

## **Riesgo inminente de caída de liderazgo e intelectualidad en la Universidad Nacional y sus consecuencias en el desarrollo nacional**

*K. Nair, Centro de Investigación en Energía, UNAM*

La presente se basa en la opinión expresada por el autor en el “*Simposio sobre lineamientos y requisitos generales para la evaluación del personal académico*” en la sesión ordinaria de la comisión permanente del Personal Académico del Consejo Académico del Área de las Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías - UNAM, que se celebró el día 29 de septiembre del año en curso. Se considera que la opinión también es relevante en el contexto general de la evaluación académica en las instituciones de educación superior y de investigación en México. El autor agradece los comentarios y críticas de varios colegas de la UNAM (Dr. Mariano López de Haro, Dr. José Luís Fernández Zayas, Dr. Eduardo Ramos Mora, Dra. Marina Rincón González, Dr. Raúl Suárez Parra, Dr. Manuel Martínez Fernández, y M. C. José Campos Álvarez), que han hecho aportaciones a la presente versión.

### **Los académicos universitarios y su distinción en la sociedad:**

*“Que nadie busque su propio interés, sino el del prójimo,”* y *“Busquemos, pues, lo que contribuye a la paz y nos hace mejores a todos,”* son filosofías básicas que comparten varias religiones del mundo. El ámbito de la enseñanza es donde se cultiva y se practica de manera rigurosa esta filosofía de la vida humana. Son las universidades las que tradicionalmente se encargan del último refinamiento sobre el carácter de los individuos que serán los líderes de la nación. Los académicos universitarios muestran con su vida personal y profesional la esencia de este principio – actividad intelectual, que crea nuevos pensamientos, conceptualización de áreas y grupos de investigación, departamentos, centros e institutos, nuevos programas de estudios, de enseñanza y divulgación, representación en foros, sociedades, cuerpos colegiados, participación en todas las formas en el desarrollo institucional y nacional. La voluntad de entregar TODO su conocimiento a los alumnos, quienes son capaces de asimilar y compartir las ideas *‘para hacernos mejores a todos’* distingue al (la) maestro(a) académico(a). Los académicos asumen cargos académicos o administrativos considerando a éstos como oportunidades para convertir su visión en hechos con gran trascendencia. La representación con cargos y responsabilidades no remuneradas son oportunidades para servir a la comunidad. Hasta el inicio de los 80’s, el Académico UNAM había seguido en este camino cumpliendo así las expectativas de la sociedad sobre su Máxima Casa de Estudios.

### **Los hechos recientes que cambiaron el carácter del académico universitario:**

La caída del poder adquisitivo en el inicio de los 80’s, promovió entre los académicos con puestos administrativos en el gobierno, iniciativas que condujeron a la fundación del Sistema Nacional de Investigadores. El S.N.I. celebró su vigésimo aniversario el año pasado y las reglas para aprovechar el beneficio máximo bajo este esquema son bien conocidas. En los 90’s se instituyó en la UNAM el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) con aumento paulatino de recursos económicos hasta que actualmente forma parte importante del sueldo. Las aportaciones económicas a los académicos por estas dos vías han contribuido a una vida digna que a su vez ha atraído a jóvenes académicos de alto nivel de preparación para continuar con la misión de las universidades. No obstante, estas modificaciones en la estructura académica rompen con la tradición universitaria: los universitarios adquieren madurez académica con

