

La calidad y la universidad española: PARTE II. Análisis de los procesos de investigación

Bernardo Prida Romero

Area de Ingeniería de Organización. Universidad Carlos III de Madrid. bprida@ing.uc3m.es

RESUMEN

En la actualidad, al igual que ocurre en muchas otras empresas e instituciones españolas, una ola de “calidad” recorre la universidad española. Los excesos cometidos con la aplicación de un enfoque de calidad que pretende elevar “la evaluación de la calidad” al rango de cultura y que considera la evaluación no sólo como elemento indispensable, sino como el único elemento sobre el que pivota todo el enfoque de calidad, pueden tener efectos no sólo los resultados inmediatos del sistema universitario, sino también pueden tener efectos a mas largo plazo.

Continuando el análisis sobre la calidad en la universidad española, iniciado el pasado año con un análisis del proceso docente presentado en el Congreso de ADINGOR del año 2002, se presenta en este artículo un análisis sobre los procesos de investigación en los que se hallan inmersos buena parte de los profesores universitarios españoles, estableciendo algunas de su deficiencias más significativas así como sus relaciones importantes los procesos docentes, aplicando un enfoque de análisis de sistemas de tipo socio-técnico.

1.- Introducción.

El análisis de los procesos básicos que constituyen un sistema socio-técnico, como la universidad es un punto de partida necesario para la aplicación de cualquier enfoque de calidad moderno¹. Aunque en la universidad podrían identificarse multitud de procesos, atendiendo a los resultados (output) que produce el sistema para su cliente final, la sociedad, podemos establecer que el proceso docente y el proceso de investigación son dos de los procesos básicos de la organización universitaria.

La difusión de planteamientos extremos en la universidad tales como la identificación de “calidad” con “evaluación”, el peso desproporcionado de la evaluación de investigación frente a la docencia y la tendencia creciente a reforzar el papel de la investigación como elemento clave en la selección y promoción del profesorado permanente de la universidad, están condicionando fuertemente su funcionamiento y, poco a poco, van sentando las bases de la futura “cultura” del sistema.

En este artículo se pretenden analizar algunos de los principales elementos del sistema universitario que condicionan el funcionamiento de los procesos de investigación, identificando las causas por las que se generan con frecuencia “falsos debates” que, establecidos al margen de la realidad del sistema, difícilmente pueden contribuir a la mejora de la calidad del mismo, pero que desvían la atención sobre los verdaderos problemas de la

¹ Destacaremos los modelos ISO 9000 (VESION 2000) y el modelo europeo de calidad EFQM como dos de los mas extendidos en la sociedad española.

universidad española y probablemente, acaban condicionando decisiones que se toman en la misma.

2.- Ascenso de la investigación a primer argumento de motivación para el profesorado universitario.

En el sistema universitario la relación entre los procesos docentes y los de investigación es innegable y buena prueba de ello es que ambos comparten recursos escasos (materiales, pero sobre todo, el tiempo de los profesores suele dividirse entre ambos procesos).

Es probable que la dificultad de establecer en la universidad española unos mecanismos de motivación del profesorado basados en la consecución de unos objetivos claros y coherentes en la formación de sus alumnos, incitara a buscar nuevos argumentos con los que motivar al profesorado y que, con este fin, se establecieran en su día pequeños incentivos económicos, tanto para aquellos profesores que desarrollasen actividades de investigación, como para aquellos que desempeñasen adecuadamente su labor docente.

Lo cierto es que a finales de los años 80 se estableció un incentivo de productividad de la investigación (1) como compensación individual al profesorado, basado en una evaluación de la misma, basada en criterios establecidos de forma pública, pero cuya aplicación y concesión era, y probablemente sigue siendo, individual y secreta. También es cierto que, desde la creación del incentivo a la investigación, el incremento de la importancia concedida por el profesorado a la investigación, muchas veces en detrimento de la docencia, no ha hecho sino aumentar en la universidad española.

