

PROGRAMA DE TRABAJO PARA LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN A LA SALUD, 2024-2028.

Dra. Norma Ramos Ibáñez

Antecedentes

Durante este año 2024 la Universidad Autónoma Metropolitana conmemora sus cincuenta años de haber sido creada como organismo descentralizado del Estado y la cual tiene como objeto: I. Impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado además de cursos de actualización y especialización. II. Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico y III. Preservar y difundir la cultura. Bajo esta premisa es momento de reflexionar de lo que se ha realizado estos cincuenta años y de lo que se tendría que hacer en los siguientes.

De lo dicho anteriormente se desprende claramente que la Universidad tiene un papel fundamental en el ámbito de la formación de recursos humanos que atiendan las necesidades urgentes que enfrentamos como nación, en la implementación de proyectos de investigación de vanguardia que favorezcan a la solución de los grandes problemas que enfrenta nuestro país y uno que lamentablemente en estos cincuenta años no ha tenido el mismo peso que los dos primeros como es el de preservar y difundir la cultura.

En el presente documento, se presentan a grandes rasgos algunos planteamientos que se proponen como elementos de reflexión en torno al trabajo a desarrollar en

caso de ocupar el cargo de Jefa del Departamento de Atención a la Salud. Estos elementos no son concluyentes, pero sí son una base para una reflexión permanente del departamento.

Nuestro departamento ha acumulado en cincuenta años la experiencia de una institución que nació como una nueva alternativa educativa con un modelo innovador y la cual ha logrado importantes resultados en la investigación, pero que sigue día con día avanzando de acuerdo al contexto nacional e internacional. No se debe dejar de lado que seguimos enfrentando desafíos externos entre los que se destacan fundamentalmente recortes presupuestales y una gran demanda de los aspirantes para ingresar a una licenciatura o posgrado.

El Departamento de Atención a la Salud (DAS) es uno de los más grandes de toda la Unidad Xochimilco, actualmente cuenta con una plantilla de 146 profesores de los cuales 98 son titulares, 42 asociados y seis técnicos académicos.

Cuadro 1 Profesores del DAS por tiempo de dedicación.

Titulares			Asociados			Técnicos Académicos	Total
TC	MT	TP	TC	MT	TP	TC	
92	5	1	30	10	2	6	146

Fuente: Primer Informe de la Dirección de CBS 2023.

Es importante hacer mención que actualmente el DAS tiene un alto número de profesores que están contratados por tiempo determinado (temporales). En los últimos años se ha tenido un número significativo de docentes que han dejado la universidad por diversas razones, solamente en este momento hay más de 40

plazas que se encuentran con la posibilidad de ser convocadas para profesores de tiempo indeterminado, lo que equivale aproximadamente a un tercio de toda la planta docente. Además, aproximadamente hay 15 causales de los profesores que se encuentran en periodo sabático.

Vale la pena destacar que en el Departamento también cuenta con 31 ayudantes de licenciatura o posgrado, 22 asignados directamente a proyectos de investigación y 9 a los posgrados en los que mayor participación tienen los académicos del DAS.

El DAS cuenta con 6 áreas de investigación con diferentes grados de consolidación y desarrollo, mismas en las que se desarrollan 62 proyectos de investigación. Por lo que respecta a los Cuerpos Académicos en el departamento existen siete, en ellos se desarrollan líneas de generación o aplicación del conocimiento de diversos temas que son evaluados por el PRODEP.

En cuanto a reconocimientos al personal académico, 45 docentes pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), de los cuales 37 son de tiempo indeterminado y 8 de tiempo determinado.

Por lo que respecta a la vinculación con la docencia, el DAS apoya fundamentalmente a cuatro licenciaturas de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud: Enfermería, Estomatología, Medicina y Nutrición Humana, con los respectivos Troncos Interdivisional y Divisional. También, apoya a las Maestrías en Ciencias en Salud de los Trabajadores, Ciencias Odontológicas, Medicina Social, Patología y Medicina Bucal, Población y Salud, Rehabilitación Neurológica y Enfermería de Práctica Avanzada. En cuanto a los doctorados, el DAS apoya al

Doctorado en Ciencias Biológicas y de la Salud y al de Ciencias en Salud Colectiva. En todos ellos, la participación de los docentes es tanto para las licenciaturas como para los posgrados.

Propuestas a desarrollar

Para esta parte del programa, me permitiré presentar algunos elementos vinculados a lo establecido en el Reglamento Orgánico en su artículo 71, el cual establece claramente cuáles son las funciones de los Jefes de Departamento mismas que dan certeza de cuál es el papel de las jefaturas en su quehacer diario y que a continuación se presentan.

Planeación

Como primer elemento me permito proponer que el Departamento construya un Plan de Desarrollo que se encuentre alineado al Plan Divisional, al de la Unidad Xochimilco y al de la UAM en su conjunto y que permita armonizar cada uno de los actividades que se desarrollan en nuestro departamento, este Plan debe establecer claramente los objetivos, metas y actividades a desarrollar en un escenario a largo plazo por lo cual no debe ser solamente para una gestión sino con amplio alcance, por lo que se propone se construya el Plan Departamental para el periodo 2024-2044. Para lo cual se plantea contar con la metodología diagnóstico FODA que permita identificar las problemáticas y determinar las metas, estrategias y acciones

a seguir. Para la elaboración de este Plan se requiere contar con la participación de la mayor parte del personal académico y administrativo ya que son los que hacen posible la viabilidad del mismo.

En concreto para el avance de DAS se hace necesario elaborar e implementar este Plan de Desarrollo donde se establezcan las líneas de acción a ejecutar para reforzar las áreas de investigación y proyectos de investigación en salud física y mental, políticas públicas de salud, factores sociales, desigualdad, violencia, entre otros como se propone en el plan de desarrollo de la Unidad Xochimilco. Así como efficientar los procesos administrativos para aprovechar los recursos asignados al DAS.

Al interior del DAS se debe tener un trabajo armónico y coordinado con las áreas de investigación con el objeto de fortalecerlas a partir del cumplimiento de los diferentes órdenes jurídicos y de convivencia con el personal académico que las integra y aquel que no se encuentra en ninguna de ellas. Es importante llevar a cabo la evaluación de las áreas como parte de un trabajo continuo y permanente, con el objeto de mejorarlas y en su caso proponer nuevas áreas que permitan cumplir con los objetivos de la universidad justificando su relevancia académica en su caso. Para desarrollar esto y varios de los puntos presentados en este programa, será necesario considerar los reglamentos y políticas aprobados por el Colegio Académico tales como el Reglamento de Programas de Investigación y las Políticas Operacionales para Determinar Mecanismos de Evaluación y Fomento de las Áreas de Investigación.

Investigación

Los proyectos de investigación son el eje fundamental de la operación de los departