



UAP

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE

Tema: Tipos de Aprendizaje

Docente: Maria del Carmen Cárdenas

Alumno: Miguel Angel Moscoso Hualla

Ciclo: IV



TIPOS DE APRENDIZAJE

- **Aprendizaje memorístico o repetitivo**: se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.
- **Aprendizaje receptivo**: en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- **Aprendizaje por descubrimiento**: el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- **Aprendizaje significativo**: es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos, dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

Desde la perspectiva de la ciencia definida como proceso de hacer y deshacer hipótesis, axiomas, imágenes, leyes y paradigmas existen dos tipos de aprendizaje:

- **Aprendizaje de mantenimiento**: descrito por Thomas Kuhn cuyo objeto es la adquisición de criterios, métodos y reglas fijas para hacer frente a situaciones conocidas y recurrentes.
- **Aprendizaje innovador**: es aquel que puede soportar cambios, renovación, reestructuración y reformulación de problemas. Propone nuevos valores en vez de conservar los antiguos.
- **Aprendizaje visual**: las personas que utilizan el sistema de representación visual ven las cosas como imágenes ya que representar las cosas como imágenes o gráficos les ayuda a recordar y aprender. La facilidad de la persona visual para pasar de un tema a otro favorece el trabajo creativo en el grupo y en el entorno de aprendizaje social. Asimismo, esta forma de proceder puede irritar a la persona visual que percibe las cosas individualmente.
- **Aprendizaje auditivo**: una persona auditiva es capaz de aprovechar al máximo los debates en grupo y la interacción social durante su aprendizaje. El debate es una parte básica del aprendizaje para un alumno auditivo. Las personas auditivas aprenden escuchando y se prestan atención al énfasis, a las pausas y al tono de la voz. Una persona auditiva disfruta del silencio.
- **Aprendizaje kinestésico**: las personas con sistemas de representación kinestésico perciben las cosas a través del cuerpo y de la experimentación. Son muy intuitivos y valoran especialmente el ambiente y la participación. Para pensar con claridad necesitan movimiento y actividad. No conceden importancia al orden de las cosas. Las personas kinestésicas se muestran relajadas al hablar, se mueven y gesticulan. Hablan despacio y saben cómo utilizar las pausas. Como público, son impacientes porque prefieren pasar a la acción.

SEGÚN DIVERSOS ESTUDIOS REALIZADOS:

- Los Estilos de Aprendizaje desde la perspectiva de Rita y Kenneth Dunn.

Rita Dunn y Kenneth Dunn han planteado su propio modelo de Estilos de Aprendizaje enfocándose en niveles de Enseñanza Básica y Secundaria en EEUU. Rita Dunn colabora en el Center for the Study of Learning and Teaching Styles de la Universidad de St. John de New York, y Kenneth Dunn en la NASSP (National Association of Secondary School Principals). Ellos han trabajado y dirigido varias investigaciones que han dado como resultado un gran número de artículos en revistas científicas y electrónicas y muchos de estos están publicados en su página Web (www.learningstyles.net/).

Para Rita y Kenneth Dunn, el Estilo de Aprendizaje es un conjunto de elementos exteriores que influyen en el contexto de la situación de aprendizaje que vive el alumno.

