

# **CIEA 2002**

**Reflexión de introducción para el seminario 2002**

**Roland Stähli, Director del CIEA, Berna, Suiza**

**Lunes, 19 de agosto de 2002**

**23° CURSO-SEMINARIO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS SOBRE LA FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y LA ENSEÑANZA EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA**

## Los participantes en el Seminario CIEA 2002 – ¡Una comunidad de los conocimientos activa!

*¿Conocen la novela „Novecento“ del autor italiano Alessandro Baricco? Se relata la vida del pianista Danny Goodman T.D. Lemmon, llamado Novecento, que pasó toda su vida, desde que nació hasta su muerte, en el buque Virginian. Jamás pisó tierra firme, ni siquiera cuando el buque permanecía atracado en los puertos de Nueva York, Génova o Hong Kong. Ahora bien, lo sorprendente es que los conocimientos de Novecento, sus horizontes intelectuales no se limitaban a babor y estribor, terminado por al escalera del buque, sino que el joven pianista sabía mucho del mundo. Con gusto les citaré un pequeño extracto del libro....*

*La historia de Novecento termina con el desguace del buque, que fue vaciado y volado.*

*La lectura de este libro me fascinó en muchos aspectos. Los diferentes ambientes en el buque, el trabajo de los músicos, pero especialmente los conocimientos, las aptitudes y destreza adquiridas por el joven Novecento a lo largo de 37 años. Tiene que haber tenido una capacidad extraordinaria para crear redes sociales con los pasajeros y los tripulantes y debe haber absorbido, organizado y utilizado con gran motivación sus conocimientos. Hoy en día tal vez se diría que era un genio de la gestión de los conocimientos.*

*Es una pena que hoy no pueda presentarles directamente a Novecento, pero sí puedo darles la bienvenida a un seminario en el transcurso del cual podemos seguir la traza a las capacidades de Novecento.*

En estos días tendré varias la oportunidad de hablar con ustedes y ante ustedes. Hoy se trata de unos pensamientos de introducción. En estos próximos 20 minutos abordaré de manera general tres temas:

Mi idea es

- a) Plantear algunas preguntas, que nos ocuparán estos días y para las que buscamos respuestas
- b) Aclarar algunas ideas y consideraciones que nos han acompañado durante la planificación del programa y los preparativos del seminario
- c) Transferir la idea de la llamada comunidad del saber a nuestro seminario

El título del seminario CIEA de este año es “La manera óptima de adquirir y transferir conocimientos”, acompañado del subtítulo “La gestión de los conocimientos y las redes como reto actual para la formación en materia de agricultura”. Cuanto más he leído este título, más largo y algo torpe me ha parecido. Sin embargo, a mi juicio refleja con bastante claridad las intenciones de contenido de nuestro seminario.

En estos próximos días se abordará de manera general la gestión de los conocimientos en la formación en materia de agricultura. Cuando focalizo de manera tan fuerte el término “conocimientos”, me planteo, se plantean todos ustedes, preguntas importantes:

- ¿Qué son los conocimientos?
- ¿Es lo mismo que información?
- ¿Cuándo y donde se crean los conocimientos?
- ¿Cómo **puedo** distinguir los buenos conocimientos de los menos buenos?
- ¿De dónde me vienen los conocimientos?
- ¿Cómo manejo los conocimientos que tengo a disposición?
- ¿Aprovecho correcta y eficazmente mis conocimientos?
- ¿Pongo mis conocimientos a disposición de otros?
- ¿Cómo puedo transmitir conocimientos de manera óptima?

Tanto estas preguntas como otras han ocupado mucho nuestra mente durante la fase de preparación de este seminario.

Es evidente, que la documentación científica nos da muchas respuestas e indicaciones con respecto las preguntas de arriba. Por ejemplo, Gilbert Probst (1999) escribe que el saber abarca el conjunto de conocimientos y aptitudes que las personas utilizan para resolver problemas. Por su parte, la gestión de conocimientos se define como el manejo consciente y sistemático del recurso de los conocimientos y la aplicación específica de conocimientos por ejemplo en organizaciones (Reinman 2001). Al leer estas dos definiciones comprobamos que las ideas que contienen son muy generales, incluso algo tecnocráticas, para descartar de manera limpia y eficiente un problema.

