



# Cuaderno del Instructor

Programa Tutor de Minería  
Módulo II El Proceso de Aprendizaje  
PFINST-3-01/V.1[PE01-M02/V.1]

Una iniciativa de:



Con la asesoría experta de:

**Innovum** | **FCH**  
FUNDACIÓN CHILE

### **Equipo Consejo Minero**

Joaquín Villarino H., Presidente Ejecutivo  
Carlos Urenda A., Gerente General  
Christian Schnettler R., Gerente Consejo de Competencias Mineras  
José Tomás Morel L., Gerente de Estudios  
María Cecilia Valdés V., Gerente de Comunicaciones  
Sofía Moreno C., Gerente de Comisiones y Asuntos Internacionales  
Claudia Díaz R., Jefe de Proyectos

### **Equipo Innovum Fundación Chile**

Hernán Araneda D., Gerente  
Diego Richard M., Director Programa Fuerza Laboral Minera  
Rafael Pizarro G., Director de Proyectos  
Eduardo Soto S., Consultor Senior  
Ignacio Riffo C., Consultor Senior  
Álvaro Aguilar H., Consultor de Proyectos

Consejo Minero  
Dirección: Apoquindo 3500, Piso 7, Las Condes, Santiago.  
Teléfono: (562) 2347 2200  
[www.ccm.cl](http://www.ccm.cl)

## **Propiedad del Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero**

Este material ha sido realizado por el Centro de Innovación en Capital Humano de

Fundación Chile, para el Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero -del cual pasa a ser propiedad-, a partir de la traducción y adaptación del material proporcionado por el Centro de Formación SkillsTech y publicaciones pertenecientes a Fundación Chile. Todas las fuentes citadas han autorizado el uso de este material.

Disponible para instituciones que imparten formación en el ámbito minero en Chile, a las que se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos de este material para fines de formación, citando siempre al Consejo de Competencias Mineras del Consejo Minero y pudiendo incluso adaptarlo para satisfacer los requerimientos de los participantes. Se prohíbe la reproducción o adaptación con fines comerciales.

El uso del género masculino en esta publicación no constituye discriminación; tiene el solo propósito de aligerar el texto cuando la redacción así lo exige.

\*Inscripción de propiedad intelectual nro.: 249.918.

**TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS  
QUEDA AUTORIZADA SU REPRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN CITANDO LA FUENTE**

© Anglo American Norte S.A., Anglo American Sur S.A., Chile Ltda. Antofagasta Minerals S.A., Compañía Minera Zaldivar Ltda., Compañía Cerro Colorado Ltda., Minera Escondida Limitada, Minera Spence S.A.; Corporación Nacional del Cobre; Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, Compañía Contractual Minera Candelaria y Sociedad Contractual Minera El Abra; Glencore Cgile S.A.; SCM Lumina Cooper Chile, Teck Resources Chile Ltda., Yamana Chile Servicios Ltda. 2013.

## ÍNDICE

II. Módulo: El proceso de aprendizaje	5
1. Andragogía, educación para adultos	8
2. Entorno de aprendizaje seguro	16
3. Actores involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje	18
3.1 El participante	18
3.2 El Tutor	19
4. Estilos de aprendizaje	21
5. Estilos de enseñanza	29
IX. Bibliografía	40



## I. Módulo: El proceso de aprendizaje

Lo que se verá principalmente en este módulo es cómo ocurre el Proceso de Aprendizaje en las personas, específicamente en los adultos. Se identificará el propio estilo de aprendizaje y se practicará la forma de facilitar el aprendizaje de otros, de acuerdo a sus propias necesidades.

Por la importancia del proceso de aprendizaje en el ser humano, sin el cual no hay evolución, existen múltiples definiciones que buscan describirlo. Sin embargo, aún en su diversidad, todas coinciden en ciertas condiciones y características: el aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos o conductas, como resultado del estudio, de la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

## ACTIVIDAD N°21: Un nuevo aparato electrónico

### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Introducir el tema a los participantes del proceso formativo.

### DURACIÓN:

15 min.

### DESARROLLO:

Relate a los aprendices la siguiente historia y posteriormente exponga algunas preguntas al grupo.

*“En general, cuando en mi casa se compra un nuevo aparato electrónico de cualquier tipo: refrigerador, teléfono, hervidor, estufa, u otro, lo primero que hago es sentarme en el sillón, tomar los folletos que trae la caja y leer todos los déjame ver algunas alternativas manuales de uso, cuidado y seguridad. Me lleva más o menos una hora o dos comprender el manual y luego de ello, recién pongo las manos en mi nueva joya. Cuando llega ese momento, mi hijo hace una hora lo tiene funcionando. Apreté todos los botones y mediante ensayo y error lo aprendió a usar. ¿Les ha pasado?”.*

### Preguntas para la reflexión

Además de la brecha generacional obvia, y del hecho que el hijo nació en la era digital...

- ¿Qué otros elementos creen que influyen en el hecho de que ambos nos acerquemos de forma tan distinta a la forma de “hacer funcionar” algo?
- De forma individual ¿Qué tipo de información les cuesta más aprender? ¿Qué hacen para aprender las cosas que les parece más difíciles?

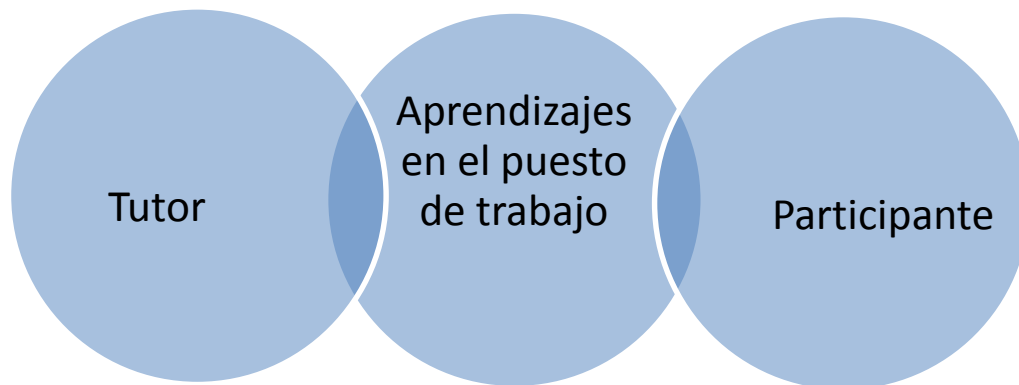
Los procesos formativos en el puesto de trabajo, tienen características específicas, algunas de las cuales se señalan a continuación:

En primer lugar, estará interactuando con **participantes adultos**, que tienen un **contexto laboral similar** a él. En segundo lugar, dispondrá de una **infraestructura específica** según las competencias que se quieren desarrollar (máquinas, equipos, herramientas, etc.). En tercer lugar, como conductor del proceso de aprendizaje es un experto técnico en la materia que se inserta **en el mismo ambiente laboral** que los participantes en formación.

