

CULTURA ACADÉMICA EN DOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MÉXICO: EL CASO DE INGENIERÍA

ESPERANZA VILORIA HERNÁNDEZ / VICTORIA ELENA SANTILLÁN BRICEÑO
Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN: El presente documento es un reporte de investigación que se realizó en dos universidades públicas estatales al norte y al sur del país. El objetivo fue caracterizar la cultura académica percibida por los ingenieros en los primeros años de su contratación de tiempo completo. Teniendo en mente las siguientes preguntas ¿Qué creencias influyeron en la elección del trabajo académico? ¿Los valores asociados a la autonomía y la colegialidad influyen para su permanencia? ¿Qué otras creencias influyen en ellos en los primeros años para continuar su carrera en la institución? En este reporte se presentan los resultados del análisis de la trayectoria académica de 12 ingenieros teniendo como referente un estudio más amplio donde se realizaron 24 entrevistas semi-estructuradas, aquí se reporta el trabajo de dos grupos focales.

De los resultados se destaca la toma de decisión al elegir la carrera y el trabajo académico, decisiones asociadas con escalar socialmente, tradición familiar, habilidades personales. Las creencias de los entrevistados sobre la relevancia de la autonomía y colegialidad de la vida académica, dependió del grupo generacional al que pertenecían para valorar su participación en la toma de decisiones o en la vida colegiada. Por último, las creencias sobre los procesos que vivieron los tres primeros años de su ingreso a la institución, se ven influidas por el grupo en el que ingresaron, el tiempo que pasaron como profesor de asignatura y el contrato colectivo para avanzar en la carrera.

PALABRAS CLAVE: Ingenieros, Cultura, Grupo Focal, Trayectorias.

Introducción

El presente documento tiene como base la literatura sobre la cultura académica y profesión académica que proporciona un contexto para hablar de las trayectorias de los ingenieros y sus creencias acerca de los procesos relacionados con el ingreso, concurso de plazas, y asignación de las mismas en los primeros años después de obtener el tiempo completo. Schein en 1992 con su trabajo sobre la teoría de la cultura organizacional y Kuh y Whitt (1988) contribuyeron con la aplicación de la teoría cultural a las instituciones de educación superior, entre las aportaciones se puede destacar la división de la cultura organizacional en una jerarquía conceptual que consta de tres niveles: artefactos, valores y

creencias y, supuestos básicos. Esta investigación se centró en el nivel de los valores y creencias. Los valores son sentimientos generalizados acerca de la importancia de determinados objetivos, actividades, relaciones y sentimientos. Son también un entendimiento o acuerdo común entre las personas acerca de lo que está bien o mal, o lo que debería ser.

Las creencias y los valores influyen en contextos específicos, en los pueblos, grupos e individuos. En este sentido la investigación se centró en la influencia de los valores comunes dentro de la profesión académica en las creencias acerca del trabajo que realizan. Por su parte Tierney y Rhoads (1993) definen una profesión como un grupo de personas que participan en el mismo tipo de trabajo, comparten valores y creencias comunes y obtienen un sentido similar de la identidad del trabajo desarrollado dentro de la institución.

En el estudio de la profesión académica en el marco de las disciplinas y especialidades se han reportado en diferentes investigaciones dos valores básicos que son compartidos por los académicos; la autonomía para desarrollar su trabajo y la colegialidad. En particular la autonomía en la realización del trabajo académico es vista por la mayoría de académicos como necesaria para el avance del conocimiento en las universidades y se refuerza mediante la revisión de pares, en la promoción y la contratación del personal de tiempo completo. La autonomía se considera un valor importante y los beneficios en la carrera académica se asocian a una mayor satisfacción laboral (Birnbbaum, 1988; Bowen y Schuster, 1986; Clark, 1984,1987; Kuh y Whitt, 1988). En México ya se han reportado datos relacionadas con la satisfacción laboral y niveles de autonomía en la toma de decisiones en universidad públicas (Galaz, 2003; Galaz y Vilorio, 2004).