Las razones de esta tendencia sin duda son múltiples y diversas pero probablemente haya que buscarlas no tanto en la importancia del incentivo económico, como en la vulneración del secreto de la evaluación y la influencia creciente del incentivo de productividad en investigación en los procesos de selección y promoción del profesorado universitario².

En la actualidad, la Ley Orgánica de Universidades (LOU) (3) y muchos de los estatutos de las universidades españolas dimanados de ella, han impulsado la importancia de este complemento de productividad a la investigación, estableciendo formalmente su papel en las decisiones de selección y promoción del profesorado universitario. En esta situación, no deja de tener interés el análisis de la experiencia acumulada durante los años de aplicación del incentivo de productividad a la investigación.

En primer lugar cabe destacar que el éxito del incentivo de investigación establecido, en su objetivo de suscitar el interés de gran parte de los profesores universitarios, ha sido innegable. Buena prueba de ello es el aumento espectacular que se ha producido en el número de “publicaciones” de profesores universitarios españoles en revistas científicas y técnicas³, preferiblemente de carácter internacional.

² Sin esta influencia no sería comprensible el alto interés del profesorado por lograr únicamente un pequeño incentivo económico que podría ser ampliamente superado por los ingresos producidos por actividades universitarias de utilidad para clientes reales.

³ Probablemente en áreas relacionadas con disciplinas artísticas se ha producido una evolución similar, pero en interés de esta ponencia se centra en disciplinas de carácter técnico y científico principalmente.

En segundo lugar es preciso destacar que este resultado no sólo prueba el interés de gran parte del profesorado por obtener el incentivo de productividad a la investigación, sino que también constituye un reflejo del tipo de criterios que se han venido utilizando para evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario.

Pero quizá el tema de mayor importancia y que merece una profunda reflexión son los diversos efectos, quizá menos visibles que los resultados buscados explícitamente, causados por la aplicación de un incentivo de esta naturaleza, puesto que, a largo plazo, pueden acabar influyendo en la “cultura” del sistema universitario y por lo tanto condicionando su funcionamiento y resultados futuros.

3.- Falso debate: Investigación versus docencia⁴.

Es poco discutible que una de las claves para lograr que la universidad pueda acometer con éxito sus objetivos, es conseguir una “armonía” en la relación entre los procesos docentes y de investigación.

A pesar de que ambos sean procesos diferentes y, desde una perspectiva de análisis puede ser razonable su separación, pero ignorar sus relaciones puede conducir a funcionamientos inadecuados del sistema universitario.

El proceso docente necesita de la investigación para renovar los contenidos docentes y para dinamizar las enseñanzas y enfocarlas hacia un objetivo de utilidad para la sociedad, mientras que, probablemente el camino más efectivo y directo de difundir los resultados de la investigación universitaria a la sociedad, es a través del proceso docente.

Una escasa relación entre ambos procesos es indicador inequívoco de la existencia de procesos docentes estáticos y poco actualizados y de procesos de investigación dispersos y de dudosa eficacia para la consecución de los objetivos⁵ del sistema universitario.

Sin embargo, lograr la armonía en la relación entre los procesos docente e investigador no es una tarea sencilla puesto que ambos procesos compiten por obtener unos recursos limitados, tanto materiales como humanos. La introducción de factores externos al sistema (como incentivos, etc..) puede suponer puede causar inestabilidad en el siempre difícil equilibrio de armonía entre ambos procesos.

La separación entre los procesos de investigación y docencia en la universidad no es una magnitud fácil de medir, pero existen algunos indicios en que se ha incrementado durante los últimos años. La confusión, no sólo terminológica, existente en algunos ámbitos de la universidad española entre las funciones de un profesor y las de un investigador, es una buena prueba de ello.