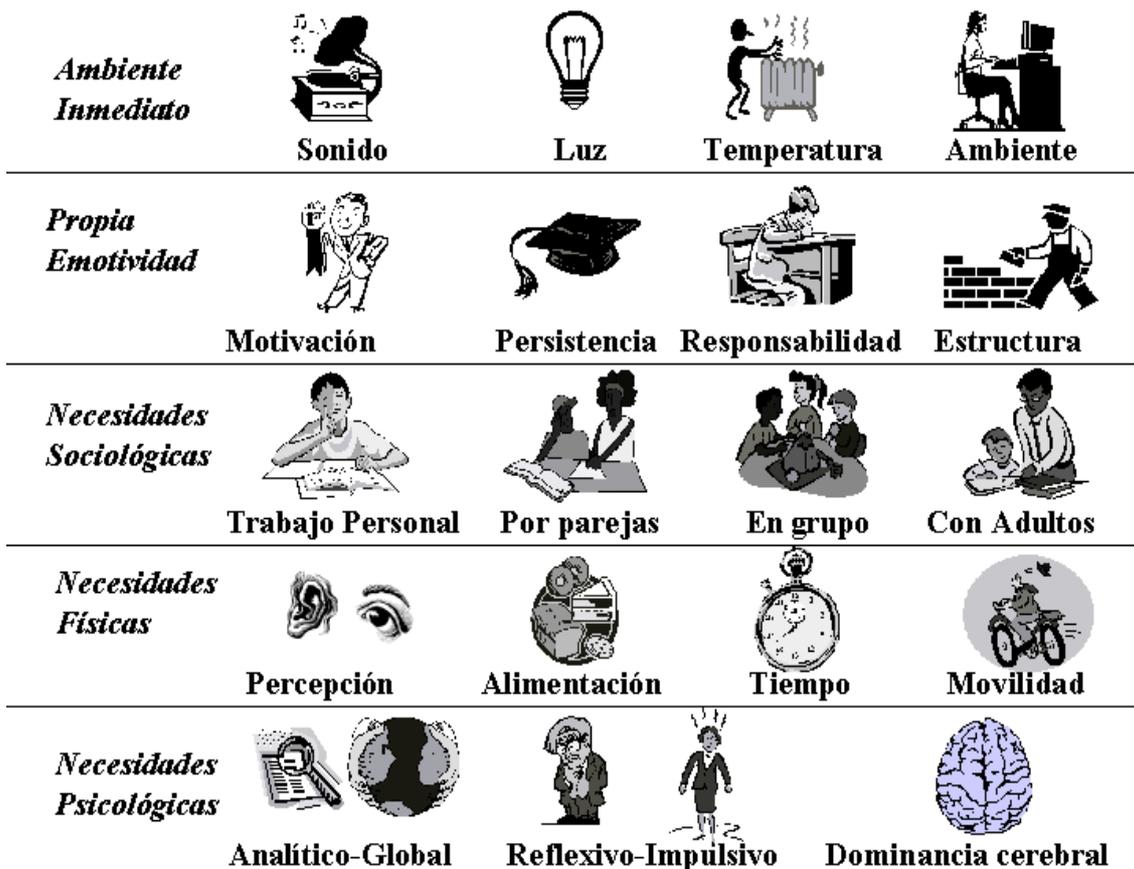
En 1972, hicieron su primera propuesta de un cuestionario de Estilos de Aprendizaje con un modelo de 18 características, que se fueron enriqueciendo en años posteriores hasta llegar a 21 variables que influyen en la manera de aprender de cada uno y que clasifican así (tabla 5):

Tabla 5 Variables consideradas por Dunn y Dunn

ESTIMULOS	ELEMENTOS
1. Ambiente inmediato.	1. 1 Sonido 2. 2 Luz 3. Temperatura 4. Diseño 5. forma del medio.
2. Propia emotividad.	6. Motivación 7. Persistencia 8. Responsabilidad 9. Estructura.
3. Necesidades Sociológicas.	10. Trabajo personal 11. Con pareja 12. Con dos compañeros 13. Con un pequeño grupo 14. Con otros adultos
4. Necesidades Físicas.	15. Alimentación

	16. <i>Tiempo</i> 17. <i>Movilidad</i> 18. <i>Percepción.</i>
5. <i>Necesidades Psicológicas.</i>	19. <i>Analítico-global</i> 20. <i>Reflexivo-impulsivo</i> 21. <i>Dominancia cerebral (hemisferio derecho - hemisferio izquierdo).</i>

Rita y Kenneth Dunn consideran que es muy importante detectar cuáles de estos elementos favorecen el aprendizaje del alumno para poder configurar su propio Estilo de Aprendizaje. También consideran que la simple enumeración de estas 21 variables clarifica la importancia de los Estilos de Aprendizaje. En cada uno de los cinco bloques de estímulos descritos por los Dunn, aparece una posible repercusión favorable o desfavorable al aprendizaje, que dependerá del Estilo de Aprendizaje del alumno.