Con respecto al concepto de colegialidad se basa en el ideal de una comunidad de académicos según el cual ofrece un espacio para el apoyo mutuo y las oportunidades para la interacción social y reforzar el aprendizaje para todos, así, la colegialidad entre colegas de las diferentes áreas resulta esencial para el mantenimiento de gobierno compartido (Kuh y Whitt, 1988). Reconociendo la importancia del valor de la autonomía y de la colegialidad son pocos estudios los que han explorado la influencia de estos valores y creencias de los académicos en el proceso de su ingreso a la institución, hasta su contratación como tiempo completo, teniendo como referente sus trayectorias académicas.

En la literatura se han descrito las trayectorias laborales y, profesionales. En ambos casos se hace referencia a la trayectoria del individuo, estas se encuentran determinadas por

tres factores importantes: el primero que se relaciona con los contextos socioculturales y a los mecanismos de regulación/producción del país o región; y el segundo; se relaciona con las características propias del individuo (Boudon, 1973; Boudon, 1974; Buckstein, 2004); el tercero, es el factor de tiempo, el cual se define a través de los acontecimientos que estructuran la trayectoria que se articula con los hechos individuales, con lo social. La reconstrucción de la trayectoria permite comprender o explicar los pasos o acontecimientos de las diferentes posiciones sociales del individuo, entre ellas las laborales, a lo largo de la dimensión de tiempo (Chavoya, 2001; Rodríguez, 1989).

En el caso de México algunas investigaciones han reportado una gran variedad de trayectorias, que describen su diversidad y complejidad. Así, mediante el estudio sistemático se pueden desarrollar perfiles socio-culturales y grupos por actividad desempeñada; la influencia de los cambios en los contextos económico y políticos, en particular por los cambios en el mercado laboral y la política educativa; la movilidad y el prestigio a nivel socio-ocupacional considerando las diferentes etapas de la trayectoria (Vargas, 2000; Villa Lever, 2001; García Salord, 2001; Gil Antón et al., 1992).

Si bien el tema de las trayectorias ha tenido mayor atención en la literatura son poco los trabajos que han explorado la influencia de los valores y creencias acerca de los procesos de ingreso, permanencia y asignación de plazas de tiempo completo, en particular lo que pasa en los primeros años después de asignada dicha plaza. Procesos vividos en el contexto de las reglas institucionales formales e informales. La relevancia radica en que en algunas de las instituciones de educación superior priva las normas informales, generando ciertos ambientes de trabajo, donde el cambio puede implicar serios conflictos. Por lo tanto, es importante tratar de comprender los valores y factores que influyen en las creencias de los académicos ingenieros relacionadas con dichos procesos. Tres preguntas de investigación guiaron este estudio: ¿Qué creencias influyeron en la elección del trabajo académico? ¿Los valores asociados a la autonomía y la colegialidad influyen para su permanencia? ¿Qué otras creencias influyen en ellos en los primeros años para continuar su carrera en la institución?

Método

Después de realizar entrevistas semi-estructuras a 3 Ingenieros profesionistas dedicados al ejercicio libre de la profesión y 3 ingenieros dedicados al trabajo académico en una uni-

versidad al norte de México, se analizaron las entrevistas y se consideró la pertinencia de realizar una investigación comparativa con otros Ingenieros en una universidad al sur de México que tuviere características similares como; el estar ubicada en la frontera, tamaño y años de fundada.

Se elaboró otro grupo de preguntas para abordar de manera detallada procesos reportados en las entrevistas, teniendo como hilo conductor las trayectorias profesionales de los entrevistados, para realizar la aplicación de la nueva guía de preguntas, se consideró pertinente el uso de la técnica de Grupo Focal (GF). Los grupos focales -focus Group- es una técnica que recaba información sobre opiniones y actitudes. Los GP consisten en la reunión de un grupo de personas que son seleccionados por considerarlos informantes clave, se reúnen entre 6 a 12 personas, se cuenta con un moderador encargado de hacer las preguntas y dirigir la discusión. Se buscó que las preguntas fueran respondidas de manera interactiva, en un ambiente donde los participantes se sintieran cómodos y libres de dar su opinión. Finalmente se elaboró el reporte donde se transcribieron las reuniones de los dos grupos focales con los que se trabajo (Krueger, 1994).

