



Plan Institucional de Desarrollo 1997 - 2007

Instituto de Física

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Julio de 1997

Misión

Realizar investigación científica del más alto nivel y formar recursos humanos competitivos a nivel internacional

Visión

Ser un centro de investigación de excelencia académica con pertinencia científica y social para México

INTRODUCCION

El presente documento es la respuesta del Instituto de Física "Manuel Sandoval Vallarta" a la iniciativa generada por la Rectoría de la UASLP para proponer el Plan Institucional de Desarrollo para el período 1997 - 2007. Ante la propuesta de una metodología estandarizado para todas las entidades de la UASLP,, la planta académica del IFUASLP ofreció su total cooperación. Se propuso, sin embargo, que este ejercicio de auto evaluación reflejara no solamente nuestra propia apreciación del escenario de debilidades/fortalezas y oportunidades/amenazas, y sus consecuentes objetivos o líneas de acción, sino también el conjunto de postulados y principios filosóficos que sirven de base al conjunto de políticas académicas y normas de convivencia que han orientado y definido la actividad académica de su profesorado, y las acciones de desarrollo que el Instituto ha emprendido a través de los años. Puesto que diversos indicadores e instancias de evaluación han reconocido su pertinencia y sabiduría, consideramos que todo plan de desarrollo deberá de incorporarlas respetando su estatus de políticas rectoras, cuya permanencia y validez deberán orientar la respuesta que el Instituto haya de dar tanto a situaciones previsibles en ejercicios como éste, como a contingencias que queden fuera de nuestra capacidad de anticipación. Por lo tanto, el enunciado de los principios fundamentales y las políticas generales, así como su consenso y aval por parte de la planta académica del Instituto, deberá de ser el valor agregado más relevante de este ejercicio de autoevaluación.

Para la generación del presente documento se procedió de la siguiente manera: primeramente en una sesión con todo el personal académico se llevó a cabo una sesión de lluvia de ideas en la que cada uno de los investigadores mencionaba las fortalezas y debilidades, las oportunidades, amenazas y la misión del Instituto de Física. Luego el producto de, esta sesión se vació en un documento que fue devuelto al personal académico y éstos tuvieron que sustentar cada uno de los enunciados contenidos en este documento, eliminándose los enunciados que carecieron de sustento sólido y añadiéndose observaciones y/o correcciones. Hasta aquí hubo una participación del pleno de los investigadores, quienes constituyeron una comisión para continuar con este trabajo. La comisión la formaron los siguientes profesores

Dr. Magdaleno Medina Noyola
Dr. Pedro Villaseñor González
Dr. José Luis Arauz Lara
Dr. Felipe de Jesús Rábago Bernal
MC. Francisco Javier Martínez Herrera

El documento conteniendo la misión del Instituto de Física, las fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas, del entorno y los objetivos con las -debidas sustentaciones, fue entregado a todos los profesores para que hicieran correcciones y observaciones

adicionales, resultando los documentos finales que contienen la autoevaluación, el análisis del entorno, y la sección de objetivos.

Ya en el proceso de integración de todo el documento, se requirió la elaboración de una sección que describiera los antecedentes históricos, y los principios y políticas generales del Instituto. Para este efecto, el Dr. Magdaleno Medina Noyola elaboró una primera propuesta de dicho documento, la cual fue filtrada en primera instancia por la comisión y en seguida por todos los miembros del personal académico. El jueves 19 de junio de 1997 tuvo lugar una sesión plenaria más para discusión por parte del personal académico del IF-UASLP del documento final.

En la siguiente sección se describen, por lo tanto, los antecedentes históricos del Instituto de Física, se enuncian los principios fundamentales en los que creemos, y se hacen explícitas las políticas y criterios generales emanados de dichos principios. Las secciones siguientes contienen el resultado de la autoevaluación, del análisis del entorno, y los objetivos y propuestas generadas en dicho proceso, el cual se sujetó a la metodología propuesta por la comisión institucional.

