

## **CAMPOS, PROFESIONES Y CULTURA ACADÉMICA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA MEXICANA: EL CASO DE INGENIERÍA**

ESPERANZA VILORIA HERNANDEZ, JESÚS GALAZ FONTES

Una temática que hasta estos momentos ha sido poco atendida de una manera directa, en el caso de México, es la relacionada con la cultura propia de la profesión académica. En algunos estudios y reflexiones se han abordado aspectos relacionados, como son la participación de los académicos en la toma de decisiones (Galaz Fontes y Viloría Hernández, 2004; Tapia Uribe, 2000), los criterios para avanzar dentro de la carrera académica (Villa Lever, 2001), las tareas básicas del trabajo académico (García Salord, Landesmann y Gil Antón, 1993; Gil Antón et al., 1994; Garritz Ruiz, 1997), aunque todavía quedan muchos aspectos por explorar de manera integral, como la caracterización de la cultura académica desde la perspectiva de ellos mismos.

La palabra profesión proviene del latín *professione*, que significa acción o efecto de profesar. Dicha concepción es usada para hacer alusión al empleo, la facultad u oficio que se ejerce públicamente. Las definiciones de una profesión son muy diversas, pero en la mayoría contempla tres criterios principales. Primero, se considera como una ocupación basada en un cuerpo definido de conocimiento organizado y se asume que la competencia de los profesionistas deriva de un entrenamiento académico. El entrenamiento profesional y las universidades están estrechamente unidos en un escenario institucional que certifica calidad y competencia. Segundo, una profesión involucra un compromiso moral de servicio al público, que va más allá de la oferta y demanda del mercado o del deseo de un beneficio personal (Hatch, 1988). El ideal de muchas profesiones es que la medida del éxito no sea solamente una ganancia financiera, sino un propósito mayor en donde se busque el beneficio público, el cuidado de los débiles, el avance de la ciencia, o el mantenimiento de la justicia. Tercero, la

vida profesional involucra una relativa independencia o autonomía de los miembros para el ejercicio de las profesiones (Cogan, 1953).

El desarrollo de las profesiones se encuentra fuertemente vinculado al surgimiento de las universidades, por lo que las profesiones fueron orientadas por la ideología imperante en estas instituciones. De esta manera las primeras universidades estaban bajo el control de la Iglesia, y ello obligaba a los estudiantes a formar parte de órdenes eclesiásticas. Esta situación se mantuvo durante un largo periodo de la historia de las universidades europeas, lo que motivó a grupos de maestros y estudiantes a desarrollar trabajo intelectual fuera de las universidades, formando grupos de académicos que dieron continuidad al trabajo científico (Cogan, 1953).

La llegada de la Revolución Industrial transformó las sociedades y las formas de relación entre las instituciones universitarias y las nuevas formas políticas. En dicho periodo se establecieron los cimientos laicos de las organizaciones y las universidades consolidan un lugar en los sistemas de educación en todas las naciones. Es en esta época en la que se establecen las primeras concepciones modernas de profesión que según lo reportado por Flexner al rededor de 1915. Se puede afirmar que es en dicho periodo de la historia en que las profesiones son establecidas y legitimadas en la sociedad.

La profesión académica se encuentra vinculada a la transformación de las estructuras sociales, la economía y a la organización interna del conocimiento tecnológico y científico en las universidades (Dingwall, 2004).

En este sentido la cultura de la profesión académica en el caso de México ha sido poco atendida de una manera directa por lo se propone su estudio. El concepto de cultura, emana principalmente de la antropología, sociología, lingüística, y más recientemente, de estudios de conducta organizacional y de la psicología (Schein, 1989). Se enfoca en modelos profundamente arraigados de conducta organizacional y en valores compartidos,

presunciones, creencias, o ideologías que los miembros tienen sobre su organización o su trabajo. La cultura organizacional desde una perspectiva holística, puede ser utilizada de manera instrumental, como la interpretación social de lo que la organización es o hace, una forma de control de los miembros, o un modo de adaptación organizacional a problemas y cambios, o puede ser usada de forma interpretativa: un sentido de lo que la organización tiene, un sentido del significado para los miembros sobre la organización de su trabajo (Tierney, 1990; Tristán Pérez, 1997).

### **Metodología.**

En este contexto se propuso estudiar las culturas académicas en cuatro campos profesionales de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Los campos profesionales y cultura académica consideradas son la de ingeniería, derecho, biología y literatura en función de que representan una muestra de disciplinas que varían a lo largo de una dimensión pura – aplicada, y de otra dimensión dura – blanda (Biglan, 1973) y, por otro lado, constituyen áreas importantes dentro de la UABC. En el presente documento se reporta parcialmente la caracterización del campo profesional y cultura académica de la ingeniería.