Resultados

Los datos que se reportan buscan guardar el anonimato de las personas por lo que no se menciona el nombre de la institución en la que se realizaron los dos grupos focales. Los resultados se organizaron en tres secciones derivadas de las pregunta de investigación, que buscaban identificar los valores y creencias de los ingenieros dedicados al trabajo universitario. La primera sección se describe la toma de decisión al elegir la carrera y del trabajo académico; la segunda se detalla las creencias de los entrevistados sobre la relevancia de la autonomía y colegialidad de la vida académica y, la tercera, describen sus creencias sobre los procesos que vivieron los tres primeros años de su ingreso a la institución.

Los del campo y la ciudad: elección de carrera y trabajo

Al abordar el tema de la elección de la carrera de ingeniería se manifestaron dos grupos y tres generaciones. Uno de los grupos los del “campo” son ingenieros que su lugar de origen era una de las comunidades indígenas o que nacieron en alguna de las regiones alejadas de la capital del Estado, quienes migraron hacia el centro del país para estudiar la carrera. Antes de volver a su Estado trabajaron por un periodo de 3 años, la mayoría en

organizaciones gubernamentales lo que les permitió regresar con un empleo en alguna de las dependencias.

La mayoría de los entrevistados creen que la elección de la carrera se debe a tres aspectos en el siguiente orden de importancia; la posibilidad de la movilidad social; habilidades y capacidad para aprender, adaptarse y ser bueno en matemáticas; tener algún familiar que los recibiera en la ciudad donde estaba la universidad. Todos estudiaron ingeniería civil ya que era la única opción cuando ellos estudiaron.

El segundo grupo son los ingenieros de “ciudad” son personas que nacieron o en la capital del Estado o son hijos de personas que provienen de otros estados o de otros países. La mayoría estudió la carrera en la universidad del Estado y han trabajado en diferentes dependencias del gobierno sobre todo en las áreas dedicadas al desarrollo urbano e hidráulico. Comentan que algunos de ellos han combinado sus trabajos con la docencia en la universidad.

Un grupo importante de los participantes comentaron que la elección de la carrera fue influenciada por sus padres ya que en dos casos sus padres eran ingenieros agrónomos o algún familiar cercano, también creen que su habilidad en el manejo de las matemáticas orientó su decisión.

Las tres generaciones que se identificaron son aquellos que estudiaron fuera del Estado que regresaron e impulsaron la consolidación del plan de estudios para la fundación de la universidad y quienes reconocen haber retomado el plan de estudios de la Universidad Nacional Autónoma de México. Es la generación de los fundadores a quienes se les reconoce y valora por su experiencia.

La otra generación son los egresados de la misma institución y actualmente son profesores de tiempo completo y ellos trabajaron en la consolidación y creación del nuevo programa de estudios, ellos se consideran como la “generación del cambio” hacia la atención de las necesidades más sentidas de la comunidad en los temas de calidad del agua, construcción y educación en matemáticas. Un grupo importante tienen sus posgrados en universidades diferentes a la de licenciatura lo que puede explicar que cuestionen muchas de las decisiones que se toman y que tengan otra visión sobre su trabajo.

Una tercera generación son los académicos más “jóvenes” egresados de la institución que estudiaron su posgrado en la misma institución y su primer trabajo fue en la docencia en

algunas materias por asignatura o en ayudantía con algunos de los profesores “fundadores” con quienes tienen algún tipo de relación laboral de amistad o familiar. Algunos de ellos han trabajado en el desarrollo de proyectos de vinculación con diferentes instituciones públicas y privadas. Llama la atención que un grupo pequeño de esta generación, tienen una especialidad en temas de docencia o educación sobre enseñanza y aprendizaje de las matemáticas, cabe señalar que son mujeres las que han trabajado en dicha línea.