ANTECEDENTES

El Instituto de Física de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (IFUASLP) abrió por primera vez sus puertas en marzo de 1956. Su desarrollo tuvo un arranque entusiasta que desgraciadamente duró poco tiempo. No fue sino hasta el año de 1971 cuando el Instituto vuelve a resurgir al iniciar las actividades que conducen al establecimiento del programa de Maestría en Física, con apoyo de la Universidad Nacional Autónoma de México, lo cual sirvió para empezar a nuclear un centro de investigación. Con la incorporación de personal calificado, el Instituto empezó el proceso de consolidación. Aunque dé la impresión que el Instituto de Física es un centro con muchos años de antigüedad, en realidad es un centro relativamente joven, ya que no fue sino hasta el año de 1980 que aparecieron las primeras publicaciones de trabajos de investigación desarrollados completamente en él. El Instituto se vio fortalecido en 1983 al crear el Doctorado en Ciencias (Física), lo cual permitió a la antigua Escuela de Física alcanzar el rango de Facultad (la actual Facultad de Ciencias). La Universidad Autónoma de San Luis Potosí fue la primera institución fuera del área metropolitana de la ciudad de México, en otorgar un grado de doctor en la especialidad de física.

Estos logros fueron el resultado de la definición y adopción de un conjunto de políticas precisas de compromiso con la excelencia académica. Dichas políticas fueron concebidas por la propia planta de profesores del Instituto y apoyadas eficazmente por su creciente articulación con la comunidad académica y científica nacional. En particular, debe mencionarse el crucial apoyo que proporcionó la asesoría y evaluación por comités de pares del Programa de Fortalecimiento del Posgrado Nacional del CONACYT, y el consejo y orientación que distinguidos colegas proporcionaron a la joven planta de profesores del IF. El seguimiento escrupuloso, pero crítico, de esas instancias de asesoría permitió al IF cerrar la década de los ochentas con un capital académico pequeño pero singularmente sólido, que le permitiría enfrentar los retos y oportunidades que caracterizaron su desarrollo en los años siguientes. Dicho capital académico de fines de los ochentas consistía, en resumen, en una planta formada por 9 Doctores en Ciencias y 6 Maestros en Ciencias, un programa de Posgrado en Física viable y activo, un intenso involucramiento en las actividades de investigación, y sobre todo, un conjunto de principios y políticas académicas claras y explícitas, las cuales orientarían sus acciones de desarrollo en la década siguiente.

Una de las manifestaciones más concretas de estas políticas fue un agresivo programa de desarrollo de su planta de profesores investigadores, enfocada en dos vertientes fundamentales: la superación académica del personal ya contratado, teniendo como meta el apoyo a la obtención del doctorado de los miembros que aún no tenían ese grado, y la contratación de nuevos profesores-investigadores con un perfil caracterizado

por una alta competitividad académica tanto en investigación como en formación de recursos humanos. La implementación de estas políticas, la credibilidad académica ya acumulada, y el aprovechamiento de oportunidades y coyunturas del entorno, sobre todo nacional, permitieron al IF iniciar la presente década sorteando con éxito una de las etapas más críticas de su desarrollo reciente. Así, en 1991, la infraestructura humana y material del IF hubo de ser compartida para hacer posible el nacimiento del Instituto de Investigación en Comunicación Óptica. Incluyendo el sentido deceso en septiembre de 1991 del Dr. Francisco Mejía Lira, uno de los principales inspiradores y responsable del proyecto académico del IF, la planta de profesores perdió a tres de sus miembros de mayor experiencia. Afortunadamente, el activo programa de reclutamiento de nuevos profesores y las acciones de superación académica, habían tenido ya excelentes resultados, en forma tal que para esas fechas el número de nuevos profesores permitió compensar las pérdidas sufridas, e incluso obtener un modesto crecimiento neto. Esto a su vez permitió a la planta académica del IF volcar esfuerzos y atenciones adicionales a la principal actividad docente, el Posgrado en Física, el cual a partir de entonces entró en una vigorosa etapa de afinación y consolidación de sus esquemas de reclutamiento, selección, y control académico de sus alumnos. Los resultados de estas acciones fueron inmediatas, y en cuestión de 2 o 3 años, el Posgrado en Física de esta Universidad logró atraer a un buen número de excelentes aspirantes provenientes de todo el país, convirtiéndose así en uno de los posgrados más eficientes y atractivos en su disciplina.

