

Pautas filosóficas para un académico*

Durante la sesión de preguntas que siguió a una charla que di en la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNAB en Bucaramanga, Colombia, me pidieron que describiera los principios filosóficos que han guiado mi carrera académica. Eso hice. Después de regresar a mi casa en Canadá, el Dr. Luis Alfonso Díaz, editor de la revista MedUNAB, me pidió que escribiera esos principios para una publicación en la revista. Este comentario es una respuesta a esa petición.

Brevemente establecidos, hay tres principios filosóficos que han guiado mi carrera:¹

1. Ser leal a las personas más que a las instituciones
2. Servir a los jóvenes
3. Poderse convertir en lo que se pretende ser

Ser leal a las personas más que a las instituciones. Por lealtad a las personas quiero decir seleccionar cuidadosamente a los colegas y estudiantes que comparten sus conceptos de honestidad, rigor científico y responsabilidad social, para luego apoyarlos tanto en los buenos como de los malos tiempos que se presentan durante cualquier carrera académica. Esta lealtad es puesta a prueba cuando tales personas se pronuncian en contra los dogmas clínicos o científicos del momento, y cuando su dedicación al bien público las lleva a tomar posiciones impopulares en asuntos sociales.

He aquí dos ejemplos acerca de lo que quiero decir: en el primero, mi lealtad a las personas me condujo a defender (y a asumir algunas de las críticas) a colegas cuya investigación fue descrita como “científicamente impecable pero socialmente inaceptable” porque refutaban la eficacia de la práctica clínica “experta” del momento. En otra ocasión, esto hizo que tuviera que soportar críticas dirigidas hacia un colega menor cuando implementé su propuesta de alejar a los representantes de la industria farmacéutica de nuestros

estudiantes. En ambos casos, yo estaba dispuesto a sacrificar, al menos temporalmente, mi “popularidad” y reputación, con tal de ser leal a mis colegas.

Además de lo anterior, en ambos casos tuve que no ser leal con las instituciones. En el primer caso, dañé la reputación del “establecimiento” de la hipertensión; en el segundo, se me consideró responsable de la retaliación que la industria farmacéutica hizo al reducir su buena voluntad para patrocinar la investigación de nuestra escuela de medicina. Yo no podía servir a mi gente y a mis instituciones.

Por otra parte, con el fin de servir al público, las instituciones deben cambiar constantemente para hacer frente a las necesidades cambiantes y a los desafíos de la sociedad. Dado que sus recursos (en espacio, dinero, plazas docentes, etc) son limitados, la única manera para suministrar recursos a nuevos proyectos, es quitándoselos a los ya existentes. Los departamentos establecidos deben perder así plazas docentes, los grupos de investigación establecidos han de perder espacios o financiación; adicionalmente, el crecimiento de los programas académicos eficaces y establecidos debe restringirse. La lealtad a la misión pública obliga a las instituciones a que tratar con lealtad a las personas sea de menor prioridad. Las instituciones simplemente no pueden ser leales a todos sus miembros todo el tiempo.

El fracaso en reconocer esta necesidad institucional a menudo conduce a la desilusión aplastante entre sus miembros, sobre todo hacia el final de sus carreras. Por ejemplo, después de décadas de “servicio leal” hacia una institución, es un golpe terrible ser privado de un cargo o una cátedra académica, de una dirección de programa, o del espacio de investigación que se tiene porque los recursos son redireccionados a un nuevo programa.

* Editorial publicado originalmente en inglés en MedUNAB 2007; 10(2):79-80. Traducción de Catalina Gómez Peñaloza, revisada por Adriana Martínez y Luis Alfonso Díaz. Traducido y publicado con autorización del autor.

En resumen, para mantener la lealtad hacia la gente, hay que sacrificar inevitablemente la lealtad hacia las instituciones. Igualmente, para hacer frente a las necesidades cambiantes de la sociedad, las instituciones deben sacrificar inevitablemente la lealtad hacia los individuos. He elegido el primer camino, y nunca lo he lamentado.

