

La filosofía del Sistema Modular, su papel dentro de la cultura organizacional de la UAM-X

XÓCHITLA, MONCADA FUENTES
MARÍA GUADALUPE JIMÉNEZ HORTA

Departamento de Métodos y Sistemas, UAM-X

Resumen

Tradicionalmente se consideraba que una organización estaba constituida por niveles jerárquicos, áreas funcionales, relaciones de autoridad, normas y procedimientos, etcétera; sin embargo, la concepción actual es diferente, las instituciones, al igual que los individuos, poseen una personalidad cultural en la cual hay un sistema de significado común que afecta sus actitudes y comportamientos y distingue a una organización de otra.

Para que la cultura de la organización trascienda a sus miembros debe institucionalizarse, de esta manera, se asume una identidad propia que produce un entendimiento compartido sobre lo que es correcto, fundamental y significativo y que define el rumbo a seguir.

La UAM-X surgió ofreciendo un modelo académico alternativo, con una metodología educativa que la hacía, y continúa haciéndola, diferente de las demás unidades, llamada Sistema Modular y cuya filosofía va más allá de una revisión de los planes de estudio; ésta es una nueva concepción de la educación que plantea la inserción de la Universidad en la sociedad como medio de reflexión crítica y acción creativa con una intención transformadora. La filosofía del Sistema Modular no se refiere exclusivamente al método de enseñanza-aprendizaje, de hecho es lo que da la identidad a la comunidad universitaria, constituyéndose como la parte medular de la cultura organizacional de la UAM-X. La mayoría de los profesores la conoce y la comparte; sin embargo, consideran que lo que actualmente se vive como Sistema Modular dista de ser la idea original con

lo que fue concebido, además de que se carece de apoyos, por lo que no se cubre la totalidad de los objetivos. Por otra parte, existe un gran desconocimiento respecto al Modelo Departamental. En el caso de los alumnos, pocos de ellos tienen información acerca del Sistema Modular antes de ingresar, algunos dicen no conocer la filosofía de la UAM-X; pero sí la del Sistema Modular, cuando en esencia éste corresponde en sus principios a la filosofía universitaria.

Es necesario calificar y difundir la filosofía de la UAM-X al interior y al exterior, tanto entre sus miembros, como con los futuros integrantes (estudiantes del nivel medio superior y personal de nuevo ingreso), para garantizar su conservación.

Abstract

Organizations were traditionally considered to consist of hierarchical levels, functional areas, authority relations, rules and procedures. However, this conception has changed. Like individuals, institutions possess a "personality", a culture underlaid by a system of meaning shared by its members and affecting their attitudes and behaviour. It distinguishes one organization from another. For the organizational culture to transcend to its members, it should be institutionalized: thus they adopt a particular identity which produces a common understanding of what is right, fundamental and meaningful. It also defines the approach to be taken.

UAM-X was born offering an alternative academic model, with an educational methodology which made



it, and still does, different from the other units. This methodology is called Modular System, and its philosophy goes well beyond the mere revision of curricula. It is a whole new conception of education proposing the insertion of the University in society as a means of critical reflection and creative action with a transforming intention. The Modular System Philosophy is not only concerned with the teaching-learning method; it is in fact what gives identity to the university community, the core of the UAM-X organizational culture. Most professors know and share it; however, they consider that what is known nowadays as the Modular System is far from the original idea with which it was conceived, besides the fact of a lack of support which does not allow the institution to wholly cover its objectives. On the other hand, the Departmental Model is not well known. Very few students have information regarding the Modular System before they enter the university; some of them say they do not know the UAM-X philosophy, but they do understand the Modular System, when essentially the Modular System principles are those of the university philosophy.

It is necessary to clarify and spread the UAM-X philosophy inside and out, among the university members as well as its future participants (students and new staff), to guarantee its preservation.