Gestión de conocimientos cómo método con las máquinas e instrumentos correspondientes. Pulsamos los botones adecuados, damos unas cuantas órdenes y ¡asunto concluido!

Todos estamos de acuerdo en que la cosa no es tan sencilla (ni tampoco lo consideran así los autores citados). Por esto desearía precisar con miras a este seminario cómo vamos a abordar el tema. Hemos partido en nuestras reflexiones de ustedes y de su ambiente de trabajo. Hemos postulado que en los establecimientos de enseñanza, en las escuelas y universidades y también en los ministerios hay las formas más diversas de conocimientos: conocimientos técnicos para los cursos, conocimientos básicos sobre la época y el mundo en que vivimos, pero también conocimientos sobre cómo funcionan las escuelas, conocimientos sobre nuevas conclusiones pedagógicas o conocimientos sobre sobres de enseñanza buenos y exitosos. Cuando en el transcurso de las próximas dos semanas hablemos sobre el manejo de los conocimientos, en su formulación moderna “gestión de los conocimientos”, opino que debemos pensar en estas reflexiones y en otras categorías de conocimientos. En el seminario se trata de conocimientos que transmitimos y de conocimientos sobre nosotros y sobre nuestro trabajo de expertos en enseñanza y orientación. Voy a resumir estas reflexiones en los gráficos siguientes:

**Cuadro 1: Dos “ámbitos de los conocimientos” en los establecimientos de enseñanza**

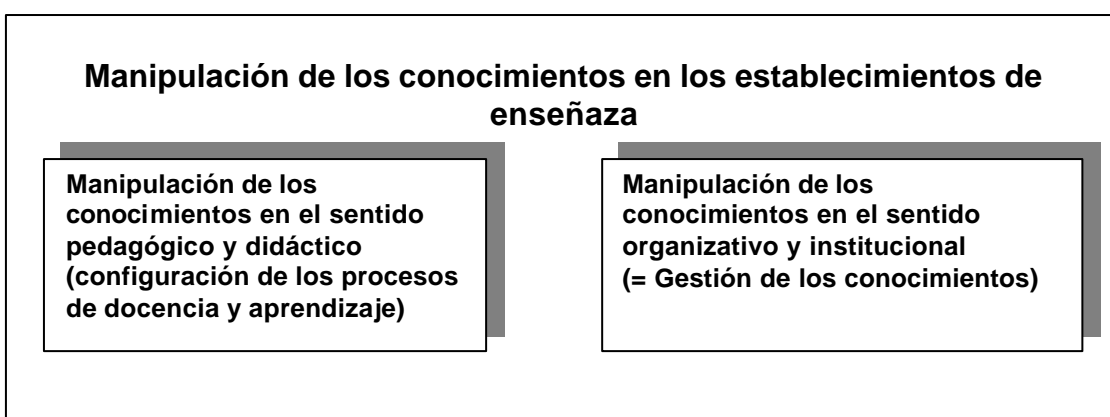
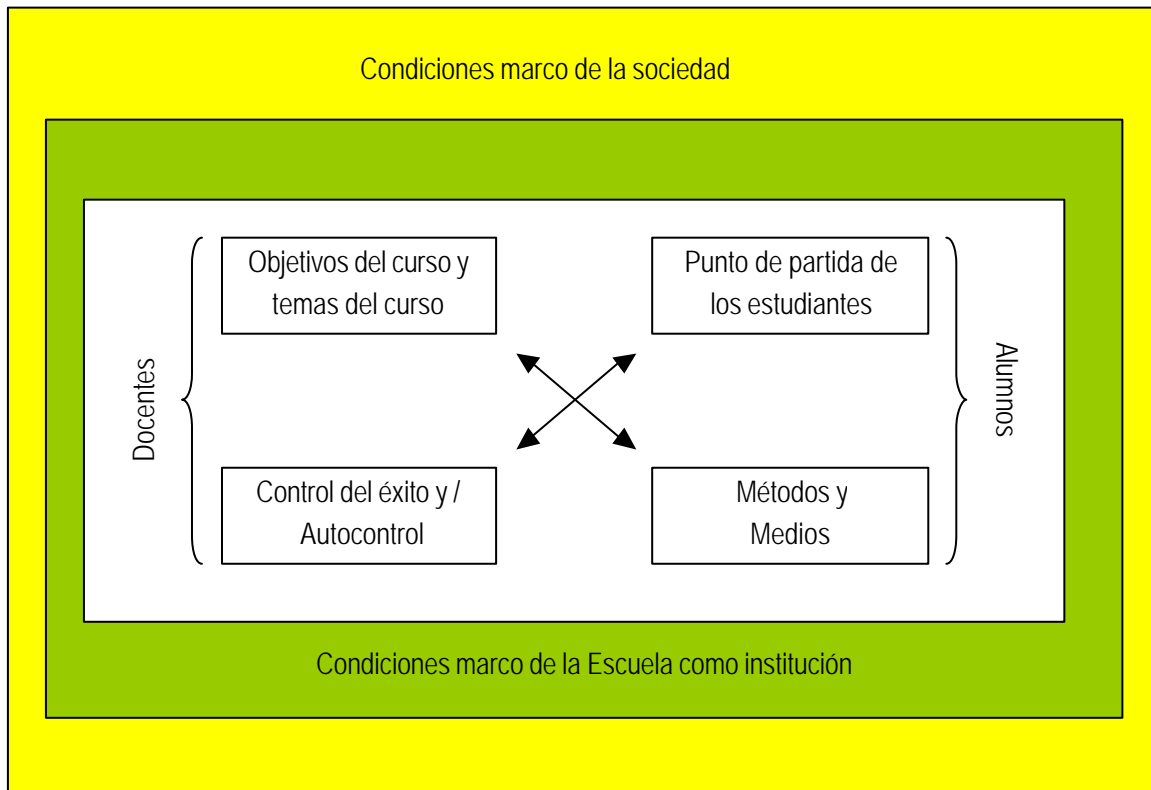
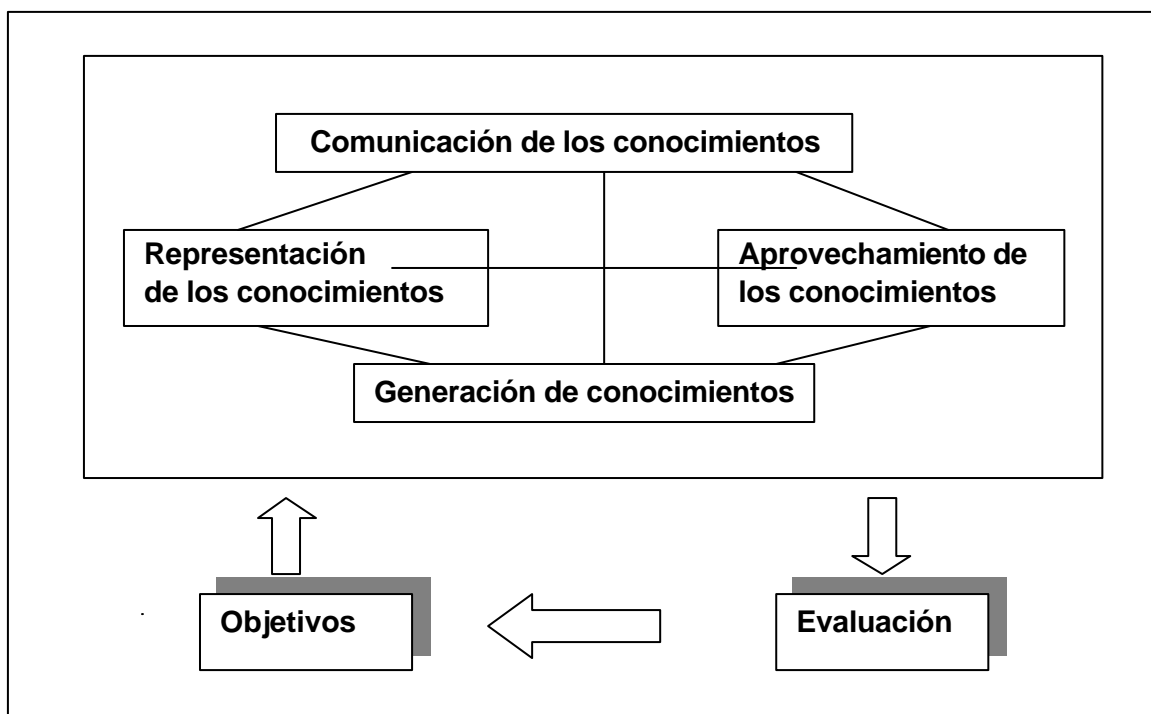


