



INTERDISCIPLINA: SIGNO DE LOS TIEMPOS EN LA INVESTIGACIÓN



Es bien conocido que los mexicanos nos caracterizamos por ser buenos (a veces muy buenos) en los deportes que involucran a jugadores individuales, pero hay que decir la verdad, también somos muy malos (si acaso medianamente buenos) en los deportes de equipo. Y para muestra sirvan algunos ejemplos: en el caso de las mujeres tenemos a una magnífica, ahora superestrella Ana “Gacela” Guevara, o a una increíble Soraya Jiménez, pero también un lamentable equipo de fútbol femenino. En el caso de los hombres, brillamos en el boxeo (por naturaleza somos peleoneros ¿verdad?): Guadalupe Pintor, el “Púas” Olivares, Julio César Chávez, fueron en su época campeones mundiales, y más recientemente el “Finito” López, tal vez el mejor de los campeones mexicanos de todos los

tiempos; por otro lado, desde hace mucho tenemos un equipo de tenis que no da una. En cuanto al deporte de las masas mexicanas, el juego de las patadas y los cabezazos, hasta Estados Unidos, que no hace mucho tenía un equipo apenas conocido en su propio país, nos venció (y de paso humilló el orgullo nacional) en el mundial de Corea-Japón 2002.

Todo lo anterior lo traigo a colación porque me permite ejemplificar con claridad que parte muy importante del problema es que no sabemos, y a veces parece que tampoco nos gusta —ni queremos—, trabajar integradamente, es decir, trabajar en equipo.

Una pregunta todavía válida es ¿por qué debemos integrarnos para trabajar? Y una respuesta igualmente válida es porque varias cabezas pien-

san mejor que una sola. Este principio también conlleva a que el trabajo en grupo hace más eficiente el gasto de los recursos en términos de costos, tiempo y resultados. Seguramente esto lo entendemos la mayoría, y sin embargo, preferimos trabajar solos o con un bajísimo nivel de integración, situación a la que me referiré como el “síndrome del ermitaño(a)”, aludiendo al hecho de que un ermitaño es una persona que vive en soledad. Comprender las motivaciones del investigador, técnico, estudiante o administrador ermitaño es tema interesante de investigación y habrá sin duda algunos tratados al respecto, por lo que en este espacio pretendo apenas reflexionar someramente sobre dicho síndrome desde mi experiencia y percepciones en ECOSUR, una institución dedicada particularmente a la investi-

La teoría del síndrome del ermitaño (a)

*Juan Francisco Barrera**



gación científica y tecnológica. Desde mi punto de vista, el síndrome del ermitaño que a continuación describiré y analizaré, es un factor que merma nuestro potencial investigativo y, por lo tanto, merece esta reflexión.

He aquí una teoría. Todos tenemos un poco (o mucho) de ermitaño, lo cual en sí mismo no creo que sea tan malo, pues ser ermitaño no está necesariamente peleado con ser productivo, en los términos de lo que significa la producción académica en ECOSUR. Lo indeseable, considero, es que hagamos de nuestro quehacer un trabajo de ermitaño, pues si el ermitaño no es productivo, pierde, y todos con él (incluida la sociedad a la que servimos); mientras que si es productivo, aunque él eventualmente gane, la institución en su conjunto (y la sociedad) de todas formas pierde,



pues parto del hecho de que el impacto sería mayor bajo un esquema de trabajo institucional integrado. Unos cuantos ermitaños en una institución como ECOSUR podrían ser soportables, pero cuando éstos tienden a generalizarse, se desencadena el síndrome: aislamiento, indisponibilidad, inactividad, autoritarismo y egoísmo, los elementos perfectos para frenar el desarrollo y reducir el impacto de la investigación. El síndrome del ermitaño es aún más peligroso en ECOSUR, ya que por concepción este centro fue

Unos cuantos ermitaños en una institución como ECOSUR podrían ser soportables, pero cuando éstos tienden a generalizarse, se desencadena el síndrome: aislamiento, indisponibilidad, inactividad, autoritarismo y egoísmo, los elementos perfectos para frenar el desarrollo y reducir el impacto de la investigación.

diseñado con un enfoque holístico, multidisciplinario e integral.

