



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD
ABIERTA

**ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO
PARA PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN**

SUSTENTANTE

ALICIA GUTIÉRREZ PALOMARES

QUE PRESENTA

INFORME PROFESIONAL DE SERVICIO SOCIAL

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DIRECTORA

LIC. CONCEPCIÓN CONDE ÁLVAREZ

SINODALES

MA. DEL SOCORRO ESCANDÓN GALLEGOS
ISAURA ELENA LÓPEZ SEGURA

MARÍA GUADALUPE OSORIO ÁLVAREZ
PATRICIA SOLEDAD SÁNCHEZ RAZO



CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F., MÉXICO

NOVIEMBRE 2014.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatoria

A mis hijos, a mi hermano y a mi PADRE.

Sin su apoyo no habría terminado.

Agradecimientos

A todos los profesores:

mediante sus comentarios y sugerencias
me brindaron apoyo y acompañamiento
para seguir adelante.

En especial a la Profesora Concepción Conde Álvarez
que con sus enseñanzas y guía se llevó a buen
termino el presente informe.

A la Lic. Adriana Jiménez Real
quien me apoyo en todo momento durante
el servicio social.

Gracias

"Que busco, aun no lo sé,
Solo sé que es algo diferente y que carezco de él" AGP

"En la vida hay que obtener experiencia y fuerza, para aceptar el propio destino"
KarlHeinz Grosser

Índice

Resumen.....	4
Capítulo 1. Servicio social en el STUNAM	5
1.1 Datos generales del programa de servicio social.....	6
1.2 Contexto de la institución y del programa donde se realizó el servicio social	7
1.3 Misión y Visión de la Secretaria de Prensa y Propaganda.....	12
1.4 Actividades realizadas en el servicio social	13
1.5 Objetivo del informe de servicio social.....	24
Capítulo 2. Aprendizaje Significativo	25
2.1 Introducción	26
2.2 Breve Biografía de David Paul Ausubel (1918-2008).....	28
2.3 Teoría del aprendizaje significativo.....	30
2.4 Pensamiento crítico y reflexivo.....	46
2.5 Aprendizaje significativo, ética y organizaciones.....	48
Capítulo 3. Manual de Estrategias de Aprendizaje Significativo.....	53
3.1 Introducción	56
3.2 Objetivo general.....	57
3.3 Sesión 1 Aprendizaje significativo.....	58
3.4 Sesión 2. Ética Profesional	63
3.5 Sesión 3 Estrategias de aprendizaje significativo	66
3.6 Sesión 4 Textos argumentativos.....	76
3.7 Sesión 5 Retroalimentación y tutoría	79
Resultados obtenidos.....	82
Recomendaciones y/o sugerencias	86
Referencias.....	87
Apéndice	90
Anexo.....	93

Resumen

El presente Informe se desarrolla bajo la perspectiva teórica del constructivismo, desde la cual se investiga el aprendizaje significativo y cómo se va hilando para encontrar técnicas adecuadas al desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo en personas adultas que desempeñan un papel importante para la comunicación como lo es el periodista.

El objetivo de este trabajo es presentar un Manual de capacitación que contenga estrategias de aprendizaje significativo para reforzar e inducir comprensión de diversas situaciones, para dar paso al pensamiento crítico y reflexivo.

Este manual pretende ser una herramienta útil con el fin de incrementar la productividad de artículos periodísticos para el soporte y mantenimiento del Semanario Unión, y demás publicaciones del sindicato en las que participan los subcomisionados de prensa en activo de la Secretaría de Prensa y Propaganda del STUNAM.

Palabras clave: pensamiento crítico, aprendizaje significativo, capacitación, estrategias de aprendizaje.

Capítulo 1. Servicio social en el STUNAM

1.1 Datos generales del programa de servicio social

La institución en donde se realizó el servicio social fue en la Secretaría de Prensa y Propaganda del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Bajo la supervisión de la Lic. Adriana Jiménez Real, quien es la Coordinadora de Cursos de la Secretaría de Prensa y Propaganda.

Durante el periodo de estancia en el servicio social se tuvo por Objetivo General apoyo, elaboración, coordinación, colaboración e impartición de cursos didáctico-pedagógicos de capacitación para trabajadores y personal de nuevo ingreso.

Las actividades a realizar:

- Apoyo para las actividades de capacitación
- Investigación de los temas establecidos
- Elaboración de evaluaciones y material didáctico
- Impartición de cursos

La secretaria de Prensa y Propaganda del STUNAM preocupada por la calidad profesional del trabajador, propone y desarrolla programas de capacitación dirigidos al personal de nuevo ingreso, comisionados y subcomisionados, quienes realizan una labor periodística dentro de cada una de las dependencias en las que laboran.

En apoyo a la Comisión Autónoma de Bolsa de trabajo, se realiza el curso Identidad Universitaria, el cual tiene por objetivo generar identidad profesional en los trabajadores de nuevo ingreso.

Para Prensa y Propaganda se realizan los cursos:

Curso Formación Periodística para Comisionados y Subcomisionados que tiene por objetivo impulsar la red de corresponsales.

Curso Estrategias de aprendizaje significativo para subcomisionados que tiene por objetivo proporcionar herramientas que incrementen la producción de notas periodísticas.

1.2 Contexto de la institución y del programa donde se realizó el servicio social

El STUNAM es una organización de trabajadores que desempeñan sus labores dando soporte a la Universidad Nacional Autónoma de México, el sindicato es dirigido por el Secretario General, quien tiene a su cargo las diversas secretarías en las que se divide esta organización. Figura 1.

La historia del Sindicalismo en la UNAM data del 24 de septiembre 1929, al poco tiempo de que la Universidad obtuviera su autonomía. Hasta el día de hoy se reconoce a la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma (UEUNA) como el primer sindicato, mismo que duró hasta 1935. Durante los siguientes años, cambio de nombre cinco veces más, como lo menciona Pulido Aranda en el Libro El Sindicalismo en la UNAM.

El 27 de marzo de 1977 se forma el STUNAM actual. Su lema es "unidos venceremos" y la finalidad es buscar mejorar las relaciones laborales y derechos de los trabajadores. Es importante mencionar que:

"La soberanía del sindicato reside en el conjunto de sus afiliados, y se ejerce a través de las instancias resolutorias y ejecutivas [...] según el siguiente orden jerárquico" (Pulido, 2004, págs. 70-71)

- a. Congreso General
- b. Consejo General de Representantes
- c. Comité Ejecutivo
- d. Asambleas Delegacionales

El Congreso General puede ser ordinario (una vez al año) o extraordinario. "El Congreso se constituye por: un delegado por cada delegación académica y un delegado por cada delegación administrativa. [...]. Por el Comité Ejecutivo y por el Consejo General de Representantes".

"El Consejo General de Representantes se integra por 520 delegados sindicales que representan a 202 delegaciones sindicales".

"El Comité Ejecutivo se integra por 19 secretarios". "Las asambleas delegacionales se integran con los afiliados de cada delegación sindical y sus delegados sindicales".

"El STUNAM es un sindicato de institución porque agrupa a trabajadores administrativos y académicos. Las elecciones de las instancias de dirección del STUNAM se llevan a cabo por el voto universal, secreto y directo, expresado en urnas."

"Con base en los principios de proporcionalidad, ya que todas las planillas que obtengan cuando menos el 20% de los votos emitidos tendrán derecho a un número determinado de cargos".

Figura 1. Organigrama del STUNAM (Pulido, 2004, pág. 45)



El Secretario de Prensa tiene a su cargo la dirección y organización de los medios de comunicación (electrónicos e impresos) del STUNAM. Figura 2.

Artículo 42. Son atribuciones del Secretario de Prensa y Propaganda¹:

- α a) Dirigir el periódico del Sindicato y garantizar su publicación regular.
- α b) Ser vocero del Sindicato ante los órganos de difusión.
- α c) Presidir conjuntamente con el Secretario de Educación y Cultura, el Consejo Editorial del Sindicato.
- α d) Propagar las funciones y objetivos del Sindicato.
- α e) Dirigir el departamento de impresiones del Sindicato, dando facilidades a las delegaciones sindicales para difundir acuerdos, así como boletines delegacionales.
- α f) Difundir entre miembros del Sindicato, las disposiciones legales y contractuales que regulen las relaciones laborales.
- α g) Dirigir la publicación teórica del Sindicato.
- α h) Acordar con el Secretario General los asuntos a su cargo.
- α i) Las demás que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo

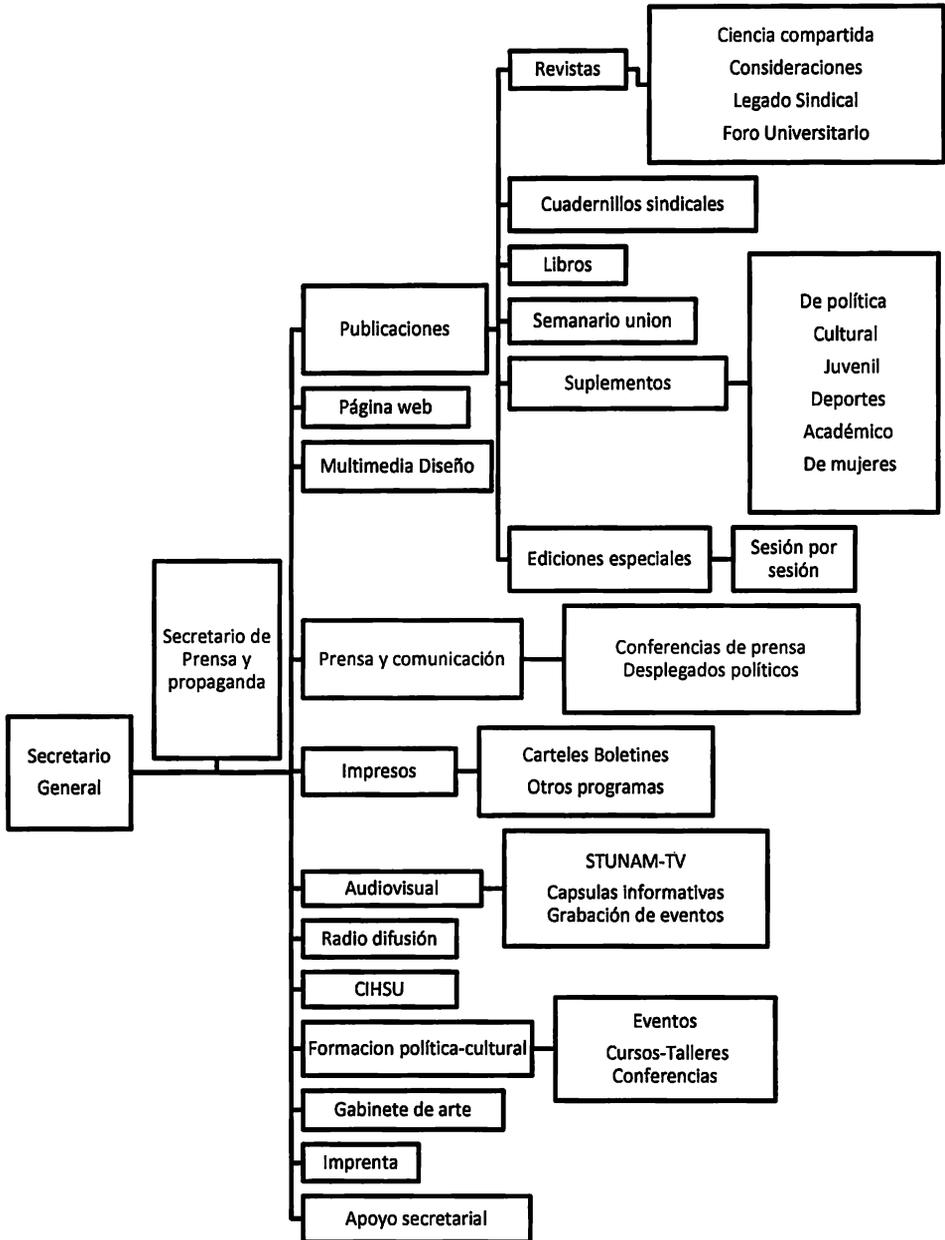
La Secretaria de Prensa y Propaganda (SPyP) se caracteriza por buscar mejorar el desempeño laboral de sus agremiados, en base a esto, integra cursos de capacitación que proporcionen herramientas para desarrollar las habilidades de los delegados y subcomisionados en beneficio de la Red de Corresponsales del Semanario Unión. Ésta se integra por los periodistas de todas las dependencias del sindicato.

En 2012, el semanario Unión llegó a su edición 1000. Lleva 28 años de aparecer semanalmente, posee un tiraje de 7 mil ejemplares, cuenta con un blog propio además de un espacio en la página del STUNAM y se distribuye de forma impresa en las bases de trabajadores.

A través de Unión se informa a los lectores acerca de las actividades que realiza e impulsa la organización dándole seguimiento puntual, detallado y oportuno a los acontecimientos sindicales universitarios, los generados en los ámbitos de la educación pública superior, políticos, ecológicos, culturales y de género. (Pulido, 2011, pág. 2)

¹Referencia en página electrónica <http://www.stunam.org.mx/8prensa/curri/8patribuciones.htm>
Recuperado en Abril 2013.

Figura 2. Organigrama de la Secretaría de Prensa y Propaganda. (Proporcionado por la institución)



La importancia que ha adquirido su edición se traduce en la mayor aceptación, que cada vez tiene entre sus lectores, dentro y fuera de la UNAM. En buena medida, Unión viene proporcionando contenidos que buscan incidir en la formación de criterios amplios sobre los acontecimientos políticos y sociales que se desarrollan en los ámbitos de la educación y la política en México y el mundo (Pulido, 2011, pág. 2).

Además del semanario o periódico Unión, la organización sindical edita y produce otras publicaciones como son:

- ✓ Consideraciones, que aborda asuntos de política y cultura a través de la visión de jóvenes escritores.
- ✓ Ciencia Compartida, revista enfocada a la divulgación de la ciencia y la tecnología, también abierta a las colaboraciones de científicos y divulgadores jóvenes y que posee un diseño vistoso y muy actual.
- ✓ Foro Universitario, que en su cuarta época lleva 18 números editados, producidos gracias a destacados especialistas que abordan temas vinculados a la educación superior y otros que se insertan en la coyuntura política nacional e internacional; cabe destacar que la revista hoy es coeditada por la Secretaría de Prensa y Propaganda y la Sección Académica del STUNAM.
- ✓ Legado Sindical, que es una publicación que aborda exclusivamente temas ligados a la historia del sindicalismo universitario e informa las actividades que realiza el Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo Universitario (CIHSU), instancia que administra el Archivo Histórico del STUNAM que abarca el periodo 1929-2011*
- ✓ Boletín Sesión x Sesión que se encarga de informar sobre la temática que se aborda en las revisiones contractuales y salariales (Pulido, 2011, pág. 3).

1.3 Misión y Visión de la Secretaría de Prensa y Propaganda

Misión

La Secretaría de Prensa y Propaganda tiene como objetivo principal ser el vocero oficial del sindicato, llevar a cabo la divulgación de la información sindical y la política nacional y laboral del STUNAM, incluyendo la política internacional de los sindicatos de América Latina.

Visión

La Secretaría de Prensa y Propaganda en su papel de vocero oficial del Sindicato, elabora diferentes publicaciones acorde con las nuevas tecnologías, necesidades y expectativas para difundir las políticas establecidas y la formación de sus cuadros sindicales y convertirse en un gran aparato propagandístico de comunicación del sindicalismo universitario y obrero a nivel nacional e internacional.

1.4 Actividades realizadas en el servicio social

Al inicio del servicio social se recibe curso de capacitación dirigido por la responsable del programa resaltando los puntos básicos necesarios para realizar los cursos.

La población a la cual se dirigen los cursos es a los trabajadores del STUNAM.

La metodología utilizada se basa en la Educación de Adultos, ya que la población a la que está dirigido, son adultos de diferentes edades y niveles de escolaridad; con lo cual los elementos de la andragogía y del aprendizaje significativo son principios básicos para la elaboración del curso.

Los métodos de enseñanza andragógico aportan aspectos como: participación y experiencia del adulto. Sus principios son: la necesidad de saber, conocimiento de sí mismo, disposición para aprender, orientación del aprendizaje y la motivación. El aprendizaje significativo requiere el esfuerzo del participante de relacionar el conocimiento nuevo con los conceptos relevantes aprendidos.

Las técnicas de instrucción a utilizar son la expositiva, interrogativa y de discusión. Las dinámicas que apoyan el proceso de enseñanza-aprendizaje discusión y trabajo en equipo, participación individual y grupal, de análisis, de relajamiento, de lluvia de ideas, de mapas conceptuales.

Para la evaluación se utilizaron técnicas de reflexión personal y de aprendizaje significativo.

Las actividades realizadas, las funciones profesionales desarrolladas durante el servicio social y las necesidades atendidas fueron las siguientes:

1.4.1 REVISIÓN DE LA LITERATURA

Se investigan las referencias que darán soporte a los temas que se desarrollarán en los cursos.

Se busca en fuentes hemerográficas proporcionadas por la institución, los datos históricos que se presentaran en los cursos Identidad Universitaria y Formación Periodística.

Los antecedentes históricos servirán para dar a conocer al participante: los orígenes del STUNAM, la normatividad y su estructura. La finalidad es la identificación del participante con el Sindicato, como nuevo ingreso o miembro activo, con derechos y obligaciones.

El resultado de esta actividad fue conocer la historia del sindicalismo universitario, estructura y organización del STUNAM. De forma general se presentan algunas ideas desarrolladas en los cursos.

Los antecedentes del sindicalismo pretenden crear conciencia de la institución a la cual se pertenece, de todo lo que se ha pasado a través del tiempo para conservarla, lo que se espera de los trabajadores (identidad profesional) hacia el sindicato y su lugar de trabajo.

El concepto de identidad sugiere el sentimiento del sujeto de ser una entidad organizada, diferenciada, separada y distinta de las otras, con continuidad en el tiempo y capacidad de seguir siendo la misma a lo largo de los cambios. El lugar que ocupa el sujeto en la escala productiva, la función, la tarea, la nominación asignada o auto asignada en relación con su trabajo juegan un papel relevante en el desarrollo de la propia identidad.

En los últimos años se ha propuesto la identidad profesional que "es concebida como un proceso de carácter dinámico mediante el cual el sujeto se define a sí mismo en relación con un espacio de trabajo y un grupo o colectivo profesional de referencia, es decir, en términos de una ocupación,

oficio o profesión y respecto de aquellos que la ejercen" (Balduzzi & Egle, 2010, pág. 67).

La identidad profesional impone una socialización laboral, al presentar modos de acción o hábitos, se va moldeando la persona con experiencias laborales y códigos de comportamiento. En esto radica la importancia de generar identidad a los trabajadores de nuevo ingreso ya que la superación intelectual, educativa y profesional que tengan los colaboradores redundará de manera positiva en las labores cotidianas del área, y por ende del sindicato en su conjunto.

STUNAM es definido como "la organización de resistencia de los asalariados de la UNAM, coligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales sin distinción del tipo de trabajo que desempeñan en la Institución, ni creencias religiosas, concepciones filosóficas o militancias políticas"² (párr. 1).

