

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

28-9015 Practica Profesional

Prof. M. Ed. Verónica Castro R.

Proyecto de Traducción: Inglés - Español

“Entornos y conceptos de aprendizaje”

Realizado por: Carla Obando Campos

San José, Costa Rica

19 de Agosto, 2011

1. Índice.....	2
2. Propuesta de Investigación.....	3
2.1. Abstract.....	3
2.2. Técnicas, estrategias, métodos para traducir el artículo.....	4
3. Traducción Final.....	6
4. Ambientes y conceptos de aprendizaje.....	6
4.1. ¿Donde se produce el aprendizaje?	8
4.1.a Contextos formales y no formales.....	9
4.1.b Programas de aprendizaje para la comunidad.....	12
4.1.c Aprendizaje autóctono.....	13
4.1.d El aprendizaje informal.....	16
4.1.e El aprendizaje en línea.....	19
4.2. El aprendizaje organizacional y la organización de aprendizaje.....	23
4.3. Aprendizaje permanente y la sociedad del conocimiento.....	30
5. Resumen.....	35
6. Reflexión Final.....	37
7. Bibliografía.....	40
8. Apéndice.....	41

2. Propuesta de Investigación

2.1. Abstract

Entornos y conceptos de aprendizaje

La educación es la actividad más importante y enriquecedora en la cual todos debemos siempre tener una participación activa, ya que esta, puede ayudarnos ampliar nuestros conocimientos, habilidades, actitudes y percepciones que tengamos sobre otros ya sea individuos, grupos o comunidades. En este caso las oportunidades de aprendizaje para adultos se pueden producir en una variedad de escenarios, sin embargo, se cree que solo la educación formal es la que de verdad cuenta dejando de lado otro tipo de oportunidad para un mejor e innovador aprendizaje. En la actualidad la manera en que uno aprende, todo es en gran medida por la sociedad en que vivimos.

Ahora bien, es importante saber la variedad de diferentes entornos de aprendizaje del adulto, como por ejemplo: desde las instituciones informales, hasta la comodidad de nuestro propio hogar o lugar de trabajo. Es trascendental comprender esta amplia gama de oportunidades de aprendizaje para adultos ya que se puede reconocer conocimientos previos o experiencias a través de la socialización, aprendizaje autónomo, aprendizaje implícito o a través del aprendizaje en línea. No todas nuestras destrezas tienen que ser formadas en la educación formal. Se puede ser capaz de desarrollarlas como estudiantes autodidácticos. Es el caso cuando se le pregunta al adulto sobre su enseñanza, se mencionan más a menudo por lo general responden a la descripción de las actividades de aprendizaje fuera de contextos formales. Por ejemplo: la remodelación de una casa, lecturas, hablando con los amigos sobre profesiones como carpintería, plomería, etc. O pueden centrarse en un cambio importante en su vida, como una enfermedad, la paternidad, o el divorcio donde todos estos diferentes entornos pueden ayudar a desarrollar su aprendizaje de forma tácita.

A su vez, el aprendizaje se ha constituido a través de organizaciones. “Una organización capaz de aprender” o “aprender organizacional” indican que la empresas

ahora no podrán limitarse solo a capacitar exhaustivamente a sus trabajadores, sino teniendo en su organización una serie de estructuras para una educación continua en el desarrollo profesional y enseñanza permanente teniendo un accesible proceso educativo necesario en que la dirección de la empresa sea capaz de establecer enlaces didácticos (organización-empleados); aspectos sumamente claves de tal forma que toda la organización sea capaz de instruirse.

Asimismo se habla sobre la evolución que ha tenido el aprendizaje permanente (lifelong learning) y como esta ha venido a reemplazar la educación permanente (lifelong education) en la sociedad de hoy. Ha habido varios factores actuales que estarían impulsando la demanda de aprendizaje permanente en el siglo XXI: “el acceso a la información abundante, rápidos cambios tecnológicos, el aumento en las interacciones globales, los cambios de la industria, así como el aumento de las credenciales de nivel de entrada y requisitos de formación” (Advameg, Inc., 2011). El aprendizaje permanente puede abarcar todos los niveles educativos, formación profesional e intereses sociales. Igualmente abarca la educación formal y no formal, creando la accesibilidad a todas las personas independientemente de su edad, raza, capacidad, preparación previa, el lugar de trabajo o las características socio demográficas.

2.2. Técnicas, estrategias, métodos para traducir el artículo

El presente trabajo tiene por objetivo conseguir traducir con diferentes procedimientos técnicos y de organización a través de un estudio del texto en el idioma origen antes de hacer cualquier ensayo al traducirlo. Para esto, algunos puntos esenciales de partida como: identificar y clasificar al autor, su objetivo, para quien va dirigido o sea lectores, su mensaje, etc. Esto para así tener un mayor juicio de conceptos específicos del artículo a la hora de hacer alguna aproximación semántica y sintáctica. Teniendo claro estos aspectos, seguiría el traducir sin interrupción durante el mayor tiempo posible, para después una re evaluación constante para corregir los posibles errores en cada párrafo y por ende tener un mejor estilo de texto. Ser conscientes que se debe llegar a dominar e implantar conceptos nuevos, tal vez ajenos a lo que uno como traductor no emplea en la

escritura diaria, en otras palabras es el de introducirse en otra cultura o pensamiento y sacar una idea clara del texto, artículo, etc. (por supuesto ya sabiendo de antemano los trabajos previos y vida del autor) para así tener menos dificultades en el proceso de traducción, principalmente en el estilo, proverbios, expresiones idiomáticas, calco lingüístico, cognadas, etc. del autor.

Es de suma importancia reproducir el mensaje original en cualquier texto, aunque se tienda a distorsionar el significado por expresiones coloquiales o frases locales. Sin duda alguna, hay que enfocarse en un amplio conocimiento en la decodificación para luego volver a codificar el significado en idioma de destino. Además se debe usar estrategias de comprensión de lectura del artículo, (subrayando palabras, detectar las dificultades de traducción, la contextualización de la terminología, la adaptación, el analizar del contexto, etc.), esto para obtener un conocimiento del tema con una visión amplia, intercultural e intralingüística

Al poder traducir todo este artículo, el lector podrá descubrir la evolución de la educación formal y no formal del adulto, y como a través de la enseñanza no formal muchas personas adultas pueden mejorar académicamente con otro tipo de educación mucho más innovadora, que a veces al no tener información adecuada, ese tipo de enseñanza no la tomamos mucho en cuenta o lo damos por descontado. Sin embargo, se puede aprender mucho leyendo este tipo de artículo, al saber que se puede tener más opciones por un aprendizaje permanente para cualquier lector. Al leerlo podrá ayudarle participar activamente en su propio entorno de aprendizaje general, adquiriendo más información, mejorando y reexaminado sus competencias. Hasta una organización, a raíz de esta información, quiera implementar una educación con mayor acceso a la información y al conocimiento, haciéndolo de manera independiente y significativa, tomando pautas a seguir por medio del artículo.

3. Traducción Final

4. Ambientes y conceptos de aprendizaje

Cuando le preguntamos a los adultos sobre su aprendizaje, ellos usualmente mencionan los programas de educación y de formación patrocinados por el lugar de trabajo, colegios, universidades, las escuelas públicas, y otras organizaciones formales. Ellos primero se imaginan las salas de clases con “estudiantes” aprendiendo y “profesores” enseñando un formato altamente estructurado. Aún, cuando le pedimos a estos mismos adultos acerca de que habían aprendido de manera informal durante el último año, por lo general responden con descripciones sobre actividades de aprendizaje fuera de esos contextos formales. Ellos discuten, por ejemplo, sobre la remodelación de una casa; que ha involucrado todo, desde leer y hablar con los amigos hasta tener conversaciones con los carpinteros, fontaneros y electricistas. O pueden enfocarse en un cambio significativo en sus vidas, como por ejemplo, una enfermedad, la paternidad o el divorcio, lo cual, ha precipitado numerosas actividades de aprendizaje, a veces durante un período muy prolongado. Al considerar el espectro de oportunidades de aprendizaje disponibles para los adultos, es importante reconocer todos estos espacios de aprendizaje, desde una alta estructura hasta las formas más informales los adultos puedan aprender.

¿Por qué es importante que los profesores para educación adulta reconozcan que el aprendizaje suceda en tantos y variados lugares en sus vidas de adultos? En primer lugar, apreciar y tomar en consideración las experiencias y conocimientos previos de los alumnos se ha convertido en un supuesto básico de nuestra práctica como educadores de adultos, siempre que este conocimiento se ha aprendido. En el trabajo con beneficiarios de prestaciones sociales, por ejemplo, los instructores pueden reconocer que los padres en bienestar social han tenido que aprender a cuidar a sus hijos con presupuestos muy limitados, manteniendo a sus familias seguras y saludables bajo difíciles condiciones de vida, y, en general con muy poco sobreviven.

En lugar de hacer preguntas acerca de cómo han aprendido a hacer esto con éxito, lo que se centra en la mayoría de veces es, en la falta de una educación formal y capacitación. La educación formal y la formación profesional son importantes, pero

también lo son las formas en que han aprendido de manera informal sobre las destrezas de supervivencia que los han mantenido, a sus familiares y a ellos con sustentos alimenticios y de vestimenta. Del mismo modo, los responsables de talleres que ponen programas de desarrollo personal en las escuelas pueden aprender tanto como sea posible acerca de los antecedentes y la experiencia de los maestros en esa escuela y lo que su base de conocimientos es con respecto al contenido del taller. No hay nada más que les desagrada a los profesores en estos programas que ser tratados como si ellos supieran muy poco sobre el tema, especialmente si han estado lidiando con ella a diario.

