



# INICIATIVA Y APRENDIZAJE PERMANENTE



**1**

MARCO **CONCEPTUAL**

**2**

PLAN **FORMATIVO**

**3**

RESUMEN **SESIONES**

**4**

PLANIFICACIÓN **SESIÓN 1**

**5**

PLANIFICACIÓN **SESIÓN 2**

La Competencia Iniciativa y Aprendizaje Permanente se presenta, dentro de un contexto macro de desarrollo de habilidades, como la tercera competencia a ser desarrollada. Esto obedece a una lógica de desarrollo de habilidades pensada para construir y potenciar el aprendizaje a medida que se avanza en los módulos, donde con cada habilidad adquirida se obtienen más

herramientas para fortalecer la adquisición de conocimientos y habilidades en los módulos sucesivos.

En línea con lo anterior, se presenta a continuación una vista general de los módulos de Competencias Transversales, en un modelo de ejecución que alinea las competencias transversales y de oficio (Ver Figura 1).



Figura 1: Modelo de ejecución de Competencias Transversales

Con todo lo anterior, y tomando como principal insumo el Catálogo de Competencias Transversales para el Trabajo ChileValora-SENCE, se define la competencia de Iniciativa y Aprendizaje Permanente junto con un correspondiente grupo de indicadores, descritos en la siguiente tabla:

COMPETENCIA INICIATIVA Y APRENDIZAJE PERMANENTE	
COMPETENCIA	Aplica en su trabajo nuevos aprendizajes para su desarrollo personal y laboral, adaptándose a un entorno cambiante.
INDICADORES	1. Se adapta a situaciones nuevas.
	2. Muestra motivación por mantener un aprendizaje continuo.
	3. Incorpora los conocimientos y habilidades adquiridas para su mejoramiento continuo en el ámbito personal y profesional
	4. Toma la iniciativa y propone ideas innovadoras o nuevas formas de hacer las cosas.



# - MARCO - CONCEPTUAL

# APRENDIZAJE PERMANENTE

Es una competencia que la Comisión Europea define como “la capacidad para proseguir y persistir en el aprendizaje, organizar el propio aprendizaje, lo que conlleva realizar un control eficaz del tiempo y la información, individual y grupalmente”. Esto implica realizar un ejercicio consciente acerca de los procesos de aprendizaje propios, con el fin de regularlos y hacerlos eficientes y eficaces. Con ello, la persona es capaz de identificar sus fortalezas y debilidades, proceso que trae consigo la movilización de los esfuerzos en beneficio de obtener las herramientas, recursos e información necesarios para subsanar lo que falta y potenciar lo que ya se posee. Esta competencia es fundamental para que las personas puedan desarrollar la motivación necesaria para llevar adelante el aprendizaje permanente, el cual tiene relación con los propios objetivos e intereses y se orienta a la especialización, sobre todo en el contexto laboral.

Para obtener mayor información con respecto a esta capacidad, se recomiendan dos artículos que pueden ser consultados de manera digital:

Martín, E. (2008). Aprender a aprender: una competencia básica entre las básicas. Recuperado desde: [http://www.academia.edu/8667539/APRENDER\\_A\\_APRENDER\\_UNA\\_COMPETENCIA\\_B%C3%81SICA\\_ENTRE\\_LAS\\_B%C3%81SICAS\\_1](http://www.academia.edu/8667539/APRENDER_A_APRENDER_UNA_COMPETENCIA_B%C3%81SICA_ENTRE_LAS_B%C3%81SICAS_1)



Departamento de Educación del Gobierno Vasco. (2012). Competencia para Aprender a Aprender. Recuperado desde: [http://ediagnostikoak.net/edweb/cas/materiales-informativos/ED\\_marko\\_teorikoak/Aprender\\_a\\_aprender.pdf](http://ediagnostikoak.net/edweb/cas/materiales-informativos/ED_marko_teorikoak/Aprender_a_aprender.pdf)



## APRENDIZAJE

Es un concepto que hace referencia al proceso que se desarrolla durante toda la vida de una persona, a través de la cual se genera un cambio relativamente permanente en la conducta. Se nutre de las experiencias y de los conocimientos, y es flexible, por cuanto es posible ir generando modificaciones que tienen relación con la adquisición de nueva información que sirva para optimizar los quehaceres de la cotidianidad (es decir las actividades que realizamos a diario). Para profundizar más en torno a las teorías que se han planteado en la psicología en torno a este tema, se recomienda revisar la presentación alojada en el enlace:

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA DE LA SALUD. (2009). Introducción a la Psicología - Temas 5 El aprendizaje. Junio, 2016, de Universidad de Alicante. Recuperado desde <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/5/Tema%205.%20Aprendizaje..pdf>



## APRENDIZAJE EN EL MUNDO LABORAL

El aprendizaje permanente es un proceso mediante el cual las personas, al enfrentarse al contexto laboral, pueden adaptarse a los cambios que puede enfrentar la organización a la que pertenecen. Esto usualmente se relaciona con las iniciativas de capacitación e instrucción, donde se dota a los(as) trabajadores(as) de las herramientas intelectuales y conductuales necesarias para desempeñar

óptimamente sus funciones. Sin embargo, no es posible construir aprendizajes que tengan sentido para los sujetos, si es que no se tienen en consideración sus características personales, tales como la edad, el origen socio-económico y cultural, las motivaciones intrínsecas y los intereses individuales. Realizar el ejercicio de identificar estos elementos, permiten que se pueda designar a las personas en los cargos en que puedan ser más eficientes y comprometidos.

Además, es fundamental observar el propio aprendizaje, de manera que puedan identificarse las fortalezas y debilidades que, tal como se mencionaba anteriormente, dan luces acerca de qué conocimientos y habilidades se deben adquirir, actualizar o mejorar para desempeñar una labor de manera exitosa.

Para una profundización mayor en torno a la relación entre aprendizaje permanente, aprender a aprender y su importancia en el contexto laboral, se recomienda consultar el enlace:

Universidad Internacional de Valencia. (-). Aprender a aprender: una competencia básica para el aprendizaje permanente. Junio, 2016, de Universidad Internacional de Valencia. Recuperado desde:

<http://www.viu.es/aprender-a-aprender-una-competencia-basica-para-el-aprendizaje-permanente/>



## CONDICIONES OBJETIVAS QUE FAVORECEN EL ESTUDIO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

Existen muchos factores que podrían ser aliados o enemigos del proceso de aprendizaje. Más allá de éstos, es necesario comprender que la capacidad de aprender no se limita a los “recursos cognitivos” de las personas, es decir, no está determinada desde la cuna. Se

pueden desplegar algunas estrategias que permitan llevar adelante el proceso de aprender contenidos y habilidades, aun cuando se crea que existen limitantes para hacerlo exitosamente.