El STUNAM actual surge el 27 de marzo de 1977, es un sindicato de institución porque agrupa al sector académico y administrativo en una sola organización. (Pulido, 2004, pág. 142). Pero su historia está unida a la de la UNAM.

La UNAM tiene sus orígenes en la creación de La Universidad de México, erigida por real cédula el 21 de septiembre de 1551 e instalada el 25 de enero de 1553. A finales del siglo XVIII se denominaba Real y Pontificia Universidad de México (Marsiske, 2006, pág. 13). Con graves problemas "por ser una institución del viejo régimen, [...] cerró la Universidad definitivamente el 3 de noviembre de 1865" (p. 17).

Justo Sierra [...] presento en 1881 a la Cámara de Diputados un proyecto de ley para restablecer en México una Universidad, objetivo que logró como secretario de Instrucción Pública en 1910 en los últimos meses del régimen de Porfirio Díaz.

² Tomado del documento Declaración de Principios
<http://www.stunam.org.mx/21declaracion/21contenido/n3declaracion.htm> Recuperado en Junio 2012.

El 22 de septiembre de 1910 se fundó la Universidad Nacional de México, como uno de los actos más significativos del programa de festejos del centenario de la Independencia Nacional; quedó constituida por la reunión de las Escuelas Nacionales Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes y de Altos Estudios. Según su Ley Orgánica, las funciones de la universidad eran la docencia en sus niveles superiores y la extensión de la cultura; el ministro de Instrucción Pública era la máxima autoridad de la universidad, aprobaba el nombramiento de profesores, los planes de estudio etc.; el presidente de la Republica nombraría al Rector. (Marsiske, 2006, pág. 18)

Como lo expresa Melgar Adalid³, La ley Orgánica define a la Universidad como una corporación pública – organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica, una institución autónoma y nacional” (p. 95). La Ley Orgánica tiene la mayor jerarquía de los ordenamientos, segundo los estatutos universitarios expedidos por el Consejo Universitario y después los reglamentos del propio consejo (p. 86).

La Ley Orgánica promulgada en Junio de 1929, otorgo Autonomía limitada a la UNAM. Para el 24 de septiembre de ese año, “surgió la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma (UEUNA), [...] es la primera organización sindical de trabajadores universitarios administrativos que ha existido” (Pulido, 2004, pág. 14)

La Ley Orgánica de 1933, otorga una autonomía plena a la universidad. El 6 de enero de 1945 se publica en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Orgánica, que en su Artículo 1 define a la UNAM como organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las

³ Ley Orgánica de la UNAM
<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/73/art/art5.pdf> Recuperado Junio 2012.

condiciones y problemas nacionales, extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura⁴.

"El 9 de noviembre de 1945 se constituyó el primer Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), organización que logró sobrevivir 16 años. Su lucha central consistió en demandar de las autoridades universitarias la forma del Estatuto del Personal Administrativo para que regulara las relaciones laborales en la UNAM, conforme lo establecía el artículo 13 de la Ley Organiza de la máxima casa de estudios" (Pulido, 2004, pág. 15)

Este primer STUNAM está vigente de 1945 a 1961.

Después se constituye de 1963 a 1966 en Sindicato de Empleados y Oros de la UNAM.

De 1966 a 1973 se constituye en Asociación de trabajadores administrativos de la UNAM.

De 1971 a 1977 nuevamente a Sindicato de trabajadores y empleados de la UNAM. (Pulido, 2004, pág. 13)

A partir de 1977 se formó el Sindicato actual. El STUNAM⁵ se organiza por decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de las mejores condiciones de vida y trabajo de sus miembros. Son miembros del Sindicato⁶ todos los trabajadores universitarios administrativos o académicos al servicio de la UNAM. La afiliación al sindicato es personal y voluntaria⁷. El sindicato defiende los derechos e intereses de los trabajadores, que se han ganado a lo largo del tiempo, fruto del esfuerzo de hombres y mujeres que lo forjaron con valor, lucha, logrando para sus afiliados múltiples beneficios.

⁴ Compilación de Legislación Universitaria Ley Orgánica
<https://www.dgae.unam.mx/normativ/legislacion/leorunam.html> Recuperado junio 2012.

⁵ Principios y Estatutos STUNAM

<http://www.stunam.org.mx/21declaracion/21contenido/n3declaracion.htm> Recuperado Junio 2012

⁶ Capítulo II. De la Membresía del Sindicato. Artículo 7 Párrafo 1

<http://www.stunam.org.mx/21declaracion/21contenido/n3capitulo2.htm> Recuperado Junio 2012.

⁷ Capítulo II. De la Membresía del Sindicato. Artículo 8

1.4.2 LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Secretaría de prensa y propaganda está en constante actualización, para lograrlo busca herramientas que le ayuden a cumplir sus objetivos.

“La planeación estratégica es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones e instituciones, para adecuarse a los cambios” (Orozco, 2006, pág. 1).

La Misión de la organización responde a la pregunta “¿Cuál es el sentido de la existencia de la institución?” (p. 2)

La visión “¿Cómo nos queremos ver en el futuro, que queremos llegar a ser?” (p. 2)

La actualización constante en una organización permite que se renueven las ideas, los procesos o promover nuevas formas de hacer las cosas. También ayuda al logro de los objetivos planteados, en caso de que los resultados no sean lo esperado, se pueden ejecutar nuevas acciones que busquen realizar la misión y la visión de la empresa.

El resultado de esta actividad fue familiarizarse con la planeación estratégica que es utilizada para lograr un mayor éxito en el proceso administrativo (actualización de una organización).

La planeación estratégica ayuda a “definir el alcance, lo que se quiere ser y establecer, y cuál es la razón de ser de la empresa” (Contreras, 2013, pág. 154).

Orientó la propuesta de misión y visión para la Secretaría de Prensa y propaganda, misma que se presenta en este trabajo en el apartado 1.3.

Se define misión como "finalidad pretendida por una empresa o definición del papel que desea cumplir en su entorno o en el sistema social en el que actúa [...] supone su razón de ser"⁸.

La visión debe ser integradora, amplia, realizable, consistente, estable en el tiempo [...], es un conjunto de características que orientan las acciones de la empresa hacia el futuro.⁹

1.4.3 MARCO TEÓRICO: ANDRAGOGÍA Y APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

La población a la cual se dirige la capacitación, son adultos con diferentes niveles de escolaridad. Por lo que los elementos de la andragogía y aprendizaje significativo son el marco teórico en los que se basa elaboración de los cursos.

Como lo indica (Márquez, 1998) los adultos cuentan con una serie de conocimientos, experiencias o actitudes dentro de un contexto socio-cultural que pueden promover o frenar el aprendizaje. (Párr. 14)

Para lograr un aprendizaje que permanezca a través del tiempo se necesita que el alumno reflexione en su aprendizaje, conozca los datos previos para comprender lo nuevo y se responsabilice por su educación. Para lograr lo anterior se utilizarán las estrategias de aprendizaje significativo.

Resultado de esta actividad fue desarrollar el marco teórico que le da sustento a los cursos de capacitación.

En este apartado se presentan las ideas relevantes de la Andragogía. La Teoría del aprendizaje significativo se desarrolla en el capítulo 2.

La andragogía se enfoca en el aprendizaje del adulto.

⁸ Recuperado de http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/LIE/AD/DS/DSS02/DS02_Lectura.pdf Junio 2012, (p. 26)

⁹ (Ibíd., p. 31)

Se define como "la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto" (Fernández S. N., 2009, pág. 7)

Se fundamenta en los principios de horizontalidad y participación.

La horizontalidad es una relación entre iguales, en donde el facilitador y el participante comparten objetivos, responsabilidad, compromiso.

La participación se refiere a que ambos, deben tomar decisiones en conjunto para determinar una tarea. El participante debe sentir aceptación por parte del grupo para crear un ambiente de aprendizaje adecuado.

"La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador, lo anterior, conjuntamente con el ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis (operatividad) Andragógica"¹⁰

¹⁰ Planificación Andragógica

<http://www.cdts.espol.edu.ec/Proyectos/Proyectos%20en%20ejecuci%C3%B3n/Reactualizaci%C3%B3n%20Horno/Planificacion.pdf> Recuperado en Agosto 2012

1.4.4 CAPACITACIÓN

Después de tener clara la misión y la visión, guías de los objetivos que se persiguen para lograr el éxito de la organización, se detectaron las necesidades de capacitación.

Uno de los objetivos de la SPyP fue crear la red de corresponsales del periódico Unión con los comisionados y subcomisionados que laboran en las dependencias de la UNAM. Ellos deben realizar la producción de notas periodísticas de su dependencia, las que contribuirán aumentar la información del Semanario. La Secretaría refiere que esta actividad no se lleva a cabo.

Por lo anterior, el plan de acción a seguir es realizar cursos de capacitación que desarrollen las habilidades del periodista para que desempeñe la función asignada.

“Capacitar significa proporcionar a los empleado nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo” (Dessler, 2009, pág. 294). Los objetivos de la capacitación son el aprendizaje de los empleados y el desempeño de la organización. (p. 295)

El resultado de esta actividad fue el desarrollo de los cursos de capacitación que permiten adquirir habilidades básicas para desarrollar notas periodísticas.

El curso Formación Periodística tiene como finalidad incrementar las habilidades de ortografía, redacción, comprensión lectora, textos periodísticos, herramientas de computación y fotografía.

El curso de Estrategias de aprendizaje significativo contiene herramientas que permitirán desarrollar un pensamiento crítico y reflexivo. La finalidad es que las estrategias generen un sentido crítico del periodista que le permita analizar de forma consciente la realidad que vive, proponer soluciones a los problemas y plasmarlo en un escrito.

1.4.5 CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUCTOR

Se desarrolla el tema con la finalidad de conocer las características que debe tener un capacitador o instructor. Los prestadores del servicio social deben identificar aquellas fortalezas y debilidades que posean, a fin de mejorarlas.

El instructor o capacitador como transmisor de conocimientos, debe con el paso del tiempo ir mejorando su calidad de trabajo. Mejorar las áreas de oportunidad que poco a poco se va dando cuenta en la práctica. Hace uso del lenguaje oral para exponer un tema.

Antes de esto se debe de planear el tema, desarrollarlo, organizarlo y exponerlo a modo de práctica para que cuando se encuentre frente al grupo, pueda desarrollarlo sin nerviosismo, pues, su confianza la tendrá a medida que domine el material.

El resultado de esta actividad es conocer las características que los instructores expertos tienen y cómo se pueden desarrollar.

El estar frente a grupo es una gran responsabilidad por lo que se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones¹¹:

1. Apariencia personal: importante es la presentación personal. El vestido, comportamiento corporal en el grupo, la manera de sus ademanes.
2. Puntualidad: debe llegar temprano y si es posible anticipadamente.
3. Facilidad para relacionarse: debe ser cordial y tener un vínculo con los participantes.
4. Manejo de ejemplos aplicables: aplicación del campo laboral en el aprendizaje.
5. Facilidad para comunicarse: se trata de lograr que los participantes aprendan por medio de la exposición verbal del tema.

¹¹ <http://amdi.files.wordpress.com/2008/09/manual-andragogia.pdf> Recuperado agosto 2012.

6. Flexibilidad: habilidad que se tenga para negociar un tema, una dificultad o diferencia con el grupo, llevará al instructor a crear un ambiente cordial que incremente el nivel de aprendizaje.
7. Manejo de conflictos: saber enfrentar y resolver conflictos en el proceso de instrucción.
8. Respeto a los participantes: respetar la individualidad, pensar y sentir de los participantes.
9. Dominio del tema: saber aportar y compartir lo que conoce.
10. Adaptabilidad: deberá adaptarse a diferentes situaciones y ser lo suficientemente hábil para resolver los problemas que se presenten.
11. Actualización: debe estar siempre actualizado y con un amplio conocimiento teórico y práctico de los temas que imparte.

El capacitador debe motivar a incrementar el pensamiento, la creatividad y autoaprendizaje. Crear un ambiente de confianza, respeto, libertad, creatividad y comunicación mutuos. Acompañar el aprendizaje del alumno de forma individual y equilibrada.

Promover un aprendizaje que implique en el alumno, un esfuerzo por aprender por sí mismo. Ser guía y no pensar que el alumno puede aprender todo por sí mismo. Programar las actividades de forma que se puedan comprender.

1.4.6 APOYO EN ACTIVIDADES DIVERSAS

Durante la prestación del servicio social, se apoyó como voluntario en algunos eventos importantes como:

Congreso General de Representantes (CGR) celebrado en agosto 2012, en las instalaciones de diversas facultades de Ciudad Universitaria y oficinas del STUNAM ubicadas en la calle de Centeno. Apoyo en la Convención de Sindicatos de América Latina, celebrado días antes del CGR.

Apoyo en diseño y elaboración de presentaciones en Power point para el CGR a diversos participantes.

El resultado de esta actividad fue brindar apoyo en algunos eventos importantes para el sindicato.

1.5 Objetivo del informe de servicio social

El objetivo del Informe Profesional de Servicio Social es presentar un Manual de estrategias de aprendizaje significativo que permitan reforzar el pensamiento crítico y reflexivo de los periodistas.

“Pensamiento crítico es el procedimiento que nos capacita para procesar información. Tiene lugar dentro de una secuencia de etapas comenzando por la mera percepción de un objeto o estímulos para luego elevarse al nivel en que el individuo es capaz de discernir si existe un problema, cuándo se presenta éste y proyectar su solución.” (Urquijo, 2008, pág. 71).

El pensamiento crítico pretende que la persona sea capaz de procesar, pensar y aplicar los conocimientos obtenidos previamente a situaciones cotidianas. La importancia del pensamiento crítico radica en que es una habilidad de pensar de forma correcta, adecuada, aplicando todas las potencialidades del ser humano para analizar la realidad.

El emitir un juicio de valor de la realidad de forma correcta ayuda a observar los errores que se cometen en la sociedad y cambiarlos para beneficio de la misma, como ejemplos: la desigualdad, pobreza o corrupción que se ven como algo ya normal aunque no lo sea. El pensamiento crítico se logra mediante la comprensión de las situaciones y del significado que se les otorga.

Capítulo 2. Aprendizaje Significativo

2.1 Introducción

El aprendizaje es importante para el ser humano, "porque casi todo lo que el individuo hace, o puede hacer, es resultado del aprendizaje" (Castejón, 2010, pág. 45).

El aprendizaje no solo se refiere al estudio y a la escuela, es decir, a dominar los grandes corpus de conocimientos que ha ido acumulando el ser humano en materias como Contabilidad, Matemáticas, Química o Física. También dentro de la vida diaria vamos aprendiendo muchas cosas nuevas, canciones, cambios de alimentación o un nuevo idioma, por citar algunos ejemplos.

"El aprendizaje ocurre cuando la experiencia genera un cambio relativamente permanente en los conocimientos o las conductas de un individuo. El cambio puede ser deliberado o involuntario, para mejorar o para empeorar, correcto o incorrecto y consciente o inconsciente. Para que se considere aprendizaje, este cambio debería ocurrir mediante la experiencia: por la interacción de una persona con su entorno" (Woolfolk, 2006, pág. 198)

El estudio del aprendizaje se ha ido desarrollando a lo largo de la historia, muchos grandes personajes han contribuido en el desarrollo de este tema, pero las aportaciones más representativas dentro de la Psicología Científica son las corrientes: conductista y cognoscitiva.

La Teoría conductista del aprendizaje, toma de las teorías biológicas y evolutivas las variables que necesita para estudiar los cambios que se producen en el comportamiento observable. Solo aquellos estímulos externos que producen conductas observables. Pero esta teoría no puede dar explicación sobre los procesos mentales que ocurren cuando el estímulo conduce a una respuesta concreta.

El cognitivismo da importancia a los procesos mentales de los sujetos que aprenden, "se considera el aprendizaje como un cambio en la capacidad potencial que tiene un individuo para hacer algo. El aprendizaje es aquí fundamentalmente un proceso interno que no puede ser observado directamente" (Castejón, 2010,

pág. 45). Toma en cuenta aspectos que se desarrollan dentro de la mente de la persona que aprende, ejemplos: memoria, toma de decisiones, la comprensión.

El desarrollo cognoscitivo es un área que trata de comprender cómo el crecimiento y los cambios en las capacidades intelectuales afectan el comportamiento de una persona. Pero el hombre es un ser social y la aproximación constructivista del aprendizaje, la enseñanza apoyan la idea que la finalidad de la educación es promover el crecimiento personal, como una forma de mejorar la sociedad actual, que ha perdido muchos valores en las últimas décadas.

Por este motivo se decide por un enfoque general constructivista, puesto que intenta conjuntar el cómo y el qué de la enseñanza. Pensamiento y acción ambas actúan sobre un aprendizaje significativo, base de la teoría de Ausubel, de forma particular.

"Dentro de la orientación cognitiva existen dos líneas teóricas relativamente independientes sobre todo una vez que se desarrollan en periodos de tiempo distintos". (Castejón, 2010, pág. 83)

- Teorías clásicas del aprendizaje escolar (70's)
Máximos exponentes Ausubel y Bruner
- Teorías cognitivas de procesamiento de la información (80's)

El desarrollo del presente trabajo, se expondrá a la luz de la Teoría del Aprendizaje Significativo de David Paul Ausubel (1983, 2002). Es importante mencionar que, a pesar de ser una teoría con enfoque escolar, se puede ampliar a otros campos, ya que el aprendizaje no solo se da en la escuela, más bien, a lo largo de la vida humana.

Cabe añadir "No hace falta considerar que la adquisición y la retención de conocimientos se limiten necesariamente a los contextos formales de instrucción de las escuelas y las universidades, donde unos enseñantes y unos alumnos designados interaccionan de maneras estereotipadas principalmente para este fin.

En realidad, la adquisición y la retención de conocimientos son actividades omnipresentes durante toda la vida que son esenciales para la actuación competente, la gestión eficaz y la mejora del trabajo cotidiano" (Ausubel D. , 2002, págs. 13-14).

2.2 Breve Biografía de David Paul Ausubel (1918-2008)¹²

Nació en 1918 y creció en Brooklyn, New York. Asistió a la Universidad de Pennsylvania, en medicina y con especialización en Psicología.



Después de graduarse de la escuela de medicina, estudia en la Universidad de Middlesex, completó un internado rotatorio en el Hospital Gouverneur (NY Departamento de Hospitales de la ciudad), ubicado en el Lower East Side de Manhattan, incluyendo el Little Italy y Chinatown de 1944. Su servicio militar comenzó entonces con el Servicio de Salud Pública de los EE.UU. Fue asignado a la UNRRA (Naciones Unidas Administración de Socorro y Rehabilitación) en Stuttgart, Alemania trabajando con personas desplazadas.

Trabajo en la Universidad de Illinois entre 1950-1966. Recibió una beca de investigación Fulbright en 1957-1958 para hacer un estudio comparativo de la motivación profesional de los maoríes y los europeos. Fue profesor de Psicología Educativa y Educación Médica en la Universidad de Toronto de 1966-1968. Después, colabora en la Universidad de Nueva York en el Programa Doctoral de Psicología Educativa.