En segundo lugar, si los educadores ayudaron a los alumnos a reconocer los muchos lugares y formas en las que han aprendido sobre el aprendizaje en la edad adulta, más adultos pueden verse a sí mismos como aprendices activos. Como resultado de ello, podrían ser menos cautelosos sobre el aprendizaje de cosas nuevas e incluso estar más dispuestos a entrar en los programas formales de aprendizaje. Una de nuestras historias favoritas es sobre un recortador de patos que fue entrevistado como parte de un estudio sobre el aprendizaje auto didáctico (Berger, 1900). Este hombre, que se consideraba una persona sin hábitos de lectura y "definitivamente un no muy buen estudiante", se instruyó a sí mismo a tallar los patos. Él inició este proceso mediante el tallado de unos patos que el mismo hizo para luego llevarlos a una muestra de tallar patos, donde se podía hablar con otros artistas sobre su prueba inicial. Además, había leído todos los libros que pudo relacionados al tallar patos (recuerde que él pensaba de sí mismo como una persona sin hábitos de lectura). Ahora, él cría los patos para poder tener modelos vivos, para así, poder encontrar otro proyecto de aprendizaje. Como consecuencia de la entrevista, este hombre logró verse más como un aprendiz de lo que pensó era antes. Nuestra esperanza es que más personas se puedan ver a sí mismos como aprendices activos y competentes; al menos en algunas áreas, podrían estar en mejores condiciones para hacerle frente a los desafíos de la vida que existen en la edad adulta, a través de los modos de aprendizaje tanto formales como informales.

Al explorar el espectro de oportunidades de aprendizaje en la edad adulta, primero, discutimos cada uno de los escenarios principales en los que se produce el aprendizaje de adultos, los cuales son: los patrocinados por las instituciones formales, también están las actividades de aprendizaje no formales de base comunitaria, y por último el aprendizaje informal o auto-dirigido. Después, más adelante se explora el aprendizaje en línea como una cuarta área de aprendizaje, la cual se puede aplicar en los modos formales, no formales e informales del aprendizaje. Entretanto hay otros términos de uso, hemos optado por utilizar el término de aprendizaje en línea, ya que es el término más comúnmente usado para referirse al aprendizaje, mediante el uso de las computadoras respaldadas en las redes de comunicación.

Una segunda sección del capítulo se presentan dos conceptos relacionados: el aprendizaje organizacional y la organización de aprendizaje. Finalmente, terminamos el capítulo comentando sobre el aprendizaje permanente y la sociedad del aprendizaje.

4.1.¿Donde se produce el aprendizaje?

En esta sección presentamos en primer lugar un marco de tres tipos de entornos en los que se produce el aprendizaje de adultos: en ambientes formales e institucionales, en ambientes no formales y en los contextos informales. Este marco es una adaptación de una propuesta por Coombs (1985, 1989, Coombs, Prosser, y Ahmed, 1973), en el que se clasifica el aprendizaje permanente de acuerdo a estas tres grandes categorías. La mayor diferencia entre su conceptualización y nuestro marco es que hemos agregado los conceptos de auto-aprendizaje (que es sinónimo de la definición establecida por Coombs sobre el aprendizaje no formal) y las formas autóctonas de aprendizaje.

Aunque somos conscientes de los problemas al tratar de dividir el territorio de oportunidades en el aprendizaje en tres categorías distintas, estamos suponiendo que las tres categorías tienen la misma importancia en la incursión del aprendizaje de adultos. Siempre habrá superposiciones entre los tres, algo que los educadores de adultos pueden aprovechar a la hora de diseñar actividades educativas. El aprendizaje en línea es un cuarto sitio de aprendizaje, que abarca el aprendizaje ya sea formal, no formal e informal.

4.1.a. Contextos formales y no formales

Para la mayoría de las personas, el aprendizaje en la edad adulta trae recuerdos de los salones de clase y este hecho es lo que Coombs (1985) y Coombs, Prosser y Ahmed (1973) tenían en mente con su clasificación sobre la educación formal. La educación formal es altamente institucionalizada y burocrática, con enfoque hacia un curriculum y reconocido formalmente por las calificaciones, diplomas o certificados. Se trata de "la escala institucional que va desde el preescolar hasta los estudios de postgrados" (Schugurensky, 2000). Por tanto, se puede incluir "programas de educación básica de adultos que siguen el currículo prescrito y emplear a maestros certificados" (Shugurensky, 2000).

Históricamente, la educación formal, ya sea en escuelas o instituciones públicas de educación superior, ha tenido como misión principal es asistir a la juventud. En los últimos años las poblaciones de algunas de estas instituciones, como muchos Institutos de Enseñanza Superior, institutos técnicos vocacionales y las universidades, han cambiado de manera drástica, ya que ahora hay más estudiantes adultos que la edad promedio joven. De hecho, casi la mitad de los estudiantes en instituciones de educación superior son mayores de veinticuatro años (Kasworm, Sandmann y Sissel, 2000). En un escenario formal, nos imaginamos los adultos sentados en un aula, con un instructor, aprendiendo de diferentes maneras, desde conferencias formales a tener interacciones con grupos pequeños.

Cuando les pedimos a los participantes lo que ellos recuerdan como algo positivo sobre el aprendizaje en contextos formales, a menudo citan los instructores que han sido bien organizados, conocedores de la materia, e instructores dedicados a sus propios alumnos, además de tener métodos de enseñanza participativas y conferencias bien elaboradas, materiales pertinentes y útiles, y respeto hacia ellos como adultos y aprendices. Y, por el contrario, cuando pedimos a los participantes recordar algunos de sus peores experiencias, estos hablan de los instructores arrogantes que están conscientes de sí mismos como personas o aprendices, también un tema mal explicado sea cual sea el método utilizado y los materiales mal organizados e irrelevantes.

El término de la educación no formal se ha utilizado con mayor frecuencia para describir las oportunidades de aprendizaje organizadas fuera del sistema educativo formal. Estas ofertas suelen ser de corto plazo, voluntarios, y tienen pocos o ningún requisito previo. Sin embargo, suelen tener un plan de estudios y, a menudo un facilitador. Oportunidades de educación no formal suelen ser locales y de base comunitaria, como los programas ofrecidos por los museos, bibliotecas, clubes de servicio, religiosos, organizaciones cívicas y los medios de comunicación, que también se clasifica como un sistema de administración formal. Algunas ideas acerca de estos ajustes no formales se revela en los estudios de Taylor, sobre educadores que trabajan en la clasificación formal de los parques estatales y locales (Taylor & Calderelli, 2004) y tiendas para el mejoramiento de hogares (Taylor, 2005). Instructores en los dos ámbitos resaltaron la informalidad, el tiempo comprimido, y participación activa, así como la naturaleza interactiva del aprendizaje en el que las necesidades e intereses de los participantes son de suma importancia en el encuentro.

Si bien la educación no formal para adultos está fuera de la educación formal o sistema educativo, tres subtipos se pueden distinguir, los todos cuales son "reacciones a las limitaciones o fallas de la educación formal" (Brennan, 1997, p187). El primer subtipo de propuesta por parte de Brennan (1997) es, la educación no formal como complemento al sistema formal. Dirigidos son aquellos que han abandonado el sistema formal, o que, por cualquier motivo, no pudieron obtener las habilidades básicas como la alfabetización, mientras estaban en el sistema. Clases de alfabetización para adultos que ofrece la biblioteca pública o en Instituto de enseñanza superior sería un examen de este tipo de educación no formal.

Un segundo tipo de educación no formal, en los términos de Brennan, es la alternativa al sistema formal. Esto incluye la educación tradicional e indígena, que se discuten en mayor detalle en la siguiente sección. La educación no formal también puede ser vista como un complemento a la educación formal. La educación no formal complementaria, él la ve como relación con una respuesta a los imperativos nacionales y mundiales: "Este tipo de educación no formal (NFE, por sus

siglas en inglés) requiere una reacción rápida a las necesidades educativas, sociales y económicas, porque la educación formal es demasiado lenta en su respuesta (si lo hace, de hecho, a decidir para responder) a esas necesidades" (p 187). Un ejemplo de la educación no formal como suplementarios podría ser el Foro Nacional de Asuntos patrocinado por la Fundación Kettering. Estos foros se llevan a cabo en las comunidades locales y se centran en las cuestiones cívicas, como la crisis del cuidado de la salud, la inmigración, el terrorismo y así sucesivamente (ver la página, www.nifi.org).

La educación no formal también se asocia con los programas internacionales de desarrollo, ideado a mejorar las condiciones de vida de las personas en los países en desarrollo a través de proyectos comunitarios y programas de capacitación. Estos programas suelen ser patrocinados por organismos no gubernamentales (ONG, siglas en inglés) y agencias voluntarias privadas. Programas de educación no formal en los países en desarrollo (así como algunos programas no formales en los Estados Unidos) son "claramente relacionados con las desigualdades sociales y con frecuencia buscan tomar conciencia de los participantes con respecto a las acciones sociales" (Merriam y Brockett, 1997, p. 170).

A pesar de los esfuerzos por distinguir entre la educación formal y no formal, algunas oportunidades de aprendizaje para adultos que podrían ser incluidos en esta categoría no formal a menudo se asemejan más a los programas en instituciones de educación formal. Coombs (1989) se identifica como "híbridos de cosecha propia" de programas formales y no formales, como por ejemplo: programas extracurriculares para jóvenes, centros comunitarios de aprendizaje, y así sucesivamente. En los Estados Unidos, por ejemplo, ¿cómo se puede clasificar a un centro de formación empresarial o una escuela privada? Así también, ¿el uso de este término no formal tiene utilidad en la actualidad? Creemos que sí, tanto en términos de reconocimiento en los diversos programas educativos en países en vías de desarrollo, así como centrarse en los programas comunitarios de educación de adultos, así como en todos los entornos que se ajustan a los parámetros de menos estructura, mayor flexibilidad, y la preocupación por las desigualdades sociales. Además, otro tipo de aprendizaje por lo general asociado con la

educación no formal es el autóctono, este vuelve a ser reconocido como una forma importante de aprendizaje. Por tanto, en la descripción de las oportunidades de aprendizaje no formal de educación, se destacan dos tipos de estas oportunidades: los programas comunitarios para educación de adulta y el aprendizaje autóctona.

