, prepararle, mejor dicho, para cuando tiene que enfrentarse a una experiencia de razonamiento o de cálculo matemático. No necesariamente en el lugar que va a comprar va a decir “aquí voy a aplicar la matemática” sino que, ahí va a practicar la experiencia de la vida y con todas las áreas. Para mí, es una experiencia más significativa y más adecuada a la*

realidad que le toca vivir, que nos toca vivir a todos “(Estudiante en sesión sincrónica). Además, aparte de las conexiones entre la teoría y la práctica, ciertos estudiantes demostraron su entusiasmo por aplicar las nuevas estrategias aprendidas en su institución. Como, por ejemplo: *“En la institución que laboro, serviría de mucho aplicar este método. Es un método muy atractivo que en realidad quiero ir conociendo cada uno de los pasos para poder ir desarrollándolos durante el curso”* (Estudiante en sesión sincrónica).

Aquí se demuestra la reflexión de un estudiante a partir de la lectura del contenido enviado por los instructores, se puede analizar, que reconocen que tienen potencial y valores para ser trabajados, aspecto positivo a ser tomado en cuenta *“... todas las personas tenemos ese coche y tenemos ese potencial personal que únicamente falta ser explotado para que sirva de inspiración hacia otras personas”* (Estudiante en sesión sincrónica).

La motivación por aprender, también se pudo evidenciar en el compromiso por entender el material que se compartía en la plataforma. La autorregulación y la organización son indispensables para la educación en línea (Martins et al, 2019). Esta capacitación contaba con clases sincrónicas y también con momentos en el que el estudiante debía estudiar y explorar el contenido de manera individual. En el curso de Ciencias Sociales Coaching, una estudiante demostró su compromiso e interés por entender los contenidos del curso. *“Lo que quería pedirles de favor, así, muy grande es que dentro de la lista de los objetivos SMART, si me pueden ayudar con algunos ejemplos. Porque lo que trato es de ir estructurando. Cuando estoy con ustedes aquí hablando yo puedo tener una retroalimentación efectiva, pero cuando me pongo a estudiar, decido trabajar en las noches, y sería excelente tener una guía”* (Estudiante en sesión sincrónica).

Curso Ciencias Sociales Mentoría. Dentro de este curso, al igual que en el curso de Ciencias Sociales Coaching, se pudo observar la conexión de la teoría con la experiencia personal del estudiante. Esto se puede demostrar en la siguiente frase: *“La planificación va a estar basado en proyectos. Pero esto, no está tan aparte de las realidades que vivimos, quienes tuvimos la suerte de trabajar en el sector rural. Hace muchos años, que trabajábamos con el curso comunitario y que a la par, se identificaban las necesidades, intereses, problemas del sector, de la escuela, de la comunidad y esto a la vez, le pasábamos a las necesidades educativas básicas”* (Estudiante en sesión sincrónica). Fue posible notar la organización y manejo del tiempo a través de las siguientes frases. *“...¿ me podrían enviar más o menos los lineamientos para poder avanzar con el proyecto y poderles presentar unos días antes?”* (Estudiante en sesión sincrónica) La siguiente estudiante hace una reflexión en base a los objetivos claves del tema tratado. *“Una de las habilidades fundamentales para el desarrollo del pensamiento histórico, quizás sea la capacidad de diferenciar tiempos y espacios, desarrollar una lectura crítica, saber leer y extraer los aspectos que le permiten pensar históricamente”* (Estudiante en sesión sincrónica).

Curso Habilidades Socioemocionales Coaching. Uno de los aspectos personales que permite que se dé la transferencia de aprendizaje es la motivación. Cuando una persona está motivada, refleja interés por el tema y persistencia por cumplir el objetivo. En este curso, se pudo evidenciar cómo los estudiantes se motivaban entre ellos a ser perseverantes, y a siempre buscar el bien común. Esto se puede ver en el siguiente ejemplo *“...fomentar en mis colegas el espíritu de liderazgo que debe primar en nuestras vidas. Debemos ser los primeros en comprender el manejo de nuestras emociones y utilizarlo como un arma, contra todas las falencias que existan en nuestro sistema educativo”* (Estudiante en sesión sincrónica). Además, como se menciona en la

literatura, la autoconfianza es crucial para poder aplicar lo aprendido (Dreer et al, 2017). A continuación, un ejemplo de una estudiante que demuestra que quiere poner en práctica los nuevos conocimientos: *“Esperemos que me vaya muy bien aplicando un poco de todo lo que he aprendido durante estos módulos”* (Estudiante en sesión sincrónica). A parte de esto, también se demostró el compromiso con el curso a partir de mantenerse atentos durante la sesión y revisar responsablemente el material enviado. La siguiente frase es un ejemplo de esto *“Anoté una frase: aprender para ser formador de formadores, soy capaz. Así como educo a niños, de igual forma, me siento muy capaz de, a través de mi formación profesional y de todo lo que aprendo, poder enseñar a otros profesionales.”* (Estudiante en sesión sincrónica).

Curso Habilidades Socioemocionales Mentoría. Se puede evidenciar el interés por innovar y relacionar lo aprendido en el curso en ciertos aportes que los estudiantes daban en clase. El poner atención y participar, son factores personales cruciales para la transferencia del aprendizaje en línea (Martins, et al, 2019). A continuación, se observan dos ejemplos de aportes completos por parte de distintos estudiantes donde demuestran su interés por el curso: *“...con el simple hecho de utilizar un teléfono, usted ya puede conectarse con sus estudiantes, dar retroalimentación, subir material, hacer vídeos, hacer audios. Yo pienso que el celular es mi medio para yo generar un tipo de educación personalizada para cualquier estudiante. Muchos de nosotros ya estamos de manera presencial, pero yo he tratado de seguir vinculándoles a los chicos con la tecnología, porque esto es ya más que un requerimiento, es una necesidad dentro del sistema educativo.”* (Estudiante en sesión sincrónica). *“Las emociones juegan un papel fundamental en nuestra vida y constantemente estamos expuestos a estímulos que las generan. Cada emoción tiene un sentido en nuestro ser, no existen emociones buenas ni malas, nosotros somos los responsables de darles un sentido adaptativo. En la*

educación, las competencias emociones son necesarias para promover un bienestar integral en toda la comunidad educativa.” (Estudiante en sesión sincrónica).

Ambiente Laboral.

Como fue expuesto en la lista de cotejos, la recolección de datos con respecto al ambiente laboral estuvo enfocada en tres aspectos principales: compartir opiniones positivas sobre la institución en el que se trabaja, exponer ejemplos concretos del apoyo que recibe por parte de su comunidad laboral, y si existe retroalimentación de pares para poder mejorar el desempeño dentro del aula. A continuación, se detallará un análisis dividido por cursos. Aquí se incluirán las evidencias encontradas en las transcripciones de los videos correspondientes a las clases sincrónicas. Cabe recalcar que, no en todos los cursos se toparon temas de ambiente laboral, por lo cual hay cursos que no cuentan con ejemplos en todos los aspectos a analizar.

Curso Ciencias Sociales Coaching. En este curso, hubo algunas intervenciones en las que los participantes compartieron opiniones positivas acerca de su lugar de trabajo, en concreto, gratitud hacia sus pares por el apoyo brindado en situaciones de duda. *“... el 70% tenían necesidad educativa especial tanto física como intelectual... uno no está preparado para afrontar los estudiantes y cómo se les ayuda en su movilidad y todo lo demás entonces sí me vino un poquito la frustración. Luego de eso, tuve muy buenos compañeros que me ayudaron, es decir, me ayudaron a crecer con ellos. Me ayudaron dándome sobre todo esas técnicas que ellos utilizaban con los niños, cómo ellos les ayudaban en todo lo que tiene que ver en el aspecto pedagógico y también emocional ... yo pienso que crecí con ellos, experimenté con mis compañeros y luego de eso me siento muy llena de conocimientos...”* (Estudiante en sesión sincrónica). Este es un ejemplo que abarca todos los criterios que se analizaron en la lista de cotejo. El participante menciona una situación en la que no sabía cómo actuar

ante las necesidades educativas especiales de los niños, y sus compañeros fueron capaces de guiarle, enseñarle cómo funciona la dinámica y brindarle retroalimentación con el objetivo de que mejore su rol de profesor. Es claro que, en un escenario como este, se evidencia la transferencia del aprendizaje, la colaboración y la cooperación entre pares facilita el aprendizaje y contribuye a un ambiente laboral óptimo.

Curso Ciencias Sociales Mentoría. Otro factor que entra en el criterio de opiniones acerca del ambiente de trabajo es la relación entre el personal del colegio, la cual sin duda es un factor determinante para la transferencia del aprendizaje. Al analizar los videos, se vio que hay muchos comentarios acerca de la rivalidad que existe entre profesores. A continuación, un ejemplo de cómo influyen los problemas en las relaciones interpersonales de los adultos en la transferencia del aprendizaje en el ámbito educativo. *“Como manifestaba la compañera parece que todos los que hemos empezado, en el magisterio fiscal hemos vivido las mismas experiencias. Bueno yo no soy de la época de los supervisores, soy un poquito más actual. A nosotros, cuando empecé a trabajar en una unidad educativa grande y nos hacían la famosa evaluación áulica, que les encargaban en esa época a los jefes de área, y..., como estábamos nuevitos, siempre trataban de vernos, como dicen vulgarmente, las costuras, la clase podría estar bien planificada, bien estructurada, el objetivo bien planteado, la metodología bien manejada, los estudiantes, cumplir con el objetivo, pero siempre nos ponían el pelo y muchas veces como decía, no perteneces... otras veces como que buscaban un pretexto o sea para tratar de minimizar nuestro trabajo y muchas veces la retroalimentación en vez de reenfocado para lograr objetivos más óptimos, para mejorar nuestra función docente, lo que siempre iba la retroalimentación era como que buscaba bajar el autoestima. (Estudiante en sesión sincrónica).*