Entonces, para avanzar en esta reflexión hagamos una pregunta: ¿Qué motiva al ermitaño? Por naturaleza este personaje, como lo concibo aquí, en su concepto más radical es alguien que rechaza las relaciones con otras personas, y en ese afán se aísla: no asiste a reuniones, y si asiste no opina para no involucrarse; no participa en trabajo de grupo, y si lo hace su colaboración es marginal, casi siempre “de nombre”, o incluso es destructiva no obstante que él crea que



actúa positivamente. Nuestra gran diversidad cultural hace de nosotros en ECOSUR varios tipos de ermitaños (¡también aplica para las ermitañas!), a saber (enlistados más o menos de mayor a menor grado del padecimiento del síndrome):

- El “ermitaño concha”. Su mundo lo conforman generalmente cuatro gruesas paredes (por lo general su laboratorio u oficina) y su aislamiento en este espacio es tan grande que es casi impenetrable. Es más fácil sacarse la lotería que sacar a este ermitaño de su espacio vital.
- El “ermitaño fantasma”. Dicho ermitaño raramente está donde se supone que debe estar, ya sea porque se encuentra en el campo, se la pasa viajando... o se halla aten-



* Juan Francisco Barrera es responsable de la línea de investigación Manejo Integrado de Plagas y coordinador de la División de Sistemas de Producción Alternativos de ECOSUR (jbarrera@tap-ecosur.edu.mx).



alternos) donde él es quien manda. Más allá de ese entorno la comunicación es francamente nula, porque en su reino se cree autosuficiente y es incuestionable.

Tal vez se podrían identificar más tipos de ermitaños, pero esta comunicación no da para más. Lo importante es reconocer si tú mismo, estimado lector, te identificas con alguno de los perfiles descritos (no siempre excluyentes), y si es así, para superarlo deberás estar dispuesto a cambiar tu actitud.



diendo asuntos personales; el caso es que no está disponible en los momentos cruciales.

- El “ermitaño social”. Te lo encuentras en todas partes, en su oficina o laboratorio, en la cafetería o los pasillos, incluso en las reuniones; es un verdadero ente social, siempre disponible, sin embargo, su participación raramente es activa.
- El “ermitaño egoísta”. Para él es clara la participación como forma activa de integración, y aunque promueve grupos de trabajo pocas veces tiene éxito, ya sea porque sus ideas son vagas, sus intenciones dudosas o carece de sentido común.
- El “ermitaño reyezuelo”. El entorno de este personaje lo conforma una elaborada red de interacciones con otras personas (por lo general sus estudiantes o sub-

El trabajo en grupo hace más eficiente el gasto de los recursos en términos de costos, tiempo y resultados. Seguramente esto lo entendemos la mayoría, y sin embargo, preferimos trabajar solos o con un bajísimo nivel de integración.

Desde mi modesta contribución, sugiero algunas posibles soluciones para hacer de nosotros los ermitaños personas más sociables capaces de trabajar más eficientemente en equipo (cuadro 1).

Una última reflexión. El trabajo en equipo parte de la confianza que genera cada uno de sus integrantes hacia los demás, por lo tanto, no se puede concebir integración alguna si no existe la gota mínima de confianza. Otro componente de esta “sopa” es que cada integrante debe sentirse parte del equipo, lo cual se refuerza con responsabilidades compartidas y “reparto de las utilidades”, sean éstas cuales sean. Obviamente, la integración en grupos de trabajo no se da por reglamento ni por mandato, sino por querencia. No quiero terminar sin decir que para este análisis yo mismo me usé como modelo (cualquier parecido con persona alguna es pura coincidencia), y que mucho de lo que aquí digo es a lo que aspiro para superar mi propio síndrome del ermitaño. J

Tipo de ermitaño	Grado de padecimiento del síndrome (de mayor a menor)	Característica predominante del síndrome	Las (posibles) soluciones
Concha	1	Aislamiento	Abrir canales de comunicación.
Fantasma	2	Indisponibilidad	Planificar las actividades.
Social	3	Inactividad	Comprometer metas.
Egoísta	4	Egoísmo	Ser más humilde.
Reyezuelo	5	Autoritarismo	Compartir la toma de decisiones.

Cuadro 1. Algunas soluciones al síndrome del ermitaño, o en otras palabras, cómo se podría trabajar mejor en equipo.