4.1.b. Programas de aprendizaje para la comunidad

Diversas imágenes vienen a la mente cuando hablamos de los programas de aprendizaje para la comunidad. Vemos personas reunidas en las iglesias, en el centro comunitario, o en la biblioteca local para sobreponerse ante un problema o asunto específico que creen que es importante para mejorar su calidad vida en la comunidad. Estos problemas van desde el odio racial, la desigualdad para garantizar una vivienda adecuada, hasta en asegurarse en tener mejores condiciones de vida. Otras situaciones en los programas de aprendizaje para la comunidad son los hombres y las mujeres que aprenden a leer y escribir, mientras que al mismo tiempo, obteniendo habilidades de trabajo, los adultos aprender RCP (resucitación cardiopulmonar) en la Cruz Roja local. Los agricultores les enseñan nuevos métodos para cultivos como una manera de construir y tener un control económico en sus vidas, además los cónyuges que golpean a sus parejas les enseñan formas no violentas de manejar su ira y frustración.

Uno de los objetivos de estos programas es su enfoque en la acción social y el cambio para el mejoramiento de una parte de la comunidad. Los educadores que trabajan en estos tipos de programas creen que la educación y la capacitación pueden ser una herramienta poderosa para ayudar a los estudiantes a tomar el control sobre las vidas. A veces estos programas no son muy bien vistos por la comunidad en general, sobre todo, si uno de sus principales objetivos consiste en desafiar las formas de vida existentes, incluyendo las actuales estructuras económicas y sociales de esa comunidad.

Vívidos ejemplos incluyen el movimiento mundial de derechos humanos, la lucha continua para erradicar la pobreza y el hambre, las acciones comunitarias exponiendo los vertederos de residuos peligrosos, y los intentos locales para poner fin a las prácticas discriminatorias por motivos de raza, clase, género, orientación sexual, y así sucesivamente.

Trabajar con adultos en programas de aprendizaje para la comunidad tiene sus bendiciones, así como sus maldiciones. La flexibilidad en la administración y la programación es a menudo reconocida como su mayor beneficio. Debido a que este tipo de organizaciones es "empezar poco a poco, y suelen estar organizados como organizaciones independientes con estructuras bastantes simples...", que a menudo pueden pasar con relativa rapidez a identificar problemas y desarrollar soluciones programáticas" (Hemphill, 1996, p.21). Esto puede traducirse en los tiempos de respuesta más rápidos, tanto en términos de recursos como en elaboración de propuestas de financiación para llegar a donde más se necesitan. "Gente nueva pueden ser traída (o por desgracia deja ir más rápido), cuando sea necesario. Los planes de estudio pueden ser rápidamente desarrollados o revisados. Las tareas de enseñanza pueden ser rápidamente modificadas" (p.22).

Ser capaz de moverse más rápido significa que los cheques y los saldos deben estar en su lugar para garantizar tanto una dirección enfocada del programa basado en las necesidades y oportunidades de aprendizaje de calidad que son de utilidad. Además, la gente que quiera trabajar en los programas comunitarios de educación para adultos, ya sea pagado o voluntario, a menudo vienen con una pasión por una causa que les da el impulso para quedarse con este trabajo, incluso bajo difíciles condiciones. Mientras que en el lado negativo, la naturaleza misma de las organizaciones basadas en la comunidad, muchas veces los pone en el camino hacia una búsqueda incesante de recursos. Esta búsqueda continúa y preocupante por los recursos, en combinación frecuente con las difíciles condiciones de trabajo, puede encaminar al desgaste del personal muy rápidamente, inclusive para los más comprometidos por la causa.

4.1.c Aprendizaje autóctono

El aprendizaje autóctono está vinculado con la cultura. Se refiere a los procesos y estructuras de las personas en determinadas sociedades, este aprendizaje se ha utilizado para aprender sobre su cultura a lo largo de su historia (Graveline, 2005). El uso consciente de las formas autóctonas de aprendizaje, en la cual a menudo se ha impregnado de tradiciones orales y formas de arte donde se puede mejorar en los programas de educación

no formal y tal vez inclusive en los programas formales. Contar una historia, por ejemplo, es a menudo utilizado por las mujeres afroamericanas para enseñar acerca de las alegrías y tristezas de la vida. Cuando se les enseña a estas mujeres, los instructores pueden incorporar la narración como un importante método de aprendizaje sobre el tema en cuestión, desde el cómo sobrevivir en las organizaciones hasta la alfabetización básica. Otro ejemplo, Hicksy Rowel (2004) estudiaron el aprendizaje no formal de los seis líderes indígenas de vivienda pública de la comunidad que fueron fuente de inspiración para ayudar a otros en su comunidad. Estas mujeres fueron eficaces para ayudar a los demás mediante el modelado de un liderazgo ejemplar, practicando lo que se predica, y la comunicación con los diversos grupos.

Las descripciones de las formas indígenas en el aprendizaje se pueden encontrar tanto en la literatura académica y popular (véase el capítulo nueve). Cajete (1994) describe con elocuencia las bases tribales de la educación en India Americana, que ve como "compartida por las culturas indígenas del mundo" (p.33). En la localización de estas bases, Cajete observa:

Estamos siguiendo las primeras fuentes de la enseñanza y el aprendizaje humano. Estos fundamentos nos enseñan que el aprendizaje es una experiencia subjetiva de cansancio a un lugar de ambiente, social y espiritual. La enseñanza y el aprendizaje de las tribus se entrelazan con la vida cotidiana de educador y alumno. La educación tribal era un resultado natural de vivir en estrecha comunicación con los demás y el medio ambiente natural. El lugar de vida, la familia extensa del alumno, el clan y la tribu siempre en el contexto y fuente de enseñanza... La informalidad se caracteriza la mayor parte de la enseñanza de los indios americanos y el aprendizaje... Sin embargo, el aprendizaje formal se requiere por lo general en la transferencia de conocimientos sagrados.

Hahoh es una palabra Tewa que a veces se usa para denotar el proceso de aprendizaje. Su traducción más cercana al Inglés es "brethe in" Haohoh es una metáfora de lo sagrado que describe la percepción de la enseñanza tribales tradicionales - un proceso de la respiración en - que fue ingeniosamente aplicada por todas las tribus ... A través de estos métodos [como la narración de historias, sueños, tutoría y] la creación

artística, la integración de realidades internas y externas de los líderes y los maestros fueron homenajeados por completo, y los procesos de formación complementaria de ambas realidades educativas donde han participado plenamente. [Cajete, 1994, pp 33-34]

Cajete expresa bellamente lo que significa enseñar y aprender para él: "Una parábola que muchas veces parpadea a través de mi memoria durante los momentos de relajación tranquila, profunda, o justo antes de conciliar el sueño:" Es un elemento esencial, un acto para compartir en la vida para cada generación o de las personas a cuidar, lo que les ha dado la vida y poder preservar para las futuras generaciones las historias de su viaje colectivo para encontrar la vida "(1994, p.187).

Brennan (1997, p, 191) ha observado que "la falta de atención a la estructura de aprendizaje autóctona pudo haber sido inicialmente por el trabajo de los misioneros que vieron la cultura indígena como inferior y no cristiana- y por lo tanto, pasaron a hacer ignorados o reprimidos si era necesario." Él va a sugerir un proceso de cuatro etapas para el reconocimiento del aprendizaje autóctono como parte esencial del sistema no formal de aprendizaje para adultos. En la Fase I, los enfoques o técnicas que puedan ser relevantes para las actividades educativas o de desarrollo se identifican - por ejemplo, el papel de la danza y música tradicional y el uso de leyendas, mitos, cuentos y proverbios. Etapa 2 consiste en la clasificación de estos enfoques y técnicas en un sistema que los educadores en ámbitos más formales pueden comprender e integrar en sus propias maneras de pensar. "La tercera etapa," escribe, "se asocia con la promoción de la exploración de un" sistema "de aprendizaje más amplio autóctono... [y] la cuarta etapa está representada por el desarrollo de la más detallada y completa de formación de" sistemas "para un grupo cultural determinado "(p.192-193), las formas indígenas de aprendizaje también se podrían ver como el aprendizaje informal o auto-dirigido, como fue descrito por Cajete y se examina en la sección siguiente sección.

4.1.d Aprendizaje informal

El Aprendizaje autóctono es la tercera forma de aprendizaje en la tipología de Coombs. Definido por él como "el aprendizaje espontáneo, no estructurado que ocurre diariamente en el hogar y en el vecindario, detrás de la escuela y en el campo de juego, en el lugar de trabajo, mercado, museos y bibliotecas, a través de los diferentes medios de comunicación". El aprendizaje informal es la forma más frecuente de la educación de adultos (Coombs, 1985, p.92). Illeris (2004a) llama a este tipo de aprendizaje "el aprendizaje de todos los días" ya que se lleva a cabo en toda la vida cotidiana privada y no organizada "(p.151). Es, como Livingston (2001) señala, el aprendizaje que se desarrolla sin el plan de estudios impuesto externamente en los programas de educación formal o no formal.

La naturaleza misma del aprendizaje informal es lo que hace más difícil para los adultos en reconocer. Incorporado está en nuestras actividades cotidianas, ya sea que estemos en el trabajo, o en la comunidad y la falta de patrocinio institucional, hacen que los adultos rara vez califiquen como aprendizaje este tipo de actividades. Sin embargo, los estudios de la educación informal, especialmente aquellos que piden sobre proyectos de auto-dirección en la educación de adultos, revelan que más del 90 por ciento de los adultos participan en cientos de horas de aprendizaje informal (véase el capítulo cinco). También se ha estimado que la gran mayoría (más del 70 por ciento) del aprendizaje en el lugar de trabajo es informal (Kim Collins Hagedorn, Williamson & Chapman, 2004), aunque las empresas y la industria gasten miles de millones de dólares cada año en programas de capacitación formal.

El aprendizaje informal, Schugurensky (2000), sugiere: tiene sus propias formas internas que son importantes para distinguir en el estudio del fenómeno. Él propone tres formas: el aprendizaje autodirigido, el aprendizaje circunstancial y la socialización, el aprendizaje tácito. Estos se diferencian entre sí, en términos de intencionalidad y conciencia en el momento de la experiencia de aprendizaje. El aprendizaje auto dirigido, por ejemplo, es intencional y consciente, el aprendizaje circunstancial, que Marsick y Wathkins(1990) describen como un accidente derivado de hacer otra

cosa, no es intencional, pero "después de la experiencia, él o ella se da cuenta de que algún aprendizaje ha tenido lugar "(p.4) y, por último, la socialización o el aprendizaje tácito no es ni intencional ni consciente (a pesar de que podemos llegar a ser conscientes de este aprendizaje más tarde a través de "reconocimiento retrospectivo") (Marsick & Watkins, 1990, p.6).

De las tres formas informales de aprendizaje, el aprendizaje auto dirigido es el más visible y el más estudiado (ver capítulo cinco). La siguiente es una modalidad del auto-aprendizaje:

Escenario 1: Charlie tiene una pasión por el modelismo ferroviario. Pasa horas en el sótano de su casa planificando su diseño, jugando con su equipo, y con la pista. Se suscribe a todas las revistas publicadas sobre ferrocarriles y tiene conversaciones con conocidos que también tienen los trenes modelos cada vez que va a una tienda. De vez en cuando, asiste a un espectáculo de modelismo ferroviario, pero la mayor parte, esto es un pasatiempo que disfruta por cuenta propia. Con los años ha aprendido mucho acerca del modelismo ferroviario y está orgulloso de su diseño, pensado como él dice, "nunca voy a ser totalmente satisfecho. Siempre hay cosas nuevas que salen con las que me gusta jugar".

Escenario 2: Trudy se ha enterado de que tiene cáncer de mama. Una vez superado el shock inicial, decide tomar un papel activo en la planificación de su tratamiento. Para que ella pueda hablar inteligentemente con un innumerable personal médico que ella sabe que debe hacerle frente, ella recoge toda la información que se pueda sobre la enfermedad a partir de una serie de fuentes, incluyendo de la Sociedad Americana del Cáncer, su alcance local para el Programa de Recuperación, el Internet, y una enfermera de oncología, que es un amigo de un amigo. Por otra parte, se da cuenta de un grupo local de apoyo para pacientes con cáncer y decide unirse tanto para tener información como para consuelo, con lo que la elección de una oportunidad de aprendizaje no formal como parte de su propio esfuerzo auto-dirigido. Su marido y su mejor amigo se han unido a ella en su lucha, y ambos están tratando de llegar a un número de diferentes fuentes de asesoramiento y asesoramiento.

Estos escenarios, representan la búsqueda independiente de aprendizaje en un entorno natural, con o sin el apoyo de los recursos institucionales, son muy comunes en la vida adulta. Sin embargo, incluso con la verificación de muchos que se han completado, el aprendizaje autodirigido en esta forma no es reconocida por muchos adultos, o incluso por parte de algunos educadores de adultos, como "un verdadero aprendizaje." Hay un montón de Charlies por ahí, aprendiendo todo tipo de cosas por su cuenta, a partir del modelo ferroviario hasta hacer colchas y la elaboración de ollas de barro. Algunos encuentran en sus amigos o mentores independientes para ayudarles en su aprendizaje, y algunos eligen deliberadamente los recursos institucionales que pueden ser útiles para ellos, como parte de sus actividades auto-dirigidas.

También hay muchas Trudys cuya actividades de aprendizaje de auto dirigir "surgen para tratar de resolver un problema o situación" (Candy, 1991, p.199). Estos alumnos a menudo combinan los recursos en sus ambientes naturales con los suministrados por las instituciones, a partir de materiales educativos para las personas que pueden asistir con su aprendizaje. Lo que resulta evidente es, que este tipo de aprendizaje informal no significa necesariamente que sea un aprendizaje individual, un gran mito sobre el aprendizaje autodirigido (Brockett, 1994). Por el contrario, los adultos utilizan a menudo a otras personas, e incluso grupos, ya sea que en base institucional o no, en sus actividades auto-dirigidas.

Schugurensky (2000) hace punto un resumen de las tres formas de aprendizaje informal, es decir, el aprendizaje informal puede ocurrir de forma individual o en grupos, "los estudiantes pueden utilizar una variedad de fuentes en su aprendizaje, como libros, periódicos, TV, Internet, museos, escuelas, universidades, amigos, parientes, su propia experiencia, etc". También señala que el aprendizaje informal puede complementar y reforzar o contradecir el aprendizaje adquirido en contextos formales y no formales:

Por ejemplo, uno puede aprender en los programas escolares que el sistema capitalista hace un gran aporte a la humanidad, y aprender a través de medios informales a través de un sistema perjudicial para la humanidad. Del mismo modo, uno puede relacionarse con la comunidad circundante, y aprender las virtudes de la tolerancia en la

escuela pública. Por otra parte, uno puede ir a una escuela y ser conscientes de que a través del currículo formal que él o ella estén aprendiendo A (matemáticas, por ejemplo), sin ser consciente de que a través del currículum oculto que él o ella está aprendiendo B (la homofobia, por ejemplo).

Schugurensky también señala que el aprendizaje informal puede ser aditivo, en el sentido de adquirir más conocimientos o habilidades, y esto puede ser un transformativo (véase el Capítulo Seis).

En resumen, hemos presentado un marco que abarca tres tipos de configuraciones o contextos en los que el aprendizaje se produce en la edad adulta. Las dos primeras opciones, formales y no formales, implican alguna forma de patrocinio de la organización o comunidad. La tercera oportunidad, el aprendizaje informal es más bien un híbrido. Aunque la mayoría de las oportunidades de aprendizaje en esta última categoría se planifican y se inician de forma prioritaria por los alumnos en entornos naturales (tales como el hogar, en el trabajo, o por medio de actividades recreativas), los procesos de aprendizaje y métodos utilizados en el aprendizaje auto-dirigido e informal han incorporado algunos ajustes formales y no formales en la forma de ejecutar a través de sus programas de instrucción.

4.1.e El aprendizaje en línea

En años recientes, como el uso de la tecnología ha aumentado en la entrega de los programas de aprendizaje, ya nuestra imagen de la enseñanza académica se ha expandido dramáticamente. Ahora vemos a los estudiantes trabajar individual o en grupos de aprendizaje en los laboratorios de computación, participar en teleconferencias interactivas, y tener interacción de sus hogares con los demás participantes y los instructores a través de Internet.

Y aunque la mayoría de las investigaciones y teorías sobre el aprendizaje en línea se están produciendo en el sector de la educación formal, aprendizaje en línea es también sucede en la configuración formal. Muchas empresas tienen su propia intranet, donde los empleados tienen acceso a las políticas, eventos y actividades de la empresa, así como un aprendizaje donde se puede compartir a través de las salas de chat y correo electrónico. Las comunidades locales a menudo utilizan el Internet para estimular la participación ciudadana y las instituciones de educación no formal, tales como museos, para facilitar el aprendizaje a través de actividades en línea. Después de recibir una multa de tráfico, incluso se puede tomar un curso en línea de la escuela de tráfico, aprobado por el tribunal de tránsito, para evitar "puntos" en nuestro propio registro de conducir. Y en un fascinante estudio de la acción social en línea, Hollenbeck (2005) exploró cómo tres comunidades en línea organizaron y educaron a sus miembros a nivel mundial en el arte de la protesta social. Ella estudió las comunidades anti-McDonald, anti-Wal-Mart, y anti-Starbucks, que los calificó de comunidad de anti marcas. Las tres se habían formado con el propósito de educar a otros "por la provisión de recursos para involucrarse y tomar medidas" contra los gigantes corporativos capitalistas (p. 207). Estos grupos en línea anti marcas organizaron campañas por correo electrónico protestando por las políticas corporativas, publicaron y apoyaron las protestas locales, y ofrecieron un espacio para los empleados que estaban sobrecargados de trabajo y sin paga por "delatar" (una serie de personas de estas comunidades en línea son empleados descontentos de la organización en que se trate).

El aprendizaje informal también ha sido afectado por esta tecnología. ¿Cuántos de nosotros hemos sentido curiosidad por algo y hacemos una búsqueda en Internet para aprender más sobre el tema? Incluso los adultos mayores están accediendo a la web para obtener información actualizada sobre muchos aspectos de la vida, desde viajes, a los "mejores lugares para vivir", y sobre su estado de salud (Valente, 2005). Hayes (2005) también ha demostrado cuán sofisticada nuestro aprendizaje se puede convertir a través de la participación en el mundo virtual de videojuegos y juegos de rol. Observó, por ejemplo, que dado que algunos de estos mundos virtuales no son "solamente basado en texto, estos mundos ofrecen oportunidades de aprendizaje a través

de una amplia gama de modalidades, incluida la visual, auditivo y los modos kinestésicos, y depender menos de los verbales (es decir, lectura y escritura) para la participación. Estas diversas modalidades pueden alentar o exigir diferentes formas de identificar la construcción, es decir, de decisiones, y la interacción social" (p. 194).

Como ya hemos señalado, es a partir de la educación formal que hemos aprendido más sobre el aprendizaje en línea, y es la evolución de esta área en la nos dirigimos. El aprendizaje en línea es una forma de educación a distancia, que tiene una larga historia de servir a los adultos que de otro modo no tendrían acceso a la educación continua y superior. La característica definitoria de todas las formas y las generaciones de la educación a distancia es la separación de alumnos y profesores en el tiempo o el espacio. Lo que en la literatura a menudo se denomina /de la primera generación de educación a distancia, consiste en cursos de impresión basado en la correspondencia, una forma de existencia ¿Cuántas generaciones que siguen difieren por el autor?, pero el modelo más simple ha de ser la segunda generación de tecnologías de radiodifusión y televisión, seguida por la tercera generación de tecnologías de la información de cursos basados en Web están separados (Moore y Kearsley, 1996). Esta generación se caracteriza por "un mayor grado de control del aprendiz y la flexibilidad, la comunicación interactiva y orientada a los procesos de grupo" (Conrad, 2005, p.445).

El crecimiento fenomenal de aprendizaje en línea se refleja en algunas estadísticas que serán obsoletos antes de que este libro haya sido publicado. Internet World Stats (2005) ha estimado que hay más de 223 millones de usuarios de Internet en América del Norte, un 68 por ciento de la población. Además, el 81 por ciento de las instituciones de educación superior en los Estados Unidos ofrece al menos un curso completo en línea o un curso mezclado en 2002-03, y casi más de 1,9 millones de alumnos estudiando en línea en el otoño de 2003 (Allen & Seaman, 2004). De acuerdo con Moore (2001), los que se matricularon en cursos en línea tienden a ser mujeres, los adultos mayores en lugar de jóvenes, y personas que trabajan fuera del hogar.

Dado que el aprendizaje en línea se ha convertido en algo habitual en la educación superior, la investigación se ha desplazado desde sus aspectos técnicos y su capacidad de resistencia a más preocupaciones pedagógicas que abarca "todos los aspectos de la transacción de aprendizaje, incluida su dimensión social muy importante y sus sub-partes, comunitarios y sociales, su presencia en la comunidad y social, la cultura y la facilitación de los estilos y la construcción de la teoría " (Conrad, 2005, p.445). Al mismo tiempo, existe la preocupación general acerca de este foro para el aprendizaje. Una gran preocupación es el acceso, lo que algunos están caracterizando como la brecha digital. La educación a distancia comenzó en el siglo XIX para servir a los que tenían poco o ningún acceso al sistema educativo tradicional. Mientras que el aprendizaje en línea también está diseñado para abrir el acceso, y para miles de adultos que necesitan la flexibilidad de tiempo y espacio para su aprendizaje, también se puede ampliar la brecha entre los ricos y los pobres:

Para acceder a las nuevas formas de educación a distancia, es obvio que se tiene que acceder a la nueva tecnología. Las personas más ricas tienen eso, pero los pobres no. En los Estados Unidos, hogares de altos ingresos tienen veinte veces más probabilidades de tener acceso a Internet a las familias de bajos ingresos. En los Estados Unidos, dos tercios de las personas con educación universitaria tienen acceso a Internet y sólo el 6% de aquellos con educación primaria (Moore, 2001).

Desde una perspectiva global, se estima que de 6.4 millones de personas en el mundo, sólo el 14,6 por ciento son usuarios de Internet (World Internet Starts, 2005). Sin embargo, la brecha digital no es cuestión de simple acceso. En un estudio sobre los estudiantes rurales que tenían acceso a computadoras en la comunidad, Page (2005) encontró que otros factores socioculturales y psicológicos impidieron su uso. Factores tales como la "incertidumbre sobre el cambio, miedo a la tecnología, la necesidad de orientación, la inexperiencia, la relevancia, el contexto social de la provincia persistentemente pobres, y la necesidad percibida", reveló la complejidad de la brecha digital (p.334).

Hay otros temas de interés para los educadores de adultos cuando se considera el crecimiento del aprendizaje en línea. Moore (2001) y otros hablan de la comercialización de la educación en Internet. Una serie de organizaciones privadas, con fines de lucro han surgido prometiendo un aprendizaje cuando sea, donde sea y para cualquier persona. Pero la promesa de la comodidad y la facilidad (por un precio) puede engañar a algunos estudiantes en términos de compromiso que implica y en las habilidades de aprendizaje independiente necesarias. O bien, estas instituciones pueden tener los cursos de mala calidad si los instructores de las instituciones no cumplen con su publicidad.

Privada, sin fines de lucro, es la Universidad de Phoenix, la cual es una universidad que instruye por medio de la red, ahora tiene 200 mil estudiantes y espera atender a 500 mil en 2010 (Sellingo, 2005); sin embargo, poco se sabe sobre los estudiantes o la falta de éxito en un rápido crecimiento de la institución.

En un análisis de la retórica de aprendizaje en línea, Kelland (2005), crítica los tres temas que caracterizan la publicidad del aprendizaje en línea. El primer tema, en el que ella llama un mito, el aprendizaje en línea es inclusivo y democrático. Para promover el aprendizaje en línea a los grupos desfavorecidos (que, como hemos visto anteriormente, no tienen el capital cultural para tomar ventaja de ello), los gobiernos y las instituciones "continúan ignorando las barreras que desalientan, e incluso previenen, estudiantes desfavorecidos en la participación de los programa de campus universitarios" (p. 254). El segundo tema, es que el aprendizaje en línea es accesible y flexible, es contrarrestado por la brecha digital que caracteriza incluso a los países occidentales como los Estados Unidos. El tercer tema, que el aprendizaje en línea es rentable, no significa necesariamente que la reducción de costos se transfieran a los estudiantes, además, los estudiantes de los países industrializados tienen problemas para conseguir ayuda financiera en su educación a distancia.

4.2.El aprendizaje organizacional y la organización de aprendizaje

Los conceptos de aprendizaje organizacional y la organización de aprendizaje están muy interrelacionados, es difícil hablar de uno sin hacer referencia al otro. Illeris (2004,

p.88) está de acuerdo, afirmando que "no hay una clara distinción" entre los dos ", salvo para el debate sobre qué es exactamente lo que significa que una organización aprenda". De hecho, las secciones de la organización de aprendizaje y el aprendizaje organizacional en la reciente Enciclopedia Internacional de Educación de Adultos (Inglés, 2005b) posiciona cada término en relación con el otro.

Reconociendo la inserción de un concepto sobre el otro, comenzamos con una discusión sobre el aprendizaje organizacional, un concepto que precedió a la de una organización de aprendizaje.

El aprendizaje se ha ido siempre en las organizaciones. Por lo menos desde la revolución industrial, los empleados han tenido que ser entrenados en las habilidades técnicas necesarias para su trabajo. Este aprendizaje, o más precisamente, la formación, fue "eliminado del entorno de trabajo inmediato en el que [se] esperaba que tuviera un impacto" a través de la "transferencia de habilidades y la comprensión de vuelta al medio " (Laiken, 2001, p. 6). Como gran parte de esta capacitación fallo en la transferencia, y como organizaciones entraban en un entorno más competitivo surgido por un pensamiento más amplio sobre el aprendizaje en las organizaciones. En 1978, el libro de Argyris and Schon, el Aprendizaje Organizacional: Teoría de la perspectiva de la acción, que se define el concepto de aprendizaje organizacional. Según lo descrito por ellos: "el aprendizaje organizacional ocurre cuando los miembros de la ley orgánica como el aprendizaje de los agentes de la organización, en respuesta a cambios en los entornos internos y externos de la organización mediante la detección y corrección de errores en la organización la teoría en uso, y la incrustación de la resultados de su investigación en los mapas privados y colectivos de la organización". (p.16). Una serie de puntos claves sobre el aprendizaje de la organización están presentes en esta definición. En primer lugar, son los individuos los que hacen el aprendizaje, pero al servicio de la organización, por lo que la organización pueda adaptarse y desarrollarse en respuesta al medio ambiente. En segundo lugar, las teorías en uso frente a "teorías profesadas" (lo que se hace frente a lo que dicen que lo hacen) constituyen la base para la práctica.

Tal como ha evolucionado, el aprendizaje organizacional es un concepto flexible que abarca una serie de disciplinas y perspectivas por lo que ahora es "imposible de

capturar con una definición única" (Fenwick, 2005b, p.446). Además, el campo del desarrollo organizacional (DO, por sus siglas en inglés) y la idea del conocimiento (KM, siglas en inglés) se cruzan con el aprendizaje organizacional en términos de cómo incorporar el aprendizaje en cambios en las prácticas de la organización y la cultura, y cómo emplear los conocimientos generados a través de un aprendizaje individual y grupal. Hoy, todas las organizaciones que están lidiando con problemas que incluyen la "innovación generativa, integrar las nuevas tecnologías, mejorar los procesos existentes, predecir y adaptarse a las condiciones de turbulencia, la reestructuración de personal, mejorando el rendimiento, además, asegurando oportunidades equitativas y el fomento de la calidad del trabajo" (Fenwick, 2005, p. 446).

Aunque el aprendizaje siempre ha sucedido en la organización, no fue hasta la publicación en 1990 del libro de Peter Senge, *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización del aprendizaje* que la noción de la organización de aprendizaje se convirtió en un concepto popular de captar la imaginación de las organizaciones de todo el mundo. Senge lo definió como "un lugar donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados en el deseo de verdad, donde los nuevos patrones de pensamiento y expansivo se nutren, en donde se encuentra la aspiración colectiva libre, y donde la gente está continuamente aprendiendo cómo actuar juntos" (p. 3). Implícita en esta definición es el reconocimiento de que la organización que aprende es una entidad dinámica, social, aún más, un aprendizaje individual en relación con los demás tiene un efecto sinérgico - el aprendizaje en general es mayor que el de un solo individuo.

Por último, este aprendizaje debe ser "incrustado en las imágenes de la organización celebrada en la mente de sus miembros y / o en los artefactos... (Los mapas, memorias y programas) integrado en el entorno de la organización" (Argyris y Schon, 1996, p. 16).

Tal como ha evolucionado, el aprendizaje organizacional es un concepto flexible que abarca una serie de disciplinas y perspectivas a fin de que ahora es "imposible de capturar con una definición única" (Fenwick, 2005b, p.446). Además, el campo del desarrollo organizacional (DO, por sus siglas en inglés) y la idea del conocimiento (KM,

por sus siglas en inglés) se cruzan con el aprendizaje organizacional en términos de cómo incorporar el aprendizaje en cambios en las prácticas de la organización y la cultura, y cómo emplear los conocimientos generados a través de aprendizaje individual y grupal. Hoy, todas las organizaciones que están lidiando con problemas que incluyen la "innovación generativa, integrar nuevas tecnologías, mejorar los procesos existentes, predecir y adaptarse a las condiciones de turbulencia, además de la reestructuración de personal, también mejorar el rendimiento, asegurando oportunidades equitativas y el fomento de la calidad del trabajo" (Fenwick, 2005, p. 448).

Aunque el aprendizaje siempre ha sucedido en la organización, no fue hasta la publicación en 1990 del libro de Peter Senge, llamado *La Quinta Disciplina: el arte y la práctica del aprendizaje de la organización* que la noción de la organización de aprendizaje se convirtió en un concepto popular de captar la imaginación de las organizaciones de todo el mundo. Senge lo definió como "un lugar donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados que del deseo verdadero, donde los nuevos patrones de pensamiento y expansivo se nutren, en donde se encuentra la aspiración colectiva es libre, y donde la gente está continuamente aprendiendo cómo actuar juntos" (p.3). Implícita en esta definición es el reconocimiento de que la organización de aprendizaje es una entidad dinámica, social, aún más, un aprendizaje individual en relación con los demás tiene un efecto sinérgico, el aprendizaje en general es mayor que el de un solo individuo.

La contención de Senge es que "las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden" (p.140). Esta es una condición necesaria pero no suficiente para la creación de una organización de aprendizaje. También hay cinco disciplinas básicas, o "tecnologías de componentes", que esa persona debe adoptar en la organización de aprendizaje para convertirse en una realidad.

Los puntos de vista del pensamiento sistémico de Senge son como la piedra angular de la organización de aprendizaje. Él cree que es fundamental que las personas cambien su forma de pensar de "ver las piezas para ver un todo; desde ver a la

gente como reactores incapaces a verlas como participantes activos en su realidad, de reaccionar ante el presente para crear el futuro" (p.69).

Sin este cambio de pensamiento, él ve a las otras cuatro disciplinas (desarrollar el dominio personal, cambiar los modelos mentales, la construcción de la división de compartir y participar en el aprendizaje en equipo) como inservible.

Los puntos de vista sobre el aprendizaje de organización de Watkins y Marsick (1993) es un poco más amplio. Ellos ven el aprendizaje no sólo con individuos, sino que también tiene lugar en "equipos, la organización e incluso interactuar en las comunidades con las organizaciones. El aprendizaje es un proceso continuo, utilizado estratégicamente, integrado y ejecutado paralelamente a la obra de la organización" (p. 8). Watkins y Marsick han descrito seis imperativos de acción necesarias para crear y mantener organizaciones de aprendizaje. El primer imperativo es crear oportunidades de aprendizaje continuas en todos los niveles de la organización. Estas oportunidades van desde en el trabajo y las experiencias de aprendizaje para acoger los equipos globales de diálogo, con el objetivo de que el aprendizaje se convierta en una parte integral de la vida cotidiana laboral. Para promover este aprendizaje continuo, otras dos acciones imperativas se ponen en juego: la investigación y el diálogo, la colaboración y el aprendizaje en equipo.

Estas estrategias de aprendizaje parecen formar el corazón de la mayoría de los esfuerzos de aprendizaje organizacional, con el énfasis en el carácter colectivo e interdependiente de estos procesos. El cuarto imperativo es el establecimiento de sistemas para capturar y compartir el aprendizaje, implica "la creación de capacidad de organización de un nuevo pensamiento que se incrusta y se comparte con los demás" (Watkins y Marsick, 1993, p.15). Este cuarto imperativo, junto con el quinto - capacitan a las personas hacia una visión colectiva – espejos, las disciplinas de Senge, cambian los modelos mentales y la construcción de una visión compartida. El imperativo final, es el conectar la organización con su entorno. Reconoce las conexiones entre la organización y sus componentes externos, incluyendo a sus clientes

y las distintas comunidades locales, nacionales e internacionales que afectan el trabajo de la organización.

Estas conexiones son simbióticas. No se trata sólo de los componentes externos que afectan a la organización, también la organización afecta a estos grupos externos.

Esta capacidad de aprendizaje mejora la capacidad de una organización para responder con rapidez y de manera novedosa, lo que aumenta su capacidad para fomentar la innovación y el cambio. Organizaciones con la capacidad de hacer cambios rápidos pueden tener una ventaja competitiva en el mercado, aunque hay poca investigación que en realidad confirma esta afirmación. En uno de los pocos estudios de investigación para poner a prueba esta hipótesis, Ellinger, Yang, y Howton (2002) correlacionaron los resultados de un cuestionario de aprendizaje organizacional con las medidas objetivas del desempeño financiero de 208 empresas manufactureras de EE.UU. Aunque advierten que este estudio fue exploratorio, se encontró una relación positiva entre el concepto de organización de aprendizaje y desempeño de la empresa.

Hoy, la organización de aprendizaje pasa por una serie de nombres, incluidas las organizaciones de adaptación, resistentes e innovadores (Marsick & Watkins, 20005). Sin embargo, se conceptualiza; hay alguna consistencia de una organización "sana" de aprendizaje. Estos incluyen: "(a) la apertura a través de fronteras, incluyendo un énfasis en la exploración del entorno, la colaboración y la evaluación comparativa de la competencia, (b) la resistencia o la adaptabilidad de las personas y los sistemas para responder al cambio; (c) el conocimiento /experiencia de creación y el intercambio; y (d) una cultura, sistemas y estructuras que captan el aprendizaje y recompensar la innovación "(p.357).

Al pensar en el proceso de crear y mantener organizaciones de aprendizaje, Dixon (1997) ofrece la metáfora del pasillo como una analogía útil. Ella define el pasillo como, "lugares donde se hace sentido colectivo - en otras palabras, es decir, no es sólo que se intercambian, se construye en el diálogo entre los miembros de la organización" (p.25). A pesar de la difusión de información completa y precisa es necesario para que este proceso funcione, no es suficiente para promover significados compartidos entre las personas.

Dixon contrasta este significado accesible de los pasillos a la del privado, que es el conocimiento que sólo conocen solo a individuos y no es accesible a los demás. Significados colectivos de los miembros de la organización se llevan a cabo en lo que ella denomina almacén de la organización.

Este sentido colectivo, que incluye normas, estrategias y supuestos acerca de cómo funciona la organización, es lo que mantiene unida a la organización. Ella reconoce que es el sentido colectivo, no se les permite poner en duda, puede tener un impacto negativo en la organización la posibilidad de aprender y cambiar.

Finalmente, Dixon presenta siete elementos fundamentales que caracterizan el aprendizaje pasillo: (1) la dependencia de la discusión, no discursos, (2) la participación igualitaria, (3) fomento de múltiples perspectivas, (4) no expertos -el diálogo basado, (5) uso de un participante - base de datos generados, (6) la creación de experiencias compartidas, y (7) la creación de resultados impredecibles. Nos encontramos con el último elemento especialmente interesante, sino que pide a aquellos de nosotros en optar por crear centros de enseñanza para alejarse de los aspectos previsibles de aprendizaje y en el reino de abstenerse problemas de manera inesperada y las posibilidades de encontrar algo nunca antes pensado.

Hay, por supuesto, numerosas barreras o inhibidores de la creación de organizaciones de aprendizaje. Entre los más importantes son la incapacidad de los miembros de la organización al reconocer y cambiar sus modelos mentales existentes, el poder persistente del individualismo en las organizaciones contra el espíritu de colaboración y aprendizaje en equipo, la falta de capacidades y la disposición del desarrollo de las personas para llevar a cabo "aprendizaje en el sistema, y "aprendizaje truncado o de los aprendizaje fantasmas en los esfuerzos de aprendizaje que tuvieron porque fueron interrumpidos o sólo de forma parcial" (Watkins y Marsick, 1993, p.240).

Otro gran obstáculo para la creación de organizaciones de aprendizaje es que el poder es a menudo en las manos de unos pocos que pueden o no comprar formas de trabajar y de pensar (Cevero & Wilson, 2005).

Como hemos visto, no es posible hablar de la organización de aprendizaje sin hacer referencia al aprendizaje organizacional.

Creemos que los conceptos de aprendizaje organizacional y la organización de aprendizaje ofrecen una manera de trabajar y de pensar de los educadores en contextos formales y no formales. Nos permite ir más allá de la planificación sólo para los individuos y los grupos de alumnos en términos de afectar los procesos de aprendizaje y los resultados. La creación de organizaciones de aprendizaje, ya sea que se asocian con las instituciones educativas, cuasi-educativos, o no educativas, proporciona una manera de fomentar las comunidades de aprendizaje que están abiertos al cambio y prácticas innovadoras.

4.3. Aprendizaje permanente y la sociedad del conocimiento

En los últimos años casi todas las personas y, especialmente, aquellos de nosotros en la educación, habrá oído hablar sobre el aprendizaje permanente y el aprendizaje de la sociedad. Pero, ¿qué queremos decir con estos términos y qué significan en el campo de la educación de adultos y adultos en particular? ¿Son un lema conveniente para promover nuestro campo? ¿Es la voluntad de su uso resultante sobre más adultos que tienen acceso a las oportunidades de aprendizaje? Por supuesto, no hay respuestas sencillas a estas preguntas. Lo que podemos hacer en esta sección es explorar estos conceptos y, en particular las cuestiones que plantean en relación con la práctica.

