

# ***CÓMO SE ELIGEN LAS AUTORIDADES DE LA UNAM***

*Enrique Suárez-Iñiguez*

## **Resumen**

Este trabajo trata de cómo se eligen las autoridades en la UNAM no sólo desde el punto de vista formal, sino de los verdaderos y no públicos mecanismos para ello. Asimismo, señala lo incorrecto de dicho procedimiento, el cual además no toma en cuenta la opinión de los miembros de la comunidad universitaria.

## **Abstract**

In this paper the author describes how is the way in which academic authorities at National University of Mexico (UNAM) are elected, not only formally but the true and not public means of it. He pointed out the unrighteous of the procedure and the lack of attention to the actual opinions of academic community.

Si en verdad se quiere realizar una reforma a fondo en la Universidad Nacional Autónoma de México, uno de los principales asuntos a modificar es el procedimiento que ha prevalecido para la elección de las autoridades universitarias —rector y directores de Facultades e Institutos— no sólo por ser deficiente —bastaría revisar la lista de los funcionarios y los

pobres resultados de sus gestiones—, también porque es incorrecto moral y políticamente. En este trabajo trataré de demostrarlo.

El procedimiento inicia con la *Convocatoria* que se publica en la *Gaceta UNAM* y continúa con la auscultación realizada en la dependencia de que se trate, una Facultad, un Instituto o en toda la Universidad si es para rector. Para simplificar me referiré a la elección en Facultades e Institutos.

El proceso de auscultación suele darse por área o departamento. Así por ejemplo, en mi Facultad se realizan reuniones de profesores en las coordinaciones —Ciencia Política, Sociología, Relaciones Internacionales, Administración Pública y Ciencias de la Comunicación—, en el Posgrado y en el Sistema de Universidad Abierta. Los alumnos se manifiestan, por lo general en asamblea, y los trabajadores participan en contadas ocasiones. El procedimiento interno en cada una de esas instancias suele variar (lo mismo en otras dependencias), pero el asunto es llegar a un listado de candidatos jerarquizado por el número de votos recibidos. En algunas subdependencias se envían todos los candidatos propuestos y en otras sólo los más votados, casi siempre con el número de votos obtenidos por cada uno. Esas listas se envían al secretario general de la UNAM. También se le pueden hacer llegar manifestaciones a través de otros conductos como cartas apoyando a determinado candidato por determinadas razones.

El secretario general empieza por descartar a quienes no cumplen con los requisitos estatutarios y, posteriormente, llama por teléfono a los profesores propuestos para preguntarles si están interesados en participar. Si el profesor responde negativamente es eliminado de la lista.

En el siguiente paso, el secretario general entrevista a los candidatos, quienes deben llevar por escrito para el rector —en unas cinco o seis cuartillas si mal no recuerdo— el proyecto que proponen. La entrevista es cualitativa. Como resultado de ella, el secretario general reduce la lista a unos seis nombres y la entrega al rector. Este procede a entrevistar a los seis finalistas (se supone que el rector leyó los proyectos de los candidatos) y luego conforma la terna. Se pasa a otra etapa distinta: la efectuada ante la Junta de Gobierno. La comunidad se manifiesta por

---

alguno de los tres candidatos, se envían cartas de apoyo y, sobre todo, se realizan las visitas a cada uno de los quince miembros de la Junta de Gobierno (o al mayor número posible). Finalmente, la Junta se reúne para entrevistar, por orden alfabético, a los integrantes de la terna *después de que el rector hiciera una presentación de las candidaturas*. La Junta delibera, vota y decide.