Por lo mismo, cobra importancia la capacidad de desarrollar técnicas de estudio que nos permitan adquirir y asimilar una nueva información, con la finalidad de aumentar nuestro acervo de conocimiento. Estas técnicas, por lo general, implican tres dimensiones de procesamiento, que consideran diferentes estrategias: (1) a nivel cognitivo, donde se consideran procesos como el repaso de la información, su organización y la elaboración de asociaciones entre el conocimiento anterior y el nuevo; (2) a nivel metacognitivo, se requiere planificar el proceso de aprendizaje, regular la propia conducta en relación a los ritmos y complejidad de lo que se desea aprender, y evaluar el aprendizaje, de manera que tengamos una estimación de la cantidad y la calidad de los conocimientos que se han adquirido; finalmente, (3) a nivel no cognitivo, donde se movilizan estrategias de apoyo de orden afectivo, motivacional y actitudinal.

Para ver un listado práctico de “aliados y enemigos del aprendizaje”, se recomienda revisar:

Franco, D. (-). Aliados y enemigos del Aprendizaje. Junio, 2016, de El Blog de Danny. Recuperado desde:

<http://dannyfranco1.blogspot.cl/2010/05/aliados-y-enemigos-del-aprendizaje.html>



## La importancia del propio aprendizaje

Una buena forma de entender que tener consciencia del propio proceso de aprendizaje es fundamental, es conocer la alegoría del "camino del héroe". Este concepto hace alusión a los elementos comunes que existen en los relatos literarios/cinematográficos que narran la historia de un protagonista, el héroe, quien tiene que pasar por diferentes experiencias de peligro y crisis, las cuales usualmente están dotadas de una gran complejidad, para poder resurgir con aprendizajes que nacen de las vivencias difíciles. Con ellos, el héroe puede hacerse de herramientas que le permitan llegar al desenlace satisfactorio de su historia, es decir, alcanzar sus metas. Para conocer en detalle las etapas del "camino del héroe", se recomienda ampliamente consultar el texto de Kofman,

F. (2001). Aprendiendo a aprender. Recuperado desde:

<http://www.centroetica.uct.cl/documentos/archivos/RECURSOS/B02%20APRENDIENDO%20A%20APRENDER%20-%20Fredy%20Kofman.pdf>



También se sugiere consultar el link: Sescovich, S. (-). El aprendizaje: proceso en los adultos. Junio, 2016, de Conducta Humana. Recuperado desde:

<http://www.conductahumana.com/articulos/gestion-de-recursos-humanos/el-proceso-de-aprendizaje-en-los-adultos/>



Para conocer más detalles acerca de cómo se despliegan los procesos de aprendizaje en adultos.



## ESTILOS DE APRENDIZAJE

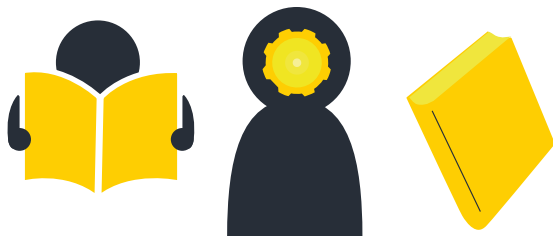
Existen una gran cantidad de modelos que la psicología y las neurociencias han proveído para describir los estilos de aprendizaje. En general, éstos corresponden a las estrategias y métodos que cada persona, en su individualidad, utiliza para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades. Se trata de tendencias subjetivas que se construyen a lo largo de la vida, nutridas de las experiencias de acercamiento a nuevos conocimientos, condiciones educacionales, culturales, físicas, afectivo-emocionales, etc. Además, inciden en las formas de relacionar los conocimientos previos con las informaciones nuevas, en la estructuración de dichas relaciones, la formación de nuevos conceptos, así como la elaboración e interpretación de la información que se obtiene del entorno, entre otros.

Para conocer y profundizar los distintos modelos de estilos de aprendizaje, se recomienda la revisión del artículo alojado en el sitio:

Manual de estilos de aprendizaje. Mayo, 2016, de Biblioteca UCV. Recuperado desde: [http://biblioteca.ucv.cl/site/colecciones/manuales\\_u/Manual\\_Estilos\\_de\\_Aprendizaje\\_2004.pdf](http://biblioteca.ucv.cl/site/colecciones/manuales_u/Manual_Estilos_de_Aprendizaje_2004.pdf)







## OBSTÁCULOS PARA EL APRENDIZAJE

Dentro del proceso de aprendizaje, existen ciertas circunstancias personales que nos predisponen de manera negativa a la hora de aprender. Éstos obstáculos no permiten que nuestro aprendizaje se realice de manera fluida, auto imponiendo límites como por ejemplo el pensar "Esto ya lo sé", el aprendizaje parte desde darse cuenta que hay algo que no sabemos o podemos hacer. Otro obstaculo es la Resignación, por ejemplo pensar "Yo nunca podría aprender esto", "Esto es muy complicado para mi...", "Yo soy malo(a) para...", todos estos juicios impiden nuestro aprendizaje. Está también presente el concepto de la Arrogancia, el pensar por ejemplo que "conozco todo lo que está ahí para ser conocido y nada ni nadie a mi alrededor representa para mí una posibilidad de aprender algo nuevo", es importante destacar que el aprendizaje requiere apertura a lo nuevo y una disposición a cuestionar lo que conocemos. Finalmente está el miedo, sensación de riesgo, inseguridad por tener que recorrer territorios desconocidos, de tener que exigirse más allá de lo habitual, de tener incluso la sensación de saltar al vacío.

Para conocer y profundizar en los distintos obstáculos del aprendizaje, se recomienda la revisión de la siguiente fuente bibliográfica:



Echeverría, R.. (2009). Escritos sobre aprendizaje: Recopilación. Chile: J.C. SAEZ.

# PLAN FORMATIVO

## MÓDULO FORMATIVO

NOMBRE

INICIATIVA Y APRENDIZAJE PERMANENTE

Nº de horas

10

Competencia del módulo

Reconocer el aprender a aprender como la capacidad de adquirir, practicar y aplicar nuevos aprendizajes en un contexto de mejoramiento y optimización del desempeño laboral.

## APRENDIZAJES ESPERADOS

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

## CONTENIDOS

1. Identificar la importancia del aprender a aprender en la vida cotidiana y en el mundo laboral.

1.1 Reconoce la importancia del aprender a aprender en la vida cotidiana.  
1.2 Reconoce la importancia del aprender a aprender en la obtención y permanencia de un trabajo.

