

UADE
VIRTUAL



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

UVA 1
Estilos de aprendizaje



El desarrollo de contenidos que se presenta a continuación es una selección editada y compilada ad hoc, sobre la base de la bibliografía citada al pie, para ser utilizado exclusivamente como material de estudio de **UADE Virtual**.

Ha sido realizado por la profesora:



Lic. Verónica Saiz

ÍNDICE

1. Introducción
2. Estilos de aprendizaje
 - 2.1. Activistas
 - 2.2. Reflectores
 - 2.3. Teóricos
 - 2.4. Pragmáticos
3. Bibliografía



1. INTRODUCCIÓN

Un tema particularmente importante al momento de pensar o diseñar una acción de capacitación / formación son los **estilos** de aprendizaje.



¿Qué son?

Podemos pensar en los estilos de aprendizaje como **la forma preferida de aprendizaje de cada persona**. Esta preferencia puede ser consciente o inconsciente (por lo general, es la última opción).

Hay autores que proponen distintos tipos de estilos de aprendizaje. Algunos se refieren a estilo 'visual' (para referirse a las personas que aprenden mejor desde lo que 'ven'), estilo 'auditivo' (para referirse a aquellas personas que aprenden mejor desde lo que 'oyen'), etc.

En este curso, nos explayaremos sobre un conjunto de estilos de aprendizaje propuestos por Edward Honey y Alan Mumford (1982).

Honey y Mumford proponen **cuatro estilos de aprendizaje basados en cada uno de los cuadrantes del ciclo de aprendizaje de Kolb**.



EJEMPLO

Por ejemplo, aquellas personas que tienen más facilidad o se sienten más cómodas aprendiendo a través de las actividades que los llevan desde la etapa de 'experiencia concreta' hasta la etapa de 'observación y reflexión' se denominan 'reflectores'.

Si observamos el siguiente gráfico, la misma explicación aplica para cada uno de los tres estilos restantes (dependiendo del cuadrante del ciclo de Kolb en el que se ubican).



Cuadrante del ciclo de Kolb

2. ESTILOS DE APRENDIZAJE



Una persona **aprende pasando por los cuatro puntos del ciclo**, sin importar de donde parte. El punto de llegada será el que determine el estilo de aprendizaje.

Veamos ahora cada uno de los estilos en detalle:

2.1. Activistas



Las personas que tienen este estilo de aprendizaje prefieren resolver los problemas mediante **razonamientos hipotético-deductivos**. Se sienten mejor cuando pueden **centrarse en problemas específicos, identificables y prácticos y son motivados a descubrir la relevancia del 'cómo' de una situación.**

APRENDEN MEJOR DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:	APRENDEN MENOS DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:
Hay experiencias novedosas, problemas y ejercicios de los que aprender.	Se encuentran en un rol pasivo (por ejemplo, leyendo o escuchando presentaciones).
Pueden involucrarse en actividades cortas de 'aquí y ahora' (como juegos de negocios, competencias en equipo, role-plays).	Se les requiere que observen, pero que no se involucren.
Hay excitación y drama, los eventos fluyen rápidamente y cambian con una serie de actividades variadas con las que tienen que lidiar.	Se les requiere que asimilen, analicen e interpreten datos desordenados.
Se los deja enfrentar la solución a tareas muy difíciles.	Deben practicar una y mil veces una actividad.
	Se les dan explicaciones teóricas.

2.2. Reflectores



Son las personas que prefieren **resolver problemas analizando las situaciones desde distintas perspectivas**, ya que los motiva **descubrir el 'por qué'** de una situación. Les gusta razonar desde la información concreta-específica y confían en las tormentas de ideas y en la generación de ideas. Disfrutan el trato con la gente y les gusta tratar con sentimientos.

APRENDEN MEJOR DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:	APRENDEN MENOS DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:
Se les permite mirar y observar actividades.	Se los presiona para realizar actividades 'con público' (por ejemplo, presentaciones en público de trabajos).
Pueden tomar distancia y observar las cosas (por ejemplo, observar un video, el trabajo de un grupo, etc).	Deben enfrentar situaciones para las que no han tenido tiempo de prepararse.
Pueden pensar antes de actuar y se les da tiempo suficiente para prepararse.	Reciben instrucciones estrictas de lo que hay que hacer.
Tienen la oportunidad de revisar qué ha ocurrido y qué han aprendido.	Se los mueve de una actividad a otra rápidamente y se los presiona con el tiempo.
Pueden intercambiar ideas y puntos de vista con otras personas en una atmósfera libre de riesgos.	Deben realizar trabajos de manera superficial para terminarlos a tiempo.

2.3. Teóricos



Las personas que tienen este estilo de aprendizaje prefieren resolver problemas mediante **razonamientos inductivos** y tienen la habilidad de **crear modelos teóricos**. Los motiva responder a la pregunta: **¿qué hay para saber detrás de esto?** No se sienten cómodos explorando sistemas al azar y les gusta encontrar 'la' respuesta correcta al problema.

APRENDEN MEJOR DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:	APRENDEN MENOS DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:
Lo que se les presenta es parte de un sistema, modelo o teoría.	Se les presentan actividades que no tienen propósitos claros (al menos aparentemente).
Son intelectualmente presionados y testeados (por ejemplo cuando tienen la oportunidad de cuestionar proposiciones lógicas).	Tienen que participar en situaciones que enfatizan emociones o sentimientos.
Están en situaciones estructuradas con propósitos claros.	Se los involucra en actividades ambiguas.
Se les ofrecen ideas y conceptos interesantes, aunque éstos no sean inmediatamente relevantes.	Se les pide que decidan sin basarse en políticas o principios.
Se les requiere que participen de situaciones complejas.	Encuentran superficial al tema de análisis.

2.4. Pragmáticos



Prefieren resolver problemas mediante **el desarrollo de planes y experimentos** y cuando se pueden adaptar a **situaciones específicas e inmediatas**. Prefieren liderar y lograr **tareas en equipo**.

APRENDEN MEJOR DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:	APRENDEN MENOS DESDE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE:
Pueden ver una conexión clara entre el tema en estudio y su aplicación.	No reconocen los contenidos como de aplicabilidad práctica inmediata.
Se los conduce a ideas o técnicas de clara aplicabilidad práctica y validez.	No hay práctica o lineamientos de cómo hacer las cosas.
Tienen la oportunidad de practicar técnicas con la guía o supervisión de un experto creíble.	Los contenidos a analizar se perciben como aislados de la realidad.
Se les da la oportunidad de implementar lo que han aprendido.	Se sienten dando vueltas sobre un mismo tema sin llegar al punto práctico.
Pueden concentrarse en temas prácticos.	No perciben la recompensa del tiempo dedicado al estudio.

Bibliografía

- » Honey, P. & Mumford, A. (1982). *Manual de Estilos de Aprendizaje*. Londres, Volumen 2, número 8.