



ASPECTOS GRUPALES 2

"El joven conoce todas las reglas, pero el viejo las excepciones que sabe"

Oliver Wendell Holmes (físico y profesor estadounidense)

Aspectos grupales

Nuestro mayor error es que somos pocos y pequeños. No se trata de si hacemos bien o mal las cosas; sólo se trata del pequeño tamaño de muchos de los componentes de todo el entramado científico, social e industrial que nos rodea.

La idea de científico como un genio solitario todavía forma parte del imaginario colectivo. Sin embargo, hace ya decenios que esta imagen no se corresponde con la realidad, sobre todo en el campo de las ciencias experimentales y sus aplicaciones. El extraordinario desarrollo del conocimiento humano en el siglo XX ha traído consigo la aparición de una nueva estructura básica en la que el científico desarrollaba su actividad: el grupo de investigación. Y por otro lado, la labor de los investigadores se ha visto condicionada por la progresiva especialización. Los genios no se han acabado, pero su talento y su creatividad solo pueden desarrollarse si se dispone de un marco organizativo y estructural que permita su aprovechamiento.

Durante los últimos años hemos asistido a un cambio radical en la definición de los problemas científico tecnológicos. El enfoque ya no es disciplinario, sino social, por lo que la estructura que funcionaba para atacar los problemas del siglo pasado no sirve para abordar ninguna de estas cuestiones globales. Por lo que la organización en

grupos de investigación aislados es incompatible con el enfoque multidisciplinar que requieren los retos actuales.

Además, la concepción del proceso innovador se contempla como un proceso complejo, abierto, interactivo e incierto, con irreductibles dimensiones sociales, desplazando el énfasis hacia la mejora de las interacciones entre los principales agentes del sistema (empresas, instituciones sociales, universidades, organismos de investigación, consumidores y usuarios de bienes y servicios)

Los países punteros en ciencia y tecnología ya están aplicando desde hace años, ese necesario cambio de perspectiva.

Dada la evolución de la propia sociedad española en relación con los aspectos de la I+D+i, es bastante frecuente que desde el año 1980 hayan surgido multitud de grupos cuya evolución puede resumirse del modo siguiente:

Alguien inicia en solitario una cierta actividad en un entorno local como una autonomía y su actividad consigue llamar la atención de estudiantes que pululan por los pasillos que se acercan y muestran interés por realizar Proyectos Fin de Carrera. Si esa actividad es completamente novedosa, es decir, los conocimientos necesarios no se imparten en ninguna carrera, surge la fase 1, que denomino de alfabetización.

Si los primeros resultados son alentadores, la actividad empieza a ser reconocida a nivel nacional, y al grupo se le acercan becarios y profesores en sus primeras fases de formación que pueden aportar cierta estabilidad a medio plazo, lo que permite que aparezca la fase 2, que denomino de vertebración. Si la actividad es acertada, en esa fase se generan tesis doctorales normalmente dirigidas por el líder del grupo

que a la vez va introduciendo a los miembros en los círculos científico-tecnológicos. Como resultado de esa actividad, algunos de los miembros del grupo consiguen alcanzar puestos de profesores universitarios funcionarios y se internacionaliza la actividad.

Con el paso de los años y conforme la madurez del país ha crecido, suelen surgir estructuras supragrupales, como por ejemplo los Institutos de Investigación, que ofrecen ciertas ventajas a las actividades de los grupos para trabajar juntos, sin la exigencia de disolución del grupo en la estructura.

Teniendo en cuenta lo que he visto en otros compañeros y con mi propia experiencia, el germen aglutinador se basa en ciertas capacidades inicialmente del líder y posteriormente del resto de los miembros del grupo en los que surgen sus propias capacidades de atracción que están relacionadas con:

- *La potencia de trabajo.*
- *La confianza y el trato.*
- *La posibilidad de plantear nuevos retos sin miedo.*
- *La adaptación con criterio a los intereses personales del otro y a su forma de trabajar.*
- *La accesibilidad y la preocupación por intentar echar una mano en los casos necesarios para “animar”, “impulsar”, “supervisar” y “controlar el avance”.*
- *La creación de un ambiente de trabajo que asegure la independencia total de criterio de cada miembro y el respeto a las decisiones personales entre los miembros.*
- *...*

Esta pequeña historia, que desde un punto de vista de que la “unión hace la fuerza” parece lógica y prometedora, suele venir perturbada por multitud de planteamientos debidos a la base biológica humana y a la falta de cultura no sólo científica de los magníficos cerebros que en ella intervienen.