Para lograr el objetivo se identificarán a tres académicos de tiempo completo y tres profesionistas que laboren fuera de la universidad. El instrumento central para recopilar la información en este proyecto fue una entrevista semi-estructurada (Sierra, 1998; Spradley, 1979; Strauss, 1987).

En el siguiente apartado se describen los resultados preliminares y algunos de los rasgos identificados en los participantes.

### **Resultados**

La presente los resultados preliminares de las 6 entrevistas semi-estructuradas. Se entrevistaron a tres académicos de tiempo completo y tres ingenieros que ejercieran su profesión fuera de la universidad. De las entrevistas se han encontrado una gran variedad de rasgos y supuestos sobre su trabajo, por lo que en el presente documento se abordan los criterios de estratificación dentro de la profesión y/o el trabajo académico.

Los ingenieros de las Facultad y del Institutos de Ingeniería en la UABC entrevistados fueron dos hombres y una mujer, en la misma proporción se entrevistados los ingenieros que trabajan fuera de la universidad en la industria y negocios privados. Inicialmente se describe a los ingenieros que trabajan como académicos en la universidad, posteriormente a los ingenieros que trabajan fuera de la universidad.

Dos de los académicos estudiaron la carrera de Ingeniería en la UNAM cuentan con doctorado y son SNI, la otra académica es egresada de la UABC y con maestría y se encuentra realizando el doctorado. Todos han participado en diferentes actividades administrativas dentro de la universidad y tienen en promedio más de 15 años trabajando para la institución.

En el caso de los ingenieros entrevistados los que consideramos más centrados en la disciplina académica, al analizar las formas de estratificación del trabajo académicos se encontró inicialmente que la forma en que se incorporan a la universidad dependió más de sus relaciones interpersonales con la autoridad en turno y de un nivel mínimo de credencial, en este caso de licenciatura para los académicos que ingresaron hace más de 15 años. En el caso de las contrataciones de ingenieros más jóvenes el requisito es de maestría. El criterio señalan los académicos responde más a políticas nacionales de asignación de recursos ya que las plazas PROMEP requieren el grado de maestría.

Yo fui director, coordinador de área hace más de 20 años y la selección de nuevos maestros, respondía a mi experiencia y al conocimiento que tenía del currículum del maestro. Cuando la Facultad tuvo un crecimiento importante de alumnos y

diversificación de salidas profesionales, se necesito contratar a más profesores, cerca o finales de los 80's me apoyaba de colegas de otras áreas para contratar maestros o recurría a mis colegas que tenían experiencia o su negocio (doctor en ingeniería)

Un rasgo común de los académicos entrevistados es que su incorporación a la academia de la facultad o el instituto fue por invitación de los funcionarios o investigadores que se encontraban en la administración en ese momento. Este mismo rasgo es observado en otras investigación sobre académicos, donde la forma de inserción al trabajo académico esta relacionado con las relaciones interpersonales con las que contaba el profesionista y que coincidía ya sea con el gusto por la docencia o por la investigación (Padilla, 2000).

Los académicos concuerdan en que el primer día de clase el coordinador les entregó la carta descriptiva, la lista de asistencia, el borrador, les señaló el día de entrega de calificaciones y que si tenían alguna duda, le preguntaran más tarde. Desde que ellos se acuerdan existen cursos que ofrece la universidad para conocer a la institución, el lema y un poco de su historia, pero ninguno los tomó.

No me interesó en ese momento asistir a los cursos de inducción ya que me sentí identificado con el grupo de colegas del área. Como yo sabía que debía enseñar no tenía ningún problema (doctor en ingeniería)

Yo no creí necesario acudir ya que como egrese de la facultad, sabía lo que tenía que hacer, yo conocía a los maestros y la mayoría sabían de mi trabajo. También se de la misión de la institución, en fin, soy parte del grupo (Maestra de tiempo completo)

Schein (1989) señala que la estructura, las normas y reglas instituidas por las organizaciones para inducir a sus miembros muestran la parte superficial o más evidente de la cultura, pero existen otras reglas y normas empleadas más profundas que no se encuentra explícitas en las respuestas anteriores, pero que fueron apareciendo, se podría poner ejemplo, cuando señalan los académicos que sabían lo que tenían que hacer, lo que tenían que enseñar, es decir, que la

guía para ajustar su comportamiento al grupo era el conocimiento emanado de la disciplina, del respeto por el que sabe y el que tiene mayor experiencia.

