

EDITORIAL

Buscando sinergias en el quehacer académico: Investigación vs. docencia

Joan Mundet

Universitat Politècnica de Catalunya (Spain)
Departament d'Organització d'Empreses
joan.mundet@upc.edu

Resumen:

Los distintos roles que los profesores suelen desempeñar en el seno de una universidad, unos de manera más preferente que otros, se manifiestan en lenguajes y retóricas -además de acciones- muchas veces irreconocibles e irreconciliables entre sí. Pretendo animar al lector -supuestamente académico- a armonizar docencia e investigación.

Palabras clave: editorial, carrera académica, docencia, investigación

Title: Looking for synergies in academic work: research vs. teaching

Abstract:

Academics undertake different roles in the university, some of them more preferently than others. Suchs roles manifest themselves as languages and rethorics, sometimes non compatible and irreconcilable. My aim is to encourage the

reader -allegedly an academic him/herself- to blend his/her teaching and research roles.

Keywords: editorial, academic career, teaching, research

Hace unos días, un político catalán manifestaba en un periódico de difusión nacional que universidad y empresa hablaban lenguajes distintos. Cuando leía la noticia, me preguntaba cuántas veces aún se iba a seguir inventando la rueda: todos hemos oído infinidad de veces dicha afirmación. Pero lo preocupante -para mi- no está en el hecho de que se le atribuya un significado negativo -sentido que más frecuente se le asocia- o positivo, sino en la limitación de miras con que se contempla la supuesta torre de Babel. Sin lugar a dudas, universidad y empresa hablan lenguajes distintos, como distintos son los lenguajes que coexisten dentro de una misma empresa -y no hace falta para ello que sea multinacional-, y por extensión en la propia universidad (Cox, 1993). Así pues, agradezco por un lado a dicho político la inspiración del escrito que sigue a continuación, como por otro, a la dirección de la revista la oportunidad de poder expresarlo.

En cualquier narrativa subyace una riqueza tácita que muchas veces se escapa no sólo a su simple lectura e interpretación, sino incluso también al estudio en profundidad de sus contenidos -y ahorro al lector las muchas citas que avalarían dicha afirmación-. Los distintos roles que los profesores suelen desempeñar en el seno de una universidad, unos de manera más preferente que otros, se manifiestan en lenguajes y retóricas -además de acciones- muchas veces irreconocibles e irreconciliables entre sí. Éstos son los distintos lenguajes de una organización muy concreta, y que muchas veces sugieren también elevados grados de incomunicación; situación que no desmiento, pero -entiendo yo- también cabe compatibilizarla de manera sinérgica, en lugar de ser sólo excluyente. De manera más precisa, pretendo animar al lector -supuestamente académico- a armonizar docencia e investigación, cometidos que no siempre van de la mano, y cuyos distintos lenguajes son indicativos de distintas maneras de entender cada cometido, así como su relación con el mundo de la empresa.

Creo que casi todos podríamos reconocer a algún compañero que contempla la agenda del día siguiente con absoluto desánimo debido a que tiene “un día lleno de clases” -y en consecuencia no podrá avanzar en su *paper* científico-, o a aquel otro que por la exigencia “exagerada” a que están -y seguirán estando- sometidas sus publicaciones, abandona dicho cometido y se refugia exclusivamente en la docencia, renunciando a la generación de cualquier otro conocimiento que no haya sido previamente publicado y metabolizado en algún libro por otras personas. En el fondo, la situación apuntada no deja de ser un caso particular de gestión de la diversidad, donde el discurso oficial es favorable a dicho ejercicio, si bien la praxis se muestra reticentemente tozuda en su aceptación.

Explicaré mi visión de la situación con un ejemplo. Desde hace un cierto tiempo, una escuela de negocios -muy competitiva en el mercado internacional- me invita a participar en un programa de desarrollo directivo, donde los objetivos de la materia que me toca impartir consisten en hacer operativo, conjuntamente con los asistentes a dicho programa -altos ejecutivos de multinacionales-, algunas ideas seleccionadas provenientes de artículos científicos -propios y ajenos-. El resultado esperado, como diría Jay Barney (1991), debería ser un producto muy valioso para las empresas a las que pertenecen los asistentes, que además esté aún lejos de poder ser ofertado en el mercado, distintivo respecto de los productos de otras escuelas de negocios con los que compite y que además no sea fácil de imitar ni de encontrarle sustitutos de no acudir a dicho centro. Se trata de un programa anual, realizado en una capital europea los fines de semana, conjuntamente con otros compañeros que tratan con la misma filosofía y con gran coherencia entre todos nosotros, otros aspectos referidos a la dirección de las organizaciones.