■ Antecedentes

En la primera mitad de los años setenta se da una reforma global del sistema educativo; en 1973 la ANUIES realizó, por sugerencia del Presidente de la República, un estudio de la demanda de educación media superior y superior en México. El estudio demostró, en ambos niveles, un

crecimiento acelerado y la insuficiente capacidad de las instituciones existentes para responder a dicha demanda. Por tal motivo, se concluyó que el área metropolitana de la Ciudad de México requería atención especial y se recomendó que se creara una nueva universidad en esta ciudad. Esta universidad debería tener una estructura curricular flexible que pudiera responder con la eficacia requerida a los intereses de los alumnos y a las necesidades del país.

En respuesta a esta recomendación, en diciembre de 1973, el Congreso de la Unión creó la Universidad Autónoma Metropolitana¹ como un organismo descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Las unidades Azcapotzalco e Izta-palapa introducen reformas sustanciales en relación con las universidades públicas existentes, en su organización, administración y funcionamiento. Sin embargo, su modelo curricular está organizado de manera semejante al de las instituciones existentes; además, en la unidad Xochimilco se construyó un modelo educativo alternativo e innovador que propicia la vinculación del quehacer universitario con la problemática de la realidad social.²

■ Consideraciones teóricas acerca de la cultura organizacional

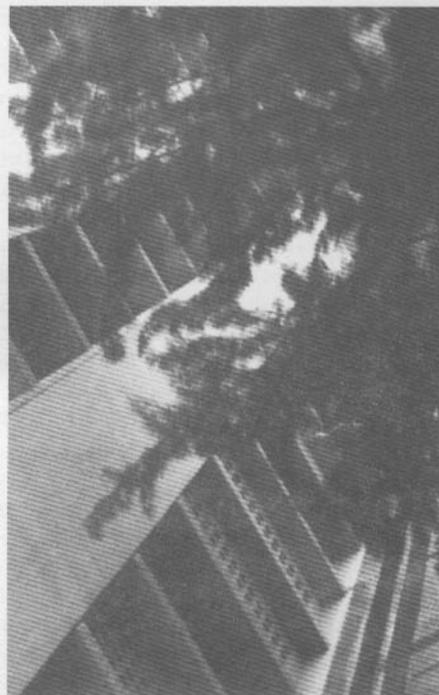
Tradicionalmente se consideraba que una organización estaba constituida por niveles jerárquicos, áreas funcionales, relaciones de autoridad, normas, procedimientos, etcétera; sin embargo, la concepción actual es diferente, las ins-

tituciones, al igual que los individuos, poseen una «personalidad», una cultura en la cual hay un significado común entre sus integrantes que afecta sus actitudes y comportamientos además de distinguir a una organización de otra.

Para que la cultura de la organización trascienda a sus miembros debe institucionalizarse, de esta manera se asume una identidad propia que produce un entendimiento compartido sobre lo que es correcto, lo que es fundamental y significativo; asimismo, define el rumbo a seguir, establece marcos de referencia y parámetros de comportamiento.

La cultura denota la manera en que los integrantes perciben estas características y, no el hecho de que les gusten o no. Es necesario distinguir entre cultura y satisfacción en el trabajo.

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores y creencias comúnmente aceptados (consciente o inconscientemente) y compartidos por los miembros de una organización.³



Eduardo Vaquera

1 Ramón, Villareal, et al, *Documento Xochimilco*, México, 1980 UAM-X., p.p. 5 y 6.

2 Consejo Académico 1989-1991 *Bases Conceptuales de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco*. México, UAM-X., 1991.

3 Stephen, Robbins, *Comportamiento Organizacional*. Ed. Prentice-Hall, México, 1988. cap. 14, p.p. 440.



En las grandes instituciones surgen subculturas que se dan en las áreas o divisiones de la organización y que son un reflejo de la falta de cohesión, esto ocasiona que la cultura de la organización en su conjunto sea un conocimiento débil.