Referencia: Basado en el diagrama de Dunn y Dunn (1980)

Dunn y Dunn propusieron un cuestionario al que llamaron Inventario de Estilos de Aprendizaje (LSI) compuesto de 100 ítems y requiere de aproximadamente 30 minutos

para aplicarlo El instrumento esta enfocado para alumnos de tercer al décimo segundo grado del sistema educativo de EEUU.

- **Los Estilos de Aprendizaje desde la perspectiva de David Kolb**

El modelo de Kolb está muy extendido para el diagnóstico de los Estilos de Aprendizaje en niveles adultos. Tres autores le han influido significativamente: Dewey, Lewin y Piaget (Gallego y Ongallo, 2004:23-29). Distintos autores consideran la teoría de Kolb como una de las principales en el área de Estilos de Aprendizaje y que se ha constituido como base de distintos proyectos de investigación y de otras teorías e instrumentos.

Para Kolb (1976) el aprendizaje comienza con una experiencia inmediata y concreta que sirve de base para la observación y la reflexión. Estas observaciones se integran en una "teoría" formando conceptos abstractos y permitiendo su generalización tras comprobar las implicaciones de los conceptos en situaciones nuevas. Estas implicaciones o hipótesis sirven de base para generar nuevas experiencias.

Por tanto, a la hora de aprender se ponen en juego cuatro capacidades diferentes:

1. *Capacidad de Experiencia Concreta (EC), ser capaz de involucrase por completo, abiertamente y sin prejuicios en experiencias nuevas.*
2. *Capacidad de Observación Reflexiva (OR), ser capaz de reflexionar acerca de estas experiencias y de observarlas desde múltiples perspectivas.*
3. *Capacidad de Conceptualización Abstracta (CA), ser capaz de crear nuevos conceptos y de integrar sus observaciones en teorías lógicamente sólida.*
4. *Capacidad de Experimentación Activa (EA), ser capaz de emplear estas teorías para tomar decisiones y solucionar problemas.*

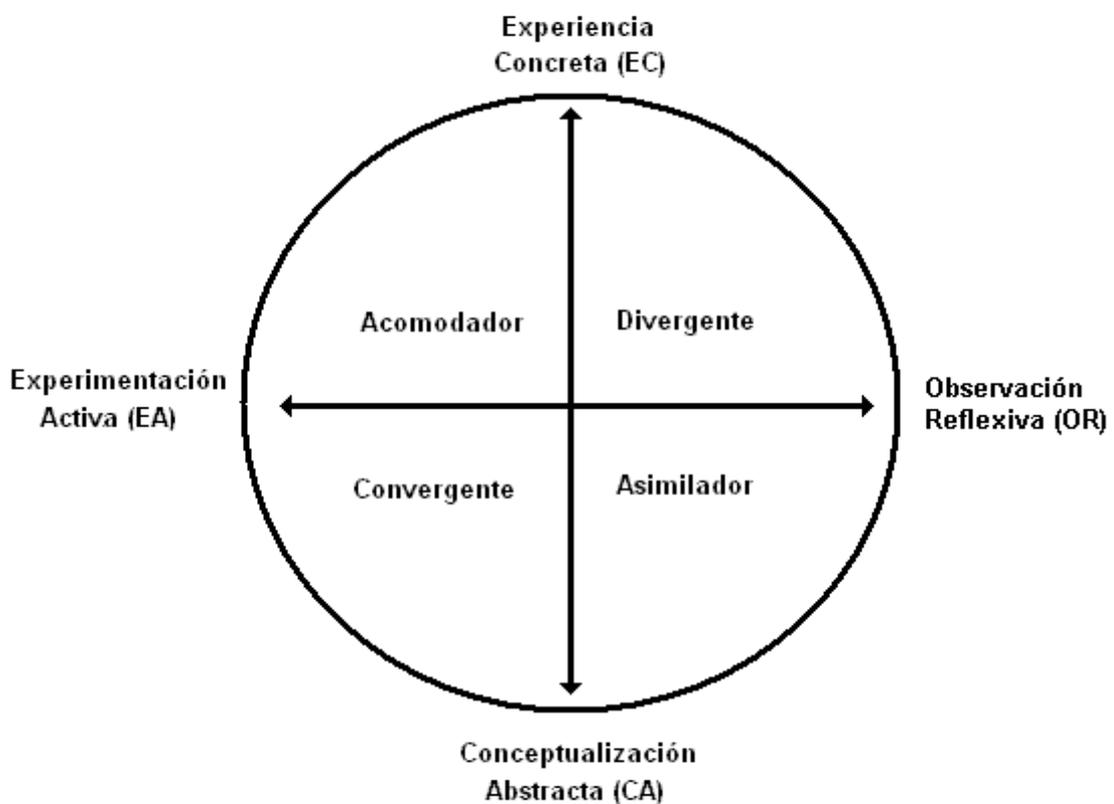
Kolb, considera que las cuatro capacidades son diametralmente opuestas y cuando aprendemos debemos elegir entre ellas. Estas capacidades configuran un modelo bidimensional del proceso de aprendizaje formado por:

- *Percepción, cómo uno prefiere percibir el entorno y comprender su entorno (pensamiento concreto versus abstracto)*
- *Procesamiento, cómo uno prefiere procesar o transformar la información entrante (procesamiento de la información activo contra reflexivo).*

Cada uno de estos estilos, viene caracterizado por un patrón de conducta a la hora de aprender. A continuación se presenta una somera descripción de cada uno de los tipos de estilos de aprendizaje contemplados en el modelo de Kolb (1976, 1984, 1985).

Este modelo enfatiza el aquí y el ahora de la experiencia concreta para validar los conceptos abstractos. También establece un proceso de retroalimentación que sirve de base para un proceso continuo de acción dirigida a metas y evaluación de las consecuencias de esa acción, haciendo de contrapeso entre observación y acción.

La preferencia de los individuos, a la hora de aprender, por cada uno de los polos de las dos dimensiones determina el estilo de aprendizaje de los individuos. El modelo de Kolb diferencia entre cuatro estilos de aprendizaje: Divergentes, Asimiladores, Convergentes y Adaptadores o acomodadores. El modelo de Kolb quedaría representado en la figura 4.



Cuatro Estilos de Aprendizaje de Kolb

Cada uno de estos estilos, viene caracterizado por un patrón de conducta en la acción de aprender. A continuación se presenta una somera descripción de cada uno de los tipos de estilos de aprendizaje contemplados en el modelo de Kolb (Kolb 1976; Alonso, 1992a; Riding y Rayner, 1999a; Gallego y Ongallo, 2004):

- *Divergentes: Las personas se caracterizan por un pensamiento concreto y por procesar la información de forma reflexiva contemplando diferentes puntos de vista. También, necesitan estar comprometidos con la actividad de aprendizaje. Confían en su intuición.*
- *Asimilador: Las personas combinan el pensamiento abstracto y el procesamiento reflexivo de la información. Además, prefieren aprender de forma secuencial. Destacan por su capacidad para entender una gran cantidad de información y organizarla de forma concisa y lógica.*
- *Convergentes: Las personas poseen un pensamiento abstracto y procesan la información de forma activa. Asimismo, necesitan encontrar la utilización práctica a las ideas y teorías que aprenden.*
- *Adaptadores: Las personas combinan pensamiento concreto y procesamiento activo. Además, necesitan estar implicados en la actividad de aprendizaje. Les gusta, sobre todo, asumir riesgos y poner en marcha las ideas.*

Kolb (1976) realizó un instrumento al que denominó Inventario de Estilos de Aprendizaje (LSI) que es un cuestionario compuesto por doce series de palabras que es preciso ordenar por preferencia del 1 al 4. Cada palabra representa uno de los Estilos de Aprendizaje propuestos por Kolb: convergente, divergente, asimilador y acomodador. En 1985 Kolb modifica el cuestionario y hace una nueva versión donde aumenta seis ítems que permiten obtener resultados más fiables. En 1999 aparece la tercera versión del cuestionario mejorando su presentación e incluyendo una libreta con anotaciones de las puntuaciones y guías de colores para seguir el propio ciclo de aprendizaje (<http://www.learningfromexperience.com>).