Servir a los jóvenes. La lealtad a las personas, aunque a menudo se exprese en el apoyo a colegas del mismo rango, es personificada al servir a los individuos jóvenes que apenas empiezan su educación o formación académica o profesional. En su nivel más alto, esto comprende prestar por parte de un académico exitoso y profesionalmente estable cuatro servicios. Primero, proporcionar los recursos (espacio, equipos, personal de apoyo, salarios y viáticos) necesarios para empezar una carrera, dando todo libremente y sin obligaciones por parte del receptor. Segundo, facilitar oportunidades (pero no ofertas laborales) en la forma de estar examinando de forma sistemática todo lo que pasa por nuestro escritorio y que pueda ser potencialmente contribuir en el desarrollo científico y el avance académico de los jóvenes. Tercero, facilitar oportunidades frecuentes, seguras y sin afán, para que el colega joven piense en su propio camino, en sus opciones y elecciones académicas, en las áreas que ha de concentrarse, en los retos científicos y metodológicos que implican sus proyectos, en los pros y los contras al emprender un programa de investigación particular con un grupo particular de colaboradores, y en su desarrollo como ser social. Como lo había expresado anteriormente, este consejo es ofrecido como producto de las reflexiones hechas por un colega mayor sobre sus propias opciones, no como órdenes para ser obedecidas. Cuarto, la protección del joven de golpes académicos que no son necesarios y del mal comportamiento de otros académicos; esto incluye la organización del debate vigoroso de sus ideas, diseños de investigación, o de sus datos y conclusiones en escenarios de apoyo, brindando una defensa vigorosa para el desarrollo de su carrera contra las acciones de colegas celosos. El nombre dado a menudo a estos cuatro servicios: recursos (pero no obligaciones), oportunidades (pero no ofertas), consejo (pero no órdenes) y protección, es mentoría. La mentoría no solamente es clave en el éxito académico de quién la recibe, sino que quién la suministra también aumenta su reputación y satisfacción.

Poderse convertir en lo que se pretende ser. A los 32 años de edad me convertí en el director fundador de un departamento nuevo y novedoso en una escuela de medicina nueva y novedosa. Había completado mi entrenamiento en medicina interna hacia menos de un año, sólo había escrito una propuesta de investigación (que fue rechazada) y había sido el autor principal en solo dos publicaciones indexadas. Pero tenía dos cosas en abundancia: un intenso miedo con respecto a mi nuevo trabajo y un inmenso egoísmo en cuanto a mis ambiciones académicas.

Estaba atemorizado de que nadie quisiera unirse a mi departamento, que nunca pudiera ser exitoso para lograr la

financiación de la investigación, el espacio y otros recursos necesarios para el departamento, y que estuviera tan ocupado manteniendo el departamento a flote que no tuviera tiempo para lograr mi ambición académica de convertirme en un famoso investigador y autor.

Sin embargo, fui criado por una familia optimista en los tiempos optimistas que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, y había logrado una optimista recuperación de polio infantil. Además, había tenido suficiente experiencia clínica para comprender que era importante comportarse de diferente manera con los distintos tipos de pacientes si quería ayudarles: formal y respetuoso con algunos (como era mi naturaleza), pero pretendiendo ser áspero con otros.

Decidí tratar de transferir esta perspicacia y comportamiento a mi nuevo y aterrador cargo. Comencé por pretender ser un director de departamento ideal: intrépido, desinteresado y feliz en lograr mis ambiciones académicas a través de los éxitos de otros, no de los míos.

Interpreté un papel convincente. Mis colegas en nuestro creciente departamento se maravillaron ante mi incurable optimismo cuando solicitábamos fondos para investigación, más espacio y más personal. Además, designé a mis colegas más jóvenes en papeles de liderazgo cuando nos atrevimos a lanzar el primer ensayo clínico controlado de las enfermeras profesionales, el de la aspirina para ataques isquémicos transitorios, y el de las estrategias que mejoran la adherencia al manejo de la hipertensión. Aunque escribía la mayor parte de sus propuestas de investigación y usualmente los guiaba en la ejecución de estos estudios, ellos se convirtieron en los autores principales, no yo.

Durante la siguiente década, este comportamiento fingidamente desinteresado empezó a ser natural en mí. Empecé a relegarme en autorías menores y, en efecto, a quitar mi nombre de trabajos cuando pensaba que mi presencia en ellos pudiera reducir el crédito y progreso de mis colegas más jóvenes. Además, mi motivación para hacer esto empezó a surgir desde un cambio en mis valores. En estos días, me merezco mi reputación de ser audaz y generoso. Soy lo que inicialmente solo pretendía ser.

David L. Sackett, MD

Kilgore S. Trout Research &
Education Centre at Irish Lake
Markdale, Ontario
Canada

References

1. Sackett DL. Becoming a successful clinician-investigator. In: Haynes RB, Sackett DL, Guyatt GH, Tugwell P (eds). *Clinical epidemiology: How to do clinical practice research*. Philadelphia: Lippincott, Williams, Wilkins, 3 ed, 2005.