

NUEVOS DESAFÍOS EN EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO. Jordi Camí, Institut Municipal d'Investigació Mèdica y Universitat Pompeu Fabra, Barcelona

Partimos de la premisa de que toda organización asistencial que se comprometa con una actividad científica de primer nivel debe consolidar una estructura de gestión de la investigación, autónoma de los recursos asistenciales y de docencia, en coordinación con la dirección general del centro, en manos de una persona reconocida por la comunidad científica del centro y con mando al mismo nivel que un director asistencial o un director médico. Pero disponer de una dirección científica con su correspondiente estructura de gestión y administración, separada de la asistencial y con un centro de coste propio son premisas necesarias pero no suficientes. También son indispensables otros elementos estructurales y organizativos.

En el terreno estructural se necesitan instalaciones y servicios de uso común exclusivas para la actividad científica (para optimizar recursos y facilitar la ejecución de proyectos) así como laboratorios y oficinas específicamente dedicadas a la investigación científica, espacios todos ellos gestionados y adjudicados sobre la base de la competencia de los grupos. En el terreno organizativo, el éxito depende del modelo de organización de los grupos y unidades de investigación que se escoja. En este sentido los grupos de investigación deben contemplarse como agrupaciones temporales, de composición flexible y capaces de establecer alianzas por objetivos. Un grupo existe o no en función de que tengan proyectos financiados externamente y de forma competitiva y no sobre la base de los deseos de sus integrantes. Pero lo más importante es que su estructuración debe responder a un plan estratégico integral de la investigación en el hospital, formulado de forma independiente de la estructura asistencial. Aquello que se ha comprobado útil para la correcta atención de los enfermos, una estructura basada en especialidades médicas, resulta generalmente un modelo inadecuado para la investigación científica competente. Cuando en un hospital los grupos de investigación tienen una

composición que no remeda la de los servicios asistenciales, cuando en su composición sobresalen facultativos de distintas procedencias disciplinares, cuando su liderazgo no corresponde “ex officio” al que tiene más poder en la estructura asistencial, entonces estamos ante una estructura de investigación que promete. En cualquiera de los casos, para proceder al reconocimiento de un grupo de investigación y para determinar los apoyos internos que debería recibir, no existe mejor instrumento que el de la evaluación externa, ejercida de forma independiente y con carácter regular. De todas maneras de poco vale examinar cuáles son los modelos óptimos para la organización de la investigación científica en el medio hospitalario si, las entidades responsables, no son capaces de poner los medios necesarios para que existan suficientes y adecuados recursos humanos. Y, por ahora, la mayoría de organizaciones tienen serios conflictos internos ya que asistencia, docencia e investigación es una suma que no cuadra.

Y mientras se discute acerca de lo básico y esencial de la organización de la investigación en un centro sanitario, surgen nuevos desafíos de la investigación biomédica contemporánea. Asistimos a nuevas exigencias en todo lo relacionado con la investigación científica financiada con fondos públicos, fondos que deben ser utilizados de forma más eficiente. También se exige una discutible aplicabilidad sistemática de todas las investigaciones cuando “There is no applied science if there is no science to apply”. En este contexto de tensión la conservadora tradición académica se muestra reticente, cuando no en confrontación, a aquellos sistemas organizativos de la investigación científica progresivamente (y necesariamente) más gestionados. También asistimos a un conflicto entre las denominadas perspectivas “individualista” y “social” de la ciencia, enfoques perfectamente compatibles entre sí pero que requieren que los responsables de organizaciones científicas aborden cambios y nuevas estrategias en sus centros. Junto a ello han irrumpido ya los medios de comunicación de forma permanente, asumiendo una nueva función de interfaz entre la ciencia y los científicos y el público. Es una realidad que coincide, con un cambio progresivo de la cultura de las sociedades más desarrolladas, un cambio caracterizado por la aparición de un público cada vez más informado, que pide “la voz” en temas de ciencia y que promueve un

debate permanente acerca de los valores éticos de los progresos de la investigación biomédica.

No menos importante, los científicos también asistimos a un aumento sin precedentes de la complejidad de nuestras investigaciones, de sus procesos y de su organización, complejidad que se acompaña lógicamente de una mayor incertidumbre. En efecto, la investigación científica biomédica ha pasado de ser una tarea personal a una tarea eminentemente colectiva, surgiendo nuevas áreas de conocimiento (bioinformática, biología estructural, etc.) que provocan serios problemas de adaptación en los rígidos entornos académicos. Los grupos de investigación han dejado de ser homogéneos y deben organizarse con una precisa distribución de funciones, un hecho al que se le suman mayores (y cambiantes) demandas de especialización, para citar sólo algunos ejemplos de este nuevo binomio “mayor complejidad – mayor incertidumbre”.

Estas realidades del sistema de producción de conocimiento obligan a una gestión estratégica de las organizaciones de nuevo cuño. Las organizaciones deben estructurarse de forma que sean capaces de adaptarse permanentemente a nuevos retos, al proceso cambiante de la investigación científica contemporánea. Es una capacidad de adaptación que se exige tanto a los grupos y unidades de investigación como a la estructura directiva de las organizaciones. En este sentido deben afrontarse cambios en el equilibrio clásico entre autonomía y control de los miembros de una organización científica. Un ejemplo colateral de las consecuencias que tienen estos desafíos estratégicos es que no solamente tienen primacía los elementos, espacios e instrumentos de uso común, sino que la asignación tanto de espacios, oficinas, laboratorios como de recursos técnicos y humanos de apoyo a los grupos de investigación ha dejado de ser estática y acumulativa para quedar en manos de la dirección del centro, una asignación que debe entenderse siempre con carácter temporal o provisional y que debe ser capaz de adaptarse a los resultados del grupo o al surgimiento de nuevos objetivos estratégicos de la organización.