Figura 2: El “Modelo de Hamburgo de la planificación de los cursos (representación simplificada) como ejemplo para el manejo de conocimientos en el sentido didáctico



Fuente: Jank, W y Meier, H.:1994

Figura 3: Ambitos de los diversos procesos de la gestión de los conocimientos



Explicaciones referentes a la Figura 3:

- ❖ La representación de los conocimientos abarca procesos tales como la identificación de los conocimientos, así como diversas formas de codificación, documentación y almacenamiento de ellos.
- ❖ En lo concerniente a la comunicación de conocimientos pueden añadirse procesos como la distribución de información y conocimientos, el reparto y la construcción en común de conocimientos, así como la cooperación basada en los conocimientos.
- ❖ En cuanto a la generación de conocimientos pueden contarse los procesos de la adquisición de conocimientos externa, la organización de recursos de conocimientos especiales como la creación de redes de conocimientos personales y técnicos.
- ❖ Por último, el aprovechamiento de los conocimientos contiene conocimientos como la transformación de conocimientos en decisiones y acciones, así como la transformación de los conocimientos en productos y servicios.

Fuente: Reinmann – Rothmeier et al 2002

Figura 4: **Factores de influencia en los procesos pedagógicos / didácticos y la gestión de los conocimientos en las organizaciones de formación**



Durante las próximas dos semanas abordaremos con ustedes estos procesos y circunstancias:

Una meta primordial durante el seminario es no criticar lo que no funciona, sino ofrecer ideas y maneras en que las escuelas, universidades y otros establecimientos docentes aprovechen de manera óptima sus propios conocimientos y otros recursos de conocimientos externos.

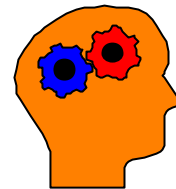
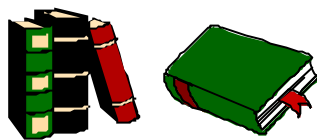
Para que nuestro trabajo tome una orientación constructiva, mencionaré otras afirmaciones muy corrientes de la gestión de conocimientos, que Roehl y Romhard (2000) han analizado y desmistificado de maneras diversas.

**Afirmación 1:** Puede influirse directamente en los conocimientos

- No, es imposible influir directamente en los conocimientos, no podemos dar ordenes a los conocimientos.

Figura 5:

**„Gestión de los conocimientos mediante libros“**



Le doy un libro a una persona  
Le doy un libro a una persona  
Le doy un libro a una persona  
Le doy un libro a una persona

Le doy un libro a una persona

[ Pero no puede leerlo  
[ Pero no lo lee  
[ Pero no lo comprende  
[ Pero lo comprende de manera diferente que yo  
[ Pero lo comprende y dimite

**La influencia directa en los conocimientos de otra persona es imposible**

Fuente: Romhard, 2002

**Afirmación 2:** Muchos conocimientos siempre son buenos

- No, en una época de inundación de informaciones cada persona debe limitarse conscientemente y seleccionar inteligentemente.