Antes de la formación permanente estaba la educación permanente, promovida principalmente en los años 1960 y 1970 por la UNESCO. El informe famoso de la UNESCO, Aprender a ser (Faure et al., 1972), fue visto como un modelo para la reforma del sistema educativo.

Tanto idealista en sus objetivos y humanista en su preocupación por el crecimiento individual a través del aprendizaje, la educación permanente, que se esperaba "se traduciría en la creación de una sociedad del aprendizaje, donde el acceso y el aprendizaje en la educación se da por supuesto - un derecho humano inalienable como agua potable o tener un techo donde vivir" (Boshier, 2005, p.373).

Sin embargo, como las sociedades se volvieron más conscientes de la necesidad de desarrollar una fuerza laboral capacitada para ser competitivos en el mercado, el enfoque humanista de la educación permanente cedió más de un encuadre económico del aprendizaje permanente. En la década de 1990 el plazo para el aprendizaje había suplantado a la educación. Este cambio también se caracterizó por una importante publicación en 1996, esta vez de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, por sus siglas en inglés), titulado *Aprendizaje Para Todos*. Es significativo que la OCDE representa los intereses económicos sobre todo de los países ricos, para este informe establece "la ideología político-económica del aprendizaje permanente (Illeris, 2004a, p. 29).

Secundario es el enfoque económico. El informe también reconoció la importancia de la educación permanente para el desarrollo personal y la cohesión social: "Todos estamos convencidos de la importancia crucial del aprendizaje durante toda la vida para enriquecer la vida personal, fomentar el crecimiento económico y el mantenimiento de la cohesión social" (OCDE, 1996, p.21).

Más reciente esta la conceptualización de aprendizaje permanente de la OCDE, esta ha sido aumentada por los informes de la Unión Europea y el Banco Mundial. El informe del 2000 de la Comisión de las Comunidades Europeas reconoce que el aprendizaje no tiene por qué ser tan altamente institucionalizada, destacando la importancia de los contextos de aprendizaje no formal e informal. El informe mantiene el objetivo económico de la formación permanente, pero también dice que un "objetivo de la igualdad de importante" es promover la ciudadanía activa. El informe del Banco Mundial sobre el aprendizaje permanente, incluidos los del Tercer Mundo y la economía de transición, establece el objetivo del aprendizaje permanente a la creación de una fuerza de trabajo, "capaz de completar en la economía mundial" (Work Bank, 2003, p. xviii).

Aunque en los Estados Unidos usan el concepto de aprendizaje permanente, este se ha quedado rezagado en otros países. Tenemos nuestro propio informe instando a la nación para la adopción de un sistema de aprendizaje permanente sea una prioridad nacional (Comisión para una nación de estudiantes de por vida, 1997). Las cinco recomendaciones de este informe son "reconocer el vínculo entre la formación continua y el

éxito económico global, establecer la igualdad de acceso, incorporación de nuevas tecnologías en el aprendizaje permanente, reformular y reorganizar la transmisión de la educación, y hacer compromisos de recursos acorde con la importancia de aprendizaje de toda la vida" (Maehl ,2000, p.7).

El aprendizaje permanente, al menos en los Estados Unidos hoy en día, es más un "principio o concepto de la organización de un sistema de funcionamiento" (Maehl, 2000, p.4). Esto es en parte debido a la descentralización de nuestro sistema educativo y las miles de instituciones, agencias y programas que ofrecen oportunidades de aprendizaje. No existe una política pública sobre el aprendizaje permanente y, ciertamente, no hay ninguna fuente de financiamiento unificado. El resultado es que el concepto está determinado por las entidades que ocupan. La Educación superior, por ejemplo, parece estar a la vanguardia en la formación continua como el acceso a la educación superior para adultos de cualquier edad. El Departamento de Trabajo, por el contrario, considera que el aprendizaje permanente es el acceso de la formación para desarrollar las habilidades necesarias en la fuerza laboral.

La proliferación de las interpretaciones del aprendizaje permanente ha dado lugar a un debate vigoroso sobre sus ventajas y limitaciones. La crítica más vociferante de la educación permanente es cuando se trata de una herramienta para restringir su aplicación a "las expectativas del mercado de trabajo que permiten a los gobiernos y las empresas para explotar la idea del capital humano" (Dale, Glowacki, Dudka, y Hyslop-Margison, 2005, p. 113). O bien, porque el aprendizaje permanente es tan omnipresente en toda la sociedad, el conocimiento se convierte en una mercancía que se produce, de paquete y se venden al consumidor. La comercialización crasa comienza a definir el aprendizaje permanente. Sin embargo, el concepto de aprendizaje permanente ha abierto también nuestra forma de pensar de aprendizaje en un sentido más amplio que lo que pasa en el instituto educativo. El aprendizaje no formal, informal y auto-dirigida son mucho más visibles, como sitios legítimos para el aprendizaje.

El problema más desconcertante, que se planteó anteriormente en relación con el aprendizaje en línea, es la cuestión del acceso. Como Boshier (2005, p.376) señala que "el aprendizaje permanente se utiliza como justificación para infligir (a menudo opresivo

y autoritario) las formas de educación obligatoria sobre el mantenimiento a los ciudadanos y a los marginados con dificultades sociales. "Illeris (2004a) señala que si bien todos los informes internacionales" son muy explícitos acerca de la necesidad de dar prioridad a aquellos que son más pobres en términos económicos, sociales y educativas", se pregunta si en realidad esto está sucediendo" de una manera relevante visto desde la situación de la vida y las perspectivas de los participantes "(p. 34). Por último, Holford y Jarvis (2000) plantea la cuestión fundamental de quién se beneficia en la sociedad del aprendizaje, señalando que la retórica y la realidad no coinciden. Por ejemplo: el aprendizaje permanente en relación con el lugar de trabajo "se hará énfasis en los tipos de aprendizaje y el conocimiento que tienen sentido en contextos concretos y estará ampliamente disponible. Lamentablemente – cualquiera que sea el potencial se beneficiará todo el privilegio al conocimiento - el acceso a las oportunidades de aprendizaje en el trabajo sigue siendo desigual "(p.655).

A pesar de los supuestos problemas en una sociedad como la nuestra promoviendo el concepto de aprendizaje permanente, este término parece tener alguna utilidad en la transmisión de la gama de actividades de aprendizaje y los sitios donde puede ocurrir. También refleja lo que algunos ven como la condición "postmoderna", lleno de cambios y oportunidades. Como Edwards y Usher (2000) escriben: "El cambio y la incertidumbre requiere « un aprendizaje permanente » que en sí es, un indicador de la incertidumbre y el cambio de la actual" (p.99).

Esta noción de cambio y de incertidumbre también subyace en el concepto de la sociedad del aprendizaje. Así como la organización de aprendizaje está diseñado para responder a la evolución ambiental y económica, el aprendizaje de la sociedad actúa en respuesta al cambio social: "Entre más frecuente o profundos los cambios que ocurren en una sociedad, mayor es la probabilidad de que sea considerado como un sociedad del conocimiento" (Jarvis, 2004, p.15). China es un buen ejemplo. Experimentando un cambio enorme, el Congreso XVI del Partido Comunista de China en el 2002, declaró la intención de China para promover el aprendizaje permanente y crear una sociedad de aprendizaje. Esto para llevar a cabo esta sociedad del

conocimiento, el gobierno ha puesto en marcha el apoyo a sesenta y uno comunidades experimentales de aprendizaje en todo el país.

Utilizando la infraestructura administrativa actual, que une las provincias, municipios, distritos, calles y barrios, estas comunidades están atrayendo personas de todas las edades en actividades de aprendizaje no formal e informal diseñado para llevar la enseñanza a la palestra como prioridad en sus vidas y en sus comunidades. Los gobiernos locales en las áreas de experiencia se han integrado al trabajo en la construcción de la comunidad dentro de sus responsabilidades administrativas; el aprendizaje de las calles de las familias en estas comunidades de aprendizaje locales atestigua el alcance de estos esfuerzos (Bo Chang, comunicación personal, 7 de septiembre del 2005).

Learning cities are committed to learning as a core aspect of development. As well as catching dogs and servicing sewers, the city fosters learning. They seek to sustain economic activity by building social capital...A learning city (town or village) is: a form of community development in which local people from every community sector act together to enhance the social, economic, cultural and environmental conditions of their community. [pp. 376-377]

En una ciudad de aprendizaje (ciudad o pueblo) hay intentos por fomentar todas las formas de aprendizaje para los ciudadanos mayores y jóvenes, en muchos contextos...

Las ciudades de aprendizaje están comprometidas con el aprendizaje como un aspecto central del desarrollo. Como una captura de perros y las alcantarillas de servicio, la ciudad fomenta el aprendizaje. Ellos tratan de sostener la actividad económica mediante la construcción de capital social... Una ciudad de aprendizaje (pueblo o aldea) es: una forma de desarrollo de la comunidad en la que la población local de todos los sectores de la comunidad actúan conjuntamente para mejorar las condiciones sociales, económicas, culturales y ambientales de su comunidad. [pp 376-377].

Boshier también incluye festivales de aprendizaje como parte de la sociedad del conocimiento. Estos tipos de festivales de aprendizaje son parte aprendizaje, parte de expresión cultural y parte de entretenimiento Cuál es la clave para las regiones, ciudades, o

los festivales sino es la tecnología, el cual "ayuda pero no es esencial. Lo que más importa son los lugares espacios locales y los espacios" (Boshier, 2005, p.376).