Este módulo me representa un esfuerzo notable y un reto importante, cuyo principal valor -a título personal- lo resumiría en que me obliga es estar en “cierta buena forma”; y que no deja de ser un ejercicio de sinergia entre mi docencia y mi investigación diaria. Voy a referirme a tres aspectos que creo que justifican dicha afirmación y que emanan del tener y querer desarrollar el citado reto.

En primer lugar, defiende la enorme riqueza de la investigación, tanto por las ideas disponibles como por los temas sugeridos para ser abordados. No es difícil observar que el tiempo que media entre el momento en que aparecen por primera

vez algunas ideas que acabarán suponiendo un notable avance -en revistas generalmente de naturaleza académica- y el momento en que se convierten en “productos consumibles” se suele medir en decenas de años. Algunos ejemplos: entre los prolegómenos teóricos donde se empezó a tratar explícitamente la gestión del conocimiento (Drucker, 1970) y los productos que -aún hoy y de manera incipiente- se están comercializando se podría hablar de más de cuarenta años; aún de manera más concreta: entre la aparición del constructo capacidad de absorción de conocimiento por parte de una organización (Cohen y Levinthal, 1990) y los productos disponibles a día de hoy -buscados principalmente en el mercado global de la consultoría-, no sería exagerado considerar que son aún inexistentes; y no comparto atribuir el hecho a cierta insensibilidad sobre dicho tema ni por parte de los directivos, ni por supuesto entre los consultores. Se podrían ir añadiendo muchos más ejemplos que avalarían el elevado potencial de diferenciación que subyace en este apartado para el investigador-docente, sólo por estar al día en el estado del arte correspondiente y apostar por determinadas ideas.

Dígase, como segundo aspecto, que todo lo anterior tampoco hay que esperar a exponerlo a los grandes ejecutivos; los alumnos de grado pueden llegar a ser unos receptores y unos innovadores excepcionales en este tipo de trabajo. Empiezan leyendo al principio los documentos con gran precaución y preocupación, pero acaban incorporándoles enormes dosis de valor añadido, tanto en su relación y enriquecimiento con el paradigma en uso, como en la operacionalización de las ideas. Cuando Mintzberg (2004) nos habla de sus nuevos másters de tercera generación: los programas IMPM -véase, para más información, <http://www.impm.org/>-, cuyo formato se podría intentar resumir en dos características distintivas, dirigidos a ejecutivos con gran experiencia y variedad cultural, y énfasis en el oficio de dirigir más que en la transmisión de conocimientos, y tilda a los MBA -clásicos- de peligros para la sociedad, no puedo dejar de preguntarme si no queda un importante espacio en el mercado para ser aprovechado a favor de aquellos jóvenes, que aún faltos de conocimientos y experiencia -formal-, sienten la vocación directiva o emprendedora, y están dispuestos a comenzar un proceso innovador de aprendizaje en esa dirección. Estas personas pueden contar con una elevada capacidad de aprender conocimientos, destilar experiencias gestoras -no necesariamente en el mundo

empresarial, pero gestoras a fin de cuentas: un equipo deportivo, un grupo de música, etc.-. En este contexto, el profesor puede actuar como un notable catalizador capaz de aumentar la productividad de su aprendizaje hasta límites insospechados.

