

# Cuaderno de Actividades

## Programa de Formación Instructor

### Módulo I El Proceso de Aprendizaje

#### PFINST-4-01/V.1[PE01-M01/V.1]

Una iniciativa de:



Con la asesoría experta de:



### **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.: 249.919.

**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

DESCRIPCIÓN <i>CUADERNO DE ACTIVIDADES</i> .....	5
I. ACTIVIDAD N°1: “VAMOS A EMPEZAR” .....	6
II. ACTIVIDAD N°2 REFLEXIÓN PERSONAL DEL APRENDIZAJE .....	9
III. ACTIVIDAD N°3: LA PERSPECTIVA CUENTA .....	12
IV. ACTIVIDAD N°4: CÓMO APRENDO .....	15
V. ACTIVIDAD N°5: PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS .....	18
VI. ACTIVIDAD N°6: ¿DE LO CONCRETO A LO GENÉRICO O VICEVERSA?24	
VII. ACTIVIDAD N°7: CONOZCO MI ESTILO DE APRENDIZAJE.....	27
VIII. ACTIVIDAD N°8: FLEXIBILIDAD DE ESTILOS.....	35



## *Descripción cuaderno de actividades*

Durante el desarrollo del Programa de “Instructor de Minería” se proponen un conjunto sistemático de actividades reflexivas, formativas y prácticas, basadas en competencias, que el participante deberá resolver.

El cuaderno de actividades es el documento que se utilizará para ir realizando estos ejercicios y actividades y tiene como finalidad apoyar el proceso de aprendizaje. Permitirá además, preparar al participante para la evaluación final, ya que contribuirá a reafirmar sus avances y solucionar las dificultades que puedan surgir a lo largo del programa.

El cuaderno constituye también un valioso registro del trabajo y la puesta en práctica realizada por el participante y para esto, cuenta con un espacio al final de cada actividad, para que el instructor consigne esto a través de su firma y alguna observación.

Una vez completado el cuaderno, pasa a constituirse en un portafolio de evidencias, que permitirá a los participantes evidenciar los logros alcanzados a lo largo de programa y demostrar lo que ha sido capaz de realizar.

## I. ACTIVIDAD N°1: “Vamos a empezar”

**OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:**

Levantar las expectativas de los participantes respecto del proceso formativo que comenzarán.

**DURACIÓN:**

15 min.

**DESARROLLO:**

Los participantes deben responder las preguntas de manera individual. Posteriormente, deben compartir con el resto del grupo sus respuestas. Es muy importante tomar notas de las expectativas de los participantes y contrastarlas al final del proceso formativo con los aprendizajes logrados.

Describa cuáles son las expectativas que usted tiene del proceso de formación que se encuentra iniciando.

---

---

---

---

---

---

---

Escriba un problema o situación que le gustaría resolver con los aprendizajes vinculado con el diseño de soluciones de capacitación/formación.

---

---

---

---

---

---

---

Notas:

--

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		



## II. ACTIVIDAD N°2 Reflexión Personal del aprendizaje

**OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:**

Reflexionar acerca de cómo suceden los procesos de aprendizaje en las personas.

**DURACIÓN:**

14 min.

**DESARROLLO:**

Los participantes deben leer la consigna inicial y responder las preguntas que se le presentan a continuación. Posteriormente, deben compartir sus respuestas y se debe guiar la reflexión hacia la diferencia que existe entre las formas que las personas aprenden y en el cómo suceden los procesos de aprendizaje.

En las situaciones complejas de aprendizaje, siempre hay integración entre el aprendizaje del conocimiento, de las habilidades y de las actitudes.

Las personas siempre están aprendiendo. Hay ocasiones en que pueden darse cuenta o no de que están participando en proceso de aprendizaje.

Piense acerca de una situación particular en la cual aprendió algo nuevo, podría ser cuando aprendió a usar un equipo de prueba nuevo, operar un camión o como cambiar la rueda de un auto. Puede haber participado en un curso, o tal vez alguien en el trabajo podría haberle entrenado en el uso de un equipo.

## Preguntas:

- ¿Qué fue lo que aprendió?

---

---

---

- ¿Cómo lo aprendió?

---

---

---

- ¿Dónde lo aprendió?

---

---

---

- ¿Cómo logró aprenderlo de manera exitosa?

---

---

---

- ¿Qué cosas dificultaron el proceso de aprendizaje?

---

---

---

- ¿Cómo sabe que lo aprendió realmente?

---

---

---

Notas:

--

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

### III. ACTIVIDAD N°3: La perspectiva cuenta

**OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:**

Reflexionar acerca de algunas premisas del aprendizaje de adulto.

**DURACIÓN:**

15 min.

**DESARROLLO:**

Los participantes deben responder verdadero o falso a las siguientes afirmaciones. Todas las afirmaciones deben ser justificadas. Se debe revisar la actividad a viva voz. Por lo general, a pesar de las diferencias de opinión, la conclusión es que las afirmaciones son falsas. Sobre todo por la historia de aprendizaje que tienen las personas a lo largo de sus vidas. A los adultos no siempre nos gusta aprender, ni estamos disponibles para hacerlo, ni sabemos cómo.

1. \_\_\_\_\_ A las personas adultas les gusta aprender.

---

---

---

---

2. \_\_\_\_\_ Las personas adultas están siempre dispuestas a aprender.

---

---

---

---

3. \_\_\_\_\_ Las personas adultas saben cómo aprender.

---

---

---

---

Justifique sus respuestas.

## Paso 2:

Comparta sus respuestas con el resto del grupo.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

#### IV. ACTIVIDAD N°4: Cómo aprendo

**OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:**

Aplicar de forma simple, los conceptos asociados a las distintas teorías del aprendizaje.

**DURACIÓN:**

30 min.

**DESARROLLO:**

Los participantes deberán enfrentar la tarea de describir brevemente, como enfrentarían un proceso de aprendizaje, de acuerdo a las distintas teorías del aprendizaje revisadas en el proceso formativo.

- a) Según la teoría **conductista**, el proceso de enseñanza se enfrentará de acuerdo a la siguiente secuencia de pasos:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



b) Según la teoría **constructivista**, el proceso de enseñanza se enfrentará de acuerdo a la siguiente secuencia de pasos:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

## V. ACTIVIDAD N°5: Principios de Aprendizaje de los Adultos

### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Conectar los 5 principios del aprendizaje de adultos con la propia experiencia de los participantes.

### DURACIÓN:

60 min.

### DESARROLLO:

A continuación se presentan 6 principios del aprendizaje de adultos, los cuales deberán ser analizados en forma grupal. Posteriormente, deberán responder una serie de preguntas que posteriormente compartirán con el resto del grupo.

#### Principio 1:

- *Los adultos tienen una necesidad de saber por qué deberían aprender algo antes de invertir tiempo en un evento de aprendizaje.*
- *Los instructores deben asegurar que los estudiantes sepan el propósito de la capacitación lo más pronto posible.*

¿Esto es cierto? ¿Puede pensar en ejemplos de su vida?

Comparta una historia con el resto del grupo..

---

---

---

---

---

---

---

## Principio 2:

*Los adultos entran en cualquier situación de aprendizaje con una imagen de ellos mismos como adultos autodirigidos y responsables. Los instructores deben ayudar a los adultos a identificar las necesidades y dirigir sus experiencias de aprendizaje.*

Escriba un párrafo acerca de lo que cree que significa la enunciación anterior para el Instructor:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Comparta y discuta con su grupo las enunciaciones seleccionadas

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Principio 3:

*Los adultos llegan a una oportunidad de aprendizaje con una gran experiencia y mucho que aportar. Los instructores son exitosos cuando identifican las formas de aprovechar y hacer uso de las experiencias ganadas de los adultos.*

Actividad de preguntas en clases:

- ¿Qué pasa cuando un Instructor ignora las experiencias previas de un estudiante?
- ¿Cómo puede un Instructor capitalizar una experiencia previa de un estudiante? Dé ejemplos.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Principio 4:

*Los adultos tienen una preparación sólida para aprender cosas que los ayudan a hacer frente a la vida efectivamente. Se considera relevante la capacitación que se relaciona directamente con las situaciones que enfrentan los estudiantes.*

En grupos discutan la “relevancia de la capacitación”:

- ¿Por qué es importante la capacitación para los adultos?
- ¿Cómo puede hacer la capacitación relevante?

Comparta sus hallazgos con el grupo:

---

---

---

---

---

---

---

---

### **Principio 5:**

*Los adultos están dispuestos a dedicar su energía a aprender cosas que ellos creen que les ayudará a realizar una tarea o resolver un problema.*

*Los instructores que determinan las necesidades e intereses y desarrollan contenidos en respuesta a estas necesidades, son más útiles para los estudiantes adultos.*

Escriba un párrafo sobre lo que usted piensa que la enunciación significa para:

- La capacitación en el lugar de trabajo
- La capacitación de la sala de clases

Comparta y discuta las enunciaciones seleccionadas con el grupo.

---

---

---

---

---

---

---

## Principio 6:

*Los adultos son más sensibles a las motivaciones internas, como el aumento de la autoestima, que a las motivaciones externas, tales como sueldos más altos.*

*Los instructores pueden garantizar que esta motivación interna no sea bloqueada por barreras, creando un ambiente de aprendizaje seguro. Es importante derribar obstáculos como, por ejemplo, que el estudiante posea un pobre concepto de sí mismos o declarar falta de tiempo, entre otros.*

Actividad de preguntas en grupo.

- ¿Cómo puede la autoestima de un estudiante ser mermada en una situación de capacitación?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la pobre autoestima en un estudiante?
- ¿Cómo pueden los instructores ayudar a construir la autoestima de un estudiante?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Notas:

--

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

## VI. ACTIVIDAD N°6: ¿De lo concreto a lo genérico o viceversa?

### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Verificar la comprensión de los métodos inductivo y deductivo.

### DURACIÓN:

15 min

### DESARROLLO:

Los participantes deben leer cada uno de los ejemplos e indicar si se está utilizando el método deductivo o inductivo. Deben justificar su respuesta y compartir con el resto del grupo.

Mencione si la explicación sobre el uso del casco de seguridad está entregada con el método **inductivo** o **deductivo**, en cada uno de los dos ejemplos siguientes:

- a. *El uso de los implementos de seguridad es parte del autocuidado de cada trabajador. El casco se compone básicamente de “casquete”, “arnés”, “banda anti sudor” y, eventualmente “linterna”. Al realizar cualquier trabajo en faena debe utilizarlo atendiendo a las normas que establece el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Estas normas indican que debe ponerlo sobre la cabeza, ajustando el cinto flexible para que quede en posición fija, sin moverse cuando usted gire en cualquier dirección o se agache. La visera debe ubicarse en la parte posterior frontal, protegiendo ojos y nariz.*

---

---

---

---

---

b. *El casco debe ponerlo sobre la cabeza, ajustando el cinto flexible para que quede en posición fija, sin moverse cuando usted gire en cualquier dirección o se agache. La visera debe ubicarse en la parte frontal, protegiendo ojos y nariz. Este procedimiento responde a las normas de Higiene y Seguridad Industrial que usted debe respetar. El casco se compone básicamente de casquete”, “arnés”, “banda anti sudor” y, eventualmente “linterna”. El uso de los implementos de seguridad es parte del autocuidado de cada trabajador.*

---

---

---

---

No existe un método ideal para facilitar el aprendizaje. Las características de las personas y la naturaleza del programa formativo son dos de los elementos clave al momento de seleccionar los métodos, lo cual tendrá en consideración el Instructor.

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

## VII. ACTIVIDAD N°7: Conozco mi estilo 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.

1. Se le entregará un ejemplar del cuestionario de “Estilos de Aprendizaje” (está a continuación de esta explicación).
2. Lea las instrucciones y responda.
3. La escala de puntaje va desde 4, para la frase que mejor caracterice el estilo de aprendizaje, hasta 1, que es la que menos caracteriza el estilo. No se deben dejar alternativas en blanco ni repetir un mismo puntaje para dos frases.
4. Una vez que han completado el cuestionario, sume los puntajes de cada una de las cuatro columnas y anotarlos al final, en el espacio asignado para ello.
5. Cuando todos hayan identificado su estilo, reúnanse en grupos, según el estilo dominante. Recibirá la lámina “Inventario de Estilos de Aprendizaje” (que se encuentra a continuación del Cuestionario), que facilitará la interpretación de los resultados y en conjunto analizarán si la descripción se ajusta a sus características de aprendizaje.

## 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 el participante deberá colocar un número. Se debe calificar:

Con un 4 a la frase que mejor le represente,

Con un 3 a la que le represente medianamente,

Con un 2 a la que le represente un poco,

Con un 1 a la que menos le represente.

Los participantes no deben repetir un mismo valor o puntuación al interior de una frase.

Cuando estén respondiendo tratarán de recordar situaciones recientes en las que tuvieron que aprender algo nuevo y luego, usando los espacios marcados a la izquierda de cada alternativa, de cada una de las 12 frases, responderán con un número.

Los participantes se asegurarán de colocar un valor a todas las terminaciones de cada frase. El siguiente es un **ejemplo de una frase completada**:

Cuando aprendo:

soy feliz

soy rápido

soy lógico

soy cuidadoso

2

3

1

4

## Cuestionario de Estilos de Aprendizaje

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

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

<b>1. Cuando aprendo...</b>	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.	
<b>2. Yo aprendo mejor cuando...</b>	Estoy con otras personas.	Escucho y miro cuidadosamente.	Confío en el pensamiento lógico.	Trabajo duro para conseguir aprender.	
<b>3. Cuando estoy aprendiendo...</b>	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.	
<b>4. Aprendo...</b>	Sintiendo.	Mirando.	Pensando.	Haciendo.	
<b>5. Cuando aprendo...</b>	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.	
<b>6. Cuando estoy aprendiendo...</b>	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.	
<b>7. Aprendo mejor...</b>	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.**

El estilo principal estará marcado por la columna en que los participantes hayan obtenido el mayor puntaje. Ese estilo estará matizado por la columna en que obtenga el siguiente mayor puntaje.

Si en alguna columna el participante 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 hicieron, 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> </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>

<ul style="list-style-type: none"> <li>En las reuniones observan y escuchan antes de hablar, procurando pasar desapercibidos.</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>Piensen 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 enfaticen 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:
<p>A los individuos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas, y comprobar si funcionan en la práctica. Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan 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.</p>	<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>

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

La actividad que recién finalizó estuvo enmarcada en estilo de aprendizaje, según cómo se procesa la información. Sin embargo el concepto de “estilo de aprendizaje” se ampliará a continuación, a la vez que se complementará con “estilo de enseñanza”.

Notas:

--

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

## VIII. ACTIVIDAD N°8: Flexibilidad de estilos

### OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Generar una estrategia para facilitar el aprendizaje de otros, de acuerdo a sus distintos estilos de aprendizaje.

### DURACIÓN:

60 min.

### DESARROLLO:

Los participantes deberán leer el formato que se les presenta y de acuerdo a cada estilo y a la forma en que se les dificulta el aprendizaje, deben generar una estrategia que pudiera facilitar el proceso de formación.

De acuerdo a la unidad temática “Estilos de Aprendizaje” y “Estilos de Enseñanza”, de forma individual, generen una estrategia-compromiso que pondrán en práctica para facilitar el aprendizaje de las personas en todos sus estilos.

Estilo de Aprendizaje	Se les dificulta el aprendizaje:	Estrategia de enseñanza identificada por el participante
<b>ACTIVO</b>	Cuando tienen que adoptar un papel pasivo.  Cuando tienen que asimilar, analizar e interpretar datos.  Cuando tienen que trabajar solos.	
<b>REFLEXIVO</b>	Cuando se les fuerza a convertirse en el centro de la atención.  Cuando se les apresura para pasar de una actividad a otra.  Cuando tienen que actuar sin poder planificar previamente.	

<b>TEÓRICO</b>	<p>Con actividades que impliquen ambigüedad e incertidumbre.</p> <p>En situaciones que enfatizan las emociones y los sentimientos. Cuando tienen que actuar sin un fundamento teórico.</p>	
<b>PRAGMÁTICO</b>	<p>Cuando lo que aprenden no se relaciona con sus necesidades inmediatas.</p> <p>Con aquellas actividades que no tienen una finalidad aparente.</p> <p>Cuando lo que hacen no está relacionado con la realidad.</p>	