La cultura cumple varias funciones dentro de la organización:

- Define los límites y aminora la ambigüedad.
- Transmite un sentido de identidad a sus miembros.
- Facilita el surgimiento de un compromiso personal más allá del interés egoísta del individuo.
- Incrementa la estabilidad del sistema social. La cultura es un vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización.
- Es un mecanismo que controla y da sentido a todo.

En síntesis, *la cultura define las reglas del juego*.⁴

La cultura de una organización no se da por generación espontánea, es definida junto con el nacimiento de la organización, y si con el paso del tiempo se modifica, los valores fundamentales que dieron origen a su creación, generalmente permanecen. Para ello es necesario establecer mecanismos que permitan conservar y mantener viva la cultura. Esto puede hacerse a través de la selección de sus miembros, de los criterios de evaluación, de la capacitación y de la difusión (entendidas las dos últimas como parte del proceso de socialización).

■ La cultura organizacional de la UAM-X (diagnóstico)

Cuando la UAM-X surgió, ofreció un modelo académico alternativo no sólo por las innovaciones en la estructura orgánica institucional, sino por una meto-

dología educativa que la hacía, y continúa haciéndola, diferente de las demás unidades, llamada Sistema Modular. La filosofía de esta metodología va más allá de una revisión de los planes de estudio, es una nueva concepción de la educación que plantea la inserción de la universidad en la sociedad como medio de reflexión crítica y acción creativa con una intención transformadora.⁵

La filosofía del Sistema Modular no se refiere exclusivamente al método de enseñanza-aprendizaje, de hecho es lo que da identidad a la *comunidad xochimilca*, se construye como la parte modular de la cultura organizacional de la UAM-X.

■ Filosofía del Sistema Modular

Para poder entender la cultura organizacional de la UAM-X es necesario adentrarse en el estudio del Sistema Modular, el cual se caracteriza por:

- La participación activa del alumno en su proceso de formación.
- El papel del docente como asesor y coordinador.
- El trabajo en grupo.
- La aplicación del conocimiento a la realidad concreta.
- La interdisciplina.

Lo anteriormente expresado podría considerarse como el conjunto de valores que sustentan esta filosofía.

La misión o propósito fundamental del modelo Xochimilco, es lograr una práctica universitaria socialmente comprometida, integradora de la generación del conocimiento, que transmita y aplique éste en la realidad.

En consecuencia, la propuesta educativa consiste en pasar de un enfoque basado en disciplinas a uno que se centre en Objetos de Transformación, creándose así las condiciones para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea fundamentalmente activo, crítico e interdisciplinario.

Esta filosofía surge desde el origen mismo de la UAM-X y es necesario que sus miembros (las autoridades, el personal académico, administrativo y manual, así como los alumnos) la conozcan, acepten y compartan; para lo cual, se cuenta entre otras estrategias, con una sección de servicio social y orientación educativa, cuyo objetivo principal es el de coadyuvar en la formación integral de los alumnos, así como promover su vinculación con el entorno social. Por otra parte, se edita un folleto informativo titulado *Respuestas a Tiempo*, que se distribuye entre los alumnos.

También existe un texto elaborado por los orientadores de la UAM-X para



Kaori

⁴ *Ibid.* p.p. 444.

⁵ UAM, Comisión de Planeación (Ampliada), *El Proyecto Académico de Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco*, UAM-X., México. p.p. 9.



informar brevemente sobre el modelo académico de la Universidad, sobre las carreras de licenciatura que el campus ofrece, el proceso de admisión y algunas recomendaciones para la elección de carrera.