Estas condiciones favorecen ampliamente un proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que las organizaciones cada vez más intencionan esta estrategia formativa.

Junto a estas condiciones ventajosas, hay situaciones que requieren un manejo especial. Por ejemplo, quien realiza el rol de Tutor generalmente tiene competencias reconocidas en el plano técnico, según su especialidad, pero las capacidades pedagógicas las ha ido desarrollando en el ejercicio de la función de Tutor, frecuentemente de manera autodidacta. Otro desafío que suele presentarse es el riesgo de interferir en la línea de fabricación al capacitar en el mismo ambiente en el que se está produciendo, según un exigente programa de resultados.

Justamente este plan de formación pone a disposición del Tutor estrategias que le fortalecerán sus competencias como intermediario entre el participante y los aprendizajes que éste debe lograr, mediante un proceso formativo en el puesto de trabajo.



## ***1. Andragogía, educación para adultos***

Parte de ser un formador efectivo involucra comprender la forma en la que mejor aprenden los adultos. La *Andragogía* (aprendizaje para adultos) es una teoría que sostiene un conjunto de conjeturas acerca de cómo aprenden los adultos. La *Andragogía* enfatiza el valor del proceso de aprendizaje. Emplea modos de enfrentarse al aprendizaje basados en problemas en lugar de trabajo. También enfatiza la mayor equidad entre el Tutor y el aprendiz.

Si usted proporciona capacitación en el lugar de trabajo, se relacionará principalmente con aprendices adultos, de modo que debe estar al tanto de los siguientes principios del aprendizaje en adultos.

Existen seis principios del aprendizaje en adultos. Éstos se describen a continuación:

1. Los adultos poseen motivación interna y son autodidactas.
2. Los adultos aportan experiencias de vida y conocimiento a las instancias de aprendizaje.



3. Los adultos son orientados a los objetivos.
4. Los adultos son orientados a la relevancia.
5. Los adultos son prácticos.
6. Los aprendices adultos aprecian que se los respete.

### **Los adultos poseen motivación interna y son autodidactas**

Los aprendices adultos se resisten al aprendizaje cuando sienten que otros les imponen información, ideas o acciones. Su función es facilitar el avance del aprendiz hacia un aprendizaje autodidacta y responsable. También le corresponde fomentar la motivación interna del aprendiz por aprender.

Como capacitador usted puede:

- Establecer un programa en base a calificaciones que vaya de mayor a menor estructura, de mayor a menor responsabilidad y de mayor a menor supervisión directa, a un ritmo apropiado que represente desafíos, pero no busque sobrecargar al aprendiz.
- Desarrollar una relación cercana con el aprendiz para optimizar su capacidad de acercamiento y promueva la formulación de preguntas y la exploración de conceptos.
- Demostrar interés en las ideas y opiniones del aprendiz. Escuche activa y atentamente a las preguntas que se le hagan.
- Guiar al aprendiz hacia la indagación antes de entregarle demasiados datos.
- Entregar de forma regular retroalimentación constructiva y específica (tanto positivo como negativo).
- Revisar los objetivos y brindar reconocimiento ante el logro de objetivos.
- Incentivar la utilización de recursos, tales como las bibliotecas, periódicos, internet y otros recursos disponibles en el departamento.
- Asignar al aprendiz proyectos o tareas que reflejen sus intereses y que deban terminar como requisito durante el transcurso de la capacitación.

- Reconocer el estilo de aprendizaje del aprendiz.

### **Los adultos aportan experiencias de vida y conocimiento a las instancias de aprendizaje**

A los adultos les gusta que se les dé la oportunidad de utilizar sus experiencias y conocimientos previos, los que son resultado de su experiencia de vida, y aplicarlos en sus nuevas experiencias de aprendizaje. Como capacitador usted puede:

- Averiguar sobre su aprendiz: sus intereses y experiencias (personales, laborales y académicas).
- Ayudarlos a apoyarse en esas experiencias ante la resolución de problemas, reflejando y aplicando procesos de razonamiento clínicos.
- Facilitar oportunidades de aprendizaje reflexivo.

### **Los adultos son orientados a los objetivos**

Los aprendices adultos se predisponen al aprendizaje cuando experimentan una necesidad de aprender para poder lidiar de manera más satisfactoria con tareas de la vida real o problemas. Su función es facilitar la disposición del aprendiz ante el aprendizaje basado en problemas y aumentar la conciencia del aprendiz frente a lo necesario del conocimiento o competencia que se le presenta. Como Tutor, usted puede:

- Proporcionar experiencias de aprendizaje significativas que se relacionen de manera clara con los objetivos personales, del cliente o del trabajo en terreno, y también a modo de evaluación y como objetivos futuros de vida.
- Proporcionar casos de estudio reales como base de la cual aprender.
- Formular preguntas que motiven la reflexión, indagación y mayor investigación.

## **Los adultos son orientados a la relevancia**

Los aprendices adultos desean conocer la relación que tiene lo que aprenden con lo que quieren conseguir. Una manera para ayudar a los aprendices a ver el valor de sus observaciones y experiencias prácticas en el transcurso de la capacitación es:

- Pedirle al aprendiz que haga una reflexión sobre, por ejemplo, qué esperan aprender antes de que pasen por la experiencia, sobre lo que aprendieron después de la experiencia y cómo podrían aplicar lo aprendido en el futuro, o cómo les ayudará a conseguir sus objetivos de aprendizaje.
- Proporcione una o dos opciones de proyectos de trabajo en terreno, de modo que el aprendizaje refleje más los intereses del aprendiz.