Curso Habilidades Socioemocionales Mentoría. Es importante mencionar que este curso es el que más contó con espacios en los que se les dio la oportunidad a los participantes de compartir experiencias y comentarios acerca de su ambiente laboral. Todas las sesiones sincrónicas de Habilidades Socioemocionales Mentoría contienen comentarios acerca del ambiente laboral, y la mayoría de ellos son negativos. La literatura propone que es posible determinar qué tan eficaz es la transferencia del aprendizaje al analizar las condiciones laborales en las que se está trabajando (McCullum, 2017). A continuación, se analizarán dos comentarios negativos que afectan directamente la transferencia del aprendizaje. Primero, se hace referencia a la cultura organizacional al mencionar eventos en los que la burocracia es grande en el ámbito educativo, por lo que el docente se siente ignorado y sus peticiones se demoran un largo tiempo en ser satisfechas (McCullum, 2017). *“...Bueno a mí me vino a la mente justamente cómo ahorita estamos en presencialidad trabajando con el directivo, y cuando pedí un documento de evidencia de hace dos años, sabiendo que esos documentos estaban en mi institución y que esos documentos se encuentran bien reforzados en la secretaría digo, como docente muéstrame hoy, pero ya son 2 años y me dicen no tengo ahorita de donde mostrar el archivo ... esa parte como que me molesto”* (Estudiante en sesión sincrónica). Otro ejemplo en el que se observa un conflicto como este es el siguiente *“...Me molesté y le grité a la del ds. Hoy justamente me fui contra la del ds porque le dije que uno como tutor se hace el trabajo, pero ustedes no ayudan, porque ese informe no fue a tiempo, si yo me hubiese saltado el protocolo y hubiese ido a dejar yo como tutora ese informe a la junta cantonal lo que estamos pasando ahorita no estuviera pasando, pero uno por ser obediente a las autoridades de la institución pasa que ahorita aulas hospitalarias se vienen contra todos los profesores y especialmente contra el tutor”* (Estudiante en sesión sincrónica). Se ha observado que

los conflictos ocasionados por burocracia son los que más afectan al ambiente laboral y generan molestia en los docentes. *“... lamentablemente lo que está sucediendo es que se distorsiona la función, el propósito de cada uno de estos elementos, decía la campanera sobre los asesores, los asesores son asesores pedagógicos, no son asesores administrativos, son asesores pedagógicos, pero de pedagógicos ya les ha quedado muy poco porque ahora se ha convertido en asesores administrativos que hasta indican si dar o no dar permiso a un maestro y esa no es la función de ellos”* (Estudiante en sesión sincrónica). Se evidencia que los maestros pierden interés, se llenan de ira, y pierden la paciencia cuando la institución se complica demasiado en la parte administrativa, por ende, se obstaculiza o se ralentiza la transferencia del aprendizaje.

En el siguiente ejemplo se evidencian las consecuencias de la falta de comunicación en el ambiente laboral con respecto a la retroalimentación que se recibe por parte de pares; también se mencionan los problemas que causa el no tener claras las expectativas que tiene la institución ni los roles específicos del docente (Chatterjee et al., 2018). *“Mi experiencia de retroalimentación... es la primera vez que me siento frustrado porque justo hoy día cambie la institución. No entiendo cómo se planifica... me dicen que estoy en una escuela de educación especializada, pero para mí no hay un currículum, establecido de parte del ministerio de educación ... hay unos parámetros y esto nos hablan como empresa a una institución de hace 42 años que ya existía y me siento incómoda porque me exigen una planificación que las personas que están más tiempo en esa institución se supone que deben manejar, pero al rato que me explican y les digo ¿pero me pueden explicar desde una demostración porque yo no les entiendo... y cada vez que pido retroalimentación siempre me salen con que usted es docente y usted debe saber y el momento que empiezo a hacer las cosas a mi manera de la forma regular me dicen que está mal”* (Estudiante en sesión sincrónica). Es claro que este

ambiente laboral no colabora con la transferencia del aprendizaje ya que se espera que el docente sepa qué hacer y cómo proceder sin que se le dé ninguna instrucción concreta ni clara. Estos dos son ejemplos en los que se compartieron opiniones negativas sobre la institución en el que se trabaja, se exponen ejemplos concretos de la falta de apoyo por parte de su comunidad laboral y la falta de retroalimentación en general.

Curso Habilidades Socioemocionales Coaching. Para este curso en especial, se utilizó la información obtenida de la intervención realizada en el grupo focal. Los docentes comunican que, generalmente sus lugares de trabajo les muestran una gran apertura para aplicar lo aprendido de forma activa. Uno de los participantes mencionó *“La escuela donde yo trabajo son 49 docentes y la directora quiere que yo les dé el curso por los problemas que ellos tienen... porque en la escuela quieren que se les dé el mismo curso, no sé si eso se puede”* (Estudiante de grupo focal) . Este es un claro ejemplo de que existe disposición y apertura tanto de los docentes como del directivo de sus lugares de trabajo para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso externo. La transferencia del aprendizaje se evidencia desde el momento en el que el participante sintió la confianza de compartir su preparación con sus directores y su disposición a dictar el curso a sus pares en el trabajo. El factor de estar listo o preparación del estudiante es uno de los indicadores comprobados de transferencia del aprendizaje (Holton et al., 2000), lo cual verifica esta evidencia.

Diseño de la Formación

En el análisis cuantitativo se usó los ítems de la lista de cotejo, con el fin de verificar si una acción es consecutiva. De esa manera, se logró conseguir información valiosa para comprobar si existió una transferencia de aprendizaje dentro de los cursos de capacitación docente. Uno de los puntos que se usó para verificar la transferencia de aprendizaje fue el diseño de la formación, dentro del cual se tomó en cuenta aspectos

que influyen en la transmisión de conocimiento como: Planificación, práctica reflexiva, retroalimentación aprendizaje individualizado y las tutorías.