antigüedad y suben en nivel o categoría. El aumento en sueldo que conlleva la subida es esencial para cubrir los gastos ascendentes debido a la responsabilidad familiar y social. Durante décadas y siglos, la comunidad universitaria en el mundo ha vivido en armonía bajo esta jerarquía. Desafortunadamente las medidas introducidas para aliviar la situación financiera del universitario en México en las dos últimas décadas han generado una comunidad académica fraccionada en categorías y niveles: en los tres niveles de profesores o investigadores titulares A, B y C, se han creado al menos 27 combinaciones de niveles y categorías - con cuatro posibles niveles o de no estar en S.N.I. (no contando el S.N.I.III- tecnólogos y categorías especiales) y cuatro del PRIDE. El sueldo del académico universitario ha llegado a ser calificado como *sueldo de parches*, y ha creado enorme angustia entre la comunidad. La lucha por los *parches* ha llevado a los académicos universitarios a una *crisis* hacia el individualismo. Varios advierten que va acabar con la visión, liderazgo e intelectualidad del (la) académico(a) universitario(a) – *características fundamentales* por las cuales él (ella) tiene su lugar distinguido en la sociedad. Este cambio contagiará a los alumnos que se moldean, afectando de manera irrecuperable el fomento de liderazgo vital para construir la nación. El riesgo es inminente. Ya tenemos evidencia irrefutable del padecimiento.

#### **Evidencia de la crisis de caída de liderazgo e intelectualidad en el ámbito universitario:**

En la UNAM, el Estatuto de Personal Académico (EPA) regula la vida académica. Actualmente está el proceso de elegir un Claustro Académico para la Reforma del EPA; la evolución de la Universidad y del mundo entero durante los últimos cuarenta años ha traído dicha necesidad. El Subsistema de la Investigación Científica, con 18 institutos y 10 centros de investigación, el día 21 de septiembre del presente, se encontró con la situación de que solamente a través de solicitudes personalizadas de la CIC, se lograron conseguir suficientes registros de candidatos elegibles para la elección ([http://www.cic-ctic.unam.mx/temp/candidato\\_ref\\_epa/candidatos.htm](http://www.cic-ctic.unam.mx/temp/candidato_ref_epa/candidatos.htm)). En la lista es conspicua la ausencia de registro de candidatos (en algunos casos en ambas categorías) de varios institutos y centros de reconocido prestigio donde laboran investigadores y técnicos académicos de los más altos niveles en la UNAM, PRIDE, y S.N.I., y con reconocimiento internacional. Este hecho se debe, tal vez, a la falta de visión de los académicos. Por una parte, la ausencia de candidatos revela que, a pesar de que la reforma del EPA es un asunto que afectará sustancialmente la vida académica futura, aquellos académicos con una posición más segura y bien remunerada, no han percibido la importancia de su participación o simplemente no tienen interés en el tema. Y por la otra, dado el esfuerzo enorme que una labor de este tipo involucra, los académicos relativamente jóvenes han preferido no aceptar ser candidatos porque les preocupa consolidar sus empleos y sus ingresos económicos. Sin duda, el bajo porcentaje de electores, solo 50-60%, que participaron en la elección que se celebró el día 6 de octubre pasado es evidencia de un estado de apatía que prevalece en la vida de los académicos UNAM. Aquí, lo más pertinente que criticar es: 1. Se acepta que estamos en una crisis de caída de liderazgo e intelectualidad en el ámbito universitario y 2. Se necesita buscar medidas correctivas para volver a desarrollar el carácter universitario.

#### **La difícil tarea de las comisiones evaluadoras del PRIDE:**

Un académico definitivo desempeña su trabajo según su propio ritmo y forja su carrera con dedicación y excelencia en una o más de las tareas principales – generación de conocimiento, docencia y formación de recursos humanos, difusión, divulgación y labor institucional y/o nacional. En la enseñanza, los maestros aplican la evaluación del desempeño de los alumnos bajo principios establecidos, y respetando la libertad de cátedra. Pero es más difícil la tarea de evaluar el desempeño de colegas quienes, por tradición universitaria, tienen derecho a forjar su vida académica al ritmo y en los aspectos que elige. Dado que la evaluación del PRIDE se hace en *la casa*, no como en el S.N.I. en un sitio *foráneo por gentes ajenas*, el riesgo de crear tensiones entre