El tercer tema que quisiera introducir va dirigido al investigador joven. Sus publicaciones, bien se trate de una teoría nueva construida con un grado de validez interna aceptable, bien de una investigación confirmatoria con suficiente validez externa, suelen apoyarse en modelos de complejidad dispar y elaboración bastante heterogénea, pero justificados con metodologías bastante acotadas. La elaboración de cualquier modelo es un ejercicio de representación, y toda representación está estructurada por una dualidad, representa dos "realidades": una, la originaria que no nos es dada de inmediato, la segunda es una derivación de la primera. Cabe preguntarse en qué medida tal sustitución conduce a un verdadero conocimiento o no hace más que producir una ilusión, especialmente cuando la reflexión definitiva que hace el investigador sobre su modelo está más dirigida hacia la consecución de la publicación de su trabajo en una revista regida por unos ciertos requerimientos académicos -no siempre homogéneos-. Del número y lugar donde acabe publicando sus contribuciones dependerá en gran medida su estabilidad laboral. Todo ello no deja de ser un problema que, más veces de las que se suele reparar en ello, enfrenta la verdad con la libertad. El investigador demasiadas veces renuncia a un conocimiento potencialmente distintivo -y creativo- en aras a una aportación basada en formas canónicas aceptadas por un grupo determinado, pero insípido a fin de cuentas. No se está defendiendo el delicioso anarquismo científico de Feyerabend (1975), sino una mayor y nueva forma de reflexión tanto por parte del investigador como de los *referees* y comités editoriales, entre la aportación publicada -o candidata a serlo- y el valor intrínseco de la misma más allá de las citas que acabe obteniendo. Al final puede acabar consiguiéndose un perfil del investigador, que al igual que con los MBA clásicos, cabría preguntarse si es el perfil adecuado, su formación es la pertinente y hasta yendo más lejos, si las consecuencias no pueden ser hasta nefastas para la sociedad que financia dichas apuestas. ¿Qué tipo de debate existe entre algunas aportaciones científicas y potenciales consumidores de dicho conocimiento?

Cuando excelentes ideas son aletargadas en su proceso hacia la conversión en productos competitivos. Cuando alumnos extraordinariamente capaces son formados en la rutina de programas con resultados cuanto menos discutibles. Cuando la generación de nuevas ideas está socializada por planteamientos que incorporan –en opinión de bastantes conocedores de la sociología de la ciencia– dosis de cuotas de poder excesivas -sin que ello se interprete como sinónimo de paradigma- por encima de una mayor libertad hacia la búsqueda de la verdad, cabe preguntarse qué se puede hacer para seguir mejorando la alta inversión que el contribuyente hace en la universidad -muy en especial la pública-. La respuesta es la sinergia posible entre todo ello, acción no solamente portadora de sentido en el quehacer académico, sino de un rico combustible emocional en los variados roles a desempeñar por un académico en su día a día.

Apuesta -muchas veces intuitiva, y más allá de las citaciones recibidas- por determinadas ideas procedentes de las publicaciones académicas -esas, que raras veces leen los directivos-. Apuesta por el potencial de las personas: jóvenes o con experiencia -cada una en sus debidas formas-. Reflexión honesta, inteligente y con suficiente distancia respecto al juego que subyace entre verdad y libertad investigadora. Todo ello se ofrece como tres ingredientes insuficientemente usados en la alta cocina del saber y que pueden reportar excelentes dividendos a quienes se atrevan a trabajar conjuntamente con ellos. Cuando se tiene la enorme suerte de poder compartir esos retornos con otras personas cuyas expectativas de formación y desarrollo nos son confiadas, aquella frase que nos dejó escrita Séneca: “ ... pienso que la vida tiene un gran sentido cuando sabemos integrar nuestro sentido con el de los otros ...” aporta incluso sinergia a la sinergia a que nos hemos referido. El que la empresa y la universidad hablen lenguajes distintos también puede ser interpretando como la verdadera gran oportunidad, una oportunidad que subyace en la libertad y en la riqueza de la diversidad hacia otras caras, también de una verdad siempre buscada.

Referencias

BARNEY, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1):99-120.

COHEN, W. M.; LEVINTHAL, D. A. (1990). Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1):128-152.

DRUCKER, P. (1970). *Technology, Management and Society*. New York, Harper and Row.

COX, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. San Francisco, Berrett-Koehler.

FEYERABEND, P. (1975). *Against Method: Outline of an Anarchistic Theory of Knowledge*. London, NLB.

MINTZBERG, H. (2004). *Managers Not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*. San Francisco, Berrett-Koehler.

©© Intangible Capital, 2007 (www.intangiblecapital.org)



El artículo está con [Reconocimiento-NoComercial 2.5 de Creative Commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/es/). Puede copiarlo, distribuirlo y comunicarlo públicamente siempre que cite a su autor y a Intangible Capital. No lo utilice para fines comerciales. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/es/>