Mira ya antes de hacer investigación y ejercer la docencia, tenía a mi cargo varios empleados en un área de desarrollo de procesos en una empresa en Tijuana. Cuento con una sólida formación en matemáticas y ciencias en general. Capacitado estaba por lo que siento que el impartir un curso era más bien expresar mi experiencia y conocimiento. Todo esto creo, junto con mi modestia, me dieron un lugar dentro de la facultad y mi lugar dentro del instituto.

Así, la manera en la que ellos aprendieron el proceso de socialización al que estaban sujetos, se revelan unos supuestos muy profundos de “los viejos tiempos” para obtener un sentido preciso de los supuestos de nivel más profundo que están siendo compartidos. Ciertamente sabemos que una de las mayores actividades de los nuevos miembros cuando entran a un nuevo grupo es la de descifrar las normas de operación y los supuestos. Pero este desciframiento sólo puede ser exitoso a través de la retroalimentación que es otorgada por los viejos miembros a los nuevos cuando experimentan con diferentes tipos de conducta. En este sentido, hay siempre un proceso de enseñanza aun cuando sea poco explícito y no sistemático.

Por otra parte, si el grupo no comparte los supuestos, como se dará el caso algunas veces, la interacción de los viejos miembros con los nuevos será un proceso muy creativo de construcción de cultura. Pero una vez que existan los supuestos compartidos, la cultura sobrevivirá a través de la enseñanza a los recién llegados. A este respecto la cultura es un mecanismo de control social y puede ser la base para manipular a los miembros de forma explícita para percibir, pensar y sentir de cierta forma (Schein, 1990).

En este sentido, en el caso de los ingenieros que trabajan fuera de la universidad y que por su práctica se encuentran más centrados en el ejercicio profesional, manifestaron algunas coincidencias entre ellos. Les interesa mucho contratar estudiantes de la universidad de los últimos semestres para entrenarlos y formarlos conforme las reglas de su empresa, los

contratan y les mandan a cursos de especialización para tenerlos mejor capacitados y ofrecer un buen servicio a sus clientes ya que son empresas exitosas. Están seguros que la filosofía de que si ellos ganan, sus trabajadores también sus clientes y el país.

Dos de ellos tienen maestría en el extranjero, uno de ellos egresó de la UABC y otro egresó de la UNAM. El ingeniero egresado de la UNAM tiene su negocio en Ensenada y se encargó de la construcción del muelle hace ya muchos años cuando la pesca era la actividad económica más fuerte en la localidad. También fue el responsable de las obras más importantes de la ciudad como son los edificios públicos. Cuando su tiempo lo permite imparte alguna plática o curso intensivo en la universidad.

El ingeniero egresado de la UABC es dueño de una de las empresas de estudios sobre estructuras más importantes de la zona noroeste de nuestro país. Estudió la maestría con especialidad en matemáticas ya que consideró que necesitaba especializarse para hacer más efectivo su trabajo y ofrecer calidad y seguridad a sus clientes. La empresa tiene 10 ingenieros jóvenes que él entrena.

En el caso de la ingeniera entrevistada egresó de la UABC, ella trabaja para el gobierno municipal y se encarga de la supervisión, contratación y seguimientos de las diferentes obras en la ciudad. Tiene a su carga más de 30 empleados. Tiene una maestría en administración, formación que le permita realizar los trabajos administrativos que le requiere su trabajo.

Con respecto a las formas de estratificación percibidas por los entrevistados podemos dividirlos en dos niveles, el de los empresarios y el de los funcionarios de gobierno. En el caso de los empresarios señalan que primero deben forjar un nombre, es decir, que para poner tu negocio debes atender una necesidad que no esté satisfecha por otro colega, o bien, la competencia en el mismo sector mediante licitaciones para ganar contratos. Para ganar un contrato debes tener muy claro el mercado y por muy buen precio que des, siempre debe

haber ganancia, es un valor muy importante. Para forjar tu nombre debes ser honesto, cumplir los contratos y entregar obras de calidad, estéticas y funcionales. El nombre también se forja respondiendo sí es que algo salió mal ó el cliente no está satisfecho con el trabajo.