Es indudable que la disminución del prestigio social de la labor docente del profesor universitario (a lo que sin duda han contribuido los mecanismos de incentivación aplicados al

⁴ Aunque existe también un complemento de productividad docente, la realidad es que su aplicación no ha suscitado el mismo interés que el complemento de investigación.

⁵ La Ley Orgánica de Universidades (LOU) define claramente dichos objetivos en su preámbulo introductorio.

profesorado universitario antes mencionados) ha propiciado que mas de un profesor universitario tienda a considerarse un investigador cuando, aunque es indudable que un profesor ha de investigar, eso no le convierte en investigador, al igual que el hecho dar clases en ocasiones no convierte a ningún investigador en profesor.

4.- Falso debate: Investigación básica versus aplicada.

Comenzaremos reconociendo que una sociedad desarrollada necesita tanto una investigación básica como otra aplicada y una característica común a ambas es que su utilidad para la sociedad está en entredicho, sin la existencia de un "cliente". La investigación básica ha de ser base para algo o alguien que la continúe e intente aplicarla, a una realidad concreta y es precisamente, este último punto, donde, en nuestra opinión, falla buena parte de la investigación (tanto básica como aplicada) que se realiza en la universidad española y, nuevamente, la armonía necesaria en los procesos básicos de la universidad sufre con ello.

Las razones de este fallo seguramente son múltiples y diversas y no pretendemos realizar aquí un análisis exhaustivo de las mismas, únicamente intentaremos establecer algunas causas posibles.

En primer lugar se ha de indicar que “aplicar” una investigación a una realidad concreta es un trabajo largo, costoso y con un elevado riesgo de no ver el esfuerzo coronado por un éxito indiscutible. No basta con proponer soluciones a problemas. Es preciso que alguien, “un cliente”, reconozca el problema, demostrar que la solución es posible de aplicar a una realidad compleja y muchas veces cambiante y, finalmente, su demostrar la utilidad, de la solución aportada, para el “cliente”.

Es mas que probable que este proceso sea largo, que tenga interrupciones debidas a errores o a falsas apreciaciones de la realidad, que sea necesario realizar modificaciones, etc. Todo esto sin duda es sumamente útil para la formación y el aprendizaje del profesorado, pero exige un esfuerzo coordinado, mantenido en el tiempo y donde la cooperación (muy probablemente de naturaleza interdisciplinar), el apoyo de la investigación básica, la flexibilidad, la capacidad de adaptación y la adecuación de los recursos a circunstancias cambiantes, son elementos imprescindibles.

Frente a estas dificultades de la investigación, tanto básica como aplicada, existe en la actualidad otro tipo de investigación que denominaremos “hueca”⁶, sin cliente específico que, bajo determinadas condiciones de entorno, puede sobrevivir con cierta facilidad, e incluso con ventaja, frente a investigaciones tanto básicas como aplicadas.

Este tipo de investigación, financiada por entidades que no perciben la utilidad directa o inmediata de las investigaciones (entre las cuales la propia universidad podría incluirse en ocasiones), puede ser realizada de forma individual en un despacho o laboratorio, aislada de cualquier aplicación real y no necesita el contraste de la realidad, sino la “opinión de un experto”, que no tiene ninguna responsabilidad en los resultados de la misma y que no necesariamente ha de tener algún interés en la investigación.

⁶ Las revistas científicas y técnicas denominadas de alto impacto también suelen estar plagadas de investigaciones huecas

Liberada de la necesidad de probar la utilidad de la investigación ante el cliente, el único problema que se plantea la investigación “hueca”, es el de ser reconocida como tal, por un “experto”. Pero, por otra parte, la capacidad de los expertos que deben evaluar la investigación de forma independiente de los procesos docentes y de investigación, disminuye considerablemente con su separación de los procesos.

No ha de extrañar que, en esta situación, algunos expertos prefieran delegar su responsabilidad de evaluación en entidades de “reconocido prestigio”, pero cuyos intereses y objetivos no tienen nada que ver con los de la universidad española o, mejor aún, opten por minimizar su intervención en la evaluación y aplicar de indicadores cuantificables que permitan automatizar completamente el proceso de evaluación de la investigación.