El apego a políticas enfocadas en el crecimiento cualitativo más que cuantitativo tanto de la planta de profesores del Instituto, como de la población de estudiantes del Posgrado ha sido sostenido y profundizado durante los últimos 5 años. En particular, se ha logrado plenamente el objetivo de que la totalidad de los profesores ya contratados, que no tenían el grado de Doctor en Ciencias, hayan tenido la misma oportunidad de ser apoyados para obtener dicho grado. Esto, junto con la contratación de nuevos profesores de incorporación más reciente, ha resultado en la configuración de una excelente planta académica, formada por 16 Doctores en Ciencias y 3 Maestros en Ciencias, con una equilibrada distribución de edades, y áreas de investigación (que incluye la reciente apertura de las áreas de Física de Altas Energías y de Biofísica). Estos profesores están ubicados en altos niveles en las diversas categorizaciones académicas (por ejemplo 3 niveles III, 3 niveles II, 7 niveles I y un candidato del SNI), y una alta proporción de ellos han sido merecedores de prestigiadas distinciones. Asimismo, el Programa de Posgrado que soporta esta planta de profesores ha sostenido e incrementado su prestigio académico, y sus egresados están encontrando acomodo en las mejores instituciones del país (por ejemplo los dos últimos graduados de Doctorado han sido contratados por el Departamento de Física del CINVESTAV-Zacatenco).

En este punto, es de justicia precisar que estos logros han tenido como factor fundamental el esfuerzo e iniciativa del personal académico y administrativo del IF, y ha tenido un costo mínimo para la Universidad. Por mencionar un ejemplo, las plazas de las últimas 10 contrataciones de profesores fueron generadas por convenios de

repatriación o cátedra patrimonial del CONACYT o por apoyos obtenidos de programas semejantes de la Secretaría de Educación Pública. Así mismo, los insumos necesarios para las actividades de investigación y del Posgrado han provenido fundamentalmente de apoyos externos generados por los profesores del IF. Estos hechos, perfectamente documentables, indican que los logros anteriores no han tenido un costo institucional oneroso ni han tenido su base en esquema alguno de competencia desleal, sino en un riguroso apego a un conjunto mínimo de principios, políticas, y criterios generales. Por su importancia, esta plataforma filosófica se describe a continuación.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

I.- Identidad Institucional.

El Instituto de Física es una entidad académica perteneciente a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Como tal, todo esfuerzo o iniciativa a la cual asocie su nombre deberá tener como finalidad fundamental el fortalecimiento académico de nuestra institución. Esta declaración de lealtad institucional implica también el compromiso de asumir siempre las actitudes más críticas y honestas en cuanto a nuestra visión sobre el quehacer y destino de nuestra Universidad. Aceptamos la realidad actual como el resultado de un proceso histórico, pero sostenemos que el futuro de nuestra institución es responsabilidad de los universitarios del presente. Estamos convencidos que nuestra Universidad deberá de figurar como una de las mejores del país y del mundo, pero que ese futuro requiere de una gran generosidad y visión de la comunidad universitaria, y una total lucidez de nuestras autoridades sobre el rumbo y modelo que queremos para nuestra institución.