**Afirmación 3** No saber es malo

- No, reconocer que no se sabe es el punto de partida para la búsqueda de soluciones al problema y por consiguiente una premisa de procesos creativos.

**Afirmación 4:** Los conocimientos siempre son ciertos

- No, los conocimientos se construyen y esta construcción debe demostrar constantemente de nuevo su utilidad en la aplicación.

**Afirmación 5:** Los conocimientos pueden almacenarse en bases de datos.

- No, puede almacenarse información en las bases de datos, los conocimientos están vinculados con contextos y personas.

Con esto hemos abordado algunas de las primeras preguntas, reflexiones e ideas fundamentales con respecto a los conocimientos. (Probablemente el pianista del océano les hubiese formulado otras reflexiones, reflexiones sobre la amplitud del mar, los viajes de un lugar a otro, las personas que participaron).

Pero todavía no se ha dicho nada sobre las redes. A respecto hoy diremos lo siguiente:

Angier (1999) comprobó en un artículo que en nuestra época los conocimientos a menudo son un factor crítico en muchas organizaciones. Ya que es imposible que un empresario o una institución adquirir o general por sí solos todos los conocimientos, se depende de contactos, de redes. Citándose a Powell se dice explícitamente en el artículo "When uncertainty is high, organizations interact more, not less, with external parties in order to access both knowledge and resources."

(Cuando la incertidumbre es grande, las organizaciones tienen más interacción, no menos, con partes externas para acceder a los conocimientos y a los recursos" (traducción libre).

En la documentación se describen diversos tipos de redes y su funcionamiento. A menudo se citan tres formas diferentes:

- a. Contactos sueltos, informales
- b. Redes organizadas de manera más clara
- c. Cooperación convenida por contrato

El hecho de que gran parte de las redes pertenezca a la primera categoría me parece interesante. Ahora bien, también podemos preguntarnos:

- ¿Cómo funcionan las buenas redes?
- ¿Cuáles son las diferentes funciones en el marco de las redes?
- ¿Qué medios necesitan para ayudar a que las redes sean eficaces?

Ahora bien, iremos respondiendo a estas y a otras preguntas en el transcurso de los próximos días?.

Volvamos al principio y ahora me dirijo a ustedes y a nuestro seminario. En las escuelas, universidades, establecimientos docentes y ministerios en los que trabajamos todos, nos enfrentamos cotidianamente de las maneras más diversas a conocimientos, gestión de conocimientos y también con redes. Esto nos incita a encontrar maneras para conseguir, utilizar y transmitir de la mejor manera posible estos conocimientos. Para lograrlo nos son útiles las omniiones teóricas. Pero también tenemos que conseguir adaptarlas y transformarlas para nuestra vida cotidiana. ¿Cómo lograrlo? Por ejemplo, al no limitarnos a pensar en sistemas de información técnicos y soluciones organizativas cuando se habla de gestión de conocimientos, sino, como propone Romhard (2002), poniendo en el centro de nuestra actividad la posibilidad de la autoorganización. Con respecto a esta idea diversos autores hablan de la emergencia de las llamadas comunidades de los conocimientos. Estas comunidades están compuestas de personas que comparten el interés por temas determinados y que quieren desarrollar y compartir conocimientos sobre estos temas. La participación en una comunidad de los conocimientos de este tipo es personal y voluntaria. Romhard da una descripción muy interesante de esta idea de comunidades de los conocimientos. Dice que las comunidades de los conocimientos siguen el ejemplo de la ecología. Son como un jardín cuyas plantas deben recibir atención y cuidados. Si las

condiciones son favorables, los conocimientos y reconocimiento nuevos prosperan casi como por milagro. El jardinero (de los conocimientos) procede con movimientos cuidadosos y prudentes y confía en la fuerza de la naturaleza, de la vida o, en el caso de los conocimientos en la curiosidad, la creatividad y la fuerza creativa de los participantes. Cada jardín es diferente, con flores diferentes, con un suelo diferente. Soluciones generales no son apropiadas para las comunidades de conocimientos.