los miembros de la comisión del PRIDE y los colegas beneficiados y no beneficiados, es potencialmente alto. Los lineamientos de evaluación del PRIDE siguen siendo los de la última convocatoria publicada en la Gaceta UNAM, Suplemento Especial, del 29 de abril de 1996. Se expone allí la jerarquía de los elementos *‘indicativos y ejemplificativos y no agotan necesariamente la diversidad de las actividades académicas que se realizan en la universidad, en la docencia y la investigación, en todas las disciplinas.’* En los elementos que se describen en los incisos III, del A hasta el E, se encuentran como rubros: **D. Difusión, extensión y servicios a la comunidad** – libros y artículos de divulgación, conferencias, organización de eventos nacionales e internacionales, exposiciones, servicios a la comunidad, etc., y el último rubro **E. Participación institucional** - *cuerpos colegiados; comités editoriales; comités de evaluación de programas institucionales de apoyo académico (PRIDE, PAPIME, PAPIIT, PITID, entre otros); programas institucionales de servicio; programas institucionales de desarrollo de infraestructura académica; diseño y revisión de planes y programas de estudios; actividades de dirección, organización o coordinación académica institucional, etc.* Es indiscutible que las labores involucradas aquí en los incisos **D.** y **E.** son de gran valor para el desarrollo institucional, y en el cual el académico ‘no busca su propio interés, sino el del prójimo (1 Corintios 10.24) y busca, pues, lo que contribuye a la paz y nos hace mejores a todos (Romanos 14.19).’ La difícil tarea de evaluación objetiva de los académicos bajo la *jerarquía* de actividades académicas fue expresada en un comunicado (8 de diciembre de 2003) de la Comisión Revisora del CAACFMI a la Comisión Permanente de Personal Académico del CAACFMI. Actualmente no se percibe al EPA como un documento que regule la vida académica. Quizás establece los criterios mínimos que hace mucho que fueron rebasados, y sirve solo para citar el *artículo y inciso* en solicitudes de promociones y año sabático. La vida ahora es forjada para cumplir con los lineamientos del PRIDE y el S.N.I. y el dinero se ha vuelto el único valor. De este *caos académico* se han creado documentos que tratan de encontrar paso adelante – el *libro amarillo* del CIC de 2001.

### **La vital necesidad del fomentar y cultivar el liderazgo académico:**

En el simposio que actualmente se sostiene sobre la evaluación del personal académico para el PRIDE, la CPPA-CAACFMI está ponderando sobre 14 aspectos, que incluyen posturas tales como, ‘Criterios para identificar el liderazgo en las actividades de docencia e investigación’ y ‘¿Deben evaluarse las actividades de dirección, coordinación o gestión institucional?’ Es preocupante que la Universidad Nacional, *la Máxima Casa De Estudios de la Patria*, no asigne valor a los trabajos de los académicos en puestos administrativos o de asesorías que asumen en las diferentes instancias estatales, regionales, nacionales e internacionales. Es conspicuo en la ratificación reciente del dictamen del PRIDE - nivel D, de más de cincuenta casos correspondientes a 20 entidades - Facultades, Escuelas, Institutos y Centros, el único caso de dictamen *no favorable*, de solicitud de nivel C a nivel D, es de un académico que fue galardonado con la Distinción Universitaria para Jóvenes Académicos - Docencia Ciencias Exactas, 1992. Tal vez, el *error* cometido por el académico fue salir de la *pista de la carrera académica* por estar en un puesto administrativo en CONACYT por algunos años, sirviendo a la comunidad científica. El mensaje que dejan todos estos es claro: *es en detrimento a la vida del académico UNAM* la participación en actividades de desarrollo institucional y nacional de gran trascendencia y beneficio para la sociedad. Es significativo el número de académicos en la UNAM que lamentan sus iniciativas y voluntades de varios años en actividades que condujeron al desarrollo institucional y nacional, beneficio del cual disfrutaban actualmente colegas, alumnos y la sociedad, quedando el académico mismo en el olvido. Esta vida de desafío tendrá sus consecuencias graves sobre la visión e intelectualidad de los académicos jóvenes. Es inminente el peligro – se cambiará para siempre el carácter por el cual el

académico universitario se distingue en la sociedad. Recordamos que los 29 *forjadores de la Ciencia en la UNAM*, quienes fueron reconocidos por la Coordinación de la Investigación Científica de la UNAM en 2003, contribuyeron ‘a la grandeza de la institución a través de su enorme esfuerzo, dedicación y compromiso, en una vida académica de frustraciones y alegrías,’ y mostraron su excelencia en el desarrollo institucional y nacional en la época *pre-SNI* y *pre-PRIDE*. Es importante volver a proveer un ambiente académico en el cual se cultive el liderazgo dentro de la comunidad académica y a su vez dentro la comunidad estudiantil.