Curso Ciencias Sociales Mentoría. En la transferencia del aprendizaje es muy importante que todo el entorno de aprendizaje este correctamente diseñado, así mismo, la motivación de los estudiantes nunca debe faltar (Kim et al., 2013). En el curso Ciencias Sociales Mentoría, dentro del punto diseño de la formación, se puede evidenciar que claramente existe una planificación previa para que la transferencia del aprendizaje se establezca. *“Esta semana tenemos básicamente 3 tareas: hay que responder un foro que tiene que ver con las funciones o las características de los nuevos docentes; hay que ver un video y responder una pregunta, el video del aprendizaje y responder una pregunta de que hay una rúbrica ahí; y también hay una tarea de Instructora Ciencias Sociales, entiendo, ¿no? Y... O el diario de aprendizaje”* (Instructor en sesión sincrónica). Así mismo, se puede observar el uso de la practica reflexiva. Se evidencia que el instructor estimula a que los participantes reflexionen por medio de preguntas que fortalezcan a la transmisión del aprendizaje (Egan, 2020). *“Para empezar les voy a pedir por favor que podamos contestar una de las preguntas que están aquí en el chat ¿cuáles son las fortalezas al momento de planificar el aprendizaje? perdón ¿cuáles son mis fortalezas o qué competencias profesionales son necesarias para implementar una red de alimentación del desempeño docente en el marco de un sistema de acompañamiento pedagógico?”* (Instructor en sesión sincrónica). En el curso se estimula a que los participantes reflexionen, compartan experiencias y dificultades con el fin de que la transferencia del aprendizaje sea efectiva. Otro de los elementos indispensables que estimula una transferencia de aprendizaje es la retroalimentación oportuna y efectiva (Kim et al., 2013). Esto se puede observar cuando el instructor realiza retroalimentación constante, para que la

transferencia del aprendizaje se de forma adecuada. El instructor comenta *“Tú mencionaste algo que es súper valioso y es de utilizar el contexto de los estudiantes y yo sinceramente creo que más allá de la edad que tengan los estudiantes si es que nosotros logramos vincular el contenido los objetivos de aprendizaje que tenemos ya sea desde el currículo desde nuestra micro planificación si vinculamos a eso con experiencias concretas de los estudiantes vamos a generar este vínculo inmediato”* (Instructor en sesión sincrónica). Con esto se manifiesta el interés del instructor, de transmitir el aprendizaje hacia los participantes y crear redes de confianza y de apoyo para que todos los participantes ganen con esta experiencia. Por otro lado, se visualizó un aprendizaje individualizado, donde el instructor les facilita las herramientas necesarias para que el aprendizaje sea transmitido. *“Claro que sí. CSM004, cuente con eso, absolutamente sí. Y puede ausentarse el... el último módulo y todo. Lo que sí le voy a pedir es que por favor nos escriba a nuestros teléfonos en Whatsapp, y más que en el grupo digamos, que nos describa personalmente, para recordarnos de esto y así nosotros empezamos a enviarle como el material y las instrucciones solo a usted para terminar antes y así terminamos el curso sin problema”* (Instructor en sesión sincrónica). En esta frase se pudo notar el interés que siente el instructor por apoyar a los participantes, brindándoles herramientas e ideas en su proceso. Finalmente, se pudo observar que el instructor contesta todas las dudas de los participantes y está abierto a preguntas para fortalecer el aprendizaje. El instructor comenta que *“Entonces iniciamos esta sesión de acompañamiento y los escuchó, ustedes me plantean sus dudas, sus comentarios iniciamos”* (Instructor en sesión sincrónica). En este ejemplo, se pudo demostrar el acompañamiento por parte del instructor, necesario para que los participantes aclaren sus dudas.

Curso Habilidades Socioemocionales Mentoría. El curso debe estar bien organizado, los temas deben ser relevantes para los participantes, los instructores deben estar abiertos a cualquier inquietud. La transferencia del aprendizaje, siempre van a existir autores, actores, procesos y conceptos, los cuales deben estar muy bien desarrollados con el fin de poder crear el ambiente correcto para que se la transferencia del aprendizaje (Touriñán, 2019). Se puede evidenciar que en el curso si existió una planificación previa a cada lección. *“voy a compartir la pantalla para la presentación que les tengo diseñada para el día de hoy. Haber, acá estamos. Quiero invitarles a que vayan recordando cómo llegaron, cómo estábamos hace unas seis semanas atrás, cómo se sentían cuando llegamos ese primer día, por ahí invitados por el ministerio, algunos de ustedes habían solicitado también estar, tuvieron la oportunidad de ser parte de este espacio “(Instructor en sesión sincrónica).* También, se puede observar que los instructores incentivaban la participación de los estudiantes en los cursos. De igual manera, la instructora promovía un aprendizaje reflexivo *“ te quiero proponer que recuerdes una situación que tal vez, te haya molestado en clase, puede ser la más reciente, la que te haya molestado en clase o en tu contexto educativo, puede ser con tus pares, puede ser con tus...compañeros, con algún directivo o, con algún estudiante, anda recordando un poquito esa situación que te molesto, como que si la estuviéramos viviendo en este momento, recuerda todo esto que pasó para poder entonces darle un espacio a esta parte, de la emoción “ (Instructor en sesión sincrónica).* Estos espacios permitían que los participantes reflexionen dentro de su propio contexto. Así mismo, la instructora ofrecía retroalimentación constante en el transcurso de la clase sincrónica, para promover la transferencia del aprendizaje. *“recuerden que el día miércoles desde esta semana tenemos también sesiones de acompañamiento. Las sesiones de acompañamiento les van a permitir a ustedes despejar cualquier duda cualquier*