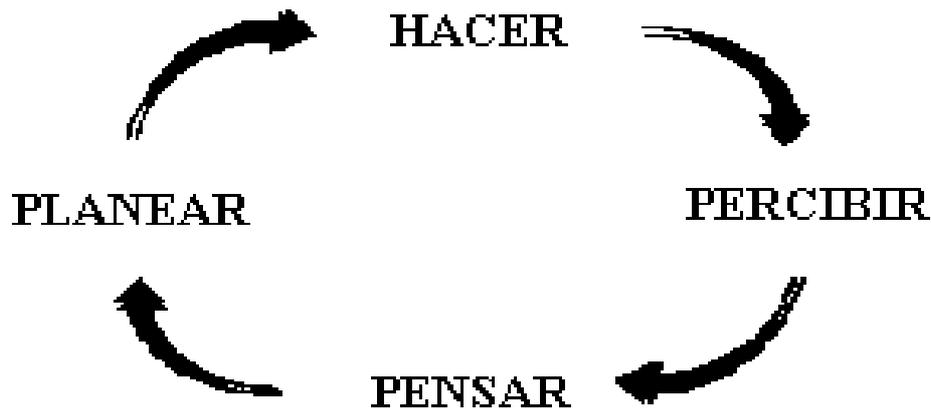
• **Cuestionario de Juch**

Bert Juch en 1983 afirma que el Estilo de Aprendizaje no es algo estático sino dinámico, señalando que “Lo bueno del proceso cíclico es que muestra la diversidad de oportunidades que tiene el individuo a lo largo de la vida de probar cosas nuevas, creándose a sí mismo todo tipo de experiencias. Lo que ilustra la noción de que los perfiles de aprendizaje no están fijos para siempre, que el ser humano es demasiado viejo para aprender más o apreciar otras cosas que antes no tomaba en cuenta” (Juch, 1983:10).

Juch acepta el proceso cíclico del aprendizaje en cuatro etapas, pero modifica los nombres propuestos por Kolb, sustituyéndolos por:

- 1) *Percibir y habilidades sensoriales (ver, escuchar, sentir).*

- 2) *Pensar y habilidades cognoscitivas. Esta etapa es el puente entre dos partes del proceso de aprendizaje, permite relacionar lo que el sujeto ha experimentado y lo que intenta hacer. Juch denomina a esta etapa "Homo Sapiens".*
- 3) *Planificar: "dirigirse a" y habilidades de contacto.*
- 4) *Hacer y Habilidades motoras. Juch caracteriza a esta etapa como "Homo Faber".*



Para Juch, el proceso de aprendizaje es cíclico, pero asciende en espiral apoyándose unos aprendizajes en otros. Los individuos se pueden quedar acomodados en una etapa y no estar interesados en pasar a la siguiente o pueden saltar de una etapa a otra cuando esta no les satisfaga. También, Juch señala que existen barreras en el aprendizaje como proyecciones de un YO interno no especificado, estas son:

- *Ventana: repite lo que el individuo percibe.*
- *Pie: actúa como línea de defensa o censor personal.*
- *Puerta :representa la dificultad de tomar la iniciativa y explorar oportunidades.*
- *Rubicón: dificultad de asumir responsabilidades y comprometerse.*

Juch propone un esquema de cómo incorporar el concepto de "aprender a aprender" en sus programas de formación de directivos. De forma resumida el diseño propuesto sería el siguiente:

1. *Detectar las expectativas y necesidades de los participantes.*
2. *Enunciar los objetivos del curso, pudiendo incorporar objetivos nuevos.*
3. *Aplicar el inventario de Estilo de Aprendizaje y comentarios sobre el modelo cíclico de aprendizaje en cuatro etapas.*

4. *Distribuir responsabilidades de aprendizaje entre los participantes y los formadores, generando un modelo de responsabilidad compartida. En este diseño la evaluación de la utilidad del aprendizaje es constante.*

Juch propone un instrumento que consiste de un cuestionario de 48 palabras ordenadas en tres columnas de 16. La persona que contesta el cuestionario debe ordenar y calificar las palabras con valores de 0, 1 ó 2. También, elaboró el Ejercicio de Perfil de Aprendizaje (Learning Profile Exercise) integrando un seminario para el desarrollo personal; que ofreciera además, soluciones que pueden dar origen a tres perfiles: eficiencias: (de eso es de donde más aprendo); habilidades adquiridas (esta es la forma en que trabajo mejor); perfil ideal (así es como me gusta ser).