## **Los adultos son prácticos**

Mediante experiencias prácticas de trabajo en terreno, la interacción con clientes reales y la realización de tareas reales, sacando al aprendiz de la modalidad de sala de clase y de los libros y llevándolo resolver problemas donde puede reconocer de primera fuente la manera en la que lo que está aprendiendo se aplica en la vida real y al contexto laboral. Como Tutor usted puede:

- Explicar de manera clara su razonamiento en la toma de decisiones sobre actividades de aprendizaje y evaluaciones.
- Ser explícito sobre cómo lo que el aprendiz está aprendiendo es útil y aplicable a su trabajo y al grupo de clientes con el que trabaja.
- Incentivar la participación activa al permitir a los aprendices probar las cosas en lugar de solo observar. Ofrezca suficientes oportunidades prácticas durante el aprendizaje y la evaluación, con bastante repetición para promover el desarrollo de habilidades, confianza y competencia.

## **Los aprendices adultos aprecian que se les respete**

Se puede demostrar el respeto a su aprendiz de las siguientes maneras:

- Demostrando interés.
- Reconociendo la riqueza de las experiencias que el aprendiz aporta a la capacitación.
- Tratándolo como a un colega igual en cuanto a la experiencia de vida.
- Incentivando la expresión de ideas, razonamiento y retroalimentación en cada oportunidad.

## **Consejos sobre cómo aprenden los adultos**

- Privilegie la comprensión por sobre la memorización y el seguimiento de procedimientos de rutina.
- Incentive a los aprendices a tener una participación activa en su propio aprendizaje.
- Brinde un entorno que permita trabajar en base a los conocimientos previos de los aprendices.
- Involucre a los aprendices en actividades que los ayuden a emplear lo que han aprendido y comprendido.

## **Principios de la Formación**

- Se promueve el aprendizaje cuando los aprendices deben resolver problemas reales.
- Se promueve el aprendizaje cuando se activa el conocimiento existente como base para nuevos conocimientos.
- Se promueve el aprendizaje cuando el nuevo conocimiento se demuestra al aprendiz.

- Se promueve el aprendizaje cuando el aprendiz aplica el conocimiento adquirido.
- Se promueve el aprendizaje cuando el conocimiento adquirido se integra al mundo del aprendiz.

## ACTIVIDAD N°22: Aprendiendo toda la vida

### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Conectar el contenido del aprendizaje con una experiencia que pudiera ser familiar de forma directa o indirecta.

### DURACIÓN:

15 min.

### DESARROLLO:

Relate a los aprendices la siguiente historia y posteriormente exponga algunas preguntas al grupo.

Muchas veces los adultos aprenden de manera muy distinta a los niños. Hay muchos factores que harán más fácil o más difícil el aprendizaje.

A medida que lee el siguiente estudio de caso, piense acerca de las distintas formas en las que usted aprende como adulto. Comparta con la clase sus reflexiones.

*Juan no ha realizado ningún tipo de capacitación durante los 20 años. Su hijo le sugirió que participe en una clase en la tarde de contabilidad en el instituto de capacitación. Juan está indeciso al principio, pero decide intentarlo. La primera tarde estaba nervioso, porque en muchos años no había estudiado nada.*

*Está sorprendido de encontrar que la clase es muy diferente de lo que esperaba. Pensaba que el profesor era como los profesores de la escuela: estricto, muy organizado y que él fuera el que más hablaba. Muy por el contrario, fue muy relajado, les preguntaba acerca de sus experiencias, sus opiniones y era un muy buen comunicador.*



*La sesión fue muy divertida y Juan sintió que aprendió mucho a pesar que le tomó un tiempo abrirse y hablar con el grupo.*

¿Las formas que aprendió como adulto son las mismas que cuando era niño?

---

---

---

¿Las razones que tuvo para aprender son las mismas que cuando era más joven?  
¿Por qué?

---

---

---

¿Qué lo motiva a aprender?

---

---

---

¿Qué cosas hacen más difícil aprender hoy?

---

---

---

¿En qué situaciones aprende más?

---

---

---

## ***2. Entorno de aprendizaje seguro***

La instrucción de competencias laborales que usted imparta tendrá lugar en la locación que se adecúe de mejor manera a las competencias que se enseñan. Sin importar dónde se encuentre, es su responsabilidad asegurarse de que sea seguro y cómodo.

El ambiente de aprendizaje tiene un impacto significativo sobre la experiencia de aprendizaje, por lo que es necesario que usted cree un espacio de aprendizaje seguro. Es importante que garantice que el lugar en el que se desarrollará el proceso de aprendizaje cuente con las siguientes características:

- Que sea seguro el acceso.
- Que cuente con los requerimientos de salida apropiados.
- Que posea los equipos de protección personal apropiados (de ser necesarios).
- Que se brinden instrucciones claras sobre la utilización segura de los equipos.

## ACTIVIDAD N°23: Entorno seguro

### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Identificar las características propias de los entornos seguros de aprendizaje.

### DURACIÓN:

15 min.

### DESARROLLO:

Los participantes deben llenar la siguiente tabla, identificando las medidas que permiten asegurar un entorno seguro de aprendizaje.

En parejas, discuta cómo se puede comprobar que el entorno de aprendizaje sea seguro para los aprendices. ¿Qué medidas se podrían tomar? Exponga sus ideas a la clase mediante el siguiente esquema:

Medida N° 1

Medida N°2

Medida N°3

### **3. Actores involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje**

Tradicionalmente se ha entendido que el proceso de aprendizaje es fundamentalmente responsabilidad de quien “enseña”. Si bien, siempre hay que tener en cuenta la importancia del rol del Tutor, es preciso ampliar la mirada señalando que los actores involucrados en el proceso de enseñanza son básicamente dos: el participante y el Tutor. De ahí que es más pertinente hablar del proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### **3.1 El participante**

Para que un aprendizaje represente un cambio en el desempeño, es necesario que el adulto que aprende esté motivado, que encuentre sentido en el objetivo del esfuerzo, lo cual hace indispensable responder a un “para qué”.

Para atender a esta interrogante se debe considerar en primer lugar, que los cambios a los que se enfrenta hoy un participante requieren de un constante proceso de actualización que va desde la necesidad permanente de tecnificar su especialidad, hasta la de diversificar y ampliar los campos de intervención. Atender a la velocidad de cambio es un desafío constante.

El segundo “para qué”, que mueve a darle sentido al esfuerzo de formación continua, tiene relación con las recompensas o incentivos que el participante es capaz de percibir. En este sentido el reconocimiento laboral, la empleabilidad, la proyección futura, la remuneración, el desarrollo de carrera son estímulos que, visibilizados, facilitan la disposición necesaria para un proceso de aprendizaje.