inquietud que tengan en relación a los contenidos que estamos observando porque ustedes como ven en el aula virtual tienen un contenido que es de alguna manera interactivo “(Instructor en sesión sincrónica). Se puede comprobar que en el curso existe una retroalimentación constante por parte del instructor donde se guía a los participantes por el camino adecuado hacia su aprendizaje. De igual manera, en el curso existe un aprendizaje individualizado, donde el participante puede despejar sus dudas y de esa manera fortalecer sus habilidades. *“quiero invitarles a que lo puedan trabajar vamos a ver si es que me permite podemos hacerlo de manera individual o de manera grupal entonces les voy a compartir en este momento el caso de José para que por favor le ayuden a este docente a poder ir identificando cómo gestionar estas competencias en el aula, pero desde la parte inicial entonces una estrategia pequeña* “(Instructor en sesión sincrónica). Se puede verificar que el aprendizaje era individualizado, los participantes avanzaban a su propio ritmo y sus dudas eran despejadas por el instructor.

Curso Ciencias Sociales Coaching. Los cursos de formación deben estar desarrollados de tal manera que los participantes adquieran experiencias de aprendizaje placenteras con el fin de que el aprendizaje sea significativo. En el curso se puede evidenciar que existió un buen manejo del diseño de la formación, el curso contaba con una planificación previa. *“Se les va a pedir en este en esta réplica que ustedes personalicen 3 actividades de las que se proponen al final de cada módulo la idea es que una vez que ustedes hayan recibido tanto las sesiones de acompañamiento como las herramientas que les vamos a tratar de dar durante esta formación sean capaces de personalizar esas actividades de manera que la manera en las que ustedes enfoquen su aprendizaje sea propia. Eso. es un poco el resumen de lo que va a ser el proyecto final y el 25% de esta el 25% de la evaluación total de este curso. Si nadie me lo permite la*

primera parte de, o la segunda parte de esta primera parte de este curso quisiéramos dedicarla a hablar sobre sus expectativas acerca del curso. Vamos a utilizar un PADLET como herramienta. Les voy a compartir el enlace o si es que Nati lo tiene, y les va a compartir el enlace “(Instructor en sesión sincrónica). Exponiendo que si existió una planificación previa para todas las actividades que se realizaban dentro del curso. Así mismo el uso de la practica reflexiva es importante dentro de la transmisión de conocimiento, donde los participantes puedan pensar e idear dificultades sobre el uso del conocimiento adquirido dentro de su práctica docente. Se puede comprobar la practica reflexiva en el curso. “ Yo les invito a que se pregunten de qué manera ustedes proponen actividades donde sus alumnos se conecten con sus propios valores de qué manera ustedes identifican esos valores y crean actividades para que ellos sienten que de alguna manera mejorar su entorno mejoran su vida personal desde la materia que ustedes imparten hace un momento por ejemplo estaban hablando sobre de qué manera podemos en este momento abordar lo que está pasando en el mundo no creo que estamos viviendo un hecho histórico últimamente vivimos demasiados hechos históricos eso es la verdad” (Instructor en sesión sincrónica). En el curso se visualizaba que el instructor fomentaba que los participantes reflexionen, compartan testimonios, ideas y acciones con el fin de analizar si el aprendizaje está siendo transmitido o si necesita algún refuerzo. Así mismo se visualizaba una retroalimentación constante en el curso con el objetivo de que el aprendizaje será transmitido. “muy bien lo que acabas de decir es clave lo de las nuevas estrategias otro de los métodos para vencer la resistencia cambio es trabajar en la autoeficacia. Es decir, dado que no puedo seguir utilizando las mismas formas ni los mismos métodos ni las mismas cosas que hacía en mi situación anterior lo que tengo que hacer es buscar unas nuevas formas que me ayuden a crear una realidad mejor cierta donde yo pueda desempeñarme de una manera más eficaz eso

se llama autoeficacia y es exactamente lo que hiciste para poder superar tú un cambio que para ti no era un cambio buscado” (Instructor en sesión sincrónica). En el momento que los participantes cuentan con retroalimentación, estos consolidan el aprendizaje y de esa manera fortalecen su conocimiento.

Curso Habilidades Socioemocionales Coaching. En la transmisión del aprendizaje es imprescindible que los cursos de formación estén muy bien desarrollados, el contenido, actividades estructura debe interesar y motivar a los participantes. Se observa que existió una planificación previa al momento de realizar el curso, donde gestionaron las actividades, información y los obstáculos que podían los participantes. *“El modo de diagnóstico y el modo de planificación nos ayudan a determinar qué es lo que vamos a enseñar, es decir en base a nuestras fortalezas, a nuestras competencias, a los conocimientos previos de los alumnos que tenemos, al entorno en el que estamos, vamos a poder de alguna manera diseñar los contenidos y escoger aquellos que son relevantes para la réplica, verdad. Hemos visto también un módulo de planificación donde vimos cómo manejar escenarios, cómo identificar oportunidades de aprendizaje, oportunidades de mejora en nosotros como docentes, cómo identificar obstáculos en nuestros estudiantes y en nosotros mismos”* (Instructor en sesión sincrónica). En el momento que existe una planificación los participantes se sienten parte del curso o curso, muestran mayor entusiasmo e interés en los temas, facilitando la transmisión de conocimiento. Así mismo el uso de practica reflexiva fue constante, donde el instructor fomentaba la reflexión por medio de preguntas, comentarios y ejemplos que impartía hacia los participantes. *“tú puedes reconocer cuáles son las emociones que tú tienes? verás el 0 sería no reconozco nada y el 10 sería la reconozco totalmente, es decir, siempre la reconozco casi que no se me escapa ninguna se me escapa, entonces tomando en cuenta que el 0 es no las reconozco nunca*