• **Cuestionario de P. Honey y A. Mumford**

Honey y Mumford (1986) desarrollan un modelo de Estilos de Aprendizaje que se apoyan en las teorías propuestas por Kolb y a las implicaciones que pueden tener estos Estilos de Aprendizaje en un grupo profesional de directivos de empresa del Reino Unido. Su propósito no es hacer una clasificación sino crear una herramienta que les permita diagnosticar los Estilos de Aprendizaje y potenciar aquellos Estilos menos sobresalientes, con objeto de aumentar la efectividad del Aprendizaje.

Honey y Mumford prefieren identificar cómo se puede mejorar el aprendizaje a explicar detalladamente qué es el Estilo de Aprendizaje. Ellos están interesados sobre todo en enseñar a aprender. Su interés se centra en los comportamientos observables más que en las bases psicológicas de los mismos, pues consideran más útil explicar el comportamiento y cómo modificar la conducta que explicar el sustrato psicológico que sustenta dicha comportamiento.

Honey y Mumford (1992) remarcan la importancia de entrenar a los directivos para que adopten el Estilo de Aprendizaje apropiado para cada tarea. Aunque cada estilo va a determinar la preferencia por un tipo de tareas habrá que desarrollar, mediante ejercicios que se correspondan con las cuatro dimensiones del aprendizaje experiencial, aquellos Estilos no predominantes que sean necesarios para el desempeño de un conjunto de actividades específicas, a la vez que proponen tratamientos para desarrollar los distintos Estilos de Aprendizaje.

Honey y Mumford (1986,1992) señalan que la utilización del Cuestionario de Estilos de Aprendizaje (Learning Style Questionnaire, LSI) permite mejorar el desempeño de las personas al crear grupos de trabajo más efectivos y optimizar los talleres de formación.

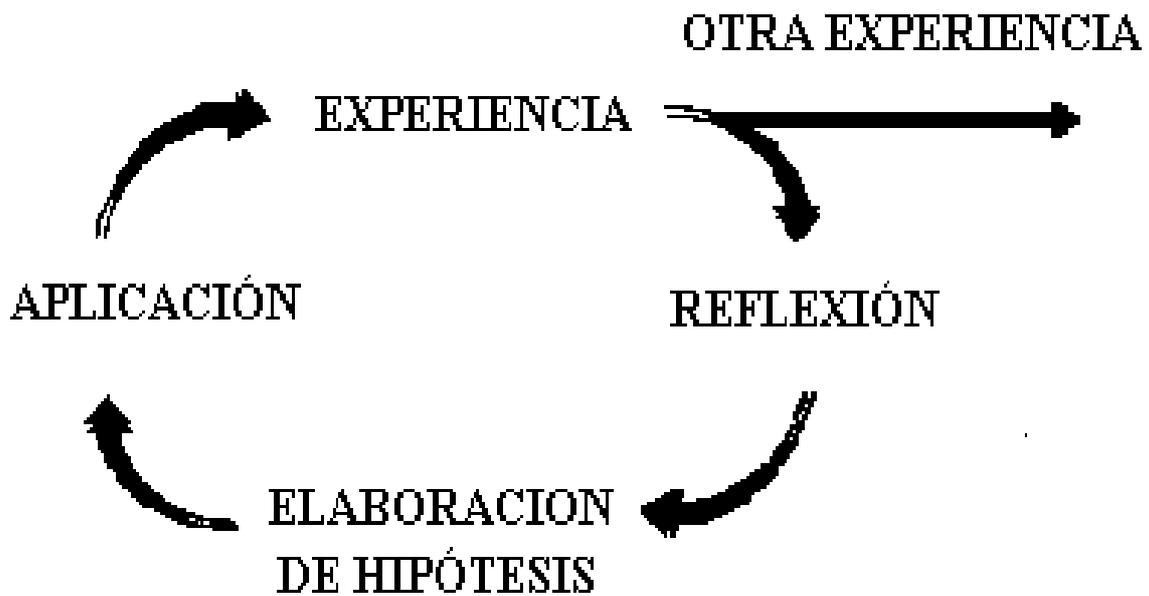
El problema que pretenden solucionar es: ¿por qué en una situación en la que dos personas comparten “texto y contexto” unos aprenden y otros no?. Para Honey y Mumford la respuesta radica en la diferente reacción de los individuos, explicable por sus diferentes necesidades acerca del “modo” por el que se ofrece el aprendizaje.