En un documento previamente publicado en mi página web

http://webdñis.unizar.es/~seron/archivos/pres_entradas/bestiario_universitario.pdf

hablé de una cierta taxonomía aplicable a los profesores universitarios como seres humanos. En estas nuevas líneas pretendo realizar unas sencillas reflexiones sobre dichas personas cuando actúan como miembros de los grupos de investigación.

Antes de seguir y con objeto de que puedan interpretarse mis palabras de una manera constructiva, parto de las siguientes premisas:

- *No me refiero a nadie en particular sino que estoy metiendo a “todo el mundo” en el mismo saco.*
- *Voy a reconocer desde el principio que “Nada hay permanente excepto el cambio” (Heráclito de Éfeso [535 a.C. – 484 a.C.]),*
- *Y que yo soy fruto de un complejo proceso evolutivo, por lo tanto no duden de que algunas de las siguientes reflexiones podrán aplicarse a mi persona.*

Y una vez dicho, eso no impide que diga lo que pienso en estos momentos de mi vida profesional.

- *En un plato con un huevo frito y bacón, la gallina ha colaborado pero el cerdo se ha implicado. Es decir, en cualquier grupo (plato) hay miembros del tipo “gallina” y miembros del tipo “cerdo”.*
- *En algunas personas, surge la necesidad (genética o educacional) de sentirse autosuficiente del grupo. Lo que les lleva a plantear de las formas más variopintas (unas más elegantes y otras menos elegantes) a su vez nuevos grupos, sin que el previo haya llegado a alcanzar un tamaño crítico interesante o si lo había alcanzado puede hacerlo volver a épocas menos prósperas.*
- *También es verdad que las disociaciones pueden venir provocadas por el comportamiento a veces inaguantable del “líder”. Con lo que el resultado queda bien expresado por el dicho “mejor sólo que mal acompañado”.*
- *Otro ingrediente muy habitual de la sopa, es que el grupo se dedica a hacer el C.V. del líder y ya de paso se obtiene el C. V. del miembro del grupo. En ocasiones este comportamiento puede no ser ético, pienso que dada la amplia variedad de personas que hay, hay que saber conjugar en cada caso los diferentes intereses, objetivos y formas de trabajar de cada una de ellas.*
- *La soledad del investigador es una realidad en algún momento de su vida profesional, “pero la gravedad de ese triste sentimiento, depende normalmente del grupo en el que se esté y si en él existe el sentido de la colaboración”.*
- *Todos sabemos que “ser, es ser percibido” (George Berkeley, filósofo irlandés 1685/1753), por ello el pecado original del profesor universitario es “la egolatría”, que en pequeñas dosis es necesaria, pero en grandes dosis es terriblemente destructiva tanto para las estructuras grupales como a la larga autodestructiva para el propio profesor. Recuerden al “inaguantable”.*

- *Es sorprendente, pero no inexplicable el hecho de que en pocos sitios los tópicos y los clichés hayan llegado a ser tan fuertes como en el ámbito de los conocimientos de la ciencia y de la técnica. Y no digamos entre los científicos, los tecnólogos y sus comportamientos dogmáticos y prejuiciosos.*
- *Se es un líder cuando consigues que te sigan.*
- ...

Personalmente debo confesar que cuando leo los párrafos que acabo de escribir, he visto reflejado a compañeros y como no a mí mismo. Y como dice Saiz de Omeñaca en uno de sus libros “Si, en contra de lo que arriba se manifiesta, casualmente alguien cree verse retratado en indigna posición, que siga el consejo de Larra: si algunas caricaturas por casualidad se pareciesen a alguien, en lugar de corregir nosotros el retrato, aconsejamos al original que se corrija: en su mano estará, pues, que deje de parecersele”.



Caricatura de Mariano José Larra