y el 10 que las reconozco completamente ¿cuánto calificarías tú el reconocimiento de las emociones al darle nombre a las emociones? y esto es lo que se conoce como una pregunta escalar” (Instructor en sesión sincrónica). Estimulando de esa manera a que los participantes reflexionen y que el conocimiento sea más significativo. De igual manera se visualiza que dentro del curso existe una retroalimentación constante la cual permite a los participantes despejar dudas, tener mejor información del tema y afianzar su conocimiento “Eso es exactamente lo que estábamos buscando en la tarea, que puedas hacer una diferencia entre las diferentes competencias socioemocionales, porque de esa de esa auto reflexión va a salir una oportunidad de mejora. Digamos que para mí ésta era la peor, o sea, yo no me autorregulo, ¿no cierto? Mi debilidad, si esto fuese un FODA, o mi competencia por desarrollar, en este caso de esta herramienta, es la autorregulación. Entonces aquí yo tengo una oportunidad de mejora. Aquí puedo plantear un objetivo” (Instructor en sesión sincrónica). Así los participantes tienen claro la información y las actividades que deben realizar dentro del curso. También se evidenciaba que existía una implementación de aprendizaje individual, donde los participantes son tomados en cuenta como un ser único y pensante que adquiere información de una propia forma particular. “Bueno esta fotografía que escogí un poco a propósito tiene como objetivo invitarles a pensar cómo podemos ver las cosas de diferentes formas podemos ver el perfil o podemos ver de frente a la fotografía y finalmente estamos viendo un rostro, pero definitivamente no es el mismo rostro y tampoco es la misma forma de ver las cosas y un poco así es la realidad y es la forma en la que abordamos o deberíamos abordar a los demás seres humanos no. Sabiendo que nuestros puntos de vista no son únicos y que desde luego tenemos que respetar la mirada del otro Me gustó muchísimo esta frase que dice que y qué tiene que ver justamente con el tema este que estamos tratando el día de hoy que: Nunca

cambiaremos las cosas luchando contra realidad que existe y que para cambiar algo lo que debemos hacer es construir un nuevo modelo que haga que el modelo actual sea obsoleto “(Instructor en sesión sincrónica). De esta manera se evidencia que existió un aprendizaje individualizado. Las tutorías y mentorías son indispensables dentro de la transmisión del aprendizaje. El instructor brinda tutorías por medio de pláticas con cada participante con el objetivo de guiarles dentro de su adquisición de conocimiento por medio de las reflexiones, preguntas y respondiendo las dudas de los participantes. “Claro, tu objetivo es mejorar tus habilidades para manejar la computadora y ahí está específico, es realista, es razonable, es alcanzable, ¿qué te falta?” (Instructor en sesión sincrónica). En las mentorías los participantes se despejaban sus dudas y también se informaban de mejor manera sobre los temas tratados dentro del curso.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

En la recolección de datos cuantitativa, se puede observar que, en los cuatro cursos, no existió mayor cambio en la comparación de los resultados de la primera encuesta y la segunda. El curso en el que se evidencia un mayor incremento de los factores es en el curso de Ciencias Sociales Mentoría. Sin embargo, según la literatura, se puede evidenciar que existe transferencia del aprendizaje cuando el puntaje llega a 4,25, por lo que se concluye, que ningún curso llegó a este puntaje.

Por otro lado, en la recolección de datos cualitativos, se pudo obtener más evidencia de factores que sugieren una posible transferencia del aprendizaje. Se obtuvo ejemplos de cómo el estudiante se comprometía a aplicar lo aprendido en el curso, ejemplos de la conexión de la teoría con su desempeño práctico, opiniones negativas y positivas sobre su ambiente laboral y estrategias de planificación asertiva para facilitar la transferencia del aprendizaje.

Si se comparan los resultados expuestos por la encuesta y los ejemplos obtenidos en las clases sincrónicas y los diarios de aprendizaje, se evidencia que no existe congruencia entre unos y otros. Se considera que los resultados obtenidos no son suficientes para garantizar que se dio transferencia de aprendizaje en los cursos. Es pertinente mencionar que, en la primera encuesta participaron más estudiantes que en la segunda encuesta, ya que abandonaron el curso antes de que el curso culmine.

Con respecto a cada uno de los cursos, en el de Ciencias Sociales Coaching fue posible notar que, aunque el análisis cuantitativo arrojó datos que concluyen que no hubo una transferencia del aprendizaje óptima, dentro de los videos, los participantes si se demostraban abiertos a las metodologías planteadas y buscaban opciones que les ayudarían a aplicarlas. Aunque el interés fue evidente, también existieron comentarios negativos al manifestar el poco apoyo de las instituciones al momento de aplicar estos métodos de enseñanza.

En el curso de Ciencias Sociales Mentoría, los estudiantes demostraron apertura al compartir ejemplos concretos de cómo aplicar lo aprendido en su entorno de trabajo. Por otro lado, existieron comentarios desfavorables en relación con la apertura que existe en el ambiente laboral para poder aplicar nuevas estrategias de aprendizaje.