Antes de poner mi negocio trabajé en la maquila, fue una gran experiencia, cuando egresé un maestro nos pidió que le ayudara con un proyecto dentro de la maquiladora, así me quedé a trabajar. Tomé mucha experiencia, particularmente en el cálculo de resistencia de los metales. Estudié la maestría, aprendí como hacer proyectos y licitarlos y me aventé. Siempre le digo a mis empleados que tienen que competir de manera leal, si no se pudo a la primera será en la próxima, el reto y la competencia es la motivación (ingeniero empresario)

En el caso de la funcionaria, ella para lograr el puesto que ahora tiene, lo consiguió al ser constante, cumpliendo con las credenciales y requisitos de la organización gubernamental, además de los requisitos no establecidos y que están asociados a su condición de mujer. Por ser mujer tardó cinco años más que los hombres en conseguir plaza. El salario que recibía era más bajo ya que no se le contrataba como ingeniera. La antigüedad que tiene le permitió contar con la experiencia suficiente para tener el dominio del puesto y exigir su promoción y mejora del salario. Ella se siente exitosa al poder desempeñar un trabajo que era desempeñado sólo por hombres.

Muchas veces mi familia me decía que dejara el trabajo, que era mejor buscar otro espacio. Pero yo pensaba que desde mi profesión podía hacer trabajo público en obras sociales, planear la ciudad, en fin, fue un poco difícil ingresar en el mercado laboral, sobre todo en un espacio, en una época donde era un trabajo para hombres. Hoy las cosas son diferentes, hay varias mujeres trabajando para mí y son muy buenas, cualquiera puede desempeñar mi trabajo.

En este sentido como apunta Schein (1989), las personas como miembros de diferentes ocupaciones, nos preocupamos de que ser doctor, abogado, ingeniero, contador, u otra profesión involucra no sólo el aprendizaje de habilidades técnicas sino la adopción de ciertos valores y normas que definen nuestra ocupación. Si violamos algunas de estas normas podemos ser expulsados de ella. Si entendemos las dinámicas de la cultura, estaremos menos



irritados, sorprendidos y ansiosos, cuando encontremos una conducta en la organización que nos parezca no familiar e irritable, y tendremos una comprensión más profunda no sólo del por qué varios grupos de personas u organizaciones pueden ser tan diferentes, sino también por qué es tan difícil que cambien (Martin, 2002).

## **Conclusiones**

Los estudios sobre la cultura académica nos permite tener una mejor comprensión de la cultura, podremos entendernos a nosotros mismos, y entenderemos mejor las fuerzas que actúan dentro de los integrantes de la organización que permita definir quiénes son y que refleja el grupo con el cual nos identificamos y al que queremos pertenecer.

## **Referencias**

- Biglan, A.(1973). Relationships between subject matter characteristics and the structure and output of university departments. *Journal of Applied Psychology*. 57 (3), pp 204-213.
- Clark, B.R. (Ed.) (1987). *The academic profession: National, disciplinary and institutional settings*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Cogan, M.L. (1953). Toward a definition of profession. *Harvard Education Review*, 23(1), 33-50.
- Dingwall, R. (2004). Las profesiones y el orden social en una sociedad global. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 6 (1). Consultado el día 27 de marzo de 2006 en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol6no1/contenido-dingwall.html>
- Flexner, A. (1915/ 955). Is Social Work a Profession? *School and Society*, 1, citado en Cogan, M.L. (1955). The problem of defining a profession. *The annals of the american academy*, Vol.297 January, 105-111.
- Galaz Fontes, J. F., y Viloría Hernández, E. (2004). La toma de decisiones en una universidad pública estatal desde la perspectiva de sus académicos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. IX, No. 22, 637-663.
- García Salord, S., Landesmann, M., y Gil Antón, M. (1993). Académicos. México: Segundo Congreso Nacional de Investigación Educativa.

- 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.
- Hatch, N.O. (1988). Introduction: The Professions in a Democratic Culture. In N.O. Hatch (ed.), *The Professions in America History*. Notre Dame, University of Notre Dame Press.
- Martin, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schein, E.H. (1989). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (1990). Innovative culture and adaptative organizations. *Journal of Development Administration*, 7(2), 9-39.
- Sierra, F. (1998). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. En J. Galindo Cáceres (Coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación* (pp. 277-345). México: Pearson, Addison Wesley Longman.
- Spradley, J.P. (1979). *The ethnographic interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Strauss, A.L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. New York: Cambridge University Press.
- Tapia Uribe, M. (2000). Equilibrio y consenso en el gobierno de la universidad pública en México. En D. Cazés Menache, E. Ibarra Colado, y L. Porter Galetar (Coords.), *Evaluación, financiamiento y gobierno de la universidad: El papel de las políticas* (pp. 113-124). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Tierney, W.G. (1990). *Assessing academia climates and cultures*. San Francisco: The Pennsylvania State University, Jossey-Bass.
- Tristá Pérez, B. (1997). *Cultura organizacional. Culturas académicas* (Temas de Hoy en la Educación Superior, No. 21). México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- 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, 63-7.