II.-Modelo de Universidad a la que Aspiramos:

a) Misión Fundamental: Creemos que la Universidad Autónoma de San Luis Potosí debe ser, primero y antes que cualquier otra cosa, una institución académica, cuya misión fundamental es ofrecer educación de nivel superior de la más alta calidad, avalada por la generación y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico, y la contribución a la creación artística.

b) Obligatoriedad de esta Misión de la Universidad Pública. Esta misión es reconocida además como el mandato esencial que la sociedad ha establecido para una universidad pública como la nuestra, a través de la Constitución General de la República, y la del Estado de San Luis Potosí, y de las leyes, reglamentos, y estatutos correspondientes.

c) Excelencia Académica El cumplimiento correcto de este mandato no da lugar a ambigüedades, en cuanto a la exigencia de altos estándares de calidad en los productos de la actividad académica que la universidad debe revertir a la sociedad a la que se debe. Por esta razón, el compromiso radical con la excelencia académica está contemplada en la misma razón de ser de nuestra institución.

d) Docencia e Investigación. Entre las funciones sustantivas de la Universidad, creemos que la formación de profesionales, tecnólogos, científicos, médicos, artistas, etc., es con mucho el producto de mayor impacto y valor social inmediato. Esta actividad involucro

no sólo la docencia directa y masiva frente a grupo, sino toda actividad de transmisión de conocimientos, actitudes y valores, que puede ser tan personalizado como la dirección de tesis individuales. El valor de esta actividad, sin embargo, depende de la calidad y pertinencia con que se desarrolle. La calidad de la educación depende a su vez de la calidad en la propia formación del educador, y de la calidad, rigor y actualidad de los conocimientos y valores que transmite. Un mecanismo universalmente empleado para garantizar lo anterior es el requerimiento de que el propio profesor esté activamente involucrado en actividades de investigación científica, creación artística, o innovación educativa y tecnológica dentro de los más altos estándares académicos. Esto resalta un doble valor de la investigación como función sustantiva de la universidad. Por una parte, es un apoyo esencial e insustituible de la función docente. Por otra parte, es generadora de aportes específicos al patrimonio intelectual y cultural de la universidad y de la sociedad.

De esta forma, la docencia y la investigación son sólo dos aspectos de una misma función, cuyo ejercicio correcto requiere fundamentalmente de profesores que sean docentes, a la vez que investigadores, creadores o innovadores activos.

e) Los Profesores-investigadores y sus cuerpos académicos. Siendo la docencia y la investigación el eje fundamental de la vida universitaria, y siendo tales funciones responsabilidad fundamental de los profesores investigadores y de los cuerpos colegiados en que se agrupan, es claro que la universidad modelo se define en términos del perfil modelo de sus profesores. Como ya se indicó, el profesor universitario debe conjugar simultáneamente las tareas de docencia e investigación. Adicionalmente, debe estar capacitado para desarrollar esas actividades en todos los niveles, desde la licenciatura hasta el posgrado. Por lo tanto, debe él mismo detentar el grado académico y la competencia profesional más alta posible en su disciplina. Si, además, la universidad aspira a un claro liderazgo académico, deberá demandar de cada uno de sus profesores actitudes visibles de liderazgo e independencia académica. Esto requiere de la promulgación de políticas y acciones que estimulen y preserven estos aspectos del perfil de sus profesores y de los cuerpos académicos en que se agrupen. Individuos con ese perfil, sin embargo, sólo son funcionales en estructuras organizacionales que garanticen el respeto por esas mismas actitudes de independencia y liderazgo, que permitan la plena libertad y pluralidad académica e intelectual, y que aseguren que la única instancia de distinción aceptable es la que se basa en los méritos y la valía académica de los individuos, grupos, cuerpos colegiados, o programas académicos. Los mecanismos más eficaces para sostener estas cualidades son una intensa articulación académica tanto interna como con sus pares en la comunidad nacional e internacional, a través de instancias de colaboración académica, pertenencia a agrupaciones académicas del más alto prestigio, y acciones de asesoría y evaluación externa a sus programas de trabajo.