En los cursos de Habilidades Socioemocionales Coaching los participantes se motivaban entre ellos a que apliquen nuevas estrategias de enseñanza en sus lecciones. Este apoyo entre pares fomentó que exista una mayor participación y fluidez a lo largo del curso. Cabe mencionar que no se pudo obtener información en las clases sincrónicas sobre el ambiente laboral, sin embargo, en el grupo focal se pudo evidenciar comentarios favorables sobre la apertura de las instituciones en aplicar los temas vistos en el curso.

En el curso de Habilidades Socioemocionales Mentoría hubo un mayor número de estudiantes que participaron de manera activa. Sus aportes estuvieron más enfocados en aclarar dudas, dar recomendaciones y en hacer comentarios sobre experiencias personales. Un aspecto que se comparte en los dos cursos de mentoría al ser el mismo instructor es que se evidencia una planificación previa y una retroalimentación inmediata al estudiante. En relación con el ambiente laboral, se expusieron varios ejemplos de desagrado hacia actitudes por parte de sus colegas y jefes en las instituciones.

RECOMENDACIONES

Se debería contar con alguna forma de comprobar que sí se están aplicando de forma efectiva las estrategias aprendidas en el curso. Para una extensión de la investigación, se recomienda hacer un seguimiento de los docentes capacitados en la simulación de los cursos de coaching. Por otro lado, sería importante realizar observaciones para evidenciar si se está aplicando lo aprendido en el curso en su ambiente laboral y de su rendimiento en sus lugares de trabajo. También, hubiera sido beneficioso que se realicen observaciones una vez terminado el curso para poder ver cómo cada uno de los integrantes aplicó las estrategias aprendidas en los cursos. De esta manera, se podría evidenciar si se dio la transferencia de aprendizaje. Por otro lado, se recomienda que los instructores clarifiquen de mejor manera la diferencia entre coaching y mentoría. Se pudo evidenciar una confusión entre los dos conceptos, y esto dificultaba el análisis de los datos de los cursos. Algunos de los obstáculos que se presentaron dentro de esta investigación fue el no tener acceso a ninguno de los trabajos realizados por los participantes, por lo que sería recomendable obtener acceso a ellos. Por último, es recomendable utilizar un test que se enfoque más en el ámbito educativo, ya que el LTSI por más que es efectivo, tiene un enfoque empresarial, por lo que esto

pudo haber causado confusión en los participantes al momento de responder las preguntas y relacionarlas con su experiencia dentro del curso

En cuanto a los docentes que modelarán el curso, se recomienda que, ahora que ya conocen los factores que influyen en la transferencia del aprendizaje, los tomen en cuenta al momento de planificar, dictar el curso, y evaluarlo. También se recomienda que tengan un seguimiento por parte de sus anteriores profesores con el objetivo de que reciban acompañamiento personalizado en el que aprendan nuevas estrategias y resuelvan dudas con respecto al curso y al manejo de estudiantes en ambientes virtuales.

Para una extensión de la investigación, se debería hacer un seguimiento de los docentes capacitados en la simulación de los cursos de coaching. Por otro lado, sería importante realizar observaciones en las instituciones para evidenciar si se están aplicando las estrategias impartidas en el curso. De esta manera, se podría comprobar de forma efectiva, si se dio la transferencia de aprendizaje en los docentes.

Con relación al curso impartido, se recomienda que los instructores clarifiquen de mejor manera la diferencia entre coaching y mentoría. Se pudo evidenciar en los estudiantes una confusión entre los dos conceptos, y esto dificultaba el análisis de los datos de los cursos. Otro de los obstáculos que se presentaron al momento del análisis de los datos fue el no tener acceso a ninguno de los trabajos realizados por los participantes, por esta razón, sería recomendable tener acceso a ellos para poder evaluar mejor ciertos aspectos con relación a la transferencia de aprendizaje.

Sería recomendable utilizar un test diferente que se enfoque más al ámbito educativo, ya que el instrumento utilizado LTSI, tiene una orientación empresarial. Esto pudo haber causado confusión en los participantes al momento de responder las preguntas y relacionarlas con su experiencia docente en el aula

REFERENCIAS

- Baldwin, T., Ford, J. (1988). *Transfer of training: A review and direction for future research*. Personnel Psychology; Spring. 41(1): 63-105. DOI:[10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x)
- Chatterjee, A., Pereira, A. y Bates, R. (2018). Impact of individual perception of organizational culture on the learning transfer environment. *International Journal of training and development*. doi: 10.1111/ijtd.12116
- Devos, C., Dumay, X., Bonami, M., Bates, R., Holton, E. (2007). *The Learning Transfer System Inventory (LTSI) translated into French: internal structure and predictive validity*. International Journal of Training and Development ISSN 1360-3736 https://www.academia.edu/11544924/The_Learning_Transfer_System_Inventor_y_LTSI_translated_into_French_internal_structure_and_predictive_validity
- Díaz, K. (2013). Hybrid learning: A study of training environment and training transfer in Ecuador PhD thesis, Capella university. *Digital repository ProQuest*.
- Dreer, B., Dietrich., J., Kracke, B. (2017). *From in-service teacher development to school improvement: factors of learning transfer in teacher education, teacher development*. 21:2, 208-224 DOI: [10.1080/13664530.2016.1224774](https://doi.org/10.1080/13664530.2016.1224774)
- Egan, John P. (2020). Beyond the afterglow: Effective transfer of learning through instructional design. *Teaching and Learning Inquiry* 8 (1):173-86. <https://doi.org/10.20343/teachlearningqu.8.1.12>
- Fandos, M., Renta, A., Jiménez, J., Gonzalez, A. (2017). *Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa*.