¹² La biografía del Ausubel se toma de la página

(<http://www.davidausubel.org/index.html>) Recuperado el 10 abril 2014.

En 1973 se retiró de la vida académica para dedicarse a tiempo completo a la práctica psiquiátrica. Sus principales intereses en la psiquiatría fueron: psicopatología general, el desarrollo del yo, la drogadicción, y la psiquiatría forense.

Dr. Ausubel publicó extensamente: textos en psicología y libros sobre temas especializados como la drogadicción, la psicopatología, el desarrollo del yo, además de 150 artículos en revistas de psicología y psiquiatría de desarrollo y educativo.

En 1976 recibió el Premio de Thorndike de la Asociación Americana de Psicología para "Aportes psicológicos distinguidos a la educación". Se retira de la vida profesional en 1994 para dedicarse a tiempo completo, a la edad de 75 años, a la escritura, logrando 4 libros. Fallece el 9 de julio de 2008.

- Desarrollo del yo y Psicopatología (1996)
- Adquisición y retención del conocimiento (2000, versión en inglés)
- La muerte y la condición humana
- Teoría y problemas de desarrollo de los adolescentes

Escribe en el año de 1963 la monografía titulada "The Psychology of Meaningful Verbal Learning" en el cual presenta un primer acercamiento a la teoría cognitiva del aprendizaje verbal significativo en oposición al aprendizaje verbal memorista.

Esta teoría se propone en un ambiente intelectual donde la gran mayoría se basa en la teoría neo conductista del aprendizaje, por lo cual no fue muy bien aceptada. A causa del desmoronamiento de esta última y del incremento en el enfoque constructivista Ausubel (2002) aborda de nueva cuenta en su libro Adquisición y Retención del Conocimiento. Una perspectiva cognitiva (p. 13) en un sentido más amplio las "variables y procesos psicológicos que intervienen en el aprendizaje y la retención de carácter significativo, es decir, en sus relaciones e interacciones mutuas que conducen a la generación de nuevos significados en cada estudiante".

2.3 Teoría del aprendizaje significativo.

En primer lugar se presenta la siguiente tabla para dar una idea general de los contenidos que se pretenden abordar. Estas ideas generales, se esperan sean la base para lograr un aprendizaje significativo de la teoría de Ausubel.

A. Aprendizaje significativo o adquisición de significados	Requiere de	1) Material potencialmente significativo	Y	2) Disposición para el aprendizaje significativo
B. Significatividad potencial	Depende de	1) Significatividad lógica (la relacionabilidad intencionada y sustancial del material de aprendizaje con las correspondientes ideas pertinentes que se hallan al alcance de la capacidad de aprendizaje humana)	Y	2) La disponibilidad de tales ideas pertinentes en la estructura cognoscitiva del alumno en particular
C. Significado psicológico (significado fenomenológico idiosincrático)	Es el producto de	Aprendizaje significativo	O de	La significatividad potencial y la disposición para el aprendizaje significativo

Tabla 3. Relaciones del aprendizaje significativo, significatividades potencial y lógica y significado psicológico. (Ausubel D. P., 1983, pág. 58)

La instrucción verbal expositiva ha sido criticada y mal interpretada como aprendizaje verbal basado en recitación memorista de datos ininteligibles y de hechos arbitrarios o palabras sin sentido.

Gran parte de la culpa cae sobre las organizaciones educativas que presentan los contenidos a los alumnos como si se tratase de memorización de conceptos sin dar un significado, además de no enfatizar que el conocimiento se obtiene con el fin de mejorar la cultura.

Otra parte se puede atribuir a las limitaciones que la teoría del aprendizaje presenta, debido a que no se han realizado estudios formales, más bien se extrapolan resultados de experimentos aislados hacia problemas educativos.

"Una <teoría del aprendizaje> ofrece una explicación sistemática, coherente y unitaria del ¿cómo se aprende?, ¿Cuáles son los límites del aprendizaje? ¿Por qué se olvida lo aprendido?, y complementando las teorías del aprendizaje están los <principios del aprendizaje> que se ocupan de estudiar a los factores que contribuyen a que ocurra el aprendizaje, mediante técnicas de enseñanza eficaces". (Ausubel, 1983 pág. 35).

Al no tener una teoría del aprendizaje verbal significativo bien desarrollada, se ha mal interpretado el aprendizaje significativo como formación de conceptos, que es un tipo de aprendizaje por descubrimiento, a diferencia de asimilación de conceptos la cual es un tipo de aprendizaje por recepción significativo (Ausubel D. P., 1983, pág. 37)

Ya desde finales de los cincuentas, en la comunidad de psicólogos educativos, era aceptado de una manera implícita que los elementos del aprendizaje, por ejemplo: comprensión y retención del conocimiento, los conceptos, el olvido o la resolución de problemas, se adquieren con los mismos mecanismos de memorización que se utilizan cuando se quiere recordar palabras de sílabas sin sentido o pares de adjetivos.

Ausubel propuso de modo descriptivo los "principios esenciales del aprendizaje y la retención de carácter significativo basados en la recepción, es decir, de la teoría de la asimilación y de su aplicación a la adquisición y la retención de conocimientos en situaciones de aprendizaje formal" (Ausubel D. , 2002, pág. 79). Es importante mencionar que esta teoría fue desarrollada desde

1963 en La Psicología del aprendizaje verbal significativo. Pero también se debe notar que no es una teoría terminal y bajo esta se han desarrollado diversas teorías que aportan nuevas relaciones y significados a esta rama del conocimiento.

Él se esforzó por "presentar una teoría exhaustiva del aprendizaje y de la retención, por parte del ser humano, de grandes corpus de información organizada en el aula y en entornos de aprendizaje similares. Su ámbito se limita al aprendizaje y la retención basados en la recepción de material de instrucción potencialmente significativo. El aprendizaje basado en la recepción se refiere a la situación donde el contenido total de la tarea de aprendizaje (lo que se debe aprender) es presentado al estudiante en lugar de ser descubierto independientemente por él. Es decir, sólo se le exige que comprenda el material de una manera significativa, que lo incorpore (interiorice) y que lo haga disponible o funcionalmente reproducible para un uso futuro" (Óp. Cit. 2002, p. 90).

Este objetivo planteado, es la esencia del desarrollo de la Teoría de Aprendizaje significativo que como bien refiere el autor, no solo en las aulas escolares se aprende, también en un entorno laboral que requiera de capacitación constante a su personal.

Ausubel (2002) propone que "la estructura cognitiva ya existente – la organización, la estabilidad y la claridad del conocimiento que tiene un individuo sobre un campo concreto en cualquier punto dado del tiempo- se considera el factor principal que influye en el aprendizaje y la retención de nuevo material de instrucción potencialmente significativo en este mismo campo de conocimiento". (p. 82)

"El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averígüese esto y enséñese consecuentemente" (Ausubel D. P., 1983, pág. 151).

La necesidad de distinguir los tipos de aprendizajes es un interés urgente al que se debe dar solución. Ausubel plantea que distinguir los tipos de aprendizaje por diferencias en el proceso que seleccione a todos es la siguiente:

○ **2.3.1 Aprendizaje por recepción**

El contenido total de lo que se va a aprender se presenta de forma final. Solo se le exige que incorpore el material que se le muestra de modo que pueda recuperarlo a futuro.

○ Por Repetición

La tarea de aprendizaje no es ni potencialmente significativa ni tampoco convertida en tal durante el proceso de internalización.

○ Significativo

La tarea o material potencialmente significativos son comprendido o hechos significativos durante el proceso de internalización.

○ **2.3.2 Aprendizaje por descubrimiento**

El contenido principal debe ser descubierto por el alumno antes de que pueda incorporar lo significativo de la tarea a su estructura cognoscitiva de manera que se ocasione el producto final deseado o se descubra la relación entre medios y fines.

○ Por Repetición

Se da cuando la tarea consta de asociaciones arbitrarias.

○ Significativo

El contenido descubierto se hace significativo de forma similar al aprendizaje por recepción.

“Los aprendizajes por recepción y por descubrimiento difieren en lo tocante a sus principales funciones en el desarrollo y el funcionamiento intelectuales” (Ausubel D. P., 1983, pág. 86).

Estos aprendizajes se intercalan a lo largo de la vida y se enfatizan en ciertas etapas, por ejemplo: los pequeños aprenden las vocales por recepción, los bebés descubren texturas, colores y formas. Los adolescentes con una estructura

cognitiva más madura son capaces de abstraer el concepto de un diccionario. Muchos conocimientos que pueden llegar a ser significativos se desvían y llegan a ser solo conocimientos aprendidos por repetición, que con el paso del tiempo, son olvidados.

Se debe notar que el aprendizaje por repetición es deficiente cuando no se internaliza el significado de la tarea y no se relaciona con la estructura cognitiva de la persona. Es la actitud en la forma de aprender la que puede ayudar a internalizar el significado de la tarea para adquirir conocimientos de forma que se puedan tener presentes en el momento que se requieran. Como ejemplo se puede citar el aprenderse un concepto de memoria tal cual lo presenta el profesor, pero si el alumno no conoce el significado de las palabras que lo componen y de su relación entre ellas, no lo podrá utilizar ni relacionar en otros contextos.

El aprendizaje por repetición, es un recurso muy utilizado cuando se tiene poca confianza en el aprendizaje, escasa aptitud, cuando existe enseñanza deficiente o retroalimentaciones pobres o cuando la persona que enseña solo premia la repetición y no reconoce respuestas diferentes.

El aprendizaje significativo para desarrollarse, se enlaza la estructura cognitiva con el material por aprender por medio de puentes cognitivos que orientan a la persona que aprende a detectar las ideas fundamentales, a organizarlas e integrarlas significativamente. Este aprendizaje "involucra la adquisición de significados nuevos" (Ausubel D. P., 1983, pág. 56).

Pero también una actitud de aprendizaje significativo por parte del que aprende (o disposición para aprender y no de memorizar como serie de palabras), así también, el material debe relacionarse con su estructura de conocimiento, no al pie de la letra.

Los nuevos significados que se adquieren cuando la persona relaciona un nuevo aprendizaje con ideas existentes en su estructura cognitiva se lleva a cabo mediante un proceso diferente al que se necesita para memorizar sílabas o palabras. Además de esto, la actitud de aprendizaje y los materiales son factores

relevantes para que la información trascienda en el tiempo y se pueda recuperar en el momento oportuno.

Para generar construcción del conocimiento la persona que aprende debe seleccionar, organizar y transformar la información que recibe, establecer relaciones entre esta nueva información y sus ideas o conocimientos previos, y elaborar-reelaborar la información, porque aprender un contenido implica dar un significado o imagen mental por medio de la cual se explica el conocimiento. (Díaz Barriga & Hernández, 2010, pág. 271)

El significado "es una experiencia consciente articulada de una manera clara y diferenciada con precisión que surge cuando se relaciona de una manera no arbitraria y no literal signo, símbolos, conceptos o proposiciones potencialmente significativos con componentes pertinentes de la estructura cognitiva de un individuo dado y se incorporan a ellos" (Ausubel D. , 2002, pág. 93).

Se necesita del significado que se realiza en el aprendizaje para poder internalizarlo y relacionarlo a modo personal (significado psicológico) con las ideas previas que existen en la persona que aprende para generar un aprendizaje significativo que trascienda con el tiempo.

El concepto más importante de esta teoría es, como indica su nombre, el aprendizaje significativo.

"Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos: son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición" (Ausubel D. P., 1983, pág. 60)

"El aprendizaje significativo basado en la recepción se suele producir cuando un material de instrucción potencialmente significativo entra en el campo

cognitivo del estudiante e interacciona con un sistema conceptual pertinente y más inclusivo y es subsumido en él de una manera adecuada". (Ausubel D. , 2002, pág. 102)

2.3.3 Además de la **estructura cognitiva**, él plantea que es necesario:

a) **Actitud de aprendizaje significativo**

Es relacionar lo que se le presenta con lo que conoce, por medio de imágenes, conceptos, símbolos o proposiciones y no con la intención de memorizar arbitraria y literalmente de modo repetitivo.

b) **Material potencialmente significativo**

a. El material de aprendizaje en sí puede estar relacionado de manera **no arbitraria** (plausible, sensible y no azarosamente) y **sustancial** (no al pie de la letra) con cualquier estructura cognoscitiva apropiada (que posea significado lógico).

b. La estructura cognoscitiva del alumno particular contiene ideas de **afianzamiento** con las que el nuevo material puede guardar relación.

Para que el material se considere potencialmente significativo dependerá de que la tarea de aprendizaje sea o no potencialmente significativa.

La tarea depende de la naturaleza del material y de la estructura cognitiva.

2.3.4 Para que el material tenga significatividad potencial dependerá de:

- ❖ **significatividad lógica**, es la relacionabilidad intencionada y sustancial del material de aprendizaje con las correspondientes ideas
- ❖ La disponibilidad de tales ideas pertinentes en la estructura cognoscitiva del alumno en particular.

2.3.5 Ausubel distingue tres tipos de **aprendizaje significativo por recepción**:

2.3.5.1 Aprendizaje de **representaciones**

Es el aprendizaje de símbolos o palabras unitarios. Relaciona el nombre u objeto con el símbolo, significan para el alumno lo que ellos internalizan, como ejemplo el concepto de silla y la figura de silla en las personas es diferente. Se ocupa de símbolos o palabra unitarios.

2.3.5.2 Aprendizaje de **conceptos**

Conceptos: "se pueden definir como objetos, eventos, situaciones o propiedades que poseen unos atributos característicos comunes y están designados por el mismo signo o simbolo" (Ausubel D. , 2002, pág. 153).

Se aprenden por dos metodos generales:

a) **Formacion de conceptos (bebes y niños pequeños)**

Los atributos característicos del concepto se adquieren por medio de la experiencia directa. El nombre del concepto se va aprendiendo junto a sus características por medio del aprendizaje significativo de representaciones despues que el significado se ha adquirido.

b) **Asimilacion de conceptos (adultos)**

Los atributos característicos de los nuevos conceptos se pueden definir mediante el uso, en nuevas combinaciones, de referentes ya existentes disponibles en la estructura conginitiva de niños y adultos. "La comprension y la resolución significativa de problemas dependen en gran medida de la disponibilidad, en la estructura cognitiva, de conceptos de orden superior y de conceptos subordinados. Puesto que los seres humanos interpretan las experiencias perceptivas en funcion de unos conceptos particulares de sus estructuras cognitivas, además de que los conceptos constituyen los componentes básicos tanto del aprendizaje significativo basado en la recepcion de proposiciones declarativas como de la generacion de proposiciones

significativas en la resolución de problemas". (Ausubel D. , 2002, pág. 154)

"Los conceptos mismos están compuestos de los atributos característicos abstraídos que son comunes a una categoría dada de objetos, eventos o fenómenos, a pesar de su diversidad a lo largo de dimensiones distintas de las que caracterizan los atributos característicos compartidos por todos los miembros de la categoría" (Ausubel D. P., 1983, pág. 59).

2.3.5.3 Aprendizaje de proposiciones

Significados de ideas expresada por grupos de palabras combinadas en proposiciones u oraciones. La tarea de aprendizaje significativo consiste en captar el significado de nuevas ideas expresadas en forma de oraciones.

a. Subordinado (inclusivo)

Ocurre cuando una proposición lógicamente significativa de una disciplina particular se relaciona con proposiciones específicas superordinadas

- i. Derivativo, cuando el material de aprendizaje ejemplifica o apoya una idea ya existente en la estructura cognoscitiva. El material es comprendido como ejemplo específico de un concepto establecido o apoya lo que ya se conoce.
- ii. Correlativo, si a una proposición aprendida la modifica, extiende, reelabora o limita.

b. Superordinado

Una proposición nueva se relaciona con ideas subordinadas específicas en la estructura cognoscitiva existente y además, incluida en contenidos más amplios.

c. Combinatorio

Si una idea o concepto no se puede relacionar de forma superordinado o subordinado pero si de forma más general con contenidos relevantes.

2.3.6 El aprendizaje significativo es eficaz para procesar y almacenar información gracias a dos características:

- Intencionalidad, ayuda a internalizar (mediante relación intencionada) los significados potenciales de ideas nuevas con los que se tienen para producir nuevos significados
- Sustancialidad de la relacionabilidad de la tarea de aprendizaje con la estructura cognoscitiva, de forma sustantiva o no literal la idea que el alumno asimile las sustancia de la idea y no las palabras exactas.

Una idea nueva se vuelve significativa cuando el contenido es claro, diferenciado y perfectamente articulado en la conciencia. Estas nuevas ideas así concebidas en la memoria serán la base de nuevos aprendizajes.

En este punto, es importante destacar que el significado real (fenomenológico o psicológico) "surge cuando el significado potencial se convierte en un contenido cognoscitivo nuevo, diferenciado e idiosincrático, dentro de un individuo en particular, a resultas de haber sido relacionado de modo no arbitrario, sino sustantivo con las ideas pertinentes de su estructura cognoscitiva y así también de haber interactuado con éstas". El significado lógico se refiere al significado inherente al material simbólico. Un material "contiene significado lógico cuando puede relacionarse de manera no arbitraria y sí sustancial a correspondientes ideas pertinentes que se hallan dentro de la capacidad de aprendizaje humana" (Ausubel D. P., 1983, pág. 213)

Para Ausubel, el aprendizaje se realiza al adquirir significados a partir de los significados potenciales del material de aprendizaje y en hacerlos más disponibles. Retención es el proceso de mantener en existencia una reproducción de los nuevos significados adquiridos. El olvido representa un descenso en la disponibilidad. El aprendizaje significativo por recepción es activo, al hacer que el estudiante reflexione y reelabora el material a su estructura cognoscitiva. De modo que se hace un juicio implícito para decidir las ideas relacionables, una reconciliación de ideas para diferencias si hay contradicciones entre ellas y una

combinación o reorganización de los conocimientos. Es peligroso que el alumno se engañe a sí mismo creyendo que ha aprendido o comprendido, por lo que la autocrítica de realizar el esfuerzo para trabajar el material y observarlo de diversos ángulos, reconciliarlo e integrarlo a su marco de referencia es una técnica que debe estar presente.

El enseñante debe motivar y alentar las actitudes de autocrítica hacia la adquisición de significados precisos e integrados. Teniendo en mente que la comprensión es más probable si las ideas centrales se aprenden antes de introducir conceptos y aplicaciones. ¿De qué forma? Con definiciones exactas, relaciones de conceptos, pidiendo al alumno vuelvan a formular con sus propias palabras las proposiciones aprendidas, de una forma independiente y crítica de comprender lo que se quiere aprender, como ejemplos.

2.3.7 Organizadores

El uso de organizadores facilita el aprendizaje y la retención significativos ya que “el material lógicamente significativo llega a ser incorporado con más prontitud y estabilidad en la estructura cognoscitiva, siempre y cuando sea incluíble dentro de las ideas específicamente pertinentes que ya existan” (Ausubel D. P., 1983, pág. 315).

Los organizadores presentan conceptos afianzadores de las ideas previas de la persona que aprende, de las ideas que se muestran como nuevas y disminuye la repetición memorista. Ayudan a organizar el conocimiento y presentarlo al alumno, de forma clara y lógica. “La función principal del organizador es salvar el abismo que existe entre lo que el alumno ya sabe y lo que necesita saber, antes de que aprenda con buenos resultados la tarea inmediata” (Ausubel D. P., 1983, pág. 316).