### **Programa de Reconocimiento de Excelencia en Desarrollo Institucional y Nacional (PREDIN)**

#### **– La propuesta:**

Es importante reconocer y fomentar el liderazgo académico, ya sea en investigación, docencia, divulgación/difusión o en el desarrollo institucional y nacional. La evaluación del PRIDE actual puede seguir, sobre la base de lo que ha sido establecido en los últimos ocho años. Pero es vital instituir además para los académicos el *Programa de Reconocimiento de Excelencia en Desarrollo Institucional y Nacional* (PREDIN), sin importar su actual categoría o nivel, para las labores de gran trayectoria y trascendencia institucional, nacional o internacional durante un periodo *no menor de 10 años*, de los cuales *no más de 4 años* hayan sido en puestos administrativos o académico-administrativo con remuneración adicional. El establecimiento de esta base para el reconocimiento PREDIN promovería que los académicos consideraran los puestos remunerados como oportunidades para implementar su visión al desarrollo institucional o nacional, y para continuar con sus esfuerzos para la trascendencia de planes y programas iniciados, pero ahora sin remuneración adicional. También, esto motivaría a otros académicos con una trayectoria de liderazgo y visión para asumir puestos administrativos, para volver después a su vida normal de académicos, fomentando así el liderazgo en la universidad. Los candidatos al PREDIN serán postulados de manera colegiada por las instancias que se beneficiarían de las contribuciones del (la) académico(a). El recurso económico que se otorgaría, sería correspondiente al nivel D del PRIDE, pero con una vigencia de 10 años que permitiera a los académicos involucrarse en labores institucionales y nacionales sin la amenaza de una evaluación prematura de las labores. Los académicos que actualmente tengan este nivel de PRIDE, pueden aspirar para el PREDIN, y así orientar sus esfuerzos a proyectos o programas de gran envergadura. Pertenecer al PREDIN se consideraría por la comunidad universitaria como una distinción prestigiosa ya que la elevación a esta distinción se celebra en un evento institucional. Se sugiere que la misma DGAPA fuera la que se encargara de la administración del PREDIN. Debido a que el ingreso al PREDIN excluirá la permanencia en el PRIDE, el recurso adicional para instituir el programa, para reconocer hasta 400 académicos bajo el PREDIN, se estima en \$30 millones MN por año. El modelo UNAM para cultivar el liderazgo académico sería la base para otras instituciones.

El beneficio institucional y nacional a través de esta aportación modesta sería inmenso, y será ésta una medida sustancial para recuperar el carácter del académico de la Universidad Nacional y continuar con la visión e intelectualidad para fortalecer la Universidad Nacional y construir la nación. Tal vez, sea otro más de los *parches* que va a fraccionar a la comunidad del académico universitario, pero también es posible que la medida permitiera que la CIC/UNAM reconozca a otro lote de *Forjadores de la Universidad Nacional* en 2025 (¿?). En la situación actual, los forjadores de la UNAM y del país pasarán a la historia y las invenciones salariales académicas en México pasarán a ser el *meteorito que acabó con los dinosaurios*.

Esta versión fue finalizado el 13 de octubre 2004

*Nota: K. Nair, es actualmente el secretario académico del CIE-UNAM, Temixco, Morelos; [sacad@cie.unam.mx](mailto:sacad@cie.unam.mx), Tel. (55)-56229721; Tel-UNAM-ext.29721. Posee más de 18 años de antigüedad en la UNAM, y investiga sobre películas delgadas semiconductoras para aplicaciones en energía solar.*