La sociedad del conocimiento puede ser considerado como una expresión del aprendizaje permanente, que es el lugar de destino. Lo que significa ser una sociedad de aprendizaje (o aprendizaje de la ciudad, comunidad o región) serán diferentes de acuerdo con la sociedad en particular ¿Como la sociedad del aprendizaje se asemeja, por ejemplo, en "países de ingreso medio como Brasil, India y Sudáfrica" o "en contextos de pobreza y polarización social?" (Walters, 2005, p.360). Ciertamente, este concepto de la sociedad del aprendizaje, junto con el concepto de aprendizaje permanente, se someterá al azar como las sociedades que lidian con la aplicación del aprendizaje para todos en todos los segmentos de la sociedad.

5. Resumen

Las oportunidades de aprendizaje para adultos se encuentran en una variedad de entornos, desde las instituciones formales hasta en su hogar o lugar de trabajo.

La importancia de comprender esta amplia gama de oportunidades de aprendizaje para los adultos es el doble. En primer lugar, reconocer el conocimiento y las experiencias previas de los alumnos. Siempre que sea adquirida, es importante para la práctica de los educadores de adultos. En segundo lugar, si es algo más que los tipos oficiales de educación de adultos se hacen visibles, cada alumno, incluso aquellos sin educación formal, puede ser más capaz de reconocer sus habilidades y destrezas que los estudiantes de toda la vida.

Hay tres tipos principales de oportunidades o de sitios en los que se produce el aprendizaje de adultos: la configuración formal, la no formal, y los contextos informales o auto-dirigidos. Un cuarto sitio explorado en este capítulo es el aprendizaje en línea, que abarca la configuración formal, no formal e informal. Aunque la clasificación de estas oportunidades de aprendizaje y el lenguaje utilizado en estas categorías nos ayuda

a pensar sobre el aprendizaje, lo que es más importante es el reconocimiento de que las oportunidades de aprendizaje vienen en muchos tamaños, moldes, formas y lugares. Las acciones más importantes que los educadores de adultos pueden tomar es el de reconocer la igual importancia de los distintos tipos de educación de adultos y abogar por que la gente los use en cualquier situación o entorno en que se encuentran.

Un segundo caso de este capítulo, es el de explorar el concepto de aprendizaje organizacional y su manifestación en la organización del aprendizaje. En el aprendizaje, las organizaciones, el aprendizaje - ya sea realizado por individuos, grupos, o la organización en su conjunto - es una parte central, valorada e integral de la vida organizacional. El corazón de la organización de aprendizaje es la voluntad de las organizaciones que permitir a sus empleados y otros relacionados con la organización a suspender y cuestionar los supuestos por los que operan, después crean y examinan nuevas maneras de resolver los problemas de organización y medios de funcionamiento. Este proceso requiere que las personas en todos los niveles de la organización estén dispuestas a pensar en un marco de sistemas, con énfasis en la investigación colectiva, el diálogo y la acción.

La creación de organizaciones de aprendizaje podría permitir a los educadores de adultos, tanto si están asociados con la configuración formal y no formal, para desarrollar comunidades de aprendizaje en que el cambio es aceptado como la norma y las prácticas innovadoras estén adheridas.

Por último, reseñamos la evolución del concepto de aprendizaje permanente, que ha sustituido a la educación permanente. El aprendizaje permanente es un término más amplio que la educación permanente, ya que incorpora todas las formas de aprendizaje, no sólo del sistema educativo formal. El aprendizaje permanente se reconoce la prevalencia y el valor del aprendizaje no formal e informal, junto con el sistema formal tradicional.

Esta perspectiva más amplia se puede observar en la práctica como los esfuerzos de algunas sociedades para poner en práctica el aprendizaje permanente en sus

sociedades, comunidades y ciudades y regiones de aprendizaje. La sociedad del aprendizaje es un intento de capturar a estos esfuerzos.

6. Reflexión Final

Inicialmente, tuve que investigar diferentes trabajos o conceptos en inglés sobre el tema para entender la lectura: “Entorno y concepto de aprendizaje”, y así poder empezar a comprender un poco más la lectura. Poco a poco fui leyendo y adentrándome sobre los diferentes conocimientos de aprendizaje, por ejemplo: estrategias de aprendizaje en el entorno educativo e introducción al estudio de las estrategias y estilos de aprendizaje para obtener un ambiente de aprendizaje efectivo.

La lectura estaba dividida en tres partes: la primera donde se explica sobre las oportunidades de aprendizaje para adultos se encuentran en una variedad de entornos, desde las instituciones formales hasta en su hogar o lugar de trabajo. La importancia de comprender esta amplia gama de oportunidades de aprendizaje para los adultos es el doble. En primer lugar, reconocer el conocimiento y las experiencias previas de los alumnos. Siempre que sea adquirida, es importante para la práctica de los educadores de adultos. En segundo lugar, si es algo más que los tipos oficiales de educación de adultos se hacen visibles, cada alumno, incluso aquellos sin educación formal, puede ser más capaz de reconocer sus habilidades y destrezas que los estudiantes de toda la vida.

La segunda parte explica sobre: tres tipos principales de oportunidades o de sitios en los que se produce el aprendizaje de adultos: la configuración formal, la no formal, y los contextos informales o auto-dirigidos. Un cuarto sitio explorado en este capítulo es el aprendizaje en línea, que abarca la configuración formal, no formal e informal.

Y la última parte es sobre: el de explorar el concepto de aprendizaje organizacional y su manifestación en la organización del aprendizaje. En el aprendizaje, las organizaciones, el aprendizaje - ya sea realizado por individuos,

grupos, o la organización en su conjunto - es una parte central, valorada e integral de la vida organizacional.

Por lo que tomando en cuenta todos estos principales aspectos de la lectura, traté de siempre tener un conocimiento amplio en relación con el contexto didáctico de la lectura. Al hacer una previa investigación me ayudó a traducción más fácilmente y, por supuesto, secundado al tener diccionarios a la mano para así comprobar de diferentes fuentes el significado de la palabra que estaba buscando, y estar 100% seguro de su ello.

En este proceso de traducción pude desarrollar el cómo lidiar posibles obstáculos o barreras de comunicación al obtener una buena preparación previa y evitar por ejemplo, el traducir vocabulario muy técnico en donde pierda su significado original, el traducir de palabra por palabra o algún tipo de anglicismos a la hora de traducirlo al español y también tratar de evitar alguna ambigüedad dentro del texto. Este último aspecto es el que consideró como traductora uno de errores más comunes en las traducciones y por ende, hay que tener más cuidado a la hora de traducir un texto. Ciertamente, como traductores tenemos que lidiar con el hecho de que la ambigüedad gramatical en la comunicación escrita. Es un obstáculo difícil de ignorar, ya que la gente necesita entenderse mutuamente.

Tenemos que tener mucho cuidado cuando se traduce un texto ambiguo ya que nos puede llevar a cometer un error tratando de entender el mensaje. En este caso, leyendo la lectura, “Entorno y concepto de aprendizaje”, realice en este caso, un análisis del texto como punto de partida para hacer frente a las características del texto. Por ejemplo la parte:

The lack of skills and developmental readiness by people to undertake “system wide learning,” and “truncated learning or the ghosts of learning efforts that took because they were interrupted or only partially implemented” (Watkins & Marsick, 1993, p.240).

A veces, los problemas de las ambigüedades léxicas y gramaticales, hacen que las palabras realmente sean difícil de traducir, y, a veces, el significado de las

palabras pequeñas o comunes dependen mucho del contexto, como resultado, se puede confundir las normas que deben ser utilizados para traducir.

Por eso, creo que este tema en particular fue muy interesante para leer y analizar. Hay muchas connotaciones e implicaciones en la traducción. Por ejemplo, también estudie aspectos psicológicos y culturales del texto original, con el fin de comprender los vínculos personales y emocionales con el contexto.

Como mencione en mi propuesta de investigación para la traducción; el estar conscientes que se debe llegar a dominar e implantar conceptos nuevos y de otra cultura o pensamiento y sacar una idea clara del texto, artículo, etc. (por supuesto ya sabiendo de antemano los trabajos previos y vida del autor, en este caso también de varios autores que el mismo escritor menciona durante todo el artículo) para así tener menos dificultades en el proceso de traducción, principalmente en el estilo, proverbios, expresiones idiomáticas, calco lingüístico, cognadas, etc. del autor. Esto para traducir de forma efectiva y poder reflejar inclusive nuestra propia teoría y opinión de lo que funciona en una trabajo investigativo en traducción. Como traductores, la investigación eficaz previa y ambiente tiene un papel preponderante en la interpretación de palabras en otro idioma.

7. Bibliografía

- Copyright © 2011 Advameg, Inc. *Continuing Education and Lifelong Learning Trends*. Recuperado el 05 de junio, 2011 de <http://www.referenceforbusiness.com/management/Comp-De/Continuing-Education-and-Lifelong-Learning-Trends.html>.
- Arnold, 1997. *¿Qué significa el "aprender organizacional" y cómo puede fomentarse ese planteamiento a través de la formación profesional?* Recuperado el 05 de junio, 2011 de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/4607/cap8.htm>
- Martinez, M (2010). *Learning and Cognition. The Design of the Mind*. United States of America.
- Psychology Campus. (2010). *The Effective Lesson*. Recuperado el 04 de agosto del 2011 de <http://www.psychologycampus.com/educational-psychology/effective-lessons.html>
- Suite101. (2010). *Teachers create positive learning*. Recuperado el 04 de agosto del <http://www.suite101.com/content/teachers-create-positive-learning-a53341>
- Manninen & Pesonen (2000). *Dimensión didáctica del entorno de aprendizaje*. Recuperado el 04 de agosto del 2011 de http://www.cibernarium.tamk.fi/havainnollistaminen_es/didactic_environment.htm

8. Apéndice