f) Condiciones de trabajo. Contar con condiciones adecuadas de trabajo de los Profesores investigadores, son requisito indispensable para el desempeño correcto de su trabajo. Un aspecto esencial de lo anterior son, por supuesto, las percepciones salariales, prestaciones y estímulos. Es importante, sin embargo que estas condiciones sean suficientemente competitivas, en forma tal que permita a la Universidad reclutar a los mejores candidatos, seleccionados con los criterios descritos antes, y a partir de una muestra lo mas amplia posible, incluyendo no solo el ámbito nacional sino el internacional

g) Difusión y Vinculación. La difusión y la vinculación con los sectores productivo y social, si bien son una meta y una función sustantivo de la Universidad, no pueden sustituir, sino sólo apoyar, las funciones fundamentales de docencia e investigación. Una institución académica en la que estas dos funciones fundamentales se practican de manera activa y robusta, tiene mucho que ofrecer a su entorno. Esta oferta va desde la divulgación ante la sociedad en general de los productos de sus investigaciones, innovaciones y creaciones artísticas con propósitos de difusión científica, educativa y cultural, hasta el establecimiento de vínculos concretos de cooperación con sectores demandantes de servicios especiales de investigación, educativos o culturales. Creemos, sin embargo, que estas actividades son mayoritariamente un subproducto natural de la iniciativa individual de los profesores-investigadores, y no un resultado sistemático de la gestoría de bufetes y oficinas burocráticas de relaciones públicas. Estos deben ser solamente un apoyo, cuya eficacia se incrementará conforme el perfil de los profesores universitarios se aproxime más al descrito arriba.

h) Lo que no está en la misión de la Universidad. La misión fundamental de la Universidad no debe ser confundida con las estrategias diseñadas para lograr las condiciones en las cuales dicha misión pueda ser cumplida, ni mucho menos con los objetivos de los diversos grupos de interés internos o externos a la Universidad. Por ejemplo, las tareas de gestoría y dirección administrativa y política, son un aspecto esencial del funcionamiento de la institución. Sin embargo, estas funciones no deben constituir una divisa de mayor valor que la competencia académica en sí y en todo caso, deben ser ejercidas desde puestos con un claro carácter de servicio y no de poder político.

III.- Modelo vs. Realidad.

La utilidad de un modelo sólo se manifiesta al aplicarse a una realidad concreta, a la cual transforma, y de la cual se enriquece. Creemos que principios como los anteriores no van más allá del discurso si no encuentran cauces para una vinculación eficaz con el proceso histórico y con las condiciones presentes de la institución. Creemos también que en nuestra institución deben coexistir creativamente dos visiones complementarias. Una que garantice la atención a las obligaciones y compromisos que la universidad tiene

en este momento, y otra que insista en la visión de futuro de nuestra institución, y proponga e implemente estrategias y políticas que hagan más inmediato el tránsito a la situación deseada. Una coexistencia sana de estas dos visiones de la Universidad sólo se logra en base a acuerdos de respeto y consideración mutua entre los sectores en que se polariza una institución ante todo proceso de cambio. La historia del Instituto de Física es en cierta forma la narrativa de un proceso en el cual se han conjugado esas dos visiones complementarias, y en el cual los principios y modelos explicados arriba han servido de sustento para la definición de políticas y criterios generales que a su vez se traducen en normas y reglas que tienen consecuencias concretas y cotidianas.

Puesto que consideramos que el eje de todas las actividades de una institución académica son sus profesores, no es de extrañar que dichas políticas tengan como objetivo fundamental buscar mecanismos que estimulen y garanticen su excelencia. A partir del marco establecido por los principios descritos antes, el Instituto de Física ha extraído su propio conjunto de políticas y criterios generales, y estos son los siguientes.