1. Concepto de aprender a aprender:  
• La importancia del aprender a aprender en la vida cotidiana  
• El aprender a aprender y su contribución en la obtención y permanencia de un trabajo.

2. Reconocer la importancia de que una persona se interese y motive por aprender.

2.1 Identifica la importancia de que los conocimientos y las habilidades se necesitan actualizar, mejorar o aprender.  
2.2 Determina nuevas experiencias y actividades de aprendizaje.  
2.3 Reconoce los lugares y momentos para estudiar y desarrollar nuevas habilidades.

2. El aprendizaje en el mundo laboral actual:  
• Identificación de los conocimientos y habilidades que se necesitan adquirir, actualizar o mejorar para desempeñar exitosamente un trabajo.  
• Nuevos aprendizajes, una constante en un mundo cambiante.  
• Condiciones objetivas que favorecen el estudio y desarrollo de habilidades.

3. Observar el proceso del propio aprendizaje.

3.1 Identifica el propio estilo de aprendizaje.  
3.2 Analiza su proceso de aprendizaje.  
3.3 Evalúa el propio desempeño durante un proceso de aprendizaje y redireccionarlo.

3. El propio aprendizaje:  
• Aspectos claves que es necesario percibir en el proceso de aprender a aprender.  
• Un sistema dentro de un sistema mayor, como forma de aprender a aprender.  
• La importancia de evaluar el propio desempeño, para redireccionar el rumbo personal.

4. Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.

4.1 Reconoce estilos de aprendizaje  
4.2 Aplica nuevos aprendizajes a su contexto de trabajo.  
4.3 Evalúa el impacto y utilidad de los nuevos aprendizajes.

4. Estilos de aprendizaje.  
• Las prácticas y estrategias que corresponden a distintos estilos de aprendizaje.  
• La necesidad de adquirir nuevos aprendizajes, cuando los cambios así lo exigen.  
Comparación de diferentes aprendizajes, según los contextos laborales de cada cual.

# ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO

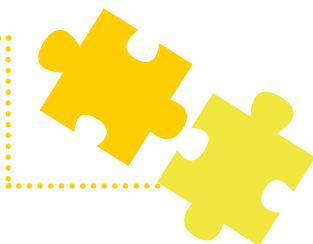
La estrategia metodológica del módulo consiste en promover el aprendizaje experiencial como motor de la formación, otorgando al modelamiento de acciones y habilidades un rol protagonista durante el módulo. El diseño metodológico considera ejercicios y habilidades que son desarrolladas de forma activa por las y los participantes, centrándose en un modelamiento inicial y la posterior práctica de las habilidades aprendidas. Este proceso considera particularmente a participantes que desean insertarse en la actividad sin contar necesariamente con experiencia laboral o formativa previa.

El “aprender haciendo” considera la realización de actividades prácticas no solo al inicio o al final del módulo, sino que a lo largo de todo el proceso, de forma que no sólo pongan en práctica los contenidos en actividades, sino que aprendan en y a través de ellas. Es relevante también incluir en este proceso situaciones reales y simuladas que sean significativas para los participantes, adecuadas para su contexto particular y diseñadas de forma

que favorezcan la comprensión de todas y todos ellos. El concepto de Iniciativa y Aprendizaje Continuo se trata con particular relevancia para los estudiantes, tomando su mensaje y enseñanzas como decálogo para los siguientes módulos, donde las estrategias metodológicas desarrolladas por los estudiantes serán aplicadas con los nuevos conceptos y habilidades entregadas.

La estrategia de este módulo utiliza diversas técnicas, acciones y estrategias, que se resumen a continuación:

•**Método de proyecto:** En línea con el trabajo en los módulos anteriores, se mantendrá un trabajo grupal e individual en torno a proyectos transversales al módulo. Esto generará una narrativa coherente a lo largo de las actividades desarrolladas dentro y fuera de la clase.



•**Análisis de casos:** En este proceso, los participantes desarrollarán la capacidad de análisis de situaciones particulares asociadas a los contenidos. Esto se verá reflejado a través del análisis de recursos multimedia y de las mismas vivencias expuestas por los participantes en torno a experiencias de aprendizaje.



•**Exposiciones, diálogos, debate, disertaciones, etc.:** El proceso comunicativo es clave para el trabajo en equipo, sobre todo, a partir de la idea que el diálogo permanente es la forma de generar adecuados espacios de resolución de problemáticas y toma de decisiones.



•**Demostración:** En este proceso se realizarán pequeñas demostraciones a lo largo del módulo para ejemplificar situaciones de aprendizaje que los participantes puedan asociar a sus propias experiencias para que puedan reconocer la importancia de la motivación por el aprendizaje continuo.



# ESTRATEGIA EVALUATIVA DEL MÓDULO

La estrategia evaluativa que se propone tiene como base el modelo y programa de desarrollo de habilidades transversales propuestos en 6 etapas y/o módulos alineados y coherentes entre sí (ver figura 1).

Se propone un modelo de evaluación por “hitos” y/o ciclos de entrenamiento. Es decir, luego de transcurrido los cinco primeros módulos se evalúan los elementos que van configurando la habilidad, en base a elementos visibles y que los participantes logren experimentar.

Es así como desde el inicio del programa de entrenamiento de habilidades transversales se monitorearán y evaluarán en tres etapas del proceso, 3 elementos que dan cuenta del aprendizaje o comprensión de éstos: el Proyecto, el trabajo grupal y los indicadores expuestos en la descripción de la competencia.

Según las orientaciones metodológicas entregadas anteriormente, la estrategia evaluativa en este módulo para medir el cumplimiento de los elementos mínimos que validen el aprendizaje del participante, se realizará al finalizar los 5 primeros módulos, que se entenderán como:

## ELEMENTOS DEL MODELO



### **Proyecto Grupal de aprendizaje**

Consiste en el trabajo grupal que deben desarrollar los participantes durante el proceso. Éstos, conformados en grupo desde la Clase 1, trabajarán en distintas etapas durante el proceso.



### **Video de Aprendizaje**

Consiste en el video de cierre del proceso que cada participante debe subir como reporte de los aprendizajes del proceso. Dicho Video el mismo participante lo graba y sube a un Canal de Youtube.



### **Asistencia**

Corresponde a la asistencia registrada del participante en la OTEC. Dicha asistencia para aprobar el programa, debe ser la mínima exigida según las bases del programa.