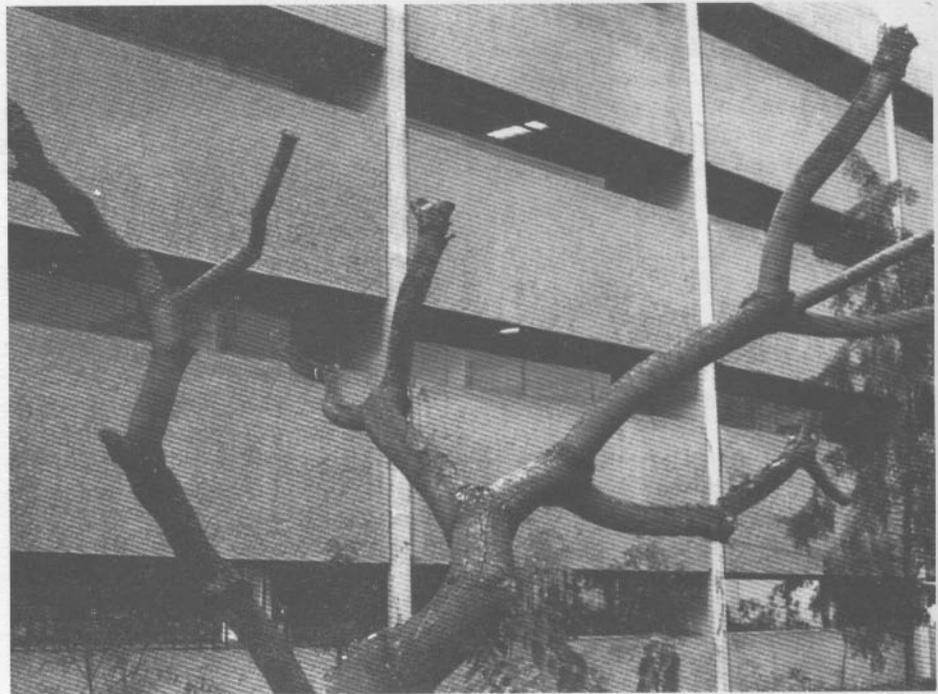
Otra estrategia para orientar e informar a los alumnos se da a través del contenido del Tronco Interdivisional en el módulo *Conocimiento y sociedad*. Éste es una unidad de enseñanza y aprendizaje, en la cual, durante un trimestre, el alumno conoce y asimila las características del Sistema Modular. Además, adquiere las primeras herramientas para manejar la metodología científica y analizar el papel de la Universidad, en general; y de su profesión, en particular, dentro de la sociedad.⁶

El módulo aborda su problemática a partir del Objeto de Transformación, es decir, a partir de la relación entre el conocimiento, la sociedad y el problema eje: la construcción y la socialización del conocimiento y el papel de la Universidad en este proceso. El módulo se organiza en cuatro unidades:

- Unidad I:
La UAM-X y el sistema modular
- Unidad II:
La universidad y la sociedad
- Unidad III:
El conocimiento
- Unidad IV:
Evaluación del aprendizaje

■ Análisis situacional. Aplicación de cuestionarios

Para poder determinar el grado en que la visión de la UAM-X (sustentada en la filosofía del Sistema Modular) es conocida y compartida por sus miembros, se diseñó y aplicó un cuestionario diri-



Gyssella

gido a los docentes y administrativos y otro dirigido a los alumnos.

Análisis e interpretación de resultados (Docentes y administrativos)

Los cuestionados fueron 20 profesores clasificados de la siguiente manera:

Nueve Profesores del Tronco Inter Divisional (TID), tres Profesores del Tronco Divisional, ocho Profesores de la carrera de Arquitectura y un Trabajador Administrativo del Departamento de Métodos y Sistemas. Todos de la División de Ciencias y Artes para el Diseño.

La mayoría de los encuestados conoce y comparte la filosofía de la UAM-X y por ende, del Sistema Modular, que es considerado una opción mejor. Sin embargo, los encuestados manifestaron preocupación debido a que consideran que lo que actualmente se conoce como Sistema Modular dista de ser la idea original con la que fue concebido, además de que carece de apoyos, y no cubre la totalidad de sus objetivos. Por otra par-

te, se señaló que existe un gran desconocimiento del Modelo Departamental. También señalaron que es necesario realizar acciones para mantener y difundir esta filosofía con el personal de nuevo ingreso.