POLITICAS Y CRITERIOS GENERALES

a) *Perfil del Profesorado:* Sólo se considerarán como candidatos a Profesor-investigador del IF-UASLP a quien tenga ya el perfil adecuado. En cuanto a escolaridad,, sólo se considerará a candidatos con el grado de Doctor en Ciencias, y con experiencia posdoctoral. Adicionalmente a la sola posesión del grado y experiencia, se requerirá que las credenciales del candidato (curriculum, calidad de su producción científica, cartas de referencia, etc.), y sus actitudes y convicciones personales (de preferencia expuestas a través de un seminario académico y de entrevistas personales previas), reflejen una clara ambición de independencia y liderazgo y muestren afinidad con los principios filosóficos y académicos del Instituto.

b) *Superación y Actualización Académica.* En el caso de profesores investigadores ya contratados por el Instituto que aún no tienen el perfil indicado, pero que tienen la intención de conseguirlo, el Instituto de Física pondrá toda su capacidad de apoyo a las acciones que estos profesores decidan tomar, en la medida que éstas tengan una pertinencia y calidad indudable. Esta política tendrá siempre solamente un sentido positivo, y de ninguna manera implicará una penalización para quien no tenga el deseo de beneficiarse de ella. En el caso de nuevas contrataciones se considerará la contratación provisional de candidatos que tengan el perfil requerido, exceptuando la experiencia posdoctoral. En este caso, deberá iniciar su estancia posdoctoral en un plazo no mayor de 2 años a partir de su contratación inicial.

c) *Apoyo a investigadores jóvenes.* De manera específica, en el Instituto de Física se considera también una prioridad importante el asegurarse que la carrera de investigación de los profesores recién contratados y los que se estén reintegrando después de concluir su entrenamiento posdoctoral tenga un arranque productivo, y logre un rápido arraigo. De esta forma, se buscará allegarle apoyos especiales en esta etapa inicial de su instalación, en el entendido que después de alrededor de un año se espera que cuente ya con sus propios apoyos y proyectos.

d) *Libertad e independencia científica.* En el Instituto de Física cada Profesor-investigador es responsable de definir sus propias líneas y proyectos de investigación. Por esta razón, es esencial que en el reclutamiento y selección de nuevos profesores-investigadores prevalezca el criterio de la excelencia e independencia científica del candidato, por sobre la materia concreta de su investigación. Esto no impide que el Instituto, en sus planes de desarrollo, declare de interés estratégico el aliento a la apertura y crecimiento de ciertas áreas de la Física, e incluso de áreas cercanas, sobre todo en el afán de promover el desarrollo de campos de investigación de naturaleza interdisciplinaria o de incrementar y equilibrar la proporción de investigadores experimentales. Estas intenciones orientadoras, sin embargo, no deberán estar por

encima del criterio fundamental enfocado en la excelencia e independencia de los miembros de su planta de profesores investigadores.

e) Docencia y Formación de Recursos Humanos. Los profesores investigadores del Instituto de Física deberán participar obligatoriamente en actividades de docencia y de formación de recursos humanos en todos los niveles (licenciatura y posgrado) y modalidades (docencia frente a grupo, o dirección de tesis, impartición de seminarios, asesoría a estudiantes, etc.). El Instituto de Física deberá otorgar todo su apoyo y gestoría necesarios para facilitar el trabajo docente de sus profesores, y deberá pugnar porque puedan ejercer esta actividad en todos los espacios universitarios en los que su trabajo docente sea pertinente. Asimismo, el Instituto de Física deberá asegurarse que el trabajo docente de sus profesores tenga los más altos estándares académicos. La docencia, en todas sus manifestaciones, no deberá ser considerada nunca como una actividad marginal, sino que deberá ser atendida con el mismo rigor que el trabajo de investigación, en el cual deberá de apoyarse permanentemente.

Los programas de formación de recursos humanos a los que el Instituto de Física asocie su nombre, tales como el Posgrado en Física, deberán de tener siempre total pertinencia, y deberán buscar o contar con las acreditaciones y reconocimientos de las instancias más serias y rigurosas de la comunidad académica tanto nacional como internacional.