### **Exposición grupal de avance**

Consiste en la presentación que los grupos definidos al inicio del programa deben realizar al cabo del módulo comunicación en la cual reportan los avances del proyecto grupal de aprendizaje.



### **Evaluación de pares**

Consiste en la evaluación que realizan los mismos participantes, en conversación con los otros miembros del grupo, del rendimiento y funcionamiento del equipo. Esta evaluación si bien no tiene puntaje, es parte de las actividades que se deben realizar guiadas por el facilitador.

No obstante lo anterior, se propone capturar continuamente la apreciación de los participantes respecto de la calidad de la clase, su nivel de motivación para con ésta, y el desempeño del facilitador. Así, se plantea la implementación de una evaluación cualitativa remota que los participantes puedan responder luego de cada sesión, y cuyos resultados permitan orientar en el corto y mediano plazo los esfuerzos tanto del facilitador como de la entidad capacitadora.

Los elementos de evaluación que sean conflictivos y que sean sensibles para los participantes deben servir como elementos para potenciar el aprendizaje.

Se recomienda que cada participante cuente con un portafolio de evidencias de las competencias logradas desde el módulo de trabajo en equipo y de las actividades realizadas en el programa completo (Un registro ya sea fotográfico o de material físico que respalde las actividades y competencias desarrolladas, por ejemplo, entrevistas, presentaciones, artefactos, etc).

La evaluación del módulo debe ser teórico-práctica y la calificación final del participante expresarse en términos de "Aprobado" o "Aún no aprobado".

## MOMENTOS DE EVALUACIÓN



### Hito 1: Evaluación Interpares

Presentación en la sala de clase de los avances del trabajo grupal que se comenzó a gestar desde la clase 1.



### Hito 2: Autoevaluación

Hito de evaluación técnico final del programa. Se exige que los participantes hagan un reporte de aprendizaje en video y sean capaces de subirlo a Youtube.



### Hito 3: Evaluación de Cumplimiento

Dato administrativo que debe sumarse al proceso de evaluación, el que consiste en el cumplimiento con la asistencia al curso de capacitación.

### Aprobado o no aprobado

Consiste en el criterio con el cual un participante será aprobado o reprobado. En virtud del modelo se establece una evaluación Binaria (0 y 1). Un participante aprobará el programa toda vez que obtenga 3 puntos, es decir:



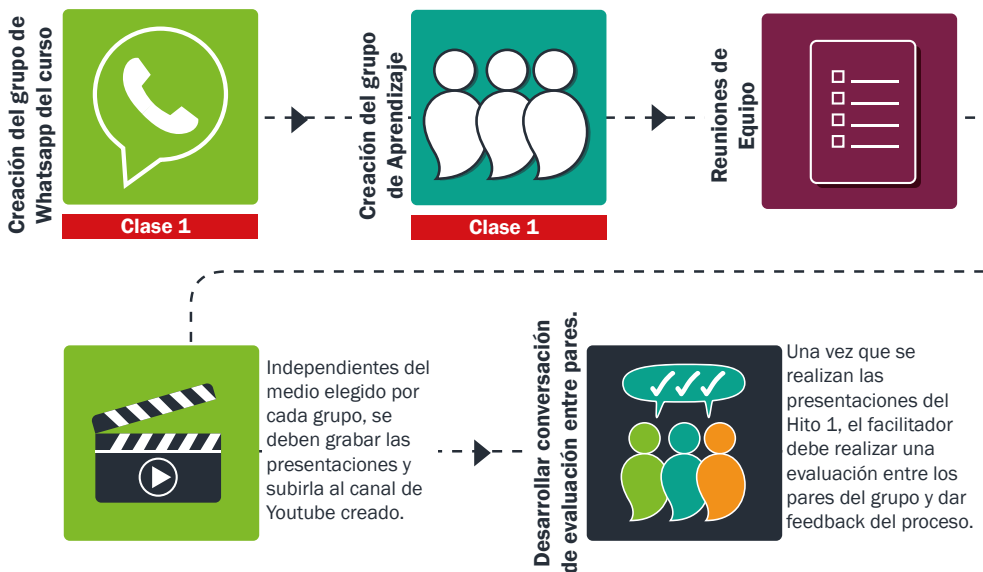
- 1.- Realizó la presentación grupal
- 2.- Subió el video de aprendizaje
- 3.- Cumplió con la asistencia mínima



Figura 2: Modelo de Evaluación



Figura 3: Acciones Clave





...imiento del avance  
...da grupo por parte  
...facilitador.



### 1° HITO DE EVALUACIÓN

Exposición grupal de avance.

Evaluación grupal e individual del cumplimiento de compromisos y funcionamiento grupal.



...COMUNICACIÓN

EFFECTIVIDAD  
PERSONAL

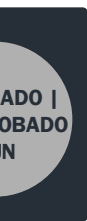
RESOLUCIÓN DE  
PROBLEMAS

...TICAS DE ALUMNOS

...encia y puntualidad expresados al inicio del curso.

...compromisos personales de aprendizaje.

...e la encuesta online.



### 2° HITO DE EVALUACIÓN

Exposición final de proyecto grupal y Video

Evaluación del facilitador sobre el cumplimiento de objetivos de aprendizaje



### 3° HITO DE EVALUACIÓN

Reporte de cumplimiento Administrativo

Crear Canal de Youtube del Curso (o la OTEC)



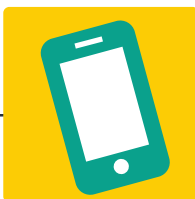
Los participantes y facilitador subirán los videos de presentaciones y de reporte grupal e individual

Dar opciones



Dar alternativas para las presentaciones realizadas en el programa (presentaciones en Power Point, papelógrafos, Google PPT, Prezi u otros.

Compartir mecanismos para subir videos



Se brinda ayuda a los participantes para que registren sus propios aprendizajes con sus celulares. Una vez grabados éstos, el facilitador apoya en como subir el video al canal creado.

Registrar asistencia.



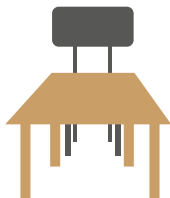
# RECURSOS MATERIALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO FORMATIVO\*

## INFRAESTRUCTURA

Sala de sesiones, que cuente al menos con 1,5 mts.<sup>2</sup> por participante, implementada con:



Puestos de trabajo individuales que considere mobiliario similar o equivalente al de la educación superior.



Escritorio y silla para facilitador.



Sistema de calefacción y ventilación.



Servicios higiénicos separados para hombres y mujeres en recintos de aulas y de actividades prácticas.

## EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Proyector



Notebook o  
PC



Pizarra



Filmadora o  
cámara  
fotográfica



## MATERIALES E INSUMOS

- Carpeta o archivador por participante.
- Cuaderno o croquera por participante.
- Set de artículos de oficina por participante (lápices pasta, grafito, regla, goma, etc.).
  - Plumones para pizarrón.
  - Libro de clases.
- Manual del Beneficiario

\* Estos materiales genéricos son los mínimos necesarios, existen materiales requeridos en las distintas actividades que serán indicados en esta misma sección.

# PLANIFICACIÓN SESIÓN 1

## PREPARACION SESIÓN 1

DURACIÓN  
**5**  
HORAS

OBJETIVOS

CONTENIDOS

1. Identificar la importancia del aprender a aprender en la vida cotidiana y en el mundo laboral.

2. Reconocer la importancia de que una persona se interese y motive por aprender.

1. Concepto de aprender a aprender:

- La importancia del aprender a aprender en la vida cotidiana
- El aprender a aprender y su contribución en la obtención y permanencia de un trabajo.

2. El aprendizaje en el mundo laboral actual:

- Identificación de los conocimientos y habilidades que se necesitan adquirir, actualizar o mejorar para desempeñar exitosamente un trabajo.
- Nuevos aprendizajes, una constante en un mundo cambiante.
- Condiciones objetivas que favorecen el estudio y desarrollo de habilidades.

INSUMOS

Manual del beneficiario



Proyector



Notebook o PC



Pizarra



Filmadora o cámara fotográfica



## NOTAS PARA EL FACILITADOR

-El propósito de este módulo es generar conciencia en las y los participantes de la existencia de un proceso de aprendizaje y de la relevancia que éste tiene para el desarrollo de su carrera laboral. En particular, que el aprendizaje continuo es una habilidad que no se deja de entrenar y que por lo mismo nunca es tarde para desarrollarla.

-Se solicita seguir nutriendo la comunidad de aprendizaje y hacer seguimiento a como sus participantes interactúan para poder guiar efectivamente la conversación dentro y fuera de la clase. Junto con lo anterior, se recomienda mantener los equipos de trabajo formados con anterioridad para todas las actividades del módulo.

-Se sugiere utilizar los conceptos y enseñanzas de módulos anteriores para potenciar el aprendizaje del presente módulo. En particular, se propone potenciar los conceptos de iniciativa y emprendimiento del módulo anterior para gatillar la motivación de los estudiantes por gestionar su propio camino de aprendizaje.

# INTRODUCCIÓN

## Presentación del módulo

Durante este momento de la clase, le recomendamos que, junto con saludar a los participantes, agradezca su asistencia y enfatice la importancia de la participación como elemento clave del aprendizaje. Trabaje esto durante los primeros 5 minutos de la sesión.

## Repaso del módulo anterior

Luego de introducir la sesión y dar la bienvenida a los participantes, realice un breve relato de los tres módulos anteriores (Apresto laboral, Trabajo en equipo, emprendimiento) para luego conectar el nuevo módulo de Iniciativa y aprendizaje permanente.

Destaque aquellos factores relevantes de cada módulo y la conexión con el actual para dar una continuidad en el programa de habilidades transversales.

Para continuar, es importante que realice una descripción general de la sesión, centrándose en los objetivos de aprendizaje y los contenidos de cada uno de los módulos. En conjunto, explicita las normas que guiarán su trabajo durante todo el desarrollo del curso, principalmente los criterios de aprobación, asistencia, puntualidad, la participación en las sesiones con especial énfasis en el respeto de las opiniones de los demás y participar activamente en las actividades de cada clase. Además, regule en esta parte de la clase el uso de celulares y otros artículos tecnológicos que considere que puedan interrumpir o impedir el correcto desarrollo de la sesión.

## Actividad 1:

### ¿Por qué es importante aprender?

Explicar que en este Taller trabajarán sobre 3 preguntas:

- ¿Por qué es importante aprender?
- ¿Qué es aprender en el contexto laboral?
- ¿Cómo aprender en forma efectiva?

Parte I: en duplas (15 minutos)

Conversar en parejas y consensuar las principales razones por las cuales es importante aprender.

Parte II: todo el curso (30 minutos)

Cada dupla explica las 3 razones que consensuó

El facilitador va anotando en la pizarra los principales conceptos a partir de lo que van comentando los participantes. Al final de la actividad resuman en conjunto las principales razones por las cuales es importante aprender. Es importante llegar a razones que le hagan sentido a los participantes, no quedarse solo en razones "teóricas" o "políticamente correctas".

# DESARROLLO

## Presentación y análisis del Video 1: El elefante Encadenado

A continuación presente el video "el elefante encadenado", en el que se expone la historia de un elefante de circo, que vive toda su vida atado a una estaca de la cual no se escapa pensando que no puede hacerlo.

En esta historia se refleja cómo el elefante no intenta escapar porque ha aprendido a lo largo de su vida que no puede hacerlo, es fundamental rescatar esta reflexión para ejemplificar el tema de aprendizaje en los participantes, vinculándolo con el módulo.

-Levante la reflexión sobre el video desde los participantes.

¿Qué reflexión te sugiere el video?

¿Te has sentido como el elefante en algún espacio de aprendizaje en tu vida?

¿Cómo relacionas lo que viste en el video con el concepto de aprender a aprender?

¿Que opinión te refiere la actitud del elefante?

Video: El elefante encadenado

<https://www.youtube.com/watch?v=GrPabK-N6NE>



## Actividad 2:

### ¿Qué es aprender?

Plantear pregunta a los participantes:

¿Qué es aprender en el contexto laboral? (15 minutos)

Registrar en la pizarra los tipos de respuestas de los participantes. Guiar la conversación para mostrar que en el contexto laboral aprender "es hacer", es decir, adquirir un conocimiento y luego hacer algo que antes no podía hacer.

La mayoría de las personas es probable que digan que aprender es adquirir nuevos conocimientos o información, mostrar que al final (en el contexto laboral) lo relevante es lo que eres capaz de hacer, por lo cual, en el contexto laboral aprender es hacer (no sirve acumular conocimiento si no amplía la capacidad de acción).

## EXPONER

...que podemos decir que alguien aprendió a andar en bicicleta cuando es capaz de desplazarse en la bicicleta. No basta con leer "un manual para andar en bicicleta", si no soy capaz de llevarlo a la práctica.

...que podemos decir que alguien aprendió a usar el email cuando es capaz de enviar correos, recibir correos, responder, eliminar, etc. No basta con leer "un manual de cómo usar el correo", si no soy capaz de llevarlo a la práctica.