Hasta aquí simplemente he reseñado el procedimiento. Analicémoslo ahora. El primer problema está en la llamada auscultación. Por supuesto ésta no es, ni debe ser, un asunto cuantitativo. La academia no funciona en términos democráticos: una cabeza, un voto. No se trata de que el director sea la persona con mayor número de votos recibidos. De ser así el proceso sería a través de urnas y con un padrón electoral. Pero tampoco se trata de que el número de votos no cuente para nada, como ha sido el caso muchas veces. Me explico: para llegar a la lista inicial de secretario general, basta con haber sido mencionado o propuesto una sola vez. Pero el secretario general busca que el candidato no sólo sea de su departamento o subdependencia, sino de la Facultad, y para ello sólo deja en la lista a aquellos que han sido mencionados o propuestos en más de una subdependencia (o departamento), *pero sin relación al número de votos recibidos*. Así, por ejemplo, si una persona recibe en su propio departamento cinco votos (de 25 posibles) y es mencionado en el Sistema de Universidad Abierta dos veces y en el Posgrado tres (con tal de que aparezca en las listas que esas subdependencias envían al secretario general) ya aseguraría su lugar en el listado de este funcionario. En otras palabras, habiendo sido propuesta por diez personas puede llegar a ser director o directora de su Facultad. Si revisáramos el número de votos recibidos por los candidatos que resultaron directores antes de llegar a la terna, veríamos con qué frecuencia han sido elegidos con base en una minoría de propuestas en su propia Facultad o Instituto. La auscultación entonces es una “tomadura de pelo”, si se me permite la expresión. Es ha llevado a un gran descontento en la comunidad, en lo que se refiere al poco respeto que las autoridades universitarias han tenido a sus puntos de vista y a sus preferencias. No se engañen, el descontento es en toda UNAM. Ha habido incluso ocasiones en que el candidato más fuerte

siquiera es incluido en la terna o que, ahí, ha sido derrotado. Y por “más fuerte” no me refiero sólo al número de personas que han votado por él o por ella, sino a lo que *representa* en su dependencia y a la convicción de su comunidad de que era la mejor opción.

Así pues, el que se sabe el procedimiento (por haber participado antes o porque se lo han contado), lo único que tiene que hacer en la fase de auscultación es conseguir ser nombrado en más de una subdependencia; por supuesto, entre más veces mejor, pero no necesita haber conseguido muchos votos.

Una vez en la lista, hay que cumplir lo mejor posible con la entrevista del secretario general. Sin embargo, somos muchos los que creemos que, antes de ella, ese funcionario ya tiene elegidos a los principales candidatos según las *fuerzas políticas* que los apoyan. Y aquí aparece el siguiente problema que va hasta la recta final, hasta la elección de director: los criterios de selección han sido políticos y no académicos desde hace muchos años. Volveré sobre este crucial asunto más adelante.

Según los criterios del secretario general, elabora una pequeña lista de unas seis personas (este número puede variar, pero se trata de que sea una lista reducida para que el rector pueda formular su terna sin muchos problemas). El rector procede a entrevistar a los seis finalistas. Esta entrevista es un ejemplo palpable de lo incorrecto del procedimiento tanto en lo moral como en lo político.

El rector pide a cada candidato resuma lo que sería su programa, lo que es una reiteración innecesaria pues ya presentaron por escrito un resumen que el rector debió haber leído. Mucho mejor sería, por ejemplo, que le hiciera preguntas sobre aspectos concretos de ese proyecto, sobre cómo lo realizaría, en qué tiempos, con qué posibles obstáculos, etcétera. De esa manera podría percibir el conocimiento del candidato sobre los problemas de la UNAM y de su propia dependencia. Pero lo que parece ser central en la entrevista del rector es cuando le pide a cada candidato que califique a sus oponentes. Se trata literalmente de calificar. El rector tiene un cuadro con los nombres de los seis finalistas y columnas donde asienta la calificación (de cero a diez) en rubros que abarcan desde asuntos académicos hasta personales.

Aquí también si alguien ha participado antes en una terna o ha recibido asesoramiento de quienes conocen el proceso, puede conducirlo hacia su triunfo sin relación con sus muchos o pocos méritos académicos. Por ejemplo, supongamos que de esos seis sólo dos son los verdaderamente fuertes, con probabilidades de ganar. El que se sabe el juego, con el propósito de eliminar al contrincante peligroso, entra en alianza con los otros cuatro o con tres de ellos y acuerdan calificarse alto entre ellos mismos y bajo al o a los contrincantes que quieren eliminar.