f) Evaluación y Asesoría. Todo el trabajo académico de los profesores del IF, tanto de docencia como de investigación, deberá ser objeto de una constante actitud de autocrítica y autoevaluación, y deberá enmarcarse en una participación activa en las instancias de evaluación externa por sus pares. La evaluación externa deberá de tener sobre todo un carácter de asesoría y apoyo, que proporcione una visión objetiva y crítica del trabajo de nuestros investigadores, pero que les allegue también propuestas concretas que permitan corregir y mejorar la calidad de su actividad académica. Se deberá estimular y valorar la presentación de proyectos en programas competitivos basados en el mérito académico, los cuales representan en sí un mecanismo de evaluación rigurosa. Así mismo, el resultado de sus investigaciones y de sus colaboraciones con estudiantes en el marco de tesis de posgrado, deberán ser sometidas al arbitraje por pares involucrado en el proceso de publicación en las revistas de mayor prestigio en su campo.

g) Administración y toma de decisiones. La administración del Instituto de Física deberá de tener como objetivo principal servir de apoyo al trabajo académico de los profesores del Instituto. Un aspecto esencial del trabajo de la Dirección y del H. Consejo Técnico del IF será velar porque todas las acciones de la autoridad y de la administración tengan en mente los principios y políticas enunciados aquí. Para ello, se deberá procurar que estos principios, políticas y prioridades, cuenten con el consenso y el aval de todo el profesorado. La administración de los recursos del IF deberá de ser transparente y las decisiones sobre su aplicación deberá tener en mente las prioridades y

políticas generales descritas antes. Los puestos, cargos y comisiones que sean necesarios para el funcionamiento eficiente del IF deberán tener un carácter de servicio, y no de poder o privilegio, y se buscará que todos los profesores-investigadores del IF se involucren en dichas obligaciones, y las ejecuten con el más alto espíritu de servicio y los más exigentes criterios de eficiencia y calidad. En todos los casos, se deberá garantizar las mismas oportunidades a cada uno de los profesores. La única justificación aceptable de posibles distinciones deberá de tener como sustento el reconocimiento y estímulo a los méritos y logros académicos.

h) Desarrollo y Crecimiento. El cuerpo de profesores del IF tendrá en todo momento la capacidad para definir el rumbo y plantear o replantear las direcciones de desarrollo del IF. Se reconoce que el perfil y composición de este cuerpo académico no es estático, sino que evoluciona en el tiempo. Asimismo, la planta actual no es permanente, por lo que en relativamente pocos años deberá iniciar el proceso de recambio y renovación junto con su proceso de crecimiento. Por esta razón, el IF deberá tener conciencia de la dinámica que sigue el crecimiento y renovación de los cuerpos académicos, y adelantarse con acciones concretas de reclutamiento e incorporación de profesores. En particular, toda definición de direcciones prioritarias de desarrollo estratégico en cuanto a nuevas áreas de investigación, deberá tener como fundamento una visión de futuro, procurando alentar áreas cuyo mayor impacto y relevancia están apenas por ocurrir.

i) Difusión y Vinculación. El trabajo académico del IF deberá de ser difundido a través de todos los medios accesibles a los profesores. En particular, es de especial importancia su participación en todas las formas de divulgación científica, sobre todo aquellas dirigidas a niños y jóvenes y al público en general. Así mismo, se deberán alentar y estimular las acciones de apoyo y vinculación con el trabajo de los maestros, desde la primaria hasta el nivel profesional, recordando siempre que es en la educación en donde el trabajo académico del IF deberá de tener el mayor impacto.

La vinculación con el sector productivo deberá ser el resultado de la iniciativa de los propios investigadores, y deberán tener los mismos estándares de pertinencia y calidad que las otras actividades académicas.

El cuerpo de profesores del IF deberá sostener también la más estrecha vinculación y articulación institucional con todos los ámbitos de la universidad. Asimismo, deberá permanecer siempre íntimamente articulado con la comunidad académica nacional e internacional, estimulando la participación en eventos científicos, y manteniendo activo el intercambio con otros científicos, grupos e instituciones, por medio de sus programas de seminarios y coloquios, y de la organización de escuelas y reuniones en el propio IF, que afirmen la identidad y liderazgo de sus grupos. La difusión de su trabajo científico en revistas especializadas de, circulación internacional y arbitraje estricto, es a la vez un eficaz mecanismo de vinculación y de evaluación y asesoría por sus pares.