...que podemos decir que alguien aprendió a presentar en público cuando es capaz de realizar presentaciones efectivas frente a una audiencia. No basta con leer "un manual de cómo presentar en público" si no soy capaz de llevarlo a la práctica.

### Actividad 3: ¿Cómo aprendo?

La siguiente actividad tiene como objetivo contextualizar a los participantes en una situación de aprendizaje vivido anteriormente. En este contexto, los asistentes podrán entender de mejor forma los contenidos a desarrollar en el módulo, siendo partícipes de manera activa en un proceso de aprendizaje.

#### Parte I: Individual

Los participantes deben seleccionar una disciplina, habilidad o tema en el cual se consideren competentes o que al menos hayan aprendido en forma efectiva.

Luego, describir el proceso de aprendizaje que tuvieron y las claves que a su juicio fueron necesarias para aprenderlo.

#### Parte II: Todo el curso

Cada persona expone lo que seleccionó y explica el proceso de aprendizaje que realizó. Usted debe ir escribiendo en la pizarra los conceptos relevantes que se van repitiendo.

(Si el curso es muy numeroso ofrecer la palabra a los voluntarios y luego preguntar a 6-8 personas)

Realizar esta actividad con la siguiente música de fondo para generar un ambiente de confianza y distensión:

<https://www.youtube.com/watch?v=YSTHoC327mI>

## **Desarrollo de Contenido: ¿Cómo aprender en forma efectiva?**

Para desarrollar el concepto de aprender en forma efectiva, utilice las siguientes preguntas que los participantes deben plantearse en el camino del aprendizaje para finalmente lograr aprender de forma efectiva.

1. Establecer una visión personal: ¿A dónde quiero llegar? (respecto al aprendizaje),
2. Tomar conciencia de la brecha que hay entre su visión y su realidad hoy,
3. Declararse (temporalmente) incompetente en el dominio a aprender,
4. Comprometerse con el aprendizaje:
  - a. Asumir la responsabilidad de aumentar su competencia.
  - b. Reconocerse como principiante y darse permiso para cometer errores.
  - c. Buscar la ayuda de un facilitador y darle autoridad.
  - d. Asignar el tiempo para practicar diligentemente bajo la supervisión del facilitador.
  - e. No resignarse ante las primeras dificultades. Mantener un estado de ánimo positivo.
5. Práctica deliberada: Salir de la zona de confort, buscar retroalimentación de un facilitador o alguien competente, perseverar en la práctica: acumular horas de práctica.
6. Buscar apoyo con distintos recursos digitales; Libros, Videos, Internet (Google, Youtube, etc).

**Break: 15 minutos**

### **Actividad 4: ¿Qué me impide aprender?**

El objetivo de esta actividad es que los participantes puedan identificar aquellos obstáculos que dificultan el aprendizaje, de tal forma de abordarlos la próxima vez que se enfrenten a un nuevo aprendizaje.

Parte I: En duplas / 15 minutos

Consensuar las principales dificultades para aprender que cada dupla ha tenido en el pasado. Pedir ser lo más concreto posible.

Parte II: Todo el curso (30 minutos)

Cada persona expone lo que seleccionó.

El Facilitador va escribiendo en la pizarra los conceptos relevantes que se van repitiendo.

Si el curso es muy numeroso ofrecer la palabra a los voluntarios y luego preguntas a 6-8 personas.

Realizar esta actividad con la siguiente música de fondo para generar un ambiente de confianza y distensión:

<https://www.youtube.com/watch?v=YSTHoC327mI>

## Desarrollo de Contenido: Obstáculos para el aprendizaje

El objetivo de la exposición del siguiente tema es mostrar a los participantes los principales obstáculos para aprender con el propósito que tomen conciencia de ellos al momento de un nuevo aprendizaje.



“Escritos sobre Aprendizaje”, Rafael Echeverría

1. El principal obstáculo para aprender es pensar “Esto ya lo sé”  
El aprendizaje parte desde darse cuenta que hay algo que no sabemos o podemos hacer,
2. Resignación; Pienso: “Yo nunca podría aprender esto”, “Esto es muy complicado para mi...”, “Yo soy malo para...” Todos estos juicios impiden nuestro aprendizaje
3. Arrogancia, Pienso que “conozco todo lo que está ahí para ser conocido y nada ni nadie a mi alrededor representa para mí una posibilidad de aprender algo nuevo”. El aprendizaje requiere apertura a lo nuevo y una disposición a cuestionar lo que conocemos.
4. Miedo. “Sensación de riesgo, inseguridad por tener que recorrer territorios desconocidos, de tener que exigirse más allá de lo habitual, de tener incluso la sensación de saltar al vacío”

En esta oportunidad, y luego de presentar los principales obstáculos a la hora de aprender, abra la reflexión preguntando a los participantes por sus propias experiencias en cuanto a aprender y si identifican los obstáculos presentados a continuación en las oportunidades en que les ha costado aprender.

### Presentación y análisis del Video 2: “¿Te atreves a soñar?”

-Presente el video ¿te atreves a soñar? En este video se muestra cómo nos encontramos día a día en la comodidad del entorno que dominamos y cómo se puede salir de la zona de confort para adquirir nuevas habilidades, aprender y poder descubrir nuevas experiencias que enriquecen el aprendizaje.

<https://www.youtube.com/watch?v=EKNM5Nr2H9k>

-Reflexión sobre el video: Se levanta desde los participantes y analizan situaciones anteriores de desafíos de aprendizaje o donde salieron de su zona de confort:

¿Para qué o por qué lo hizo?

¿Qué fue lo que resultó?

¿Qué fue lo que no resultó?

¿Por qué no resultó?