Análisis e interpretación de resultados (alumnos)

Los alumnos encuestados fueron 48, clasificados de la siguiente manera:

Dieciocho alumnos de primer trimestre del TID, turno matutino; catorce alumnos de segundo trimestre del Tronco Divisional de CyAD, turno matutino; catorce alumnos de octavo trimestre de la carrera de Arquitectura, turno vespertino y dos ex-alumnos que desertaron.

En general no hubo gran diferencia en las respuestas de los alumnos del TID, del TD y los de la carrera de Arquitectura. Dentro de la muestra del TID hubo alumnos de las tres divisiones y en el TD, de las cuatro carreras.

⁶ Mauricio, Andión G., et al, *Módulo Conocimiento y Sociedad*. UAM-X, México, 5ª ed., 1997



Pocos tienen información acerca del Sistema Modular antes de ingresar, por ello sería conveniente mayor difusión.

Algunos dicen no conocer la filosofía de la UAM-X, pero sí la del Sistema Modular sin embargo, los principios de éste corresponden a la filosofía universitaria.

Buena parte del alumnado está convencida de las bondades de lo que conoce como Sistema Modular, habría que constatar si éste corresponde al planteamiento original y encontrar la causa de tanta deserción.

■ Conclusiones y recomendaciones

- Se ha escrito tanto acerca del Sistema Modular, que se da por hecho que todo mundo lo conoce; sin embargo, quienes lo impulsaron advierten que la UAM-X actualmente es un *híbrido*, mezcla de la idea original más lo que cada uno ha quitado y/o agregado.
- Es necesario revisar los principios fundamentales del Sistema Modular y reconsiderar su validez y vigencia.
- Se requiere determinar un plan estratégico que clarifique y difunda la filosofía dentro y fuera de la UAM-X, esto podría llevarse a cabo con un concurso de carteles u otros impresos.
- Retomar la impartición de los cursos de internalización para preservar esta filosofía, además sería conveniente que los profesores de nuevo ingreso participaran, a manera de entrenamiento, como asistentes de los docentes que imparten el módulo *Conocimiento y sociedad*.
- Implementar programas de simplificación administrativa tendientes a la mejora continua.

- Sensibilizar al personal, tanto de nuevo ingreso como el ya existente, respecto a la importancia de unificar criterios en materia de cultura organizacional, para evitar el surgimiento de subculturas que fragmentan a la UAM-X.
- Capacitar al personal sobre el Modelo Departamental.
- Definir estrategias que permitan difundir la filosofía de la UAM-X, así como señalar los beneficios de este modelo educativo a los alumnos del nivel medio superior, pues en ocasiones conocen el Sistema Modular hasta que ingresan a la licenciatura.
- Difundir tanto dentro como fuera de la universidad los logros académicos, con apoyo a la comunidad y las aportaciones de los alumnos y docentes a la investigación, de esta manera fomentar el orgullo de pertenecer a la institución.
- Complementar las actuales estrategias de difusión y conservación de la cultura xochimilca, pues resultan insuficientes.

XÓCHITL A. MONCADA FUENTES
MARÍA GUADALUPE JIMÉNEZ HORTA
E-MAIL: cuaree@cueyatl.uam.mx

■ Bibliografía

-Andión G., Mauricio et al, *Módulo Conocimiento y Sociedad*, UAM-X, 5ª ed., México, 1997.

-Comisión de Planeación, (Ampliada); *El Proyecto Académico de la Universidad Autónoma metropolitana Xochimilco*, UAM-X, México.

-Consejo Académico 1989-199; *Bases Conceptuales de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco*, UAM-X, México, 1991.

-Robbins, Stephen P., *Comportamiento Organizacional*, Ed. Prentice-Hall, México, 1988.

-Villarreal, Ramón et al, *Documento Xochimilco*, UAM-X, 4ª ed., México, 1980.