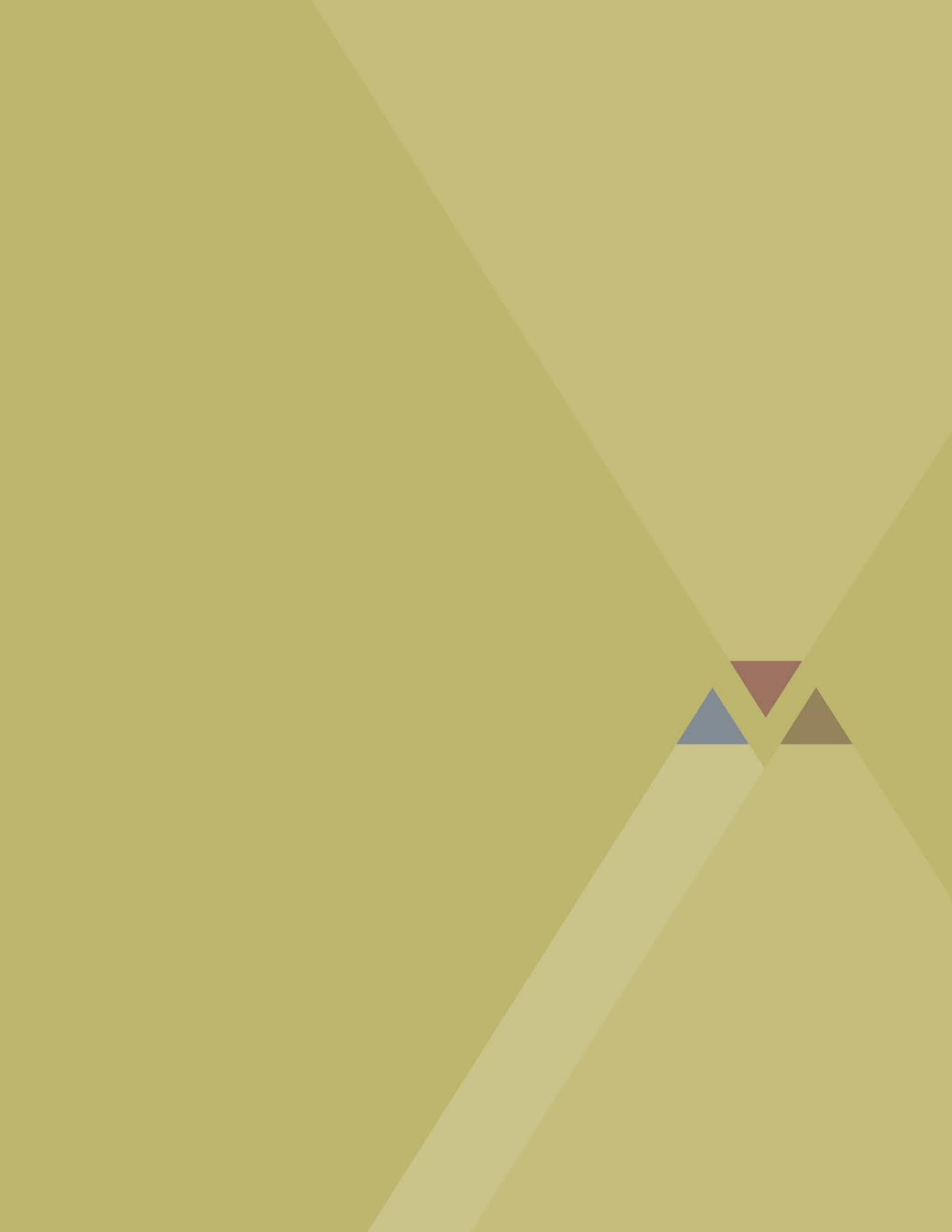
Puede apoyarse basándose en el siguiente ejemplo:

<b>Estilo de Aprendizaje</b>	<b>Se les dificulta el Aprendizaje:</b>	<b>Estrategia identificada por el participante</b>
<b>Activo</b>	<p>Cuando tienen que adoptar un papel pasivo.</p> <p>Cuando tienen que asimilar, analizar e interpretar datos.</p> <p>Cuando tienen que trabajar solos.</p>	<p>Para lograr que este estilo de participantes logren los aprendizajes esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivaré la realización de actividades grupales, en donde ellos tengan que construir, de forma individual o en conjunto con otros, su propio aprendizaje.</li> <li>- Realizaré actividades de aplicación que le permitan poner en práctica los conceptos aplicados.</li> <li>- Todas las sesiones de aprendizaje tendrán un componente de aplicación.</li> </ul>



## Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		





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