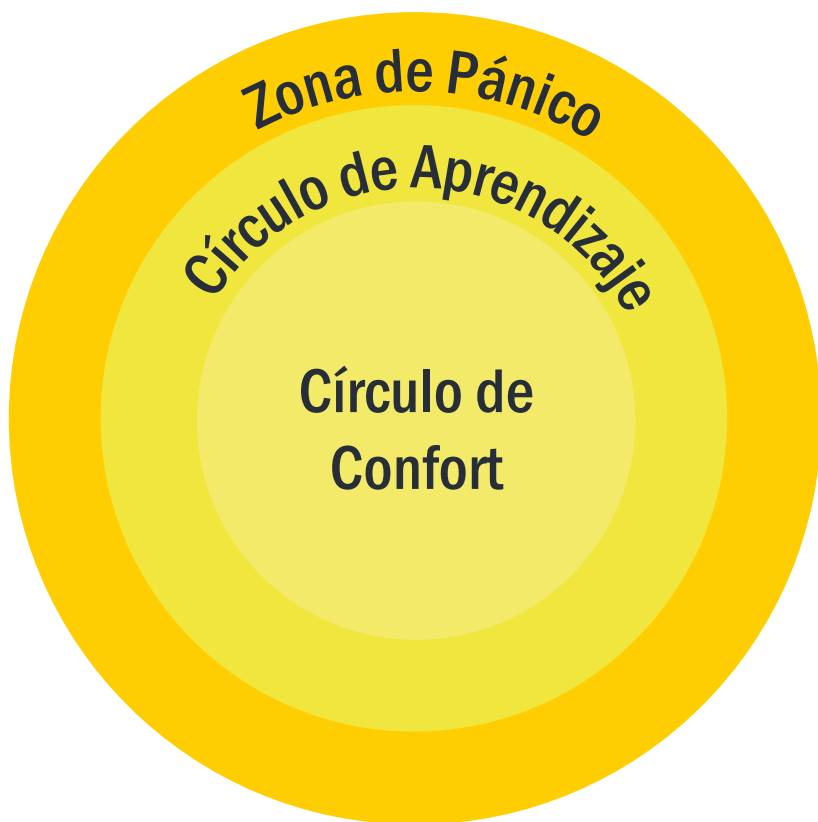
¿Qué actitudes positivas y negativas destacaron en el proceso?



### **Actividad 5: Círculo de confort**

Para esta actividad dibuje en el suelo 3 círculos concéntricos que simulen los círculos de aprendizaje, confort y pánico. Luego pida a los participantes que se ubiquen dentro del círculo al que ellos creen que pertenecen en ese momento de sus vidas.

Cada vez que uno de los participantes se vaya posicionando, pídale que cuenten por qué se encuentran en el círculo respectivo, si quieren estar en ese círculo, y si les gustaría salir de él. Indague en las respuestas, para que cada uno reflexione en las acciones que deben realizar para salir del círculo de confort y mejorar hacia el de aprendizaje y pánico.



# CIERRE

## Reflexión de cierre

Se invita a los participantes a compartir sus reflexiones sobre el módulo y cómo este afectó su disposición a aprender y la iniciativa de mantenerse vigentes en sus habilidades dentro del contexto laboral.

Para iniciar la conversación, se sugieren las siguientes preguntas de reflexión que guíen el diálogo con los participantes, teniendo en cuenta los conceptos tratados en la sesión, relacionados con la importancia de aprender, qué es el aprendizaje y cómo se puede aprender de manera efectiva.

¿Qué entienden por aprender?

¿De qué forma podemos aprender?

¿Cuáles son los obstáculos que no nos permiten aprender de manera eficiente? Nombre algunos que evidencien en su vida cotidiana, o que hayan vivido en un proceso de aprendizaje.

¿Que les parece su zona de confort?

A modo de cierre realice un breve repaso de los conceptos tratados en la sesión, basado en las preguntas que se sugieren en este manual, guíe una exposición de los contenidos de aprendizaje, obstáculos para aprender, círculo de confort, entre otros.

## Evaluación de la sesión Online

Finalmente, invite a los participantes a ser parte del proceso de retroalimentación respondiendo la encuesta web provista en la presentación.

Para facilitar la logística de la encuesta, y aprovechar las redes generadas con la creación del grupo de whatsapp del curso, el facilitador les enviará el link por whatsapp a todos los participantes de la sesión.

# PLANIFICACIÓN SESIÓN 2

## PREPARACION SESIÓN 2

DURACIÓN  
**5**  
HORAS

OBJETIVOS

CONTENIDOS

3. Observar el proceso del propio aprendizaje.
4. Aplicar nuevos aprendizajes al contexto

3. El propio aprendizaje:
  - Aspectos claves que es necesario percibir en el proceso de aprender a aprender.
  - Un sistema dentro de un sistema mayor, como forma de aprender a aprender.
  - La importancia de evaluar el propio desempeño, para re direccionar el rumbo personal.
4. Estilos de aprendizaje:
  - Las prácticas y estrategias que corresponden a distintos estilos de aprendizaje.
  - La necesidad de adquirir nuevos aprendizajes, cuando los cambios así lo exigen.
  - Comparación de diferentes aprendizajes, según los contextos laborales de cada cual.

INSUMOS

Manual del beneficiario



Proyector



Notebook o PC



Pizarra



Filmadora o cámara fotográfica



## NOTAS PARA EL FACILITADOR

- El propósito de esta sesión es que los participantes desarrollen su propio proyecto de aprendizaje en línea con los elementos vistos en las sesiones y en los módulos anteriores.
- Se pide del facilitador que en esta sesión se asegure de que cada participante se haga cargo de su propio proyecto de aprendizaje y que sea un elemento que puedan entregar y compartir.
- Se solicita adicionalmente que las reflexiones y enseñanzas del módulo conecten con los contenidos a ser vistos en los módulos siguientes.

# INTRODUCCIÓN

## Recapitulación de la sesión anterior

-Para empezar con la sesión dos, realice una recapitulación de la sesión anterior con los principales conceptos y temas tratados.

Considere los conceptos de aprendizaje, la importancia de aprender, cuál es la mejor forma de aprender de manera efectiva, cuáles son los obstáculos que existen a la hora de aprender y qué debemos evitar para tener un aprendizaje permanente.

## Actividad 1: Hoy quiero aprender...

En esta actividad, los participantes deben hacer un listado de 15 cosas que les gustaría aprender en el corto, mediano y largo plazo. Para esta actividad se sugiere que cada uno de ellos se encuentre solo, permitiendo una reflexión mayor, puede acompañar la actividad con música tranquila que ayude a la concentración.

## Actividad 2:

### Compromiso de aprendizaje Parte I

Se pide a los participantes que analicen su situación actual y que definan un aspecto de su vida que deban mejorar mediante el aprendizaje. Con esto, se espera que los participantes definan un objetivo de aprendizaje (por ejemplo: Debo aprender inglés al nivel necesario para operar una maquina con estas instrucciones, debo saber manejar el sistema de medidas anglosajonas –pulgada, pie, milla- o bien una actividad relacionada con el oficio que están realizando), y que a la vez se pongan una meta para lograr esto.

## Actividad 3: Se busca trabajador competente

-Se configuran grupos (4-5 integrantes) y se pide a los participantes que definan un puesto de trabajo y que en base a este describan el perfil de habilidades necesarios que deba tener ese cargo.

-Se exponen y discuten los resultados de los participantes.