Además de lo anterior, el organizador presenta una visión general del material, las palabras claves, relaciones y contenidos, ayuda a movilizar conceptos de afianzamiento, para explicar, integrar y relacionar el material de forma clara y estable, con mayor facilidad para recordar de forma organizada, explicar e integrar las ideas. Los resúmenes y cuadros generales, subrayan los puntos destacados del material y omiten ideas secundarias.

Aunque Ausubel solo planteó el uso de los organizadores previos, resúmenes y organizadores explicativos, otros autores han desarrollado de una forma más pedagógica, el uso de estas Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos, como la Profesora Frida Díaz Barriga Arceo, Profesora de la Facultad de Psicología (UNAM) quien los explica de forma detallada.

Retomando algunas de sus ideas en relación a los organizadores previos, “los cuales permiten entender, asimilar e interpretar la información nueva para luego, por medio de ella, reestructurarse y transformarse hacia nuevos posibles. De ahí la importancia de activar los conocimientos previos pertinentes de los

alumnos, con el fin de retomarlos y relacionarlos con momentos adecuados la información nueva por aprender que se descubre o construye de manera conjunta con los alumnos" (Díaz Barriga & Hernández, 2010, pág. 213)

A muy grandes rasgos se ha presentado la Teoría del Aprendizaje significativo de Ausubel, constructo simple y complejo e insuficientemente comprendido (Novak, 1998, c.p. Rodríguez, 2010, p.96) que a pesar de ser una teoría con más de 50 años, perduró y se ha vuelto la base de muchas otras teorías constructivistas tanto psicológicas como de aprendizaje.

2.3.8 Motivación, Actitud y Aprendizaje

Muchos han sido los estudios que se han realizado sobre esta relación, para el aprendizaje significativo, lo importante es el deseo de obtener conocimientos como el fin en sí mismo. Esta relación es recíproca y no es condición indispensable para el aprendizaje.

Un alumno motivado a aprender, realiza un esfuerzo, tiene disposición, elabora significados, reformula proposiciones, practica y revisa lo aprendido. Con esto se refuerza el conocimiento y se apertura nuevas bases para aprender nuevas cuestiones. La recompensa de aprender está implícita, mueve "el deseo de saber y entender, de dominar el conocimiento, de formular y resolver problemas" (Ausubel D. P., 1983, pág. 112).

A pesar de que el autor infiere que "las variables de la motivación y la actitud no intervienen directamente en el proceso de interacción cognoscitiva" y "que no son mediadas por los mismos mecanismos", "impulsan y apresuran este proceso durante el aprendizaje, mejorando los esfuerzos, la atención y la aptitud inmediata para el aprendizaje" (Ausubel D. P., 1983, pág. 316) Por tanto si un alumno es persistente, aprende con más eficacia y tiende a llegar a soluciones, se incrementa el valor del esfuerzo, entonces se eleva el reconocimiento y el recuerdo. Algunos factores que desinhiben (no elevan) el recuerdo son la distracción, falta de atención, la falta de esfuerzo.

En cuanto a las actitudes del alumno, pueden mejorar o inhibir el aprendizaje. Con una actitud favorable "los sujetos están muy motivados para aprender, despliegan esfuerzos más intensos y concentrados" en cambio si un alumno no tiene actitud de aprendizaje actuará de modo que no aprende de manera adecuada, porque tal vez no esté dispuesto a leer ni escuchar, porque no hace esfuerzo por entender o reconciliar con las creencias existentes, o porque malinterpreta, distorsiona, o se predispone a no aprender, todo esto se refleja de forma directa en la actitud de retención. Una actitud positiva hacia lo que se va a aprender incrementa la retención. Una actitud de aprendizaje significativo o disposición para aprender logra desacelerar las actitudes negativas.

Díaz Barriga & Hernández (2010), plantean que la motivación es un factor que influye en el aprendizaje y que para los docentes o persona que enseña, este tema es complejo y determinado por múltiples variables, pero que su papel es clave para motivar el aprendizaje, se debe estar consciente y apoyarlo con diferentes técnicas. “el papel de la motivación en el logro del aprendizaje significativo se relaciona con la necesidad de fomentar en el alumno el interés y el esfuerzo necesarios y la labor del profesor consiste en ofrecer la dirección y la guía pertinentes en cada situación” (p. 57).

Aunque la motivación depende de forma general de factores externos como el profesor, lo que se estudia o las técnicas, el esfuerzo por conseguir lo que se propone depende en mayor medida de causas internas.

Como lo menciona Ausubel (1983) “La cultura, la clase social y la familia poseen muchas formas de influir en el nivel obtenido de desarrollo cognoscitivo”. Y menciona “si los padres son excesivamente protectores y tratan de que sus hijos sigan dependiendo emocionalmente de ellos, o cuando éstos tratan de retener un estatus dependiente e infantil, la falta de desarrollo de la capacidad intelectual desempeña admirablemente ambos propósitos” (p. 316)

También menciona algunos factores que afectan la ejecución de test como la fatiga, la actitud general, la estabilidad emocional, la confianza en sí mismo, el nivel de ansiedad, la reacción al fracaso, el atrevimiento y el negativismo. Pero todos estos términos son parte de las emociones que presenta el ser humano, y aunque no desarrollo estos términos más allá de ser factores que afectan el rendimiento y el CI.

Otros autores tomaron estas ideas para dar una visión más clara de ¿Cómo afectan las emociones el aprendizaje?

Se atribuye a Peter Salovey y John Mayer en 1990, el concepto de Inteligencia Emocional y difundido con éxito comercial por Daniel Goleman.

(Fernández & Extremera, 2005, pág. 67)¹³ Es importante señalar que este tema es muy interesante, pero solo se mencionará por lo largo de su contexto.

A grandes rasgos, "Salovey y Mayer conciben la inteligencia emocional como la inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones y su aplicación a nuestro pensamiento. Las emociones ayudan a resolver problemas y facilitan la adaptación al medio".

De esta forma, "la inteligencia emocional se considera una habilidad centrada en el procesamiento de la información emocional que unifica las emociones y el razonamiento, permitiendo utilizar las emociones para facilitar un razonamiento más efectivo y pensar de forma más inteligente" (p. 68).

Los autores definen habilidad como la unión de 4 habilidades básicas:

- de percibir, valorar y expresar emociones con exactitud,
- acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento;
- comprender emociones y el conocimiento emocional y
- regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual

Como indica Chabot (2009) "Una carga emocional muy grande puede igualmente afectar los procesos cognitivos complejos como el juicio y el razonamiento" (p. 63).

Es ahora conocido el hecho de que la ansiedad, el estrés y otras emociones, pueden ser un impacto negativo sobre el razonamiento, la percepción, la memoria de trabajo, el juicio. Basado en investigaciones neurológicas, se ha constatado que es difícil razonar con alguien que está en crisis emocional.

Puesto que el lenguaje es racional y el cerebro emocional habla con gestos, comportamiento y actos. Mediante el pensamiento crítico y reflexivo se llega a un aprendizaje significativo, como lo describe Ausubel, pero se debe tomar en cuenta la parte emocional para no nublar el acto en sí.

¹³ <http://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf> Recuperado en mayo 2014

2.4 Pensamiento crítico y reflexivo

El término crítico (del griego, Kritike = el arte del juicio). Las técnicas de aprendizaje significativo pretenden desarrollar el pensamiento crítico y generar la habilidad de analizar la realidad que se vive, hacerse consciente y ser parte activa en la construcción de la misma, mediante la comprensión y el significado.

“La significatividad es en gran parte fenómeno personal, podrá lograrse sólo cuando el individuo esté dispuesto a realizar los esfuerzos activos, indispensables para integrar el material conceptual nuevo en su singular marco de referencia. Esto significa traducir y parafrasear las nuevas ideas en sus propios términos y relacionarlos con su propia experiencia, con su historia personal y con su sistema de ideas” (H.D. Carter, 1935 c.p. Ausubel, 1983, p.263).

El pensamiento crítico posibilita una sensibilidad con respecto al contexto particular que se vive, se comprenden mejor las circunstancias que rodean los acontecimientos y se adquiere la habilidad de enfrentar la realidad de forma autónoma y libre. Ausubel (2002) menciona el término de pensamiento crítico, otros autores lo definen de forma más diferenciada. Por ejemplo:

“El pensamiento crítico es el pensar claro y racional que favorece el desarrollo del pensamiento reflexivo e independientemente que permite a toda persona realizar juicios confiables sobre la credibilidad de una afirmación o la conveniencia de una determinada acción”, “otra característica asociada al pensamiento crítico es la metacognición (pensar acerca de nuestro propio pensamiento)” (Campos, 2007, pág. 19).

También (Beas, 2005) le ha llamado pensamiento de buena calidad, donde se reconocen tres características mínimas (p. 15):

- ❖ “Que sea crítico: capaz de procesar y reelaborar la información que recibe, de modo de disponer de una base de sustentación de sus propias creencias,
- ❖ Creativo, generador de ideas alternativas, de soluciones nuevas y originales,

- ❖ Metacognitivo, estar capacitado para reflexionar sobre sí mismo, para percibir sus propios procesos de pensamiento como objeto de examen”.

El pensador crítico ideal es “habitualmente inquisitivo, bien informado, confiado en la razón, de mente abierta, flexible, intelectualmente justo en la evaluación, honesto al enfrentar sus sesgos personales, prudente al emitir juicios, dispuesto a reconsiderar, claro acerca de los asuntos en discusión, ordenado en asuntos complejos, diligente a buscar información relevante, razonable en la selección de criterios, centrado en la indagación y persistente en la búsqueda de resultados” (Facione, 1998, citado en Campos, 2007, p 36)

Como lo plantea Ausubel en palabras de Beas (2005) a modo de conclusión “la comprensión profunda implica que la información que se está procesando tenga sentido para el aprendiz. En otras palabras, que pueda relacionarla con alguna experiencia previa para darle significado... pueda identificar la clase a la que pertenece... pueda usarla activamente en su vida personal (retención)” (p.27).

2.5 Aprendizaje significativo, ética y organizaciones.

La ética una ciencia que pertenece a la filosofía que estudia la conducta humana en relación a lo bueno o malo. Es importante mencionar que desde los griegos estas cuestiones sobre lo humano ya eran estudiadas.

En el mundo actual, la organización es un ente que se mueve con recursos humanos, todas las acciones, conductas, patrones o moral, afectan a todos, puesto que cada persona afecta a los demás por medio de sus conductas. Un ejemplo de esto, algo tan sencillo como una sonrisa: sonreír a otra persona hace que de forma natural, casi instantánea, el otro te sonría, sin motivo aparente.

"En general los estudios muestran que los alumnos carecen o tienen importantes déficits en las destrezas básicas cognitivas para enfrentar el mundo académico, del trabajo y de la vida. En este sentido los docentes, de acuerdo a su experiencia, dan cuenta de esto. Otros estudios evidenciaron que la gran mayoría de los jóvenes no se desempeñan adecuadamente desde el punto de vista del pensamiento; es decir, problemas para la organización del pensamiento, dificultad en destrezas como observar, comparar, ordenar, agrupar y clasificar; déficit en competencias lectoras, en términos del manejo de la semántica, de identificar la temática global de un texto, de emitir juicios sustentados y debilidades para establecer relaciones intertextuales" (Montoya, 2007, pág. 4).

Además de la escuela, se debe notar que si el alumno esta expuesto a un ambiente con poca estimulación para el desarrollo del aprendizaje, entonces sus recursos intelectuales van en decremento. El lenguaje es importante al aumentar la capacidad de manipulación de los conceptos y proposiciones por medio de las propiedades representacionales de las palabras; al refinar las comprensiones subverbales que surgen en el aprendizaje significativo basado en la recepción y descubrimiento, clarifica los significados, los hace mas precisos o transferibles. Desempeña una funcion integral, operativa, no solo de comunicación.

Es por medio del aprendizaje crítico y reflexivo, que tiende a fortalecer los juicios morales y la libertad en la toma de decisiones éticas, mediante el diálogo y el estudio de diferentes prácticas de valores.

Un código ético es una declaración de valores. En particular, hablar de la dimensión ética del trabajo profesional, conlleva a definir en primer lugar "trabajo profesional como aquella actividad de carácter más o menos público o privado, que supone una aportación positiva a la sociedad y que constituye de ordinario una fuente de ingresos para quien la practica" (Guillén, 2006, pág. 29)

Si "La ética busca el desarrollo del ser humano en su plenitud, pero conforme a la justicia y con decisiones prudentiales" entonces la ética es un juicio bueno - malo de las acciones que realizan las personas. (Guillén, 2006, pág. 30)

Los actos humanos son objeto de valoración o juicio ético porque son posibles y porque dependen de las decisiones que las personas toman, conscientes o no de su libertad.

Para ejercer un carácter ético individual y social, se debe reflexionar de forma racional, analizar, comparar, argumentar a favor o en contra de las opciones que se presentan para, establecer un juicio claro sobre lo que se va a elegir.

Mentir es en otras palabras, inventar toda una nueva realidad porque uno se ha separado conscientemente de la realidad verdadera. Es difícil sostenerse por mucho tiempo. "Tarde o temprano la mentira se revela como tal, como falta de realidad; en ese mismo momento se ve clara su ineficiencia. Todo esto se añade a la malicia natural de la mentira: ir contra la propia mente, contra la verdad" (De Armond, 1965, c.p. Guillén, 2006, p.28).

La ética empresarial es un saber comportarse en una organización, en tanto si las acciones son buenas o malas. Se debe tener una ética personal y profesional para que las acciones que se realizan en sociedad y para la sociedad ayuden a mejorar la sociedad para la conservación de todo.

"Responsabilidad ética se refiere a la capacidad del ser humano de responder de los actos que realiza y de las consecuencias de esos actos en su contenido ético" (Guillén, 2006, pág. 30). Una persona profesional que evalúa mal las consecuencias de su trabajo, puede cometer injusticias. La capacidad de

conocer y de decidir son dos propiedades humanas, "se dice de una persona que es irresponsable cuando actúa de modo irreflexivo o cuando su deliberación es poco consistente. Ser irresponsable equivale a un mal uso del entendimiento o de la voluntad a la hora de decidir. Por la misma razón, se habla de una persona irresponsable, cuando no está dispuesta a asumir las consecuencias de sus acciones u omisiones, de las que han sido realizadas de una forma consciente y libre." (Guillén, 2006, pág. 31) Ante sí mismo y ante los demás.

La Racionalidad ética nos ayuda a actuar como un hábito de un actuar bien, de modo que las malas acciones ni siquiera se puedan realizar, en dado momento que se piensen. La propia racionalidad humana emite juicios, explícitos o implícitos, consientes o inconscientes, que aprueba o desaprueba cada decisión personal desde el punto de vista ético. Este juicio práctico es, la conciencia. A saber, actuar por el juicio recto de la conciencia, es indispensable para el trabajo humano ético.

Puesto que la ética es una virtud que ayuda a las personas a llegar a la excelencia humana; una organización trabaja con personas, donde la cultura empresarial es la base de todo, por lo que se crea un clima de confianza que lleva de la mano el actuar de todos.

Una acción moral tiene en primer lugar, una causa o motivo (internos-ideales, externos-necesidades) y una conciencia de decidir libre y voluntariamente.

En segundo lugar, existe un fin que son los valores, intención que es la disposición con la cual se acepta realizar el fin y los medios acordes para lograr el fin, deben ser adecuados y justos.

En tercer lugar, resultados y consecuencias; tener resultados indica que se concretó de forma efectiva la acción, que concuerda con la intención. Las consecuencias se deben buscar a futuro, y son de forma colectiva ya que con las decisiones que tomamos afectamos a otros. El hacer y el no hacer de mis decisiones siempre afectan a otros.

La importancia que adquiere la ética debe ser mayor cada vez, puesto que una organización crece por su gente, y es bien sabido que una acción vale más que mil palabras. Por lo que si una organización cuenta con líderes de confianza, que tomen decisiones razonables y su actuar sea ético y profesional, los subordinados aprenderán a actuar así, por decisión propia o se irán de la compañía.

Como bien lo señala Guillen (2006) "toda persona es responsable de su trabajo en la medida en que es libre para realizarlo y ésta es la condición que permite que el trabajo se convierta en un bien desde el punto de vista ético"(p. 32).

"Un servicio profesional de calidad ofrece un trabajo acabado, bien hecho".
"Un buen profesional procura formarse, estar al día en lo que le compete, ese esfuerzo le enriquece y le da la oportunidad de servir mejor" (p. 34).

La ética en el trabajo requiere de

- Teoría; que son las normas o principios
- Práctica; que son los hábitos o virtudes
- Medios; comportamiento humano en el trabajo
- Fines; el trabajo, normas, desarrollo humano pleno

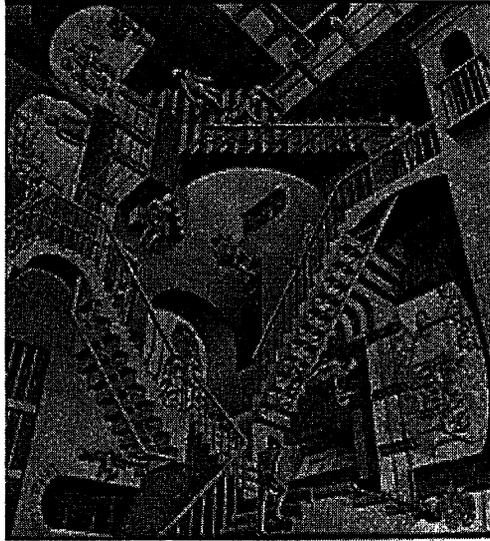
Me gustaría hacer notar, "que el fin no justifica los medios" es un dicho basado en ética profesional.

En conclusión:

El aprendizaje verbal significativo por recepción, es una gran herramienta que permite transmitir conocimientos, claros y lógicos con ayuda de los organizadores gráficos, facilitan la interacción cognoscitiva. Puesto que relacionan lo que el alumno ya debe o debería saber con lo que se va a aprender, realzando las ideas principales y palabras claves. El ser humano se motiva a aprender, con ayuda de motivadores extrínsecos o intrínsecos, así como por el hecho de conocer como propio fin. Las actitudes y la motivación no intervienen directamente en el proceso cognitivo, pero impulsan y apresuran a aprender, movilizan el esfuerzo y la concentración de la atención. La comprensión se logra mediante el aprendizaje significativo, al utilizar el pensamiento crítico y la reflexión.

Capítulo 3. Manual de Estrategias de Aprendizaje Significativo

Estrategias de Aprendizaje Significativo.



Manual del Periodista

Elaborado por

Alicia Gutiérrez Palomares

Ciudad Universitaria, D.F.

Índice

3.1 Introducción.....	56
3.2 Objetivo general.....	57
3.3 Sesión 1 Aprendizaje significativo.....	58
3.4 Sesión 2 Ética profesional.....	63
3.5 Sesión 3 Estrategias de aprendizaje significativo.....	66
3.6 Sesión 4 Textos argumentativos.....	76
3.7 Sesión 5 Retroalimentación y tutoría.....	79

"Ahora era el amo del mundo, y no estaba seguro de que hacer a continuación.