Honey y Mumford asumen el modelo teórico de Kolb que considera que el aprendizaje se basa en una serie de experiencias con adiciones cognitivas más que una serie de procesos exclusivamente cognitivos. También, aceptan el proceso circular de aprendizaje en cuatro etapas propuesto por Kolb, pero no su instrumento de análisis de aprendizaje. El instrumento de Kolb, el Inventario de Estilos de Aprendizaje (LSI), no les parece adecuado para los directivos del Reino Unido. Tampoco consideran adecuadas las descripciones de los Estilos propuesta por Kolb (Convergente / Divergente / Asimilador / Adaptador) para este colectivo profesional.

Alonso y Gallego (2000:139) señalan que la diferencia de Honey y Mumford con Kolb se puede resumir en tres puntos:

- Las descripciones de los estilos resultantes mediante el Cuestionario de Estilos de Aprendizaje (Learning Styles Questionnaire, LSQ) están basadas en la acción de los directivos por eso ofrecen una descripción más detallada.*
- Las respuestas al cuestionario son un punto de partida y no un final. Los resultados del LSQ sirven para diseñar “tratamientos de mejora”.*
- Honey y Mumford describen un cuestionario con 80 items que permiten analizar una mayor cantidad de variables que el test propuesto por Kolb.*

Honey y Mumford realizan una red denominación de las cuatro etapas propuestas por David Kolb en su modelo de aprendizaje experiencial que se muestra en la figura 6.



Honey y Mumford definen los estilos de aprendizaje como la interiorización por parte de cada sujeto de una etapa determinada del ciclo, distinguiendo cuatro Estilos de Aprendizaje (Alonso y Gallego, 2000:138-143):

- *Activos: Las personas que tienen predominancia en Estilo Activo se implican plenamente y sin prejuicios en nuevas experiencias, son de mente abierta, nada escépticos y acometen con entusiasmo las tareas nuevas. Además, son personas muy de grupo que se involucran en los asuntos de los demás y centran a su alrededor todas las actividades.*
- *Reflexivos: A las personas con predominancia reflexiva les gusta considerar las experiencias y observarlas desde diferentes perspectivas, recogen datos, los analizan con detenimiento antes de llegar a alguna conclusión. Además, son personas que gustan considerar todas las alternativas posibles antes de realizar un movimiento. Ellos disfrutan observando la actuación de los demás, escuchan a los demás y no intervienen hasta que se han adueñado de la situación.*
- *Teóricos: Las personas con predominancia Teórica adaptan e integran las observaciones dentro de teorías lógicas y complejas, tienden a ser perfeccionistas e integran los hechos en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar, son profundos en su sistema de pensamiento, a la hora de establecer principios, teorías y modelos.*

- *Pragmáticos: El punto fuerte de las personas con predominancia en Estilo Pragmático es la aplicación práctica de las ideas, descubren el aspecto positivo de las nuevas ideas y aprovechan la primera oportunidad para experimentarlas. También, les gusta actuar rápidamente y con seguridad con aquellas ideas y proyectos que les atraen.*

El Cuestionario de Estilos de Aprendizaje (LSQ) estaba formado, en un primer momento por 63 ítems pasando posteriormente a 80 ítems. Cada ítem se responde con un signo (r) si se está de acuerdo y con una (x) si se está en desacuerdo. La puntuación directa se obtiene sumando los elementos contestados como de acuerdo, siendo el valor máximo de veinte puntos para cada uno de los estilos. El cuestionario incluye las puntuaciones normativas para su interpretación. La puntuación normativa predominante determina el estilo de aprendizaje individual.