Autonomía y colegialidad de la vida académica

Del análisis de las conversaciones del grupo focal se observan diferencias percibidas por los ingenieros dependiendo de la generación a la que se pertenece. En el caso de los “fundadores” valoran de manera importante el trabajo en base a los fundamentos disciplinarios, es decir, una sólida formación en matemáticas y ejercer la profesión en la práctica. Los entrevistados coinciden en señalar que un “buen” ingeniero civil se forma haciendo edificios, carreteras o llevando agua a las comunidades. Dentro de la universidad ellos consideran que dado su estatus gozan de mucha autonomía en la toma de decisiones y la mayoría de ellas se toman dentro de las diferentes áreas en las que trabajan.

La otra generación que se formó dentro de la institución y tienen sus posgrados en otra universidad, tienen una postura menos positiva con respecto a la autonomía, consideran que participan muy poco en la toma de decisiones y creen que se debe, por un lado, al mismo reglamento que dificulta hacerlo y, por otro, al bajo nivel de trabajo colegiado producto de las condiciones laborales. Señalan que existe mucho trabajo oculto que no se valora y que limita la vida colegiada, por ejemplo, el número de horas de dedicación a preparar los cursos, reportes de investigación o administrativos y las actividades de gestión para cubrir los indicadores en la acreditar los programas, laboratorios, etc. Destacan la necesidad de trabajar de manera colegiada como una vía de participación en la toma de decisiones, desafortunadamente señalan que los escenarios actuales nos son favorables, ya que existen pequeñas elites de poder quienes asignan recursos, plazas y horas clase, ven poco probable un cambio en el corto plazo.

En el caso de la generación de “jóvenes” son más positivos con respecto al tema de la autonomía y la colegialidad. Ellos creen que la autonomía radica en la libertad de cátedra y la oportunidad de participar en reuniones de colegas y que les pidan su opinión, aunque no sea considerada en la toma de decisiones final. También valoran que existen académicos más experimentados (fundadores) que ocupen puestos clave o que cuenten con rela-

ciones políticas, a quienes ellos delegan dicha toma de decisiones, ya que así, ellos pueden concentrarse en sus proyectos académicos personales. La colegialidad se concentra en la creencia de trabajar en equipos productivos para desarrollar proyectos, resolver dudas técnicas, trabajar en los laboratorios e innovar. Un ejemplo de esto es la afirmación de uno de los participantes que dice “aquí somos muy prácticos, unos toman decisiones y otros desarrollamos proyectos

Los tres primeros años de su ingreso a la institución

Los participantes manifestaron tres procesos vividos en los primeros años de su ingreso; primeros, fueron invitados por otro miembro de la universidad para ser académico por asignatura y, posteriormente dependiendo de los recursos se asignaron las plazas por la autoridad en turno. En la generación de los “fundadores” recibieron la plaza sin mediar concurso de oposición según estipula el reglamento y coincide con el crecimiento de la institución. En la generación del “cambió” recibieron la plaza por invitación de alguno de los “fundadores” o por sus relaciones personales con algún funcionario de la universidad y por sus conocimientos en alguna área en particular. En la generación de los “jóvenes” pasaron varios años después de egresados que recibieron la invitación por otro colega, para trabajar como profesor de tiempo completo.

Un segundo proceso fue el aprendizaje de las formas de escalar en la carrera universitaria, por ejemplo, estudiar un posgrado y afiliarse con alguno de los grupos de académicos o del grupo en el área de gestión universitaria. También enfrentaron la tarea de desarrollar habilidades para escribir textos y difundir sus trabajos, así como entrenarse en las actividades de administración de proyectos.

Un tercer proceso que los entrevistados lo consideraron de sobrevivencia, es decir, que los primeros años fue fundamental pertenecer a un grupo para aprender y crecer, lo que les ofreció seguridad a largo plazo para desarrollar sus actividades, un espacio para crear vínculos afectivos con los académicos y transitar con mayor tranquilidad en la obtención de la definitividad o escalar en la jerarquía universitaria.

