

The background features a large white circle on a black field. To the left, there are overlapping circles in shades of gray. To the right, there is a target symbol consisting of concentric white circles and a central yellow dot. A large white letter 'A' is positioned at the bottom right, partially overlapping the target symbol.

**Facilidades y obstáculos
de cada estilo de
aprendizaje según
Clasificación de Kolb**

A

Aprenden mejor cuando pueden:

- 1) Intentar nuevas experiencias y oportunidades.
- 2) Competir en equipo.
- 3) Generar ideas sin limitaciones formales.
- 4) Resolver problemas.
- 5) Cambiar y variar las cosas.
- 6) Abordar quehaceres múltiples.
- 7) Dramatizar. Representar roles.
- 8) Poder realizar variedad de actividad diversas.
- 9) Vivir situaciones de interés, de crisis.
- 10) Acaparar la atención.
- 11) Dirigir debates, reuniones.

- 12) Hacer presentaciones.
- 13) Intervenir activamente.
- 14) Arriesgarse.
- 15) Sentirse ante un reto con recursos inadecuados y situaciones adversas.
- 16) Realizar ejercicios actuales.
- 17) Resolver problemas como parte de un equipo.
- 18) Aprender algo nuevo, que no sabía o que no podía hacer antes.
- 19) Encontrar problemas o dificultades exigentes.
- 20) Intentar algo diferente, dejarse ir.
- 21) Encontrar personas de mentalidad semejante con las que pueda dialogar.
- 22) No tener que escuchar sentado una hora seguida.

El aprendizaje será más difícil cuando tengan que:

1) Exponer temas muy teóricos: explicar causas, antecedentes, etc.



2) Asimilar, analizar e interpretar muchos datos que no están claros.



3) Prestar atención a los detalles o hacer trabajos que exijan detallismo.



Aprenden mejor cuando pueden:

- 1) Observar. Distanciarse de los acontecimientos.
- 2) Reflexionar sobre actividades.
- 3) Intercambiar opiniones con otros con previo acuerdo.
- 4) Decidir a un ritmo propio. Trabajar sin presiones ni plazos.
- 5) Revisar lo aprendido.
- 6) Investigar con detenimiento.
- 7) Reunir información.

- 8) Sondear para llegar al fondo de las cuestiones.
- 9) Pensar antes de actuar.
- 10) Asimilar antes de comentar.
- 11) Escuchar, incluso las opiniones más diversas.
- 12) Hacer análisis detallados.
- 13) Ver con atención un film sobre un tema.
- 14) Observar a un grupo mientras trabaja.

El aprendizaje será más difícil cuando tengan que:

1) Ocupar el primer plano. Actuar de líder.

2) Presidir reuniones o debates.

3) Dramatizar ante otras personas. Representar algún rol.

4) Participar en actividades no planificadas.

5) Hacer algo sin previo aviso. Exponer ideas espontáneamente.

6) No tener datos suficientes para sacar una conclusión.

7) Estar presionado por el tiempo.

8) Verse obligado a pasar rápidamente de una actividad a otra.

9) Hacer un trabajo superficialmente.



Aprenden mejor cuando pueden:

- 1) Sentirse en situaciones estructuradas y con una finalidad clara.
- 2) Inscribir todos los datos en un sistema, modelo, concepto o teoría.
- 3) Tener tiempo para explorar metódicamente las relaciones entre ideas y situaciones.
- 4) Tener la posibilidad de cuestionar.
- 5) Participar en una sesión de preguntas y respuestas.
- 6) Poner a prueba métodos y lógica que sean la base de algo.
- 7) Sentirse intelectualmente presionado.
- 8) Participar en situaciones complejas.

- 9) Analizar y luego generalizar las razones de algo bipolar, dual.
- 10) Llegar a entender acontecimientos complicados.
- 11) Recibir ideas interesantes, aunque no sean pertinentes en lo inmediato.
- 12) Leer u oír hablar sobre ideas que insisten en la racionalidad y la lógica.
- 13) Tener que analizar una situación completa.
- 14) Enseñar a personas exigentes que hacen preguntas interesantes.
- 15) Encontrar ideas complejas capaces de enriquecerle.
- 16) Estar con personas de igual nivel conceptual.

El aprendizaje será más difícil cuando tengan que:

1) Estar obligado a hacer algo sin un contexto o finalidad clara.

2) Tener que participar en situaciones donde predominan emociones y sentimientos.

3) Participar de actividades no estructuradas, de fin incierto o ambiguas.

4) Participar en problemas abiertos.

5) Tener que actuar o decidir sin una base de principios, políticas o estructura.

6) Verse ante la confusión de métodos o técnicas alternativos contradictorios sin poder explorarlos en profundidad, por improvisación.

7) Dudar si el tema es metodológicamente sólido.

8) Considerar que el tema es trivial, poco profundo o superficial.

9) Sentirse desconectado de los demás participantes porque tienen estilos diferentes (activos, por ejemplo), o por percibirlos intelectualmente inferiores.



Aprenden mejor cuando pueden:

- 1) Aprender técnicas para hacer las cosas con ventajas prácticas evidentes.
- 2) Estar expuesto ante un modelo al que puede emular.
- 3) Adquirir técnicas inmediatamente aplicables en su trabajo.
- 4) Tener oportunidad inmediata de aplicar lo aprendido, de experimentar.
- 5) Elaborar planes de acción con un resultado evidente.
- 6) Dar indicaciones, sugerir atajos.
- 7) Poder experimentar con técnicas con asesoramiento de retorno de alguien experto.

- 8) Ver que hay nexo evidente entre el tema y un problema u oportunidad para aplicarlo.
- 9) Ver la demostración de un tema de alguien con historial reconocido.
- 10) Percibir muchos ejemplos y anécdotas.
- 11) Visionar films que muestran cómo se hacen las cosas.
- 12) Concentrarse en cuestiones prácticas.
- 13) Comprobar la validez inmediata del aprendizaje.
- 14) Vivir una buena simulación, problemas reales.
- 15) Recibir muchas indicaciones prácticas y técnicas.

El aprendizaje será más difícil cuando tengan que:

1) Percatarse que el aprendizaje no tiene relación con una necesidad inmediata.

2) Percibir que tal aprendizaje no tiene importancia inmediata o beneficio práctico.

3) Aprender lo que está distante de la realidad.

4) Aprender teorías y principios generales.

5) Trabajar sin instrucciones claras sobre cómo hacerlo.

6) Considerar que las personas no avanzan con suficiente rapidez.

7) Comprobar que hay obstáculos burocráticos o personales para impedir la aplicación.

8) Cerciorarse que no hay recompensa evidente por la actividad de aprender





Referencias

EXTRACTO DE: **Alonso C, Domingo J, Honey P (1994)**, “Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora”, Ediciones Mensajero, Bilbao, pp. 104-116. En Cazau Pablo. ESTILOS DE APRENDIZAJE: GENERALIDADES