vol. 53/2 333-355. <https://educar.uab.cat/article/view/v53-n2-fandos-renta-jimenez-gonzalez/889-pdf-es>

- Fauth, F., González-Martínez, J. (2022). Trainees' personal characteristics in the learning transfer process of permanent online ICT teacher training. *Sustainability*, 14(1), 386. <https://doi.org/10.3390/su14010386>
- Feixas, M. , Duran, M., Fernández, I., Garcia, M., Márquez, D. (2013). ¿Cómo medir la transferencia de la formación en educación superior? *Revista de Docencia Universitaria*. 11(3): 219-248. <https://doi.org/10.4995/redu.2013.5527>
- Ferrada-Bustamante, V., González-Oro, N., Ibarra-Caroca, M., Ried-Donaire, A., Vergara-Correa, D., & Castillo-Retamal, F. (2021). Formación docente en TIC y su evidencia en tiempos de COVID-19. *Revista Saberes Educativos*, (6), 144-168. doi:10.5354/2452-5014.2021.60715
- Hajian, S. (2019). Transfer of learning and teaching: A review of transfer theories and effective instructional practices. *Journal of Education*. Volume 7. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1217940.pdf>
- Holton, E. F. III, Bates, R. A. and Ruona, W. E. A. (2000), Development of a generalized learning transfer system inventory, *Human Resource Development Quarterly*, 11(4) 333–59.
- Homklin, T., Takahashi, Y. and Techakanont, K. (2014). The influence of social and organizational support on transfer of training: Evidence from Thailand. *International Journal of Training and Development*, (18) 116–131. doi: 10.1111/ijtd.12031

Ibañez, F. (noviembre 20, 2020). *Educación en línea, virtual a Distancia y Remota de Emergencia, ¿Cuáles son sus características y diferencias?*

<https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>

Kim., JH, Callahan, JL. (2013). Finding the intersection of the learning organization and learning transfer. *European Journal of Training and Development*. 37(2): 183-200. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/finding-intersection-learning-organization/docview/1288087521/se-2?accountid=36555>. doi:

<http://dx.doi.org/10.1108/03090591311301680>

Lobacz, K., y Matuska, E. (2020). Project based learning in entrepreneurship education:

A case study-based analysis of challenges and benefits. *Przedsiębiorczość – Edukacja* [Entrepreneurship-Education]. 16(2), 86-98. Doi:

10.24917/20833296.162.7

Martins, L. B., Zerbini, T., y Medina, F. J. (2019). Impact of online training on

behavioral transfer and job performance in a large organization. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 27 - 37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>

McCullum, C. C. (2017). *An examination of the factors that influence the transfer of learning among k-12 educators participating in professional learning*

communities. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/examination-factors-that-influence-transfer/docview/1954094583/se-2?accountid=36555>

Ministerio de Educación. (2020). *Informe preliminar: Rendimiento de cuentas 2020*.

<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/05/Informe-preliminar-RC-2020.pdf>

Ministerio de Educación. (2022). Formación docente.

<https://mecapacito.educacion.gob.ec/>

Omrod, J. (2005) *Aprendizaje humano*, 4ta ed. Pearson.

Pacheco, E. y Blanco, M. (2015) Metodología mixta: Su aplicación en México en el campo de la demografía. *El Colegio de México, A.C.*

<https://www.redalyc.org/pdf/312/31242740007.pdf>

Reynolds., R, y Chu, S. (2020). *Evidence-based and pragmatic online teaching and learning approaches: A response to emergency transitions to remote online education in K-12, higher education, and librarianship Part1.*

[https://ebookcentral-proquest-com.ezbiblio.usfq.edu.ec/lib/usfq/detail.action?docID=6423592.](https://ebookcentral-proquest-com.ezbiblio.usfq.edu.ec/lib/usfq/detail.action?docID=6423592)

Testers, L., Gegenfurner, A., Van, R., y Brand, S. (2019). From monocontextual to multicontextual transfer: Organizational determinants of the intention to transfer generic information literacy competences to multiple contexts. *Frontline Learning Research*, 7,1.

<https://journals.sfu.ca/flr/index.php/journal/article/view/359/523>

Tomás Folch, M. y Duran-Bellonch, M. (2017). Comprendiendo los factores que afectan la transferencia de la formación permanente del profesorado. Propuestas de mejora. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), 145-157.

Touriñán, J. (2019). La Transferencia del Conocimiento como proceso: de la universidad al sector educativo. *Una mirada desde la pedagogía*. 8(3)

https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/695/648?fbclid=IwAR2CjAvsgrB54b6eSZOvRpiwWuqDFFa6clOFgQTo5u-A1OdLE4nz_9w8KQQ

Unicef. (2021). *Priorizar la educación para todos los niños y niñas es el camino a la recuperación*. <https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/priorizar-la-educaci%C3%B3n-para-todos-los-ni%C3%B1os-y-ni%C3%B1as-es-el-camino-la-recuperaci%C3%B3n>