El tercer aspecto a considerar, y quizás deba ser el primero, es la satisfacción personal, la automotivación, la propia energía para desarrollarse integralmente a lo largo de la vida laboral.

### 3.2 El Tutor

En el ámbito andragógico, el Tutor debe considerar tres principios que facilitarán el proceso de enseñanza-aprendizaje: *participación*, *horizontalidad* y *flexibilidad*.

1. **Participación:** El Tutor debe propiciar estrategias participativas, ya que el adulto que se está formando no es un mero receptor, sino que es capaz de interactuar con sus compañeros, intercambiando experiencias que ayuden a un mejor proceso formativo. Es decir, el participante puede tomar decisiones en conjunto con otros pares y actuar con estos en la ejecución de un trabajo o de una tarea asignada. Más aún, al estar el participante en el puesto de trabajo, su vinculación con el aprendizaje es tan cercana que su nivel potencial de participación es muy alto.

El Tutor sabrá aprovechar esta situación favorable reconociendo que, dado que la participación está centrada en la experiencia, ésta se verá favorecida por propuestas de resolución de problemas, por análisis de casos, por discusiones grupales, por “aprender haciendo” en escenarios reales o simulados, cercanos a la situación laboral de cada participante.

Los procesos formativos en el puesto de trabajo deben configurarse con grupos relativamente pequeños, por lo tanto, los participantes tendrán una atención más personalizada que en un escenario fuera del contexto laboral.

2. **Horizontalidad:** La horizontalidad que debe propiciar el Tutor está dada porque él y el participante tienen características cualitativas similares; ambos tienen una experiencia propia de la adultez. La diferencia está dada por el disímil desarrollo de la conducta observable relacionada a los

aprendizajes esperados. Sin embargo, la superación de brecha requiere una co-construcción que se facilita en un espacio de horizontalidad.

Esta nivelación, desde un punto de vista formativo, se puede concebir como la receptividad y apertura al otro. Se refiere a una propensión a la escucha y al diálogo, a la inclusión del participante y la tolerancia a los diferentes puntos de vista. El Tutor debe desarrollar una actitud mental que resulta imprescindible para el diálogo desde la convicción, en los niveles más profundos de su quehacer formativo, de que el otro puede aportar valor en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde esta horizontalidad incluso es el mismo Tutor quien también aprende.

- 3. Flexibilidad:** El Tutor reconoce en el adulto que aprende, que sus características personales intervienen en el proceso de aprendizaje. Tienen necesidades laborales diferentes, intereses propios, contextos particulares, estilos de aprendizaje diversos, todo lo cual requiere flexibilidades que se traducen en estrategias didácticas múltiples. Por ejemplo, uso de recursos visuales, motores y auditivos, ritmos diversos, actividades variadas que van desde estudios individuales, consultas a un experto, análisis de un video, elaboración de maquetas y prototipos, entre otros.

Esta flexibilidad, que tiene a la base el reconocimiento de los distintos estilos de aprendizaje de los adultos, considera la necesidad de autogestión por parte de quien aprende. Su responsabilidad estará centrada en la metacognición o autoconocimiento de sus fortalezas y desafíos. Uno de los principios formativos que garantiza el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje viene dado por el “aprender a aprender” que debe ser internalizado y adoptado por el adulto que aprende. En este proceso, el participante deberá considerar la



autorregulación del aprendizaje, como estrategias que son convenientes de aplicar para el éxito de su formación.

Otra consideración necesaria: El aprendizaje en el puesto de trabajo no se realiza solamente en el puesto. Parece un contrasentido. Sin embargo, esta flexibilidad necesaria encuentra expresión, también, en el uso de diversos escenarios. Un ejemplo: si prioritariamente se está haciendo una demostración en la línea de producción, igualmente existirá la necesidad de reunirse en una sala y hacer una exposición dialogada, o visitar la planta de un proveedor.

#### **4. Estilos de aprendizaje**

Los estilos de aprendizaje se refieren a las distintas formas en las que los individuos reciben, responden y procesan la información con el fin de adquirir y desarrollar competencias; en definitiva, es la **forma** en la que **aprenden**. ¿Todos los adultos tienen las mismas estrategias para aprender? Ciertamente no.

Cuando se realizan acciones formativas, es importante recordar que los participantes poseen distintos estilos de aprendizaje (generalmente conocidos como estilos de aprendizaje preferidos), y se deben tomar en cuenta. Un ambiente de aprendizaje efectivo debe permitir la convivencia de los distintos estilos de aprendizaje y ofrecer técnicas de aplicación variadas para optimizar el proceso de aprendizaje.

A continuación se especifican diferentes estilos de aprendizaje y sus características<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> KOLB, David. 1985. *Learning Style Inventory*. Boston, MA: McBer

## Según la estrategia de adquisición del nuevo conocimiento

- **Auditivo:** Una persona de estilo de aprendizaje auditivo tiene una preferencia por la transferencia de información a través de escuchar la palabra hablada, de sí mismo o la de los otros, de los sonidos y ruidos. Estas personas utilizan frases como “dime”, “vamos a hablar de ello” y estarán en mejores condiciones para llevar a cabo una nueva tarea después de escuchar las instrucciones de un experto.
- **Visual:** Alguien con el estilo de aprendizaje visual tiene una preferencia para ver y observar cosas, incluyendo fotos, diagramas, demostraciones, presentaciones, folletos, películas, entre otros. Estas personas utilizan frases como “muéstrame” o “miremos eso”, y estarán en mejores condiciones para realizar una nueva tarea después de leer las instrucciones o ver a alguien haciéndolo primero. Éstas son personas que trabajarán a partir de instrucciones y directrices escritas.
- **Kinestésico:** Una persona con estilo el aprendizaje kinestésico tiene una preferencia por la expresión física: tocando, sintiendo, tomando, haciendo, y viviendo experiencias prácticas. Estas personas utilizan frases tales como "voy a tratar" o "¿cómo te sientes?", y estará en mejores condiciones para llevar a cabo una nueva tarea probándola, aprendiendo sobre la marcha. Éstas son las personas que les gusta experimentar con las manos.

## Según la estrategia de procesamiento del nuevo conocimiento

- **Teórico:** Los individuos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente. Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la información y su sistema de

valores premia la lógica y la racionalidad. Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades sin una lógica clara. Dificilmente actúan por “intuición”.