Más ya pensaría en algo"

2001 Una odisea espacial. Arthur C. Clarke

3.1 Introducción

El presente manual contiene técnicas de aprendizaje significativo que permitirán generar un pensamiento crítico y reflexivo en el periodista sobre su actuar profesional, con el objetivo de incrementar la producción de textos periodísticos de los participantes.

El desarrollo de las sesiones se llevará a cabo desde una perspectiva psicológica basada en el aprendizaje significativo, es decir, parte del interior de la persona que aprende hacia lo que puede aportar a la sociedad por medio de su desarrollo profesional.

En algún momento encontraremos dificultades que no podamos resolver; más debemos recordar que siempre hay alguien que está dispuesto a ayudarnos: el internet, algún colega, amigos o algún familiar.

El manual se desarrolla por medio de un taller vivencial de 5 sesiones presenciales con duración de 4 horas cada sesión, con un total de 20 horas.

En la primera sesión se desarrolla el tema de Aprendizaje significativo, con el objeto de utilizarlo como medio para generar pensamiento crítico y reflexivo.

La diferencias entre personas expertas y novatas, radica en múltiples causas: experiencia para usar información, conocimientos e ideas generales, organizarlas de modo flexible y adaptarse al cambio. Para ser un experto en algo,

se debe aprender de forma significativa, apoyado en un pensamiento crítico y reflexivo.

Este tema es la apertura al curso, como un medio de aumentar la motivación de cada participante.

La sesión dos, trata de la Ética profesional, ¿es válida? ¿Ética teleológica o deontológica? Se realiza una reflexión sobre la propia ética.

La tercera sesión proporciona ejemplos sobre organizadores gráficos que permitan dar orden y claridad a la información que se requiere para generar notas periodísticas.

La cuarta sesión presenta un organizador gráfico específico para un texto argumentativo como ejemplo práctico.

La quinta sesión, relaciona la tutoría y la retroalimentación. Los participantes comprenderán los conceptos mediante la revisión de textos de compañeros.

3.2 Objetivo general

Que el participante conozca y utilice las técnicas de aprendizaje significativo, para incrementar la producción de notas periodísticas basadas en comprensión, reflexión y visión más humana de la realidad, sobre una base ética y profesional.

3.3 Sesión 1. Aprendizaje significativo

3.3.1 Objetivos específicos:

- Comprender y definir los términos: aprendizaje significativo, pensamiento crítico y reflexivo.

3.3.2 Introducción

Para comenzar la sesión, se trabajarán conceptos básicos que permitan ideas de anclaje, de lo que el alumno debe saber para comprender de forma significativa el término aprendizaje significativo, en el cual está basado el desarrollo del taller vivencial.

La teoría del aprendizaje significativo fue desarrollada por David Paul Ausubel, en los años 60's donde la corriente conductista era la base y guía de todos los proyectos en las universidades. Este entorno conductual permitió que pasara desapercibido para su tiempo.

En la actualidad, muchos profesionales han optado por la Teoría cognitiva del aprendizaje, la cual se centra en los procesos que desarrolla la mente, aquellos que no se ven pero que ocurren.

Es sobre esta base cognitiva que Ausubel desarrolló la Teoría del aprendizaje significativo (1963). Donde el concepto más importante es aprendizaje significativo.

Aprender significativamente es un proceso en el cual, el individuo que aprende debe establecer una relación entre lo que ya sabe y lo que debe aprender. Y es lo que se trabajara en esta sesión. Para motivar al capacitando, se presenta la siguiente cita:

“No hace falta considerar que la adquisición y la retención de conocimientos se limiten necesariamente a los contextos formales de instrucción de las escuelas y las universidades, donde unos enseñantes y unos alumnos designados interaccionan de maneras estereotipadas principalmente para este fin. En realidad, la adquisición y la retención de conocimientos son actividades omnipresentes

durante toda la vida que son esenciales para la actuación competente, la gestión eficaz y la mejora del trabajo cotidiano” (Ausubel D. , 2002, págs. 13-14).

3.3.3 Definiciones básicas.

Para comenzar identificaremos los conceptos básicos de la lectura, estos conceptos son una base importante sobre la cual se realizara el aprendizaje significativo y el pensamiento crítico y reflexivo. A continuación se presenta un resumen con dichas definiciones, enseguida realizar los ejercicios 1 y 2.

RESUMEN

Comprender de modo general está relacionado con ideas, mensajes y emociones/sentimientos. Para comprender se necesita entender el sentido en conjunto. Así definido, Comprender es apropiarse del conocimiento para aplicarlo en formas y contextos diferentes, como lo define López Carrasco.

A diferencia de comprender, Entender es escuchar y conocer/identificar lo que significan las palabras en un sentido global.

Por otro lado Aprender no es equivalente a memorizar. Aunque algunas veces decimos voy a aprender estos verbos en inglés o esta fórmula química lo que se hace es memorizar. Aprender implica un esfuerzo por querer hacerlo, motivación para conseguirlo, tolerancia a la frustración cuando se requiera. (Woolfolk, 2006, pág. 198)

El aprendizaje lleva un significado propio para la persona que aprende, además de la comprensión del significado lógico que se quiere aprender. Para lograr un aprendizaje significativo, lo que se aprende debe ser internalizado o anclado con lo que se sabe y un modo de conseguirlo es comprender mediante la reflexión. Se necesita del significado que se realiza en el aprendizaje para poder internalizarlo y relacionarlo a modo personal (significado psicológico) con las ideas previas que existen en la persona que aprende para generar un aprendizaje significativo que trascienda con el tiempo.

El significado "es una experiencia consciente articulada de una manera clara y diferenciada con precisión que surge cuando se relaciona de una manera no arbitraria y no literal signo, símbolos, conceptos o proposiciones potencialmente significativos con componentes pertinentes de la estructura cognitiva de un individuo dado y se incorporan a ellos" (Ausubel D. , 2002, pág. 123).

"Ser reflexivo significa mirar tanto hacia dentro como hacia fuera, haciendo explícitos para nosotros mismos los significados e implicaciones que estén latentes dentro de nuestro acopio de destreza originalmente irreflexivo. En periodos de reflexión, en este sentido uno medita sobre lo sucedido, cavilando sobre las experiencias e impresiones para ver qué significado más amplio podrían tener. Al mismo tiempo, las ideas y las teorías que se han registrado intelectualmente se pueden volver a examinar a la luz de la historia personal ¿Ofrece esta nueva perspectiva intuiciones que desarrollen mi comprensión sobre la experiencia vivida? Y al mismo tiempo ¿Sugiere mi experiencia modificaciones o desarrollos en la estructura? En esencia, la reflexión es una búsqueda fuera de línea de una mayor coherencia entre el conocimiento y la destreza" (Claxton, 2001, pág. 19).

La reflexión puede explicitar todo lo que está en la experiencia y esto permite adoptar una postura crítica hace nuestro entorno y buscar otras alternativas, puesto que la reflexión permite opciones. Un autoaprendizaje puede ayudar a examinarse a sí mismo, la cultura y el medio, para comprender las diferencias entre lo que siento y lo que debería sentir, lo que valoro de lo que debería valorar y ser un participante activo de mi sociedad.

"La esencia del proceso del aprendizaje significativo reside en que ideas expresadas simbólicamente son relacionadas de modo no arbitrario, sino sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición" (Ausubel D. P., 1983, pág. 56)

Se debe mencionar que la idea que uno tiene de sí mismo sobre la capacidad de aprender, es clave para poder desprenderse de las resistencias al aprendizaje. Estimularse a perseverar es "Ser capaz de acostumbrarse a la experiencia de seguir con el aprendizaje, aunque sea pasajera y confusa o frustrante, y descubrir por sí mismo que la perseverancia puede compensar" (Claxton, 2001, pág. 20). Por lo que se debe ser observador sobre los propios sentimientos, pensamientos y acciones, ya que en ciertas ocasiones actuamos sin darnos cuenta.

López Frías (2003) define: "Pensamiento crítico es la habilidad para pensar acerca de lo que uno está pensando". "El pensamiento sobre el propio pensamiento involucra la habilidad para identificar los elementos básicos del pensamiento (propósito, información, suposición, interpretación, conceptos, implicaciones, puntos de vista) y valora como estos elementos usando criterios intelectuales universales, como claridad, exactitud, precisión, relevancia, profundidad, amplitud y lógica". (p. 36)

Richard Paul (Citado en López Frías, 2003, p 40) lo define como "El proceso intelectualmente disciplinado que hace a una persona experta en ello, conceptualizando, aplicando, analizando, sintetizando y/o evaluando información procedente de la observación, experiencia, reflexión, razonamiento o comunicación, como una guía para opinar y actuar".

En conclusión:

El aprendizaje significativo es el proceso según el cual se relaciona un nuevo conocimiento con la información que tiene la persona que aprende, de modo que: las ideas previas son claras y disponibles ayudando a crear un nuevo significado de la relación anterior. El desarrollo del pensamiento crítico posibilita criterio suficiente para decidir qué recibir y qué no y qué hacer con lo que se recibe, de dónde viene, por qué viene, a través de qué medios. Es un análisis de la realidad. La realidad es "todo aquello que rodea al hombre, todo lo que existe y a lo que él tiene acceso a través de sus sentidos y de la razón: la política, económica, el arte,

la cultura y la educación, entre otras tantas dimensiones y actividades, están implícitas en la realidad" (Montoya, 2008, pág. 2)

3.3.4 Ejercicio 1

Después de haber leído el Resumen anterior, realizará una crítica sobre el mismo, mediante la técnica lluvia de ideas se contestara lo siguiente:

¿Cuál es la finalidad del escrito? ¿Cuáles son los conceptos principales?

¿Cómo se puede mejorar? ¿Cómo lo harías tú?

Reflexión

Mi definición de "aprendizaje significativo" es _____

Mi definición de pensamiento crítico es _____

3.3.5 Ejercicio 2

A continuación, se formarán equipos de trabajo. Los participantes leerán "Expertos y novatos"¹⁴ Al término de la lectura se realizará el siguiente ejercicio:

Primero, deberán de resumir las características que presentan los expertos y cuales los novatos de acuerdo a la lectura.

Características		
Expertos	Novatos	Capacitando

Segundo, cada participante reflexionará sobre las características que presentan los expertos. Anotará en el espacio Capacitando las características que se presentan y las que no, a modo de conocer un poco más sobre las fortalezas y áreas de oportunidad. Esta parte se realizará de forma individual.

¹⁴ Evaluación de competencias en aprendizaje Distribuido
http://proyectos.tij.uia.mx/TEKNOS/CADE_Tijuana/lecturas_base/s3.lec3.pdf
 Recuperado en Enero 2014.

3.4 Sesión 2. Ética Profesional

3.4.1 Objetivos específicos:

- Reflexionar sobre la ética.
- Interpretar los términos autonomía, responsabilidad y competencia profesional.
- Reflexionar sobre los códigos de ética y su importancia.

3.4.2 Introducción

La palabra ética viene del griego "ethos" que significa carácter, "la formación de la personalidad individual en relación con los valores...cuando el individuo cuestiona la moral establecida, busca valores más generales que los ofrecidos por la costumbre; ... entonces el individuo construye una vida ética, un carácter propio, mediante su definición de los valores" (Sagols, 2012, pág. 4).

La información que se presenta al público mediante un texto periodístico, puede influir de forma positiva o negativa en la sociedad, por lo que un periodista debe desarrollar su capacidad de análisis crítico y pensamiento reflexivo para que al momento de dar a conocer una noticia sea en base a estar informado de la situación y dar opciones para su resolución.

"Van Dijk considera que las noticias influyen en lo que realmente pensamos. El discurso de los medios –dice– ejerce un impacto en los conocimientos, actitudes e ideologías sociales, a pesar de las diferencias sociales o políticas de los lectores" (Alonso, 2013, pág. 21)

Una parte muy importante del ejercicio profesional, son los dilema éticos. Para afrontar este dilema, es necesario que el periodista conozca la forma en la que debe actuar desde la perspectiva profesional. A diferencia del actuar moral que rige lo bueno y lo malo, que es impuesta desde la sociedad y no siempre es lo más recomendable. La moral "es el conjunto de costumbres, hábitos, normas (muchas veces no escritas), códigos de conducta, reglas y tradiciones que conforman a una comunidad humana que se reconoce como tal" (Sagols, 2012, pág. 3)

La moral se basa en criterios del bien y del mal basados en la costumbre, mitos y creencias; sobre una tradición, de forma general. El periodista no puede basarse en este código para su desempeño profesional.

3.4.3 Ejercicio 3

A continuación se leerá de forma individual "Un diagnóstico ético desde la universidad"¹⁵ de José Rubén Sanabria. Al término de la lectura, el participante formará equipos de trabajo, los cuales deberán reflexionar sobre lo siguiente y escribirá sus respuestas en hojas:

1. ¿Cómo te impactó el artículo?
2. ¿Cómo te impactó el inciso a? ¿El inciso b? ¿Y el inciso c?
3. ¿Qué tiene que ver con tu trabajo?
4. ¿Tiene algo que ver con tu desempeño como profesionista?

3.4.4 Ejercicio 4

A continuación se presenta la lectura "Elementos significativos de la ética profesional"¹⁶ de Ana Hirsch Adler.

La lectura se llevará a cabo con los equipos ya integrados. La dinámica consiste en realizar el juego "Oraciones incompletas"

Se dará a los equipos el formato de oraciones incompletas el cual deberán completar. Después, se numeran las oraciones 1,2, 3...hasta finalizar (donde el

¹⁵ Se encuentra al final del documento en sección Anexo

¹⁶ Elementos significativos de la ética profesional. Documento en línea

<http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/1160/Asignaturas/98/Archivo2.156.pdf> Recuperado Marzo 2014.

numero 1 indica la primera oración que se colocará) y se formará un párrafo. Al término de esto se leerán los párrafos de los equipos y se reflexionará sobre el orden de las ideas que cada equipo presenta. Contestar ¿En general significan lo mismo?

3.4.5 Ejercicio 5

A continuación el participante, en equipos, leerá "Entre la ética y deontología profesionales. Reflexión sobre el campo periodístico"¹⁷ de García & Cerón.

Al término de la lectura:

Reflexión

Se realizará un foro general contestando la pregunta:

¿Cuál es la importancia de los códigos éticos en el periodismo actual?

¹⁷ Entre la ética y deontología profesionales. Documento en línea.

<http://www.redalyc.org/pdf/340/34004306.pdf> Recuperado en Marzo 2014.

3.5 Sesión 3. Estrategias de aprendizaje significativo

3.5.1 Objetivos específicos:

- Conocer los organizadores gráficos que permiten el aprendizaje significativo.

3.5.2 Introducción

El manejo de gran cantidad de información, hace imperiosa la necesidad de aplicar estrategias de aprendizaje que permitan utilizar la información de forma eficaz y eficiente.

Las estrategias de aprendizaje se caracterizan por:

- Ser flexibles y adaptables a las situaciones
- El aprendiz debe decidir cuál utilizar y en qué momento.
- El proceso de construcción del conocimiento se fortalece

De toda la gama que existe de organizadores gráficos (los cuales clasifican y jerarquizan la información), se seleccionaron aquellos que pueden proporcionar, en un momento dado, mayor eficacia y eficiencia en su labor periodística.

La organización de la información permite elaborar material escrito con mayor facilidad. Como lo asume Díaz Barriga & Hernández (2010) "por medio de la elaboración y organización del contenido; se trata, de descubrir y construir significados para encontrarle sentido a la información" (p. 184).

En este punto quiero detenerme a mencionar que dos estrategias posteriores a la lectura que ayudarán la comprensión del tema son:

- ✓ Identificar la idea principal
- ✓ Construcción de informes (con apoyo de los organizadores)

"El tema de un texto es aquella parte [...] que nos permite contestar la pregunta ¿de qué trata el texto? Y se expresa por medio de un enunciado simple" (Díaz

Barriga & Hernández, 2010, pág. 253) El tema en algunas ocasiones coincide con el título o subtítulo del texto. Después de especificar el tema, se puede construir la idea principal.

"La idea o ideas principales [...] se refieren a la identificación o construcción del enunciado o enunciados de mayor relevancia que el autor utiliza o sugiere para explicar el tema. Así la idea principal se podría identificar al contestar la pregunta "cuál es la idea más importante que el autor utiliza (o sugiere) para explicar un tema" (Díaz Barriga & Hernández, 2010, pág. 253)

Como especifica Díaz Barriga (2010) para identificar la idea principal es necesario:

- a) Identificar el tema
- b) Identificar las ideas relevantes o información principal
- c) Análisis reflexivo de las ideas anteriores para seleccionar una (varias).

Conviene considerar que en ocasiones la idea principal se encuentra explícita en el texto pero en algunos casos no, y "se puede construir de forma <personal> basándose en la <relevancia contextual>" (Van Dijk, 1979 c.p. Díaz Barriga & Hernández, 2010, p. 254).

Después de tener la información principal ya depurada se puede escribir con mayor facilidad un informe, resumen, síntesis o ensayo.

Quiero aclarar que después del nombre del organizador se presenta la fuente de la cual fue tomado, puesto que existen diversos personajes que hablan del tema pero a consideración de la autora, estos son claros, objetivos, y concretos.

3.5.3 Organizadores:

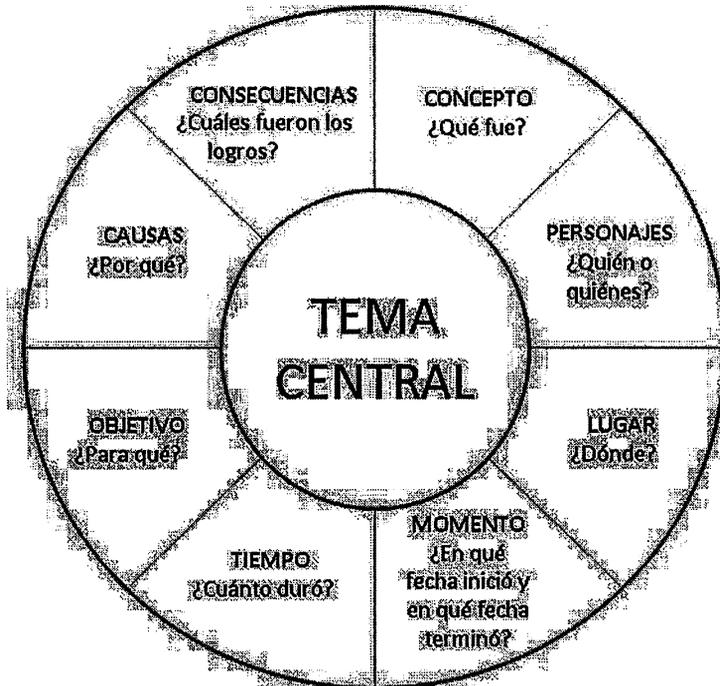
3.5.3.1 Preguntas guía (Pimienta, 2007, pág. 79)

Es una estrategia que nos permite visualizar de una manera global un tema por medio de una serie de preguntas literales o exploratorias, que dan una respuesta específica.

En el tema central, se buscarán las respuestas específicas a las siguientes preguntas básicas:

Características:

- Se elige un tema
- Se formulan preguntas literales o exploratorias
- Las preguntas se contestan con referencia a dato, ideas y detalles expresados en una lectura
- La utilización de un esquema es opcional.



3.5.3.2 Lluvia de ideas (Pimienta, 2007, pág. 77)

- ✓ Se parte de una idea central,
- ✓ participación grupal oral o escrita,
- ✓ existe un moderador,
- ✓ se obtiene información del conocimiento previo

3.5.3.3 Analogías (Díaz Barriga & Hernández, 2010, pág. 129)

Una analogía es una comparación intencionada que proporciona semejanzas entre un evento (conocido) y otro (desconocido). Se pueden utilizar analogías cuando dos o más objetos son similares en algún aspecto. Se estructuran con los siguientes elementos:

- a. El tópic que se va aprender (abstracto y complejo)
- b. Concepto análogo, vehículo
- c. Conectivos lingüísticos que vinculan el tópic con el análogo
- d. Explicación de la relación de semejanza

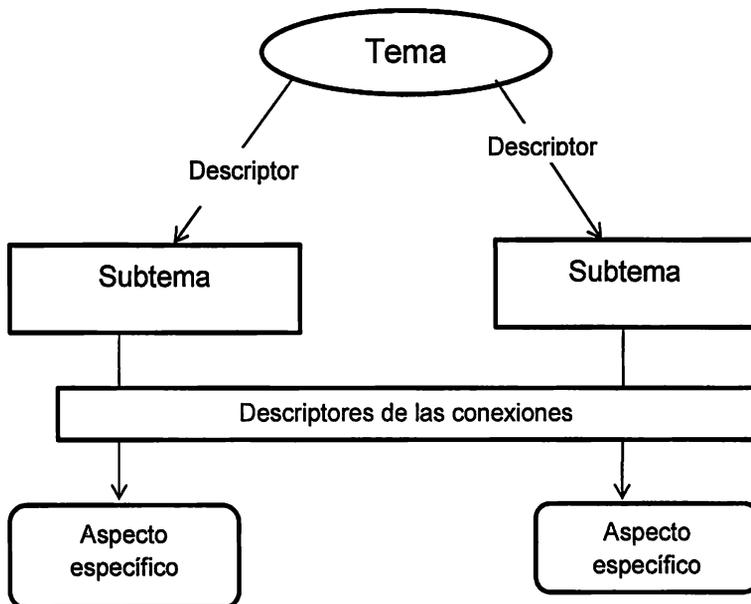
Algunos ejemplos son: cerebro-computadora, flujo sanguíneo- tubería,

TÓPICO	VEHÍCULO
<i>Escribir elementos semejantes</i>	
Ojo	Cámara fotográfica

3.5.3.4 Mapa conceptual (Pimienta, 2007, pág. 132)

Estrategia que permite relacionar conceptos, con órdenes jerárquicos y unidos por líneas identificadas por palabras de enlace que establecen las relaciones que hay entre ellos. Construcción:

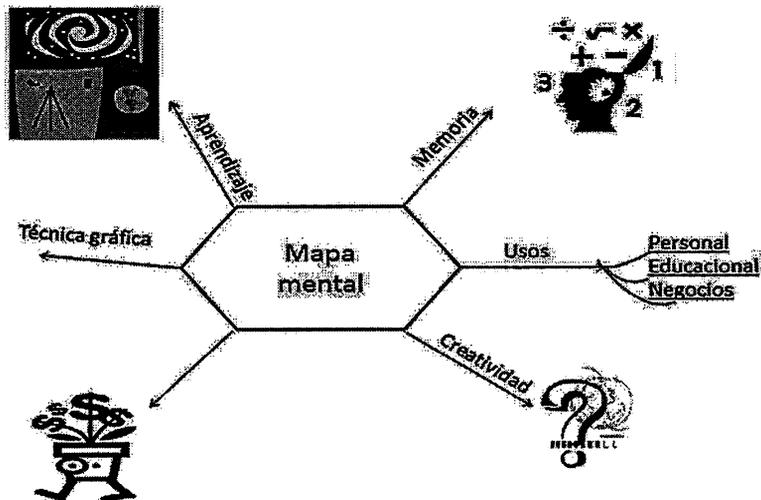
- a) leer y comprender el texto
- b) localizar y subrayar las ideas o palabras más importantes (palabras clave)
- c) determinar la jerarquización de dichas palabras clave
- d) establecer relaciones entre ellas
- e) es conveniente unir los conceptos usando líneas que se interrumpen con palabras que no son conceptos, lo cual facilita la identificación de las relaciones
- f) utilizar correctamente la simbología
 - a. ideas o conceptos
 - b. conectores
 - c. flechas



3.5.3.5 Mapa mental (Cervantes, 2004, pág. 13)

Es un diagrama que por medio de colores, lógica, ritmo visual, números imágenes y palabras clave, reúne los puntos importantes de un tema e indica de forma explícita si tienen alguna relación. Sirven para Incrementar la capacidad para similar, procesar y recordar.

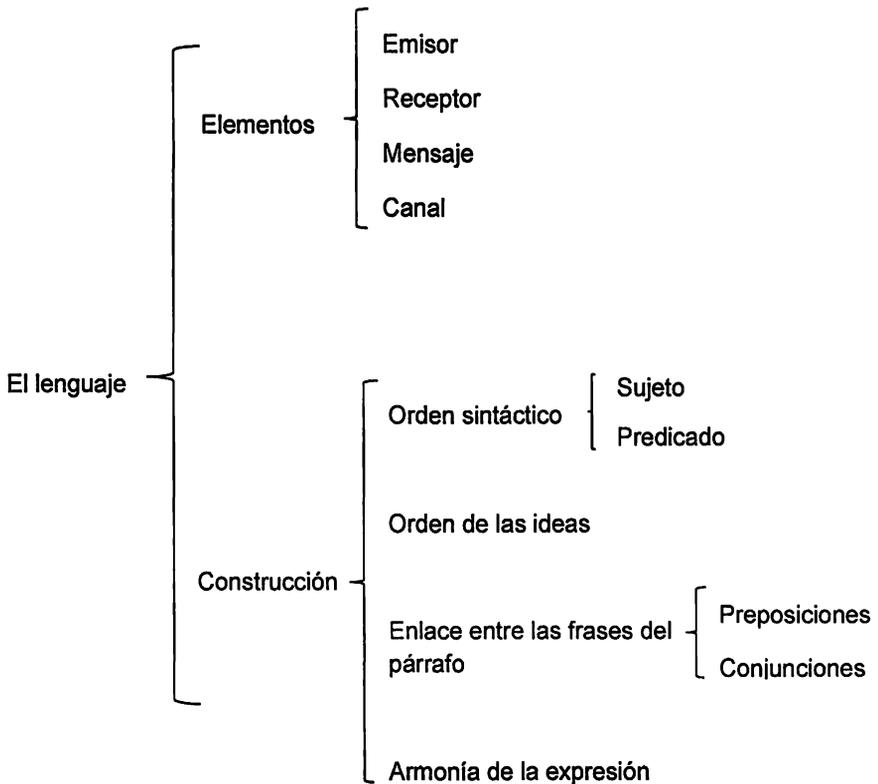
- El tema se expresa en el centro de la hoja, puede ser con una imagen.
- Irradian de la imagen central ramificaciones con temas relacionados
- Las ramas tienen imagen o palabra clave
- Los puntos menos importantes se representan con ramas adheridas a las ramas superiores



3.5.3.6 Cuadro sinóptico (Pimienta, 2007, pág. 80)

Es una representación sintética que permite organizar, comparar, clasificar de manera lógica los conceptos y sus relaciones.

- a) Se organizan de lo general a lo particular, de izquierda a derecha en un orden jerárquico.
- b) Se utilizan llaves para clasificar la información.



3.5.3.7 Cuadro comparativo (Pimienta, 2007, pág. 94)

Permite identificar semejanzas y diferencias de dos o más objetos o eventos para llegar finalmente a conclusiones.

- ✓ Identificar los elementos que se desean comparar
- ✓ Marcar los parámetros a comparar
- ✓ Identificar y escribir las características de cada objeto
- ✓ Construir afirmaciones donde se mencionen las semejanza y diferencias más relevantes de los elementos comparados
- ✓ Elaborar conclusiones acerca de lo comparado

OBJETOS	A	B
Semejanzas		
Diferencias		
Conclusiones		

3.5.3.8 RA-P-RP (respuesta anterior, pregunta, respuesta posterior) (Pimienta, 2007, pág. 129)

Estrategia que permite construir significados en tres momentos basados en una pregunta, una respuesta anterior y una respuesta posterior. Características:

- a) Se inicia con preguntas medulares del tema
- b) Posteriormente se responden las preguntas con base en los conocimientos previos (lo conocido del tema)
- c) Se lee el texto o se observa el objeto de estudio.
- d) Se contestan las preguntas posteriores con base en el texto o el objeto observado.

TEMA CENTRAL		
Respuesta anterior RA	Preguntas P	Respuesta posterior RP

3.5.3.9 Elaboración de informes (Trotter, 2000, págs. 46-47)

Después de la lectura de un texto se pueden realizar informes y ensayos que permitan comunicar las ideas con efectividad. Un pensamiento organizado se refleja en los escritos.

Primero debe elegir que va a escribir

Después debe seguir algunos pasos para redactar sus informes

1. Recopilar información
2. Ordenar y clasificar la información anterior
3. Escribir el borrador
4. Revisar el borrador
5. Escribir el informe final.

Informe	Ensayo
Se aboca a informar sobre un tema, no da opiniones propias y por lo general las citas son textuales	Además de informar sobre un tema presenta su opinión o resuelve algún problema. El texto es propio, aunque puede citar frases de autores.
Síntesis	Resumen
Dice en pocas palabras algún contenido, con palabras propias al cien por ciento.	Dice en pocas palabras algún contenido. Las palabras no son suyas, son oraciones del autor.

3.5.4 Ejercicio 6

En equipos de tres participantes, escogerán un tema:

- Competencia profesional,
- autonomía
- responsabilidad

Aplicarán la estrategia de aprendizaje Preguntas guías, para realizar una síntesis del tema.

Reflexión

Después de practicar con la síntesis del ejercicio anterior, contestar

¿Fue más fácil, difícil o igual realizar la síntesis utilizando un organizador?

3.5.5 Ejercicio 7

Elaborar un organizador que proporcione las relaciones de los siguientes términos:

Escoge uno como tema central

- ✓ Aprendizaje continuo
- ✓ Ética personal
- ✓ Ética profesional
- ✓ Investigación
- ✓ Pensamiento crítico
- ✓ Aprendizaje significativo
- ✓ Pensamiento reflexivo
- ✓ Retroalimentación y tutoría

3.6 Sesión 4. Textos argumentativos

3.6.1 Objetivos específicos:

- Reconocer el esquema básico de textos argumentativos

3.6.2 Introducción

“El proceso de comprensión lectora, está íntimamente ligado al proceso de producción, por lo que las estrategias desarrolladas para la lectura comprensiva tendrán consecuencias positivas respecto de la superación de problemas en la producción de textos argumentativos escritos” (Matteucci, 2008, pág. 8)

En este apartado se revisa de forma general el texto argumentativo, con la propuesta del esquema básico de Norma Matteucci. Ejemplo práctico del uso de organizadores gráficos. Ya que reconocer la organización de un texto argumentativo escrito ayuda a la comprensión del mismo.

El “texto se entiende como materialización que asume la estructura básica de los distintos tipos de discursos”. “El discurso es una estructura general reconocible, con ciertas características o elementos básicos”. (Matteucci, 2008, pág. 12)

De los distintos discursos el argumentativo es el que se tomará como ejemplo.

Un argumento es “un intento de apoyar ciertas opiniones con razones” (Weston 1999, p.13 c.p. Matteucci, 2008, p.18)

3.6.3 Esquema básico (Matteucci, 2008)

Organizador grafico del texto argumentativo

Punto de partida o hecho	Tema	Opinión o Tesis	Conclusión
“Alude a una realidad objetiva, común a todos, que no puede ser puesta en duda. Un hecho debe ser no controvertido, debe poseer el estatuto de un acuerdo universal y no necesita ser justificado ni comprobado”	Es de lo que se habla o discute. Se determina al comienzo del texto, la mayoría de las veces. “En la argumentación escrita aparece cuando se formula la opinión o tesis del sujeto”	Posición personal del autor. La tesis es una postura y un compromiso orienta el discurso y la lectura de la argumentación escrita.	Puede ser complemento de la tesis. Puede aparecer como resultado de una serie de argumentos.

Argumentos

Autoridad	Causa-consecuencia	Mediante ejemplos	Generalización	Analogía o semejanza	Comparación
Se basa en el prestigio de una persona. Son especialistas expertos o autoridades en un tema	Presenta las causas que determinan o explican un hecho, o bien el efecto que resulta de un acontecimiento Explica el por qué	Son los casos particulares que se utilizan para fundamentar la regla	Enumeración de fenómenos que llevan a formular (fundamentar) una regla o ley general	Semejanza o similitud de rasgos comunes entre dos fenómenos	Se confrontan o relacionan diversos elementos o fenómenos, Se efectúan por suposición o mediante el uso del superlativo

3.6.4 Ejercicio 8

En base al procedimiento estratégico, y con el uso del esquema básico de Matteucci, el participante realizará el siguiente ejercicio con algún texto escrito de un compañero o del periódico:

Lea el primer párrafo para determinar el punto de partida

- Determine el tema del texto
- Avance en la lectura para reconocer la opinión o tesis del autor.
- Lea el último párrafo para hallar la conclusión, en relación con la tesis y anótela
- Lea el resto para identificar los distintos argumentos que apoyan la tesis del autor.
- Evalúe y realice inferencias entre los conocimientos previos y los aportados por el texto
- Relea y llene el organizador gráfico del texto argumentativo

3.6.5 Ejercicio 9

Reproducir el texto argumentativo de la lectura anterior a partir de los datos que encontró.

Puede tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- i. Determinación del tema
- ii. Elección del hecho
- iii. Explicitación clara de la tesis u opinión
- iv. Elección de los argumentos que fundamentarán dicha tesis y redacción de éstos
- v. Elaboración de la conclusión, en concordancia con la tesis u opinión y consecuente con los argumentos expuestos
- vi. Atención a coherencia y cohesión textual
- vii. Adecuación del texto al objetivo y los destinatarios previstos

3.7 Sesión 5. Retroalimentación y tutoría

3.7.1 Objetivos específicos:

- Proporcionar retroalimentación a los escritos de un compañero mediante la tutoría

3.7.2 Introducción

Como última sesión, se recapitularán los conocimientos adquiridos a lo largo del curso para tener una integración significativa del aprendizaje, la ética personal y profesional. Investigar cómo proceso que ayude al pensamiento crítico y reflexivo, relacionando los temas mediante un organizador. El último tema consiste en proporcionar retroalimentación a un compañero mediante la tutoría.

3.7.3 ¿Qué es la Tutoría?

Las organizaciones en la actualidad, por múltiples causas no cuentan con los mentores suficientes para dar retroalimentación al trabajo diario, apoyar el aprendizaje o dar un consejo. Esta relación de tutoría se da entre dos personas: el tutor y el tutorado. Y es, mediante la tutoría basada en equipos de trabajo, una opción para el desarrollo y capacitación entre compañeros.

Ser tutor de alguien, es una forma de ayudarse a sí mismo y a los demás. A sí mismo porque fortalece sus habilidades de liderazgo y a los demás, para su desarrollo y capacitación; ambas ayudan o repercuten de forma positiva en la empresa,

Algunas características que presenta un tutor son las siguientes (Dubrin, 2008, pág. 193):

- ❖ Brindar apoyo y aliento
- ❖ Asesora
- ❖ Fomenta la resolución autónoma de problemas
- ❖ Explica cómo funcionan las cosas
- ❖ Enseña las habilidades apropiadas
- ❖ Fomenta el aprendizaje continuo



Un tutor presenta gran variedad de comportamientos destinados a ayudar a los demás, tiene experiencia, conocimientos, da apoyo y asesoría a otras personas.

Tutorado es una persona con menos experiencia. Que al tener un tutor, aumentan las posibilidades de desarrollo laboral y profesional.

3.7.4 ¿Retroalimentación?

En el ámbito del aprendizaje el término feedback o retroalimentación, se refiere a la entrega de información al estudiante acerca de su desempeño para mejorarlo en el futuro. Para cualquiera que esté aprendiendo, es útil conocer durante el proceso si está logrando adecuadamente los objetivos y los aspectos específicos, en qué debe mejorar. Deben recibir una retroalimentación positiva para que tome conciencia de que una conducta específica es adecuada, lo que tiende a reforzarla y una retroalimentación negativa que tiene el propósito de corregir las conductas inadecuadas. Es preciso enfatizar que es hacia el comportamiento y nunca hacia características o actitudes personales que se realiza la retroalimentación.

El proporcionar feedback es más descriptivo que evaluativo. Si se evita el lenguaje evaluador se reduce la posibilidad de que la otra persona reaccione de forma defensiva.

Enfocado a una conducta para ser específico. En vez de generalizar y decir "siempre haces lo mismo", es mejor especificar el momento en que demuestra tal actitud. Debe ser solicitado y no impuesto, y darse en el momento oportuno en base a una buena comunicación.

3.7.5 Ejercicio 10

A continuación se formarán equipos de trabajo, para esto se escogerá una persona con la cual se identifique para trabajar.

3.7.5.1 Dinámica de integración de parejas

Dirigiendo y guiando

Las parejas de participantes, jugarán Dirigiendo y Guiando

Donde un participante se venda los ojos y su pareja lo tiene que ir guiando cuidadosamente por el área, asegurándose que no tropiece o se golpee con algo. Después intercambiarán los papeles. Al final conversarán sobre cómo se sintieron al confiar en otra persona.

3.7.5.2 Retroalimentación

Cada integrante del equipo escogerá un rol, de tutor o tutorado, de acuerdo a su experiencia, intereses o necesidades. Del ejercicio artículo de opinión el tutor dará retroalimentación sobre la forma en la que se escribió el artículo. Al término de esto, se cambiarán los papeles, para dar retroalimentación al escrito del compañero.

Resultados obtenidos

Se debe impartir capacitación a los nuevos trabajadores para garantizar que cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar su trabajo. Así como, un curso de inducción que genere identidad profesional con la organización. También se debe proporcionar cursos de actualización al personal que labora en la organización para mejorar su desempeño, elevar su nivel de vida, competencia laboral y productividad¹⁸.

Se define capacitación como "actividad sistemática y programada que busca preparar al trabajador para que desempeñe las funciones asignadas", con el objetivo de "integrar al personal al proceso productivo" (Werther & Davis, 2008, pág. 253).

El resultado fue el desarrollo de los cursos de capacitación. Se elige el curso de Estrategias de Aprendizaje Significativo y se presenta el Manual del participante como resultado del servicio social. Que tiene por objetivo general que el participante conozca y utilice las técnicas de aprendizaje significativo, para incrementar la producción de material periodístico basado en comprensión, reflexión y visión más humana de la realidad, sobre una base ética y profesional.

Las necesidades de capacitación fueron proporcionadas por la SPyP: incremento de la productividad de notas periodísticas

En base a esto, se seleccionaron los objetivos de aprendizaje que se desarrollan en las sesiones del curso y se elige como principio pedagógico la Teoría del Aprendizaje Significativo (David Paul Ausubel, 1983, 2002). Obteniendo de cada sesión los siguientes resultados:

Sesión 1 Aprendizaje Significativo

En esta sesión se tiene como objetivo conocer los conceptos de aprendizaje significativo, pensamiento crítico y reflexivo.

¹⁸ Ley federal del trabajo. Capítulo III Bis. Artículo 153-A

Para que se produzca un aprendizaje significativo se deben tener dos condiciones básicas: que el alumno presente una actitud positiva de aprendizaje y que el material aporte significado lógico e ideas de anclaje adecuadas para el sujeto que aprende.

Como dinámica de taller vivencial, se realiza una crítica grupal del documento de trabajo Resumen para aprender los conceptos, que expresen sus pensamientos de forma crítica y reflexiva de la lectura y que realice un nuevo escrito sobre el tema.

La segunda actividad se enfoca a la lectura reflexiva donde el participante tomará conciencia de las actitudes hacia su propio aprendizaje, hacia lo que puede hacer para cambiar su percepción y del gran potencial que tiene para lograrlo.

Un concepto claro, disponible y organizado de forma adecuada permite tener significados estables que ayudan a lograr un aprendizaje significativo.

Un pensamiento crítico proporciona bases firmes para analizar, evaluar, inferir o explicar diferentes argumentos en los cuales se basan los juicios.

El pensamiento reflexivo conlleva responsabilidad de la persona e incrementa la acumulación de saberes de experiencia, crecimiento hacia la profesionalización, asumir responsabilidad ética, aumentar la capacidad de innovación.

Sesión 2 Ética profesional.

El objetivo de la sesión es que el participante reflexiones sobre la ética, los códigos de ética e interprete los términos autonomía, responsabilidad y competencias.

Todos los seres humanos necesitan de un juicio de valor con el cual se guíe su actuar diario. En los últimos años, la Universidad se ha esforzado por dirigir a sus estudiantes en esta cuestión ética, a causa de que es una condición para

lograr un bien social y justicia en la comunidad. Pero este esfuerzo también debe incluir al profesorado, personal administrativo, quienes son los actores sociales generadores del cambio en la Máxima Casa de Estudios.

El resultado de esta actividad es concientizar mediante la reflexión sobre el proceder ético. Para lograrlo, se presentan dos lecturas que aportan los conocimientos sobre el concepto de ética desde el aprendizaje significativo y por medio del trabajo en equipo conocer otros puntos de vista sobre el tema, para unificar un criterio sobre el código ético entre los periodistas participantes de la SPyP.

El papel que juegan en la comunicación de eventos diarios, refuerza o divulga determinadas creencias y valores, estereotipos sociales, es un espejo que devuelve una imagen de la realidad que se vive. Desarrollar un pensamiento ético capaz de diferenciar valores, creencias y comunicar de forma veraz o lo más apegado a la realidad y dar una buena solución mediante el pensamiento crítico y reflexivo, es solo el punto de partida para un cambio en comunidad.

Sesión 3 Estrategias de aprendizaje significativo

La sesión se desarrolla para que conozca el participante, algunas técnicas que le permitan organizar la información de forma significativa.

Una manera eficaz, de presentar la información y facilitar el aprendizaje y la retención son los organizadores previos que ayudan a integrar un orden en las ideas. La teoría del aprendizaje significativo en este aspecto, los propone como herramientas que facilitan el aprendizaje entre las ideas que el alumno ya tiene y lo que se necesita aprender. Este método es una forma positiva de inducir al aprendizaje y la retención del nuevo material.

Estas herramientas, como indicó Ausubel (2002) generan aprendizaje significativo, mediante la organización y claridad de las ideas que se presentan al

participante para que lo integre a su propio conocimiento anclándose con conceptos, experiencias o ideas previas.

Durante la sesión el participante debe elaborar un organizador con los temas sobre ética, que le ayude a organizar la información de forma clara, concreta, organizada, con la finalidad de realizar un análisis de forma crítica y reflexiva.

Sesión 4 Textos argumentativos

El objetivo de esta sesión es reconocer el esquema básico de textos argumentativos.

Se pretende incrementar la comprensión de los participantes al mostrar de forma estructurada un ejercicio con un organizador gráfico y la relación que existe entre estas ideas y el proceso de producción de textos periodísticos. Para llegar a este punto se debe de comprender de forma significativa lo que se está desarrollando, pensar de forma crítica y reflexiva para después, plasmarlo en un escrito ético y de calidad.

Sesión 5 Retroalimentación y tutoría.

El objetivo de esta sesión es proporcionar retroalimentación a los escritos de un compañero mediante la tutoría.

El desarrollo de la sesión se lleva a cabo con la finalidad de que los participantes conozcan la forma de dar tutoría entre compañeros, esta forma es más descriptiva que evaluativa por lo que no provoca reacciones defensivas en la persona evaluada.

También fomentará el trabajo en equipo y colaborativo entre los periodistas para impulsar la red de corresponsales del periódico Unión.

Recomendaciones y/o sugerencias

El servicio social que realice en el STUNAM estuvo lleno de aprendizajes en una visión diferente: el sindicalismo. Encontré muy difícil este ambiente, que cambió mi concepción de un Sindicato, de sus representantes, del valor que representa para los agremiados. Los temas que se investigaron para la integración del Curso Taller, la revisión de textos, la teoría, la evaluación y las estrategias de aprendizaje me dieron la oportunidad de mejorar mis habilidades laborales, aumentar la comprensión significativa de mi propio aprendizaje y mejorar como persona.

El contar con estrategias de aprendizaje significativo aporta una mejor comprensión de la realidad, así como tener una visión más humana de las cosas, reflexionar sobre la importancia de nuestros actos y ser más conscientes de como afectamos a los demás.

Mis sugerencias para este programa son:

- Programar otros cursos de capacitación enfocados a incrementar competencias personales y sociales. Algunas sugerencias son: Cursos de computación, Inteligencia Emocional, Conviviendo en comunidad, Valores personales.
- Implementar tutores en línea con el fin de dar seguimiento a los cursos presenciales, quienes se encargarán de dar retroalimentaciones oportunas a los participantes, despejar dudas y demás cuestiones que surjan. Considero a la educación en línea una gran oportunidad de superación para personas que necesitan trabajar y que les gusta aprender de forma autodidacta.
- Programar fechas de entrega de notas periódicas por unidad para que el periodista recuerde el compromiso que asumió hacia el Sindicato y hacia su profesión.
- Lograr un equipo de trabajo mediante reuniones periódicas en las cuales se presente los avances que cada unidad ha llevado a cabo, estas actividades se enfocan al desarrollo profesional de los subcomisionados de prensa y propaganda.

Referencias

- Alonso, A. C. (2013). *Aspectos teóricos y fundamentos epistémicos de la deontología periodística ante el poder político en México*. Facultad de ciencias políticas y sociales. México: Tesis UNAM.
- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva*. (En español ed.). España: Paidós.
- Ausubel, D. P. (1983). *Psicología educativa un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Balduzzi, M. M., & Egle, C. R. (Julio-Diciembre de 2010). Representaciones sociales e ideología en la construcción de la identidad profesional de estudiantes universitarios avanzados. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 65-83.
- Beas, F. J. (2005). *Enseñar a pensar para aprender mejor* (Segunda ed.). México: Alfaomega.
- Campos, A. A. (2007). *Pensamiento crítico. Técnicas para su desarrollo*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Castejón, J. L. (2010). *Psicología de la Educación*. España: Club Universitario.
- Cervantes, V. L. (2004). *El ABC de los mapas mentales*. México: AEI.
- Claxton, G. (2001). *Aprender El reto del aprendizaje continuo*. España: Paidós.
- Contreras, S. E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, 152-181.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Díaz Barriga, A. F., & Hernández, R. G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: McGraw-Hill.
- Dubrin, A. J. (2008). *Relaciones Humanas. Comportamiento humano en el trabajo* (Novena ed.). México: Pearson Educación .
- Fernández, B. P., & Extremera, P. N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, Vol. 19, Núm. 3, diciembre-sin mes, 63-93.

- Fernández, S. N. (enero-febrero de 2009). Estilos de aprendizaje entre jóvenes y adultos. Consideraciones andragógicas para la educación continua y a distancia. *Cognición No. 17*, 44-55.
- Gore, E. (2004). *La educación en la empresa: aprendiendo en contextos organizativos* (Segunda ed.). Buenos Aires: Granica.
- Guillén, P. M. (2006). *Ética en las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación.
- Hurtado, G. (2010). *Lectura 3. Diferencias entre la Sociedad y la Asociación*. México, DF: IPN.
- López, C. M. (2013). *Aprendizaje, competencias y TIC* (Primera ed.). México: Perason Educación.
- López, F. B. (2003). *Pensamientos crítico y creativo* (Cuarta ed.). México: Trillas.
- Márquez, A. (9 al 11 de Julio de 1998). *OFDP RD*. Recuperado el 20 de abril de 2014, de Organización para el fomento del desarrollo del pensamiento: http://ofdp_rd.tripod.com/encuentro/ponencias/amarquez.html
- Marsiske, R. (2006). La universidad de México: Historia y Desarrollo. *Historia de la Educación Latinoamericana*, 11-34.
- Matteucci, N. (2008). *Para argumentar mejor. Lectura comprensiva y producción escrita*. Argentina: Novedades Educativas.
- Medina, L. A. (1989). *Psicología y epistemología. Hacia una psicología abierta*. México: Trillas.
- Montoya, M. J. (9 de mayo 2013 de Mayo-Agosto de 2007). Primer avance de investigación. Acercamiento al desarrollo del pensamiento crítico, un reto para la educación actual. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(21), 17.
- Montoya, M. J. (septiembre-diciembre de 2008). Estrategias didactivas para fomentar el pensamiento crítico en el aula. (redalic.org, Ed.) *Revista virtual universidad catolica de norte*(25).
- Orozco, V. M. (Agosto de 2006). Módulo de Planeación Estratégica. Guadalajara, Jalisco, México. Recuperado el 5 de Junio de 2012, de <http://www.cucs.udg.mx/saludinstituto/files/File/documentos/PLANEACION-ESTRATEGICA.pdf>

- Pimienta, P. J. (2007). *Métodología constructivista. Guía para la planeación docente*. México: Pearson Educación.
- Pozo, J. I. (1989). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. España: Morata.
- Pulido, A. A. (2004). *El sindicalismo en la UNAM cifras, hechos y datos*. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial.
- Pulido, A. A. (2011). *Informe 2011 de la Secretaría de Prensa y Propaganda del STUNAM*. Secretaría de Prensa y Propaganda. D.F.: STUNAM.
- Pulido, A. A. (2012). *Informe. Área de prensa y comunicación del STUNAM*. México, D.F.: STUNAM.
- Ramírez, R., & Silva, B. (2005). Diseño y validación de una unidad didáctica para el aprendizaje significativo de la historia y la adquisición de la empatía histórica en alumnos de 5to. año de primaria. *Tesis*. Ciudad Universitaria, D.F., México.
- Rodríguez, P. M. (2010). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Barcelona: Octaedro.
- Sagols, S. L. (2012). *Ética y valores. Un enfoque por competencias* (Tercera ed.). México: McGrawHill.
- Sanguinetti, J. J. (2005). *El conocimiento humano. Una perspectiva filosófica*. España: Palabra S.A.
- Trotter, M. (2000). *Estrategias de superaprendizaje*. México: Alfaomega.
- Urquijo, A. (2008). *Pensamiento crítico y aprendizaje colaborativo*. (S. Edición, Ed.) México: Jit Press.
- Wartofsky, M. (1983). *Introducción a la Filosofía de la Ciencia* (Segunda ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). México: McGrawHill.
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología Educativa*. México: Pearson Educación.

Apéndice

Carta descriptiva

Para Manual del periodista

Del taller vivencial Estrategias de Aprendizaje Significativo.

Curso
Estrategias de aprendizaje significativo

Objetivo general que el participante conozca y utilice las técnicas de aprendizaje significativo, para incrementar la producción material periodístico basado en comprensión, reflexión y visión más humana de la realidad, sobre una base ética y profesional.

Fecha:

Sesión	Objetivos	Técnica educativa	Material didáctico	Duración	Evaluación
1 Aprendizaje significativo	Comprender y definir los términos: aprendizaje significativo pensamiento crítico y reflexivo	Expositiva Conceptos previos sobre aprendizaje significativo, pensamiento crítico, reflexivo	Pizarrón Plumones	2 hora	Ejercicio 1
		Lectura comentada	Resumen	2 horas	Ejercicio 2
2 Ética profesional	Reflexionar sobre la ética	Expositiva / Discusión	Lectura Un diagnóstico ético desde la universidad	1 hora	Ejercicio 3
	Explicar los términos autonomía responsabilidad competencia profesional	Lectura comentada / oraciones incompletas	Lectura Elementos significativos de la ética profesional	1 hora	Ejercicio 4
	Identificar los términos Ética profesional y ética deontológica aplicados al periodismo	Lectura comentada / Foro	Lectura Entre la ética y deontología profesionales. Reflexión Sobre el campo periodístico	2 horas	Ejercicio 5

Curso Estrategias de aprendizaje significativo					
Objetivo general que el participante conozca y utilice las técnicas de aprendizaje significativo para incrementar la producción material periodístico basado en comprensión, reflexión y visión más humana de la realidad sobre una base ética y profesional.					Fecha:
Sesión	Objetivos	Técnica educativa	Material didáctico	Duración	Evaluación
3 Estrategias de aprendizaje significativo	Conocer los organizadores gráficos que permiten el aprendizaje significativo.	Expositiva	Manual del participante	2 horas	
		Lectura comentada	Lectura Elementos significativos de la ética profesional	2 horas	Ejercicio 6 Ejercicio 7
4 Textos Argumentativos	Reconocer el esquema básico de textos argumentativos	Expositiva	Manual	1 horas	
		Argumentativa	Textos periodísticos	3 horas	Ejercicio 8 Ejercicio 9
5 Retroalimentación y tutoría	Proporcionar retroalimentación a los escritos de un compañero mediante la tutoría	Expositiva / Foro	Manual	1 hora	
		Integración de parejas	Textos periodísticos	2 horas	Ejercicio 10

Anexo

Lectura "Un diagnóstico ético desde la universidad"

Referencia:

Sanabria, José Rubén (1996) Un diagnóstico ético desde la Universidad. Revista Umbral XXI, No. 20 Universidad Iberoamericana

Un diagnóstico ético desde la universidad

José Rubén Sanabria*

En la actualidad, hablar de ética parece un consuelo a una burla. Desde hace ya varios años la ética —la moral— no ha tenido buena difusión. Se le ha considerado como un simple código de prohibiciones o como un resumen de costumbres que hay que realizar —moral, del latín mores=costumbres—. Se pensó que la ética limita abusivamente la libertad. Si esto fue en tiempos pasados, la situación moderna es más grave.

Es evidente que la sociedad ha cambiado casi radicalmente, sobre todo en lo relativo a la ética. Por ello parece que ha perdido vigencia la conocida frase de Ovidio: "video meliora proboque, sed vivam sequor"¹ —veo lo mejor y lo apruebo, pero sigo lo peor—. Creo que la frase ha perdido vigencia porque casi ya no hay distinción entre bien y mal. Si todavía subsiste la distinción no se toma en cuenta en el comportamiento. Las grandes verdades han muerto. No quedan más que migajas de verdad —hay verdades personales—. Acabaron los metarrelatos, cosmovisiones globales dadoras de sentido, porque empobrecen la riqueza y la variedad de la vida. Es decir, tenemos pluralismo de fragmentos de valores, de verdades, de creencias. Relativismo total y escepticismo plural. ¿No es esto el nihilismo nietzscheano al que se refiere Heidegger?

Es la era del vacío —G. Lipovetsky— en la que lo individual predomina sobre lo universal, lo psicológico sobre lo ideológico, la comunicación sobre lo político, la diversidad sobre la homogeneidad, lo permisivo sobre lo coercitivo. Es la hora de lo que se llamó contracultura. Es la hora del desenfreno. Es la hora del desencanto porque las promesas que hizo la modernidad no se cumplieron. La razón "ilustrada", en vez de la felicidad prometida, cometió muchas acciones inhumanas y provocó muchas situaciones indignas. Baste recordar los horrores de la guerra con todas sus devastaciones.

* Profesor de tiempo del Departamento de Filosofía.

¹ Palabras que Ovidio pone en boca de Medea, en *Metamorfosis*, VII, 9, 21.

doras secuelas. Si vivir de acuerdo con la razón no produjo los resultados apetecidos, entonces se proclamó el imperio de los sentidos, la total liberación de los impulsos, la explotación de los sentimientos. "Vivimos en la hora de los feelings; ya no existe ni verdad ni mentira, estereotipo ni invención, belleza ni fealdad, sino una paleta de placeres diferentes e iguales"². Es la hora del hedonismo, del culto a Dionisos y a Narciso que han desplazado a Prometeo y a Apolo definitivamente muertos. Lo decisivo es ahora el mundo de los deseos cambiantes, de las satisfacciones inmediatas y efímeras, de la felicidad corporal y psíquica. Para ello "hay que vivir el presente, sin proyectos de realización personal desde unos valores exigentes y objetivos, sin proyectos históricos, sin tradiciones que constriñan"³. En consecuencia, están de moda el egotismo, la diversión intensa, el juego, el humor superficial, el placer, la trivialidad, el narcisismo. Se trata de llevar hasta sus últimas consecuencias la experiencia del "olvido del ser" —Heidegger— y de "la muerte de Dios" —Nietzsche—. Estos son rasgos de la postmodernidad que

niega toda necesidad y validez de un fundamento último, sea immanente o trascendente que explique o legitime la multiplicidad de lo real, o que funcione como criterio definitivo de la verdad teórica o axiológica (es decir, que fundamente y dé validez objetiva a los valores orientadores de la vida humana y de la sociedad). Ni Dios, ni la Razón, ni la Ciencia, ni la Cultura, ni la Revolución, ni la Raza, ni el Estado, ni el Partido, la clase social ascendente [...] pueden subsistir como absolutos legitimadores. Nada se legitima ni se fundamenta últimamente. Luego todo absoluto sin distinción es inútil y acaba aplastando al hombre.

² A. Finkielkraut, *La guerra del pensamiento*, Barcelona, Calixto, 1982 p. 9.

³ J. J. Garido, "El compromiso cristiano en un mundo cultural en crisis", en *Comunión*, marzo-abril, II/1990, p. 47. G. Lipovetsky, *La era del vacío*, Barcelona, Anagrama, 1986, p. 52.

⁴ Heidegger, *Op. cit.*, p. 78.

Si la ontología ya murió, es obvio que la ética también ha muerto. Pero como el hombre es esencialmente moral, actualmente, en la teoría, hay muchas éticas. En la práctica la ética postmoderna es débil, pragmática, hedonista, lúdica, situacionista, superficial, que a los valores y a las normas universales, definitivas, opone lo personal, lo relativo, lo íntimo, lo placentero, lo provisional. Es una ética

ocangue, débil, sin defensas. ¿No será que nuestros oídos todavía no están preparados para escuchar el mensaje no del cansado Zarathustra, sino de los pujantes medios que proclaman: *la ética ha muerto*, y que la consecuencia no es la del Iván, ante la muerte de Dios: "Todo está permutado", sino la más desconcertante (por que la última de las normas es): "Nada está prohibido", es decir, no hay nada que desear, ni que criticar, ni siquiera que hacer.³

Y aunque algunos pretendan negar esta muerte, hay quienes aseguran que "estamos en el advenimiento de la era postmodernista, en la que no habrá obligaciones éticas",⁴ pero es evidente que ya estamos en plena postmodernidad, al menos en muchos ambientes, y ya no hay ética porque se vive el "principio de placer" freudiano. Lo afirma G. Vattimo:

El desencanto del mundo [...] ya no consiste sólo en la eliminación de todo arbitrio divino [...], consiste también [...] en el fin de todo proyecto y normativa histórica totalizante, lo que significa, además, el fin de la ética, al menos en la fórmula que prevalentemente ha asumido en el pensamiento moderno.⁵

Desgraciadamente es verdad: estamos en la agonía de la ética. Quizá sea más exacto decir que si hay ética, pero es una ética relativista y personal, fundamentalmente sociológica. Es lógico: si no se admiten valores universales —o sartreanamente, cada quien hace sus propios valores—, si no hay normas morales válidas, sólo queda el hedonismo, grosero o refinado, inspirado por el "principio de placer", en oposición al "principio de realidad". Y esto se da en todo el mundo. Por eso G. Lipovetsky señala que las características de nues-

tra cultura del deseo, imperio de lo efímero y el crepusculo del deber, títulos, por cierto, de tres de sus obras. ¿Salvajismo? Quizá no, sólo hedonismo exacerbado. Hay nuevos fines y nuevas legitimaciones. Nada está prohibido. Tal vez mejor: nada es malo; por lo mismo, todo es bueno. De aquí el culto a todo lo festivo, lúdico, erótico, corporal, lo abiertamente pornográfico. Por eso ahora todo es normal. Y si lo sagrado no cuenta, hay la sacralización del sexo y de todas sus expresiones. Por ello la "cultura del cuerpo". La publicidad actual es erótica, cuyo núcleo es el cuerpo, más aún, lo sexual. Por lo que el yo se reduce al cuerpo. Incluso, se ha llegado a decir que "con el goce sexual al hombre no sólo trasciende la propia individualidad sino que asomándose al misterio del otro, roza el misterio de Dios".⁶

Lo que K. Lorenz señalaba como peligro para la humanidad —"la paulatina desintegración de todos los valores y cualidades que le prestan su carácter humano"—⁷ es ahora plena realidad. Nadie puede negar que se ha perdido en gran parte el sentido de la vida humana; ya no hay diferencia entre fines y medios, entre elección axiológica y respuesta impulsiva. Por esta razón H. Kung afirma: "hasta ahora la ética, en cuanto reflexión sobre el comportamiento moral del hombre, casi siempre ha llegado demasiado tarde: con frecuencia la pregunta sobre la licitud surge después de haber pasado ya los hechos".⁸ En esta situación evidente, ¿se puede hablar de ética? Ciertamente, porque la ética es constitutiva del hombre. Incluso la afirmación de David Hume: "es bueno lo que me gusta, y es malo lo que me disgusta", a pesar de todo, es ética.

No es el momento de discutir si hay o no hay diferencia entre ética y moral. Para nuestro propósito baste indicar que la moral se refiere al comportamiento, a la actitud ante los valores en las diversas circunstancias de la vida, en tanto que la ética se refiere a la reflexión filosófica acerca de la acción en cualquier circunstancia. En otras palabras: la ética se queda en el nivel teórico —especulativo— y la moral está en el nivel práctico. Ética: teoría comportamental; moral: ética vivida. La ética se enfrenta a un hecho universal: el mundo resulta incomprensible e inexplicable si no se

³ C. Cullen, "Ética y postmodernidad", en AA.VV., *Postmodernidad*, Buenos Aires, 1986, p. 154.

⁴ G. Lipovetsky, "Cultura de la conservación y sociedad postmoderna", en ABC, 17/10/92, p. 60.

⁵ *El fin del sentido emancipador de la historia*, Barcelona, Gedisa, 1986, p. 12.

⁶ M. C. J. Robell, *¿Qué Pasará? El fundamento teológico del placer sexual*, Barcelona, 1991, p. 112.

⁷ Cf. *Ética de la humanidad*, Barcelona, 1985, p. 9.

⁸ *Proyecto de una ética mundial*, trad. de G. Carol Marco, Madrid, Trotta, 1992, p. 31.

Si la ontología ya murió, es lógico pensar que la ética también ha muerto. Pero como el hombre es esencialmente moral, actualmente, en la teoría, hay muchas éticas. En la práctica la ética postmoderna es débil, pragmática, hedonista, lúdica, situacionista, superficial; que a los valores y a las normas universales, definitivas, opone lo personal, lo relativo, lo íntimo, lo placentero, lo provisional. Es una ética

decaída, débil, sin defensas. No será que nuestros oídos todavía no estén preparados para escuchar el mensaje, no del cansado Zaratustra, sino de los pintores, médicos que proclaman: *la ética ha muerto*, y que la consecuencia no es la del Iván, ante la muerte de Dios: "Todo está permitido", sino la más desconcertante (por que la última de las normas es): "Nada está prohibido", es decir, no hay nada que desear, ni que criticar, ni siquiera que hacer.⁸

Y aunque algunos pretendan negar esta muerte, hay quienes aseguran que "estamos en el advenimiento de la era postmoderna, en la que no habrá obligaciones éticas", pero es evidente que ya estamos en plena postmodernidad, al menos en muchos ambientes, y ya no hay ética porque se vive el "principio de placer" freudiano. Lo afirma G. Vattimo:

El desencanto del mundo [...] ya no consiste sólo en la eliminación de todo arbitrio divino [...], consiste también [...] en el fin de todo proyecto y normativa histórica totalizante, lo que significa, además, *el fin de la ética*, al menos en la fórmula que prevalentemente ha asumido en el pensamiento moderno.⁹

Desgraciadamente es verdad: estamos en la agonía de la ética. Quizá sea más exacto decir que si hay ética, pero es una ética relativista y personal, fundamentalmente sociológica. Es lógico: si no se admiten valores universales -o sartreanamente, cada quien hace sus propios valores-, si no hay normas morales válidas, sólo queda el hedonismo, grosero o refinado, inspirado por el "principio de placer", en oposición al "principio de realidad". Y esto se da en todo el mundo. Por eso G. Lipovetsky señala que las características de nues-

tra era del culto, el imperio de la forma y el crepúsculo del deber, títulos, por cierto, de tres de sus obras. ¿Salvajismo? Quizá no, sólo hedonismo exacerbado. Hay nuevos fines y nuevas legitimaciones. Nada está prohibido. Tal vez mejor: nada es malo; por lo mismo, todo es bueno. De aquí el culto a todo lo festivo, lúdico, erótico, corporal, lo abiertamente pomográfico. Por eso ahora todo es normal. Y si lo sagrado no cuenta, hay la sacralización del sexo y de todas sus expresiones. Por ello la "cultura del cuerpo". La publicidad actual es erótica, cuyo núcleo es el cuerpo, más aún, lo sexual. Por lo que el yo se reduce al cuerpo. Incluso, se ha llegado a decir que "con el goce sexual al hombre no sólo trasciende la propia individualidad sino que asomándose al misterio del otro, roza el misterio de Dios".¹⁰

Lo que K. Lorenz señalaba como peligro para la humanidad -"la paulatina desintegración de todos los valores y cualidades que le prestan su carácter humano"¹¹- es ahora plena realidad. Nadie puede negar que se ha perdido en gran parte el sentido de la vida humana; ya no hay diferencia entre fines y medios, entre elección axiológica y respuesta impulsiva. Por esta razón H. Küng afirma: "hasta ahora la ética, en cuanto reflexión sobre el comportamiento moral del hombre, casi siempre ha llegado demasiado tarde: con frecuencia la pregunta sobre la licitud surge después de haber pasado ya los hechos".¹² En esta situación evidente, ¿se puede hablar de ética? Ciertamente, porque la ética es constitutiva del hombre. Incluso la afirmación de David Hume: "es bueno lo que me gusta, y es malo lo que me disgusta", a pesar de todo, es ética.

No es el momento de discutir si hay o no hay diferencia entre ética y moral. Para nuestro propósito basta indicar que la moral se refiere al comportamiento, a la actitud ante los valores en las diversas circunstancias de la vida, en tanto que la ética se refiere a la reflexión filosófica acerca de la acción en cualquier circunstancia. En otras palabras: la ética se queda en el nivel teórico -especulativo- y la moral está en el nivel práctico. Ética: teoría comportamental; moral: ética vivida. La ética se enfrenta a un hecho universal: el mundo resulta incomprensible e inexplicable si no se

⁸ C. Cullen, "Ética y postmodernidad", en AA.VV., *Postmodernidad*, Buenos Aires, 1988, p. 154.

⁹ G. Lipovetsky, "Cultura de la consagración y sociedad postmoderna", en *ABC*, 17-10-92, p. 60.

¹⁰ *El fin del sentido: emancipador de la historia*, Barcelona, Gedisa, 1986, p. 12.

¹¹ M. C. J. Robilli, *El imperio de la forma*, Barcelona, 1991, p. 112.

¹² *Cfr. Liberación de la humanidad*, Barcelona, 1985, p. 9.

¹³ *Proyecto de una ética mundial*, trad. de G. Canal Marcos, Madrid, Trotta, 1992, p. 31.

admite una moral. El hecho mismo —el comportamiento humano— tiene que fundarse en normas, valores, preferencias, porque, de lo contrario, no se tendría en cuenta la realidad innegable de la libertad. Y precisamente porque el hombre está destinado a crecer en su autocomprensión y en su madurez humana, tiene que vivir una ética. Sólo así llegará a la plenitud —en la medida de lo posible— de su dignidad de persona. Sólo así ejercerá maduramente su libertad. La ética, pues, se preocupa por el bien de los hombres. De aquí que el quehacer ético consiste en "acoger el mundo moral en su especificidad y en dar reflexivamente razón de él".¹¹ Si no se admiten la ética y la moral, el hombre queda reducido a un robot, a un animal dirigido por sus instintos. El hecho de que en el mundo cotidiano de la vida se empleen universalmente términos como bueno/malo, justo/injusto, laudable/reprobable, etcétera, indica abiertamente que en la práctica todos aceptan una ética sólo por ser humanos.

El animal ya tiene prefigurada su finalidad. Nace con lo que necesariamente le dará la orientación en su vida y en sus acciones. El hombre tiene que hacerse y darse la orientación que su libertad elija. El hombre no actúa humanamente movido sólo por sus pulsiones; él tiene que dar a su conducta una orientación concreta y libre movido por fines y por razones específicas, porque nadie puede evadirse de su responsabilidad ética: elegir un modo de ser y de actuar en la vida. Esta necesidad surge de la misma estructura antropológica, de modo que se puede rechazar una moral determinada, pero el mismo rechazo ya es una actividad ética.

Si el hombre generalmente es lo que hace de su libertad, porque no está regulado por mecanismos biológicos, tiene que fijarse una meta que justifique todas sus decisiones. Antes de actuar el hombre debe pensar que pretende, cómo y hacia dónde orientar su vida. Si se quiere superar la inconciencia y la inmadurez, es preciso planear el futuro y elegir lo más adecuado para una auténtica madurez humana y profesional. La libertad no es una espontaneidad ciega ni una actitud de vida vacía de sentido, sino la capacidad de orientar la propia vida hacia una meta positiva y valiosa. Porque una decisión madura estructura y equilibra la personalidad, de tal manera que da unidad y profundidad a la vida: le da sentido.

¹¹ A. Corrua, *Ética humana*, Madrid, Tecnos, 1989, p. 32.

De lo contrario, la persona es una veleta movida por cualquier viento; es un juguete de las circunstancias.

Actualmente hay muchas personas cuya vida carece de sentido; sólo viven en busca del placer, no de la felicidad. En tal caso, ¿vale la pena vivir? Muchos piensan que sí. Se dice que Albert Einstein expresó una vez: "Quien tiene su vida vacía de sentido, no solamente es desgraciado sino que apenas es capaz de sobrevivir". Cuando la vida humana no es positiva y trascendente apenas tiene sentido continuar en la existencia. Por ello un psiquiatra de la Universidad de Harvard dijo a una joven paciente: "Su vida no tiene sentido, no tiene nada que esperar; estoy sorprendido de que aun no se haya suicidado".¹²

Sabemos que el valor ético perfecciona a la persona en cuanto persona —en todas sus dimensiones— y le da su auténtica dignidad. Esto significa que se necesita una integración —armonía— en todas las dimensiones que hay en la persona. Entonces, el valor ético es la cualidad del comportamiento que va de acuerdo con la dignidad de la persona. Una acción será buena si favorece la perfección de la persona —su plena autorrealización—. Será mala, en caso contrario. De aquí la pugna frecuente entre las diferentes tendencias que hay en los humanos. Por eso muchos se dejan llevar por lo placentero, por lo inmediato, por lo material. La vida ética —positiva— exige esfuerzo y constancia. Por eso quienes rehusan el compromiso, la responsabilidad, sólo disfrutan lo que no exige esfuerzo. De aquí la dificultad de transmitir valores éticos en una sociedad dominada por el hedonismo y la frivolidad. En este fin de milenio hay un gran vacío de sentido; hay una larga ausencia —¿o desprecio?— de la ética. Y sin embargo, sabemos que la ética es un elemento constitutivo del hombre.

Hay personas que no saben qué es ser hombre. Al hombre se le dio el existir, pero él tiene que decidir cómo realizarlo: aquí interviene la libertad. El hombre es lo que decide ser. Algunos —y son "legión"— sólo viven lo específico del animal: una total adecuación al contexto de estímulos y de exigencias exteriores. Así tracionan su tarea de ser auténticos hombres: "hombre, llega a ser lo que eres"! Y el ser hombre encierra una gama inmensa de posibilidades. Pero es necesario que se decida a ser en plenitud. Ante esta perspectiva se pueden dar varias actitudes. Las principales

¹² Citado por V. Frankl, *La voluntad de sentido*, Barcelona, Herder, 1963, p. 29.

serían: a) el hombre instalado en la finitud; b) el hombre abierto a la trascendencia; y c) el hombre que responde al misterio.

a) Hay quienes no tienen más hogar que su finitud, su contingencia y, por lo mismo, están cerrados a otra realidad: este mundo les basta. No se preocupan por buscar algo más allá de él. Sólo están ocupados en prolongar la especie. La ética de estas personas se queda en la fidelidad a la especie, al mundo con lo que ofrece, y en el rechazo a cualquier proyecto importante, a lo extraordinario, a lo que supone esfuerzo y compromiso.

b) Hay personas que se esfuerzan por superar la rutina de la cotidianidad; tienen ilusiones en perfeccionarse en todos los aspectos de la vida; la finitud las lanza a buscar nuevos horizontes y nuevos proyectos. Saben que el triunfo es de los audaces y se lanzan a la conquista de realidades irreales —“virtuales” como les llaman algunos— y de un futuro en el que irán madurando su plenitud humana. Aquí la ética tiene un sentido nuevo: porque es un medio decisivo de superación. Esta apertura a todas las dimensiones de la realidad desemboca en la trascendencia —mejor, en el Trascendente—. La trascendencia lleva a la Trascendencia; es decir, a Dios. Ética y religión suelen ir unidas.

c) Cuando ya se vive en el ámbito de la trascendencia hay la respuesta generosa a la voz del Misterio, a la Presencia ineludible, al Amor que se derrama en lo más íntimo de la persona. Aquí la ética desaparece para dar lugar al amor. Si el hombre ha sido creado por amor y para amar, es lógico que el amor sea su esencia. Y en el encuentro con la realidad suprema y absoluta se produce la relación dialogal y la apertura efectiva a otro —a los otros— que es el medio principal para el conocimiento del Misterio. Así, el creyente, en la plenitud que viene de más allá de todo lo humano, se desborda en la comprensión y en el acogimiento de los demás. Por ello la ética verdadera es ética del amor.

¿Ética es la universidad? Por supuesto, porque si toda persona necesariamente tiene una ética, con mayor razón los componentes de una universidad. Incluso se puede afirmar que en esos centros de estudios superiores, sus miembros, por ser la élite intelectual, saben mejor de responsabilidad, de compromiso y de amor a los valores superiores. De lo contrario, habría una especie de hipocresía. En la universidad debe haber un proceso constante de superación y de plenitud humana.

La universidad, por su naturaleza, es una institución consagrada a educar, es decir a formar e instruir —informar— a los alumnos. Esto supone una determinada idea acerca del hombre porque la educación, en su vertiente ética, exige una antropología. Si se trata de formar hombres —ayudar a que se formen— es preciso partir de una idea de lo que verdaderamente es el hombre y de su finalidad en el mundo. He aquí el problema. Si es difícil saber qué es ser hombre —con todo lo que ello implica—, más difícil lo es ahora en la época de la técnica. Porque el avance arrollador de esta ha envuelto también al hombre, que en algunos medios ya se ha visto reducido a un simple ente natural al servicio de la máquina. Además, esta nueva alienación humana —tecnificación del hombre— lleva a su *matematización*. Muchos no se dan cuenta de esto, que ya es una lamentable realidad. De tal manera que lo espiritual del hombre se reduce a lo psíquico; lo psíquico a lo fisiológico; lo fisiológico a lo puramente físico-químico. Todo se reduce a materia y a cantidad. Así desaparece la dignidad de la persona, convertida en un simple medio. Así se le despoja —en la práctica— de su estrato ontológico. ¿Qué porvenir espera al hombre-instrumento?

La formación universitaria lógicamente depende de la concepción que se tenga del hombre. No es lo mismo educar personas que manipular instrumentos. La consecuencia inmediata de la tecnificación del hombre es la decadencia del humanismo. Esta es una de las características de nuestro tiempo: la falta de humanismo. No se trata de que la universidad de la espalda al presente y, sobre todo, al futuro, y que sólo pretenda formar técnicos —peor aun, tecnócratas—, “profesionistas” no. Ciertamente tiene que cumplir con la enseñanza técnica, de acuerdo con la época, pero debe dar preferencia a todo lo que ayude a preservar y defender en los alumnos su innegable y preeminente condición de personas —*fin et sí*—. Esto no significa que se limite la enseñanza de la técnica, sino que se les enseñe y se les forme una conciencia crítica ante ella. Por eso en la formación universitaria se tiene que acentuar la función de señorío del hombre ante cualquier invento técnico y, sobre todo, la conciencia de superación personal y de una ética de responsabilidad y de amor. Sería lamentable que la universidad se quedara cruzada de brazos contemplando la progresiva pérdida de los verdaderos valores y de la excelsa misión que ha tenido en la historia de la cultura. ●