**Break: 15 minutos**

# DESARROLLO

## Actividad 4: Definición del estilo de aprendizaje

Aplicación a los participantes del test CHAEA de estilos de aprendizaje. Este cuestionario sirve para identificar el estilo preferido de aprendizaje de cada persona, no es un test de inteligencia ni de personalidad. Sirve para que cada uno se guíe por su estilo a la hora de aprender.

Los participantes deberán responder si están más de acuerdo o en desacuerdo con cada ítem consultado. Si está más de acuerdo que en desacuerdo con el ítem deberán seleccionar 'Mas (+)'. Si, por el contrario, están más en desacuerdo que de acuerdo, deberán seleccionar 'Menos (-)'.

<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CCuestionario%20CHAEA1.pdf>

Luego, pida a los participantes que procesen sus resultados para distinguir su estilo de aprendizaje.

## Presentación y análisis del Video 1 "La luna"

-Descripción: Se pide a los participantes ver el cortometraje animado "la luna", en el que se describe de manera metafórica como cada persona elige un estilo a la hora de aprender algo nuevo y que de éste extraigan la importancia de definir un estilo propio de aprendizaje.

<https://www.youtube.com/watch?v=eObbU-uUaa0>

## Desarrollo de Contenido: Estilos de aprendizaje

El conocer los estilos de aprendizaje ayuda a guiar las interacciones de las personas con la realidad que vivimos día a día. Este análisis ofrece indicadores que facilitan el autoconocimiento para saber cómo cada una de nuestras mentes procesa la información, permitiendo así que cada persona guíe su aprendizaje de acuerdo a su estilo, facilitando el proceso de adquirir conocimientos. Existen 4 estilos de aprendizaje, éstos son: activo, reflexivo, teórico y pragmático.



### Estilo de aprendizaje Activo

Las personas que obtengan un predominio claro del estilo activo poseerán algunas características principales como ser buenos improvisando, descubriendo, animando, en general son personas espontáneas, que disfrutan descubriendo cosas nuevas, creativos, entre otras.

Busca experiencias nuevas, son de mente abierta, nada escépticos y realizan con entusiasmo las tareas nuevas, sin embargo les cuesta aprender cuando tienen que asimilar, analizar e interpretar datos, cuando tienen que trabajar solos o cuando tienen que adoptar un papel pasivo.

### **Estilo de aprendizaje Reflexivo**

Las personas que obtengan un predominio claro del Estilo Reflexivo poseerán algunas de las siguientes características principales: ser personas receptivas, meditados, analíticos, exhaustivos, entre otras.

Anteponen la reflexión a la acción y observan con detenimiento las distintas experiencias, recogen datos, analizándolos con detenimiento antes de llegar a alguna conclusión. Por otro lado, les cuesta trabajo aprender cuando se les fuerza a convertirse en el centro de la atención, cuando se les apresura de una actividad a otra o bien cuando tienen que actuar sin poder planificar previamente.



### **Estilo de aprendizaje Teórico**

Las personas que obtengan una mayor puntuación en el Estilo Teórico tendrán características como ser personas metódicas, lógicas, críticos, estructuras y objetivos.

Enfoque lógico de los problemas, necesitan integrar la experiencia en un marco teórico de referencia, por otro lado les cuesta trabajo aprender con actividades que impliquen ambigüedad e incertidumbre, en situaciones que enfatizen las emociones y los sentimientos o cuando tienen que actuar sin un fundamento teórico.



### **Estilo de aprendizaje Pragmático**

Las personas que obtengan una mayor puntuación en el Estilo Pragmático tendrán características como por ejemplo ser personas experimentadoras, prácticas, directas, eficaces y realistas.

Pisan la tierra cuando hay que tomar una decisión o resolver un Problema. Su filosofía es "siempre se puede hacer mejor; si funciona es bueno". Sin embargo les cuesta aprender cuando lo que aprenden no se relaciona con sus necesidades inmediatas, con aquellas actividades que no tienen una finalidad aparente o cuando lo que hacen no está relacionado con la 'realidad'.



## **Presentación y análisis del video 2: "Estilos de aprendizaje en Adultos"**

Presente el video "estilos de aprendizaje en adultos", video que muestra cómo los adultos aprendemos de manera efectiva de distintas formas dependiendo de nuestros estilos de aprendizaje.

Luego, la reflexión se levanta desde los participantes y analizan de acuerdo a los contenidos repasados en la clase, como se sienten ellos a la hora de aprender.

[https://www.youtube.com/watch?v=wZa0as\\_QMow](https://www.youtube.com/watch?v=wZa0as_QMow)

## Compromiso de aprendizaje Parte II

(Estrategia personal)

En base a la actividad 2 "Compromiso de aprendizaje Parte I" y sus resultados, junto con lo definido en la tarea de la sesión anterior, se sugiere que los participantes generen una estrategia concreta de aprendizaje para el objetivo definido. Se le pide a voluntarios que expongan sus resultados.

## CIERRE

### Reunión de Equipo

En esta segunda reunión de equipo, deben coordinar las tareas para las siguientes etapas del desarrollo del proyecto, y el rol que jugará cada uno de los participantes en él (Dirigir la reunión, coordinar y estructurar las presentaciones, tomar apunte de los avances, etc.)



Para organizar una reunión efectiva, cada grupo debe elaborar una agenda de contenidos con los temas a tratar.

Al finalizar la reunión, deben redactar un acta de los temas tratados, de las personas que participaron y los acuerdos. Duración de la reunión 40 minutos (cada Equipo resumen en 1 hoja los principales acuerdos y compromisos de la reunión)

Cada Equipo expone lo avanzado (20 minutos)

### Discusión de cierre

Se invita a los participantes a compartir sus reflexiones sobre el módulo y cómo éste afecto su disposición a aprender y de adaptarse a nuevas formas de adquirir conocimientos dependiendo de sus estilos de aprendizaje.

¿Qué opinas sobre aprender algo nuevo?

¿Crees que estás habilitado para un cargo deseado?

¿Qué opinas sobre aprender de acuerdo a tu estilo de aprendizaje?

A modo de cierre realice un breve repaso de los conceptos tratados en la sesión, basado en las preguntas que se sugieren en este manual, guíe una exposición de los contenidos de aprendizaje, estilos de aprendizaje y perfiles de cargo.

### Evaluación de la clase Online

Finalmente, invite a los participantes a ser parte del proceso de retroalimentación respondiendo la encuesta web provista en la presentación.

Para facilitar la logística de la encuesta, y aprovechar las redes generadas con la creación del grupo de whatsapp del curso, el facilitador les enviará el link por whatsapp a todos los participantes de la sesión.