- **Activo:** Los sujetos activos se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas. Disfrutan el momento presente y se interesan por los acontecimientos nuevos que implican acción. Tienden a privilegiar la actuación antes que el razonamiento reflexivo. En el día a día se sienten útiles haciendo actividades y en cuanto ellas están concluyéndose buscan otras que los mantengan “haciendo”. Tienen dificultades en ocuparse de planes a largo plazo y consolidar los proyectos. Les gusta trabajar rodeados de gente, todas en constante movimiento.
- **Pragmático:** A los individuos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas, y comprobar si funcionan en la práctica. Buscan ideas para ponerlas en práctica inmediatamente. Evitan las largas discusiones sobre una misma idea. Son básicamente gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas. Las decisiones son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas.
- **Reflexivo:** Los sujetos reflexivos tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas. Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión. Para ellos es primordial esa recopilación de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones hasta tener todos los antecedentes posibles. Son precavidos y analizan las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento. En las reuniones observan y escuchan antes de hablar y cuando lo hacen sus aportes tienden a ser en el plano de los análisis antes que de la toma de decisiones.

A continuación se presentan sugerencias de recursos didácticos a utilizar según los distintos estilos de aprendizaje, advirtiéndose que ningún estilo o preferencia es mejor que otro.

### Relación entre estilos de aprendizaje y recursos didácticos a utilizar

Estilo preferente	Características del participante	Recursos a utilizar
<b>Auditivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prefiere escuchar la información en lugar de leerla.</li> <li>• Aprende escuchando.</li> <li>• Indicadores del lenguaje corporal, tales como movimiento ocular lateral, cabeza inclinada como si intentara escuchar.</li> <li>• Le fascina hablar.</li> <li>• Lo atrae el sonido y lo distrae el ruido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDs y Cintas de audio.</li> <li>• Discusiones en parejas o grupales, explicaciones, conferencias e historias o anécdotas.</li> <li>• Técnicas de pregunta y respuesta.</li> <li>• Variación en el tono, ritmo, frecuencia y volumen de voz.</li> <li>• Explicaciones verbales.</li> </ul>
<b>Visual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prefiere visualizar la información.</li> <li>• Se aburre con información extensa y entregada de forma verbal.</li> <li>• No habla mucho.</li> <li>• Le molesta escuchar por mucho tiempo y el desorden o el movimiento lo distrae.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Videos.</li> <li>• Hojas de actividades, apuntes impresos, guías para el estudiante, manuales, libros de texto y de ejercicios.</li> <li>• Folletos, tablas, gráficos, diagramas, fotos y afiches.</li> <li>• Demostraciones.</li> <li>• Variedad en el color y forma del material educativo.</li> </ul>

Estilo preferente	Características del participante	Recursos a utilizar
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Exhibiciones visuales y representaciones diagramáticas.</li> <li>Lenguaje visual, como por ejemplo: “Veo lo que quieres decir” o “capto la imagen completa”.</li> </ul>
<b>Kinestésico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprende haciendo.</li> <li>Se mueve mucho, golpea los lápices y cambia de posición en su asiento.</li> <li>Disfruta los juegos y no le agrada leer.</li> <li>Se relaciona con la información sensorial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discusiones de grupo y actividades en equipo.</li> <li>Apoyo entre pares.</li> <li>Ejercicios prácticos.</li> <li>Actividades de descubrimiento y actividades de resolución de problemas.</li> <li>Juegos de rol.</li> <li>Demostraciones en las que se involucre el tacto (tocar, sentir) o prácticas.</li> <li>Lenguaje sensitivo, como por ejemplo: “veamos si podemos atrapar este concepto”.</li> </ul>
<b>Teórico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le gusta resolver problemas paso a paso y de manera lógica.</li> <li>Desea comprender conceptos más profundos, teorías y relaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelos y teorías.</li> <li>Actividades de resolución de problemas.</li> </ul>

Estilo preferente	Características del participante	Recursos a utilizar
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiende a ser perfeccionista y necesita que las cosas tengan sentido.</li> <li>• Le incomodan los juicios subjetivos y cree en la racionalidad y en la lógica.</li> <li>• Su lema es tajante: Si es lógico, es bueno.</li> </ul>	
<b>Activo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su mente está abierta y todo lo nuevo le entusiasma.</li> <li>• Ocupa sus días con actividades y disfruta los problemas tipo “lluvia de ideas”.</li> <li>• Le gusta estar en medio de las problemáticas y le aburren los planes a largo plazo.</li> <li>• Necesita hacer algo activo con la información recibida.</li> <li>• Su lema es simple: se debe probar todo al menos una vez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostraciones y oportunidades prácticas.</li> <li>• Resolución de problemas.</li> <li>• Confección de maquetas y prototipos.</li> </ul>
<b>Pragmático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se muestra entusiasta a la hora de probar nuevas teorías y técnicas.</li> <li>• Actúa de manera rápida frente a ideas que le llaman la atención y ve los problemas y las oportunidades como un desafío.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas prácticas.</li> <li>• Actividades concretas que permitan probar ideas, teorías y técnicas.</li> <li>• Oportunidades prácticas.</li> <li>• Actividades de resolución de problemas.</li> <li>• Discusiones en búsqueda de soluciones.</li> </ul>



Estilo preferente	Características del participante	Recursos a utilizar
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma decisiones prácticas y siempre cree que existe una mejor manera para hacer las cosas.</li> <li>• Le gusta arriesgarse y probar cosas para ver si funcionan.</li> <li>• Su lema es realista: Si funciona, es bueno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversaciones con clientes para apreciar oportunidades de mejoras.</li> </ul>
<b>Reflexivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prefiere observar a los otros en acción y quedarse fuera en las reuniones y discusiones.</li> <li>• Le gusta pensar sobre los temas de manera concienzuda antes de llegar a conclusiones.</li> <li>• Le gusta evaluar la información nueva por sí mismo.</li> <li>• Prefiere reflexionar acerca de la información antes de ponerla en práctica.</li> <li>• Adopta un bajo perfil y tiene un aire ligeramente distante.</li> <li>• Su lema es breve y conciso: “Sé precavido”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo individual antes que grupal.</li> <li>• Investigación de alternativas.</li> <li>• Actividades de reflexión y autoevaluación.</li> </ul>

## ACTIVIDAD N°24: Mi estilo de aprendizaje

### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Identificar técnicas de trabajo con personas de diversos estilos de aprendizaje.

### DURACIÓN:

60 min.