Mi idea es que durante estos próximos días podríamos formar una comunidad de conocimientos de este tipo. Es decir, un grupo de personas,

- ◆ que quieren desarrollar intensivamente un tema
- ◆ que ponen su experiencia y opiniones a disposición para ser objeto de discusión
- ◆ que se presentan como alumnos y como docentes
- ◆ que están dispuestos a reflexionar sobre cosas e ideas nuevas
- ◆ que se escuchan mutuamente y tratan de comprenderse mutuamente

Es un placer para mí darles la bienvenida en esta comunidad de conocimientos y me alegro de poder trabajar con ustedes. Es la meta de los participantes en la organización crear para ustedes las mejores condiciones posibles para que esta comunidad del saber sea para ustedes un lugar de gestión de conocimientos activo y un punto de cristalización de una red.

---

Gr



## Bibliografía

1. Angier, Mie: Networks, cognition and management of tacit knowledge, Journal of Knowledge Management, 1999, Volume 3, Number 4, MCB University Press
  2. Baricco, Alessandro: Novecento – die Legende vom Ozeanpianisten, München, 2001, Piper Verlag
  3. Fischer, Andreas und Vogel, Thomas (Hrsg.): Nachhaltigkeit, Wissensgesellschaft und lebenslanges Lernen, Bielefeld, 2000, W.Bertelsmann Verlag
  4. Jank, Werner und Meier, Hilbert: Didaktische Modelle, Frankfurt a.M., 1994, Cornelsen Skriptor
  5. Journal für Schulentwicklung (1/2001): Diverse Artikel. Innsbruck, Studien Verlag
  6. Probst, Gilbert et al: Wissensmanagement – Wie die Unternehmer ihre wertvollsten Ressourcen optimal nutzen. Wiesbaden, 1999, Gobler Verlag
  7. Reinmann-Rothmeier, Gabi: Wissensmanagement lernen. Weinheim und Basel, 2001, Beltz Verlag
  8. Roehl, H. und Romhardt, K.: Wissensmanagement in Organisationsentwicklung, 4/2000
  9. Romhardt, Kai: Wissensgemeinschaften, Orte lebendigen Wissensmanagements, Zürich, 2002, Versus Verlag
  10. The World Bank: World development report 1998/99 – Knowledge for development, New York, 1999, Oxford University Press Inc.
-

## Nota biográfica

Roland Stähli  
Docente de Didáctica y Metodología  
Schweizerische Fachhochschule für Landwirtschaft  
3052 Zollikofen

Tras la escolaridad R. Stähli cursó estudios en la Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) (Escuela Federal Técnica Superior) de Zurich obteniendo en 1988 el diploma de ingeniero agrónomo con especialización en economía agraria. En un primer tiempo fue colaborador científico en el "Institut für Agrarwirtschaft" (Instituto de Agronomía) (ETH Zurich) en el centro de desarrollo rural en Château d'Oex (VD). En el verano de 1989 pasó a ocupar el puesto de docente y consejero en "economía de empresa" en el LBBZ Rütli, Zollikofen. En 1996 fue el ambio a la Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft (SHL) (Escuela de Ingenieros Agrónomos). R. Stähli es docente encargado de los cursos de didáctica y metodología de la enseñanza y asesoramiento en materia de agronomía. Además de esta actividad principal dirige el CIEA (Centro internacional de estudios agrícolas). Además, imparte cursos de economía agraria. En relación con la actividad, en 1996/1997 profesional R. Stähli cubrió paralelamente diversas disciplinas en materia de pedagogía y la psicología pedagógica en la Universidad de Friburgo.

El centro de las actividades de R. Stähli se sitúa actualmente en el ámbito metódico-didáctico y en el de la formación de perfeccionamiento y la formación de adultos. Uno de los objetivos principales que debe alcanzarse tanto en la enseñanza como en los diversos cursos es una cultura didáctica y de aprendizaje polifacética. Esto requiere reflexión y examen regulares y críticos de la función del docente. El trabajo en el CIEA permite además conocer y comparar diversos modelos de formación y de enseñanza también en el contexto internacional.

---