En este contexto de evaluación es indudable que la investigación “hueca” es tremendamente eficaz para quienes quieren alcanzar rápidamente el éxito y sin duda puede competir con ventaja tanto con la investigación básica como con la investigación aplicada, en la consecución de dicho éxito, puesto que, por una parte requiere de muchos menos recursos y por otra, la posibilidad de que su éxito sea reconocido es mucho mas alta.

5.- Acerca de la utilidad de elaboración de unos criterios “objetivos” de evaluación de la investigación.

A juzgar por la multitud de conferencias, debates y foros de distinta naturaleza⁷, destinados a elaborar y discutir unos criterios “objetivos” para evaluar la investigación de los profesores universitarios, se podría pensar que esta tarea es un proyecto factible, pero, nada mas lejos de la realidad; una evaluación del profesorado realizada al margen de los procesos en que dichos profesores realizan su trabajo, tiene garantizada la subjetividad (cuando no de los intereses diversos) de quienes la realizan.

Muchas veces, de forma consciente o inconsciente, se tiende a confundir “criterios cuantificables” con “criterios objetivos”, como si la simple utilización de números bastase para asegurar la objetividad (o la indiscutibilidad de los criterios), pero, en este caso, las propuestas de cuantificación de la evaluación no es sino un claro indicador de los intereses existentes por automatizar el proceso de evaluación y delegarlo en entidades alejadas tanto de los procesos docentes como de los de investigación.

En el interés de automatizar el proceso de evaluación no sólo coinciden algunos evaluadores que, de esta manera, se ven enormemente simplificada su labor y se ven libres de muchas de las presiones a las que probablemente se hallan sometidos, sino que también algunos evaluados, que ven en la automatización de la evaluación una oportunidad de alcanzar el éxito de forma individual e independiente de cualquier cliente, incluso de los evaluadores.

Una prueba inequívoca de la falta de interés de una verdadera “objetivación” de la evaluación de la investigación en estos debates es el análisis del efecto que tendría una automatización del proceso de evaluación. Con la automatización simplemente se acabaría sustituyendo la subjetividad individual de los evaluadores por otro tipo de subjetividad, probablemente

⁷ incluso realizados muchos de ellos a través de INTERNET

mucho peor, la “subjetividad colectiva” de unos criterios establecidos por instituciones, editores de revistas, etc.. que ni siquiera conocen los procesos docentes y de investigación que, indirectamente están evaluando.

El peligro de la aplicación de esta “subjetividad colectiva” está en que haría disminuir más rápidamente la diversidad en la investigación universitaria en favor de aquellas investigaciones de utilidad exclusiva para la evaluación (muchas de ellas podrían calificarse sin duda como “huecas “, puesto que carecen completamente de clientes reales).

6.- Los incentivos incentivas a hacer cosas. De eso no cabe la menor duda...

Cualquier incentivo intenta condicionar la actuación de las personas y, si interesa suficientemente a quienes se les ofrece, suelen condicionar su actuación de forma inmediata (4). Sin embargo los incentivos también tienen efectos a largo plazo, creando o modificando rutinas, formas de comportamiento e influyendo en la cultura de la organización que los aplica.

En este sentido y como se ha visto previamente, la aplicación de incentivos de investigación en la universidad española, probablemente ha propiciado el crecimiento del número de investigaciones, especialmente las de contenido “hueco”, pero es mas que probable que haya contribuido también de forma significativa a reforzar otros aspectos de la cultura universitaria como el individualismo, las barreras funcionales y la competencia interna entre individuos y departamentos.

Pero es la relación creciente entre la evaluación de la investigación del profesorado universitario (realizada en las condiciones anteriormente expuestas) y la selección y promoción del profesorado lo que probablemente esté haciendo evolucionar más rápidamente al actual sistema universitario, tanto en la consecución de resultados como en sus efectos.