### DESARROLLO:

Los participantes deberán identificar las técnicas podrían utilizar para formar a un aprendiz con diversos estilos de aprendizaje

Piense acerca de la manera en la que usted aprende y determine qué estilo de aprendizaje le acomoda más. Como Tutor, ¿Qué técnicas podría utilizar para formar a un aprendiz con necesidades similares? Piense en alguien con un estilo de aprendizaje opuesto, ¿Qué técnicas utilizaría para capacitarlo? Exponga sus respuestas a la clase.

<i><b>Mi estilo de aprendizaje</b></i>	<i><b>Técnicas de capacitación</b></i>
<i><b>Estilo de aprendizaje opuesto</b></i>	<i><b>Técnicas de capacitación</b></i>

## 5. Estilos de enseñanza

¿Todos los tutores intermedian los procesos de aprendizaje de la misma forma? Ciertamente, no. Así como se ha visto que hay estilos de aprendizaje, hay estilos de enseñanza. Se entiende por “**estilo de enseñanza**” aquel en que, prioritariamente se apoya el Tutor para desempeñar su rol de formador de aprendizajes.

Caben las siguientes preguntas: ¿Es válido que el Tutor se desenvuelva según su estilo prioritario, independiente del estilo de quien aprende? ¿Qué puede hacer el Tutor ante esta diversidad de estilos de aprendizaje? La respuesta es que debería tener un repertorio de capacidades de enseñanza para incentivar los diversos estilos de aprendizaje. Pero, ¿el Tutor tendrá la habilidad, experiencia, y madurez profesional para lograrlo? Según la Asociación Americana para la Formación y el Desarrollo (ASTD<sup>2</sup>, de su sigla en inglés) hay cinco estereotipos, de acuerdo a la manera más marcada de aproximarse a los procesos de formación.

Las categorías que se ofrecen a continuación representan caricaturas, por lo que solamente tienen por objetivo destacar la importancia de desarrollar diferentes estilos, de manera equilibrada.

- El estilo “**profesor**”: entrega principalmente conocimiento y se le valora por ello, pero difícilmente logra aprendizajes que se transfieran a la acción.
- El estilo “**comediante**”: mantiene a la audiencia entretenida, pero sin preocuparse porque ellos tomen un rol activo en el proceso de aprendizaje.
- El estilo “**proyector-presentador**”: utiliza muchos recursos tecnológicos audiovisuales (computador, video, película), pero no necesariamente logra aprendizajes significativos que sean trasladables a nuevas conductas.
- El estilo “**inspirador**”: llama la atención de todos por hacer contacto en el plano emocional. Sin embargo, tiende a alejarse de los objetivos prediseñados.
- El estilo “**reiterativo**”: supone que la complejidad se resuelve instando a aprender repitiendo.

Hay estudios que indican que los estilos de enseñanza se relacionan con los propios estilos de aprendizaje<sup>3</sup>. Por ejemplo, un Tutor que tiene un estilo de aprendizaje “Activo”,

---

<sup>2</sup>ASTD, American Society for Training & Development. Disponible en: [www.astd.org](http://www.astd.org)

<sup>3</sup>MARTÍNEZ Geijo, Pedro. 2009. *Revista Estilos de Aprendizaje*. Nº3, Vol. 3 – UNED Asociado de Cantabria.

en su rol de formador, favorecerá la ejercitación. También es cierto que ningún Tutor tiene un estilo único, sino una combinación de estrategias, siendo algunas más marcadas que otras. ¿Cuáles son los estilos de enseñanza predominantes? Estilo “Abierto”, estilo “Formal”, estilo “Estructurado”, y estilo de enseñanza “Funcional”.

Lo interesante es identificar qué estilo de enseñanza favorece a qué estilo de aprendizaje. En este sentido, se definen algunas estrategias relevantes, en atención al estilo de aprendizaje preponderante, según Kolb<sup>4</sup>:

### Relación entre Estilos de Aprendizaje y Estilos de Enseñanza

<div>Estilos Aprendizaje →</div> <div>↓ Estilos Enseñanza</div>	Activo	Reflexivo	Teórico	Pragmático
<b>Abierto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atiende a los contenidos o a situaciones contingentes que suceden espontáneamente en el evento formativo.</li> <li>- Muestra interés por las ideas originales que expresan los participantes.</li> <li>- Genera gran espacio participativo y de experimentación.</li> </ul>			
<b>Formal</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aborda los temas con detalle y profundidad.</li> <li>- No debate sobre asuntos</li> </ul>		

<sup>4</sup>KOLB, David. 1985. *Learning Style Inventory*. Boston, MA: McBer

		no planificados. - Fomenta el levantamiento de información para su análisis y reflexión.		
<b>Estructurado</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propone ejercicios con estrategias que permitan establecer relaciones.</li> <li>- Las actividades están siempre muy estructuradas.</li> <li>- Imparte los contenidos bajo un marco más amplio.</li> <li>- Valora en público aquellos participantes que piensan y razonan lo que dicen.</li> </ul>	
<b>Funcional</b>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantea actividades cuya realización sean aplicables en otras situaciones.</li> <li>- Invita a expertos que muestren lo que hacen y cómo lo hacen.</li> <li>- Valora más los resultados y su</li> </ul>

				aplicación, que los procesos. - Las cápsulas teóricas son limitadas, dando paso rápidamente a la aplicación que se deriva de ellas.
--	--	--	--	--

### ACTIVIDAD N°25: Cuestionario estilos de aprendizaje

#### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Identificar el propio estilo de aprendizaje.

#### DURACIÓN:

60 min.

#### DESARROLLO:

Los participantes a través de la auto aplicación de un test, podrán identificar su propio estilo de aprendizaje y reflexionar cuáles son los desafíos que les dejan sus aprendizajes de acuerdo a sus propios estilos de aprendizaje. los aprendizajes

El aprendizaje es una necesidad permanente en la vida diaria, en el ámbito laboral y en el desarrollo personal. En este sentido, es muy importante desarrollar la capacidad para controlar y dirigir nuestro propio aprendizaje, en forma activa. Evitar un rol pasivo como alguien a quien le “enseñan” y tomar un rol activo como alguien que “aprende” y, más aún, que aprende a aprender.



La actividad se iniciará completando un cuestionario de “Estilos de Aprendizaje” que les permitirá conocer sus propios estilos de aprendizaje y le ayudará a identificar mejor sus estrategias y capacidades al momento de aprender.

Una vez que ha completado el cuestionario, debe sumar los puntajes de cada una de las cuatro columnas y anotarlos al final, en el espacio asignado para ello.