Esta fase de la entrevista es muy importante y “justifica” el sacar o meter a determinado candidato a la terna. Se me dirá que políticamente es válido proceder así, pero se trata de la Universidad no de una lucha política. Aquí lo que debería prevalecer son las razones, los criterios y los méritos académicos. Pero además, tampoco es cierto que haya funcionado políticamente, pues de malas ternas han salido malos directores (y rectores) que han desempeñado pobremente su papel y, a veces, incluso le han traído problemas *políticos* a su dependencia o a la institución.

Moralmente no se debe ser juez y parte a la vez y aquí se pide que uno juzgue y califique a los contrarios en el mismo proceso: no es ético. El procedimiento promueve la falta de objetividad e incluso la mentira y el engaño. No es un asunto de ser calificados por pares, como dijo un rector, porque aquí, a diferencia de la academia, se compite por un puesto de dirección que tiene muchas ventajas adicionales, empezando por un sueldo superior, y porque los que lo califican a uno son los contrarios; lo que no sucede en la academia, en donde uno es evaluado por una comisión dictaminadora previamente formada, cuyos miembros no están compitiendo por la misma plaza que el interesado. Además, esas comisiones trabajan con criterios académicos preestablecidos y con respaldo en reglamentos y estatutos. La comparación no procede. “Calificar” a los oponentes es un procedimiento incorrecto a la luz de cualquier teoría de la justicia y debe desaparecer.

Una vez en la terna el proceso se repite, pues los grupos que apoyan a un candidato a menudo más que resaltar sus méritos critican a los contrarios. Ha habido incluso miembros de la Junta de Gobierno que han promovido esta actitud incorrecta. Estamos en la Universidad no en una

---

arena política. En la Universidad los que deben competir son los proyectos académicos: lo que se pretende hacer y el cómo se va a realizar. Son los *curricula* de los candidatos, sus méritos y trayectorias los que deben ser evaluados. ¿De qué sirve que el discurso de los rectores privilegie lo académico si lo que decide es lo político, y lo político en el mal sentido?

Todo el proceso es una simulación. Desde la llamada auscultación en que se aparenta que la opinión de la comunidad será tomada en cuenta, pasando por los no claros ni públicos criterios del secretario general para reducir la lista, hasta la impropia entrevista realizada por el rector.

Si en verdad se quiere reformar la Universidad, es necesario ante todo, devolverle su objetivo fundamental, que es el académico. Hace ya muchas décadas que las principales decisiones en la UNAM, así como la elección de sus cuerpos dirigentes, se toman con base en criterios políticos, o así llamados, porque en realidad no se trata de tales sino de la “grilla universitaria” que tanto daño ha causado a la institución.

Hace ya también mucho tiempo que tenemos una burocracia central casi permanente. Los mismos funcionarios pasan de un puesto a otro como en la política nacional. Lo mismo puede ser abogado general que secretario administrativo o secretario de la Rectoría: da igual. Esa burocracia ha estado pegada a nuestra estructura universitaria gozando de los privilegios del puesto y del sueldo y sin contribuir sustancialmente a la mejoría de nuestra institución.

En las universidades de prestigio en el mundo, los puestos directivos no tienen el peso que tienen en México. Los rectores suelen caminar por el *campus* y los directores muchas veces lo consideran como un sacrificio a sus labores de investigación y docencia. Aquí la diferencia entre ser director o rector y ser profesor es tan grande —empezando por el sueldo— que ha promovido el interés por el puesto que redunde en mayores beneficios prácticos que la academia. Además, la figura del *tlatoani* sigue estando presente en la cultura nacional: esa desmedida admiración y respeto por quien tiene el poder.

Pero en la Universidad el que merece la admiración y el respeto es el que tiene el conocimiento. Es la jerarquía del saber la que le da sentido a la Universidad en cualquier parte del mundo. La elección, pues, de sus

---

autoridades debe ser en función de criterios y elementos académicos. Modifiquemos la forma de elegir a nuestras autoridades y daremos un paso decisivo en la mejoría y desarrollo de nuestra UNAM.