Comentarios finales

En el caso de las universidades estudiadas y las opiniones de los ingenieros podemos observar una gran telaraña de factores asociados a sus creencias y valores sobre su trabajo académico. Entre los factores que se deben abordar de manera más detallada es la

historia institucional, el contexto y la normatividad sobre los orígenes y fines de la contratación de académicos de tiempo completo, ya que el cambio institucional se hace a la luz de la historia de una institución, los mitos, y luchas que se viven.

Explorar la dimensión de tiempo que condiciona las generaciones identificadas por los mismos actores entrevistados, que influye en la creencia de la vida colegiada y la autonomía, que se construye en los primeros años de su incorporación. Es importante continuar el estudio de los primeros años del trabajo académico ya que el identificar los valores de la autonomía académica y la colegialidad son factores importantes que influyen en los académicos, en la satisfacción laboral y el desarrollo armónico de las universidades.

Referencias

- Clark, B. R. (1987) *The academic life*. Princeton, NJ. Carnegie Foundation.
- Boudon, R. (1973). Education, Opportunity, and Social Inequality. United States of America: John Wiley.
- Boudon, R., y Lazarsfeld, P. (1974). Metodología de las ciencias sociales. España: Laia.
- Bowen, H. R., & Schuster, J. H. (1986) *American professors: A national resource imperiled*. New York: Oxford University Press.
- Birnbaum, R. (1988) *How colleges work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chavoya Peña, M.L. (2001). Organización del trabajo y culturas académicas. Estudio de dos grupos de investigadores de la universidad de Guadalajara. Revista Mexicana de investigación educativa. Vol. 6 No.11 pp. 79-93.
- Galaz Fontes, J.F. (2003). La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública; la realidad institucional bajo la lente del profesor. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Galaz Fontes, J.F. y Vilorio Hernández, E. (2004). La toma de decisiones en una universidad pública estatal desde la perspectiva de sus académicos. Vol.9, Núm.22 pp 637-663.
- García Salord, S. (2001). Las trayectorias académicas: de la diversidad a la heterogeneidad. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 6, No. 11, 15-31.
- Garriz Ruiz, A. (1997). Reflexiones sobre dos perfiles universitarios: El docente y el investigador. Revista de la Educación Superior, Vol. XXVI(2), No. 102, 9-25.
- Gil Antón, M., et al. (1994). Los rasgos de la diversidad: Un estudio sobre los académicos Mexicanos. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- Krueger, R.A. (1994). Focus Group: A practical guide for applied research. United States of America. Sage.

- Kuh, G. D., & Whitt, E. J. (1988) *The invisible tapestry: Culture in American colleges and universities*. ASHE-ERIC Higher Education Report, No 1. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education.
- Landesmann S.M. (2001). Trayectorias académicas generacionales: constitución y diversificación del oficio académico. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 6, No. 11, 33-61.
- Light, D.W., Marsden L.R., y Corl T.C. (1990). A Framework for academic Careers. En Finkelstein (ed.) Faculty and faculty issues in colleges and universities. United States of America; Ginn Press; ASHE.
- Padilla González, L. E. (2007). La socialización del personal académico; fortaleciendo la profesión académica en México. Revista de la Educación Superior. Vol. XXXVI (2), No.142, pp 87-100.
- Schein, E. H. (1992) *Organizational culture and leadership* (2nd ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Strauss, A.L. (1987). Qualitative analysis for social scientists. New York: Cambridge University Press.
- Tierney, W. G., & Rhoads, R. A. (1993). Enhancing promotion, tenure, and beyond: Faculty socialization as a cultural process. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 93-
- Vargas Leyva, R. (2000). Trayectorias profesionales de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video Componentes. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2(2). Consultado el día 2 de junio 2007 en: <http://redie.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>
- Villa Lever, L. (2001). El mercado académico: La incorporación, la definitividad y las promociones, pasos para una misma trayectoria de formación. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 6, No. 11, 63-77.