Una vez que todos han identificado su estilo, se deben reunir en grupos, según el estilo dominante.

Para facilitar la interpretación de los resultados revisen la lámina “Inventario de Estilos de Aprendizaje” (que se encuentra a continuación del Cuestionario). En grupo analicen si la descripción se ajusta a sus características de aprendizaje.

Una vez que todos los grupos hayan analizado su estilo, compartan estrategias para superar aquellos tipos de aprendizaje que les son menos interesantes o más difíciles según su estilo.

Exponer al grupo los resultados.

El Inventario de Estilos de Aprendizaje evalúa la forma en que se aprende y cómo se relaciona con ideas y situaciones cotidianas en la vida.

A continuación se enuncian 12 frases que tienen cuatro alternativas diferentes para ser completadas. A todas esas alternativas debe colocar un número.

Califique con:

- 4 a la que mejor le represente
- 3 a la que le represente medianamente
- 2 a la que le represente un poco
- 1 a la que menos le represente

No debe repetir un mismo valor o puntuación al interior de una frase.

Trate de recordar situaciones recientes en las que tuvo que aprender algo nuevo y luego, usando los espacios marcados a la izquierda de cada alternativa de cada una de las 12 frases, responda con un número.

Asegúrese de colocar un valor a todas las terminaciones de cada frase. El siguiente es un ejemplo de una frase completada:

Cuando aprendo:

### Cuestionario de Estilos de Aprendizaje

(Adaptación)

El Inventario de Estilos de Aprendizaje evalúa la forma en que se aprende y cómo se relaciona con ideas y situaciones cotidianas en la vida.

A continuación se enuncian 12 frases que tienen cuatro alternativas diferentes para ser completadas. A todas esas alternativas debe colocar un número.

Califique con:

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 4 | a la que mejor le represente,       |
| 3 | a la que le represente medianamente |
| 2 | a la que le represente un poco      |
| 1 | a la que menos le represente        |

No debe repetir un mismo valor o puntuación al interior de una frase.

Trate de recordar situaciones recientes en las que tuvo que aprender algo nuevo y luego, usando los espacios marcados a la izquierda de cada alternativa de cada una de las 12 frases, responda con un número.

Asegúrese de colocar un valor a todas las terminaciones de cada frase. El siguiente es un **ejemplo de una frase completada**:

## Cuando aprendo:

Soy Feliz	2	Soy Rápido	3	Soy Lógico	1	Soy Cuidadoso	4
-----------	---	------------	---	------------	---	---------------	---

## Cuestionario de Estilos de Aprendizaje

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

1. Cuando aprendo...	Me influyen mucho mis estados emocionales.		Me gusta mirar y escuchar, lo que estoy aprendiendo.		Me gusta pensar sobre las ideas relacionadas con el aprendizaje.		Me gusta aprender haciendo.	
2. Yo aprendo mejor cuando...	Estoy con otras personas.		Escucho y miro cuidadosamente.		Confío en el pensamiento lógico.		Trabajo duro para conseguir aprender.	
3. Cuando estoy aprendiendo...	Tengo sensaciones y reacciones fuertes.		Soy tranquilo y reservado.		Tiendo a resolver problemas a partir de teorías e ideas.		Soy responsable por hacer los aprendizajes.	
4. Aprendo...	Sintiendo.		Mirando.		Pensando.		Haciendo.	
5. Cuando aprendo...	Estoy abierto a nuevas experiencias.		Miro todos los aspectos de los problemas.		Me gusta analizar los contenidos, descomponiéndolos en sus partes.		Me gusta experimentar en la práctica.	
6. Cuando estoy aprendiendo...	Soy una persona que necesita ver pronto los resultados.		Soy una persona observadora.		Soy una persona lógica.		Soy una persona activa, que está en movimiento.	
7. Aprendo mejor...	Mediante relaciones personales.		Mediante observación.		Mediante teorías racionales.		Mediante la práctica.	

<b>8. Cuando aprendo...</b>	Me siento personalmente involucrado en las cosas.	Me tomo un tiempo antes de actuar.	Me gustan las ideas y teorías.	Me gusta ver los resultados de mi trabajo.	
<b>9. Cuando estoy aprendiendo...</b>	Confío en mis intuiciones ("tincadas").	Confío en mis observaciones.	Confío en las teorías que respaldan los contenidos.	Confío cuando puedo probar cosas por mí mismo.	
<b>10. Cuando estoy aprendiendo...</b>	Soy una persona que acepta o admite nuevos puntos de vista.	Soy una persona reservada que observo y analizo antes de actuar.	Soy una persona racional.	Soy una persona responsable.	
<b>11. Cuando aprendo...</b>	Me involucro.	Me gusta observar.	Evalúo opciones.	Me gusta ser activo.	
<b>12. Aprendo mejor siendo...</b>	Receptivo y activo, buscando resultados.	Cuidadoso de los detalles.	Analítico con las relaciones entre las partes.	Inquieto, buscador de alternativas.	
<b>Puntaje Total de la columna</b>	<b>Columna 1</b>	<b>Columna 2</b>	<b>Columna 3</b>	<b>Columna 4</b>	

## **Interpretación de resultados del cuestionario**

Columna 1 = Estilo Activo

Columna 2 = Estilo Reflexivo

Columna 3 = Estilo Teórico

Columna 4 = Estilo Pragmático

Su estilo principal estará marcado por la columna en que tenga el mayor puntaje. Ese estilo estará matizado por la columna en que obtengas el siguiente mayor puntaje.

Si en alguna columna obtiene más de 40 puntos, tiene un estilo muy marcado, lo cual debería llevarlo a ejercitar otras estrategias de aprendizaje, que le permitan utilizar más recursos para lograr los resultados que quiere.

Si en todas las columnas obtiene un puntaje cercano a 30, quiere decir que utiliza diversas estrategias de aprendizaje y su estilo es bien flexible. Ello le debe facilitar tener los resultados que quiere.

Si en alguna columna obtiene menos de 20 puntos, quiere decir, que en ese estilo tiene mayor debilidad para incorporar nuevos aprendizajes. Debe ejercitarse en las prácticas que corresponden a ese estilo.

### **Inventario de Estilos de Aprendizaje de Kolb**

Para facilitar la interpretación del test de autoconocimiento que recién realizó, lea las características que definen a cada una de los estilos de aprendizaje.