7.- Falso debate final a modo de conclusión: “Endogamia” versus arbitrariedad.

En este punto no queremos olvidarnos de otro falso debate universitario que amenaza con convertirse en eterno y cuya difusión ya ha sobrepasado el marco de los medios de comunicación, llegando a libros que plantean reflexiones sobre la universidad (“*la más que reconocida endogamia cuyos efectos han comprometido seriamente un futuro de calidad para la universidad española*”) (5), y quien sabe si a mas altas instancias.

Sin duda tiene interés realizar un breve análisis de algunos argumentos que sostienen quienes sitúan a la “endogamia” como causa primera de la falta de calidad en la universidad:

- *“No por mucho trabajar se hace carrera en la universidad... suele resultar peligroso.*
- *No por poco trabajar se disminuye en aprecio de los superiores.*
- *Ni el sueldo corresponde con el trabajo, ni el ascenso con el rendimiento, esforzarse es un capricho gratuito.*
- *Modernidad y desfachatez no son incompatibles y hay muchos modos de servir al público y dejarlo contento”.*

- *Siempre se puede ir a peor y no hay que poner demasiadas esperanzas en las reformas de los políticos”.(5)*

Resulta realmente sorprendente que, a la vista de estos argumentos, se diagnostique que la “endogamia” es la principal causa de todos estos males, puesto que resulta casi evidente y sin duda mucho más fácil de probar la relación causal entre estos males de la universidad española, reales o pretendidos, y la existencia de un proceso de selección y promoción muy deficiente y *desligado de las necesidades tanto de los procesos docentes como de los de investigación*.

No es tarea fácil y tampoco es el objetivo de este artículo analizar la gestión del sistema universitario español, sin embargo es mucho más sencillo identificar intereses favorables a la difusión de este tipo de razonamientos.

Es más que probable que algunos profesores (o aspirantes a ello) que ven difícil una promoción (o selección) basada en las necesidades de los procesos docentes y de investigación que necesita la universidad española, hayan visto en la automatización de la evaluación de la investigación una oportunidad de lograr esa ansiada promoción. No debe extrañar que dichas personas demanden reglas inequívocas que les señalen con claridad los documentos “objetivos” que han de conseguir para lograr una evaluación positiva de su investigación, puesto que ello significaría un justificante para garantizarles un puesto de trabajo en la universidad, o el derecho a reclamarlo.

Pero no ha de pasarse por alto el peligro que los mecanismos de evaluación (ya sean docente o de investigación) independientes de las necesidades específicas de los procesos, suponen para la calidad del actual sistema universitario español.

La influencia creciente de la evaluación de la investigación en el proceso de selección y promoción del profesorado universitario y el aumento de dificultad para lograr unas evaluaciones positivas no sólo no conseguirán atraer a la universidad al profesorado que necesita, sino que hará desistir a optar a un puesto de profesor a quienes tienen mejores oportunidades en el mundo profesional. Lo cual es una contribución inequívoca al aumento de procesos docentes mal equilibrados (excesos y repeticiones de determinadas materias, lagunas en otras, desconexión entre distintas materias, ausencia de perspectiva profesional, etc..) y a aumentar una oferta de enseñanzas universitarias no necesariamente guiada por las necesidades de la sociedad, sino por la disponibilidad de un profesorado que ha accedido al sistema de forma independiente a dichas necesidades.

Referencias

1. Real decreto 1086/1989 y desarrollado en normativa posterior
2. Ley de Reforma Universitaria 1983
3. Ley Orgánica de Universidades 2001
4. Roethlisberger; Dickson (1939). Management and the worker. An account of research program conducted by the Western Electric Co. Hawthorne works. Harvard University press (1975).
5. López Ruperez, F. / La gestión de calidad en educación /Ed. La Muralla 1994.