ESTILO ACTIVO		
Características del Estilo	Aprenden Mejor...	Se les dificulta el Aprendizaje...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas.</li> <li>• Disfrutan el momento presente y se dejan llevar por los acontecimientos.</li> <li>• Suelen ser entusiastas ante lo nuevo y tienden a actuar primero y pensar después en las consecuencias.</li> <li>• Llenan sus días de actividades y tan pronto disminuye el encanto de una de ellas se lanzan a la siguiente.</li> <li>• Les aburre ocuparse de planes a largo plazo y consolidar los proyectos.</li> <li>• Les gusta trabajar rodeados de gente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se lanzan a una actividad que les presente un desafío.</li> <li>• Cuando realizan actividades cortas de resultado inmediato.</li> <li>• Cuando hay emoción, drama y crisis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando tienen que adoptar un papel pasivo.</li> <li>• Cuando tienen que asimilar, analizar e interpretar datos.</li> <li>• Cuando tienen que trabajar solos.</li> </ul>
ESTILO REFLEXIVO		
Características del Estilo	Aprenden Mejor...	Se les Dificulta el Aprendizaje...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas.</li> <li>• Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión.</li> <li>• Para ellos lo más importante es esa recopilación de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones todo lo que pueden.</li> <li>• Son precavidos y analizan todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento.</li> <li>• En las reuniones observan y escuchan antes de hablar, procurando pasar desapercibidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando pueden adoptar la postura del observador.</li> <li>• Cuando pueden ofrecer observaciones y analizar la situación.</li> <li>• Cuando pueden pensar antes de actuar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se les fuerza a convertirse en el centro de la atención.</li> <li>• Cuando se les apresura para pasar de una actividad a otra.</li> <li>• Cuando tienen que actuar sin poder planificar previamente.</li> </ul>

ESTILO TEÓRICO		
Características del Estilo	Aprenden Mejor...	Se les Dificulta el Aprendizaje...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los individuos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente.</li> <li>• Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes.</li> <li>• Les gusta analizar y sintetizar la información y su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad.</li> <li>• Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades faltas de lógica clara.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con ideas y conceptos que presenten un desafío.</li> <li>• Cuando tienen oportunidad de preguntar e indagar.</li> <li>• A partir de modelos, teorías, sistemas, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con actividades que impliquen ambigüedad e incertidumbre.</li> <li>• En situaciones que enfatizen las emociones y los sentimientos.</li> <li>• Cuando tienen que actuar sin un fundamento teórico.</li> </ul>
ESTILO PRAGMÁTICO		
Características del Estilo	Aprenden Mejor...	Se les Dificulta el Aprendizaje...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A los individuos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas, y comprobar si funcionan en la práctica.</li> <li>• Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan las largas discusiones sobre una misma idea.</li> <li>• Son básicamente gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas.</li> <li>• Las decisiones son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con actividades que relacionen la teoría y la práctica.</li> <li>• Cuando ven a los demás hacer algo.</li> <li>• Cuando tienen la posibilidad de aplicar inmediatamente lo que han aprendido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando lo que aprenden no se relaciona con sus necesidades inmediatas.</li> <li>• Con aquellas actividades que no tienen una finalidad aparente.</li> <li>• Cuando lo que hacen no está relacionado con la 'realidad'.</li> </ul>

## II. Bibliografía

1. Aguilar, S.J. (2004). *El Diseño de la Instrucción en la Planificación de la Enseñanza*. Venezuela, Universidad Simón Bolívar.
2. ASTD, American Society for Training & Development. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, de <http://www.astd.org>
3. Ausubel, D., Novak, J. & Hanesian, H. (1991). *Psicología Educativa. Un punto de Vista Cognitivo*. México, Editorial Trillas.
4. Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile. (2013). *Cuaderno de Gestión del Programa de Entrada a la Minería. Adaptado de SkillsTech Australia, para el taller impartido en Chile en el marco de la iniciativa VetaMinera*. Chile.
5. Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile. (2013) *Glosario de Términos – Marco de Buenas Prácticas para la Formación en Minería. Adaptado de SkillsTech Australia, para el taller impartido en Chile en el marco de la iniciativa VetaMinera*. Chile.
6. Cuevas, Rocha, Casco & Martínez. *Mediagraphic Literatura Biomédica*. Recuperado el 01 de Mayo de 2014, de <http://www.csems.uady.mx/media/docs/Formacion%20docente/Constructivismo%20y%20Competencias.PDF>, con referencia a Salas, A. (2009). *Competencias Docentes* 11, 52.
7. Delhors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid, Santillana-UNESCO.
8. Fundación Chile. (2013). *Marco de Cualificaciones para la Minería, elaborado por el Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile para el Consejo de Competencias Mineras*. Chile.
9. Fundación Chile. (2013). *Taller Formación de Formadores- Cuaderno del Participante. Adaptado de SkillsTech Australia, para el taller impartido en Chile en el marco de la iniciativa VetaMinera*. Chile: Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile.



10. Fundación Chile. (2013). *Trabajar con Seguridad. Material traducido y adaptado por el Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile, a partir de SkillsTch, Australia.* Chile.
11. Impartir Instrucción de Competencias de Trabajo. Código TAED301A, SkillsTech Australia. (2013)
12. Innovum-Fundación Chile. (2011). *Programa de Mejoramiento de la Capacitación Laboral en Chile; Estrategias para Facilitar el Aprendizaje Presencial.* Chile.
13. Kolb, D. (1985). *Learning Style Inventory.* Boston, MA: McBer
14. Martínez, P. (2009). *Revista Estilos de Aprendizaje* 3, 3. UNED Asociado de Cantabria.
15. Martínez, E. & Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencias.* Recuperado el 01 de Mayo de 2014, de <http://www.sence.cl>
16. Pozo, J. (1989). *Teorías Cognitivas de Aprendizaje.* Madrid, Morata.
17. Soto, LI. (2007). *Formación de Formadores por Competencias.* Turín, Centro Internacional de Formación de la OIT.
18. Vargas, F. (2004). *40 Preguntas sobre Competencia Laboral.* Uruguay, Cinterfor.
19. Vigotsky, L. (1982). *Pensamiento y Lenguaje.* La Habana, Editora Revolucionar.



Consejo de Competencias Mineras  
Apoquindo 3500, Piso 7,  
Las Condes, Santiago.  
Teléfono: (562) 2347 2200  
[www.ccminero.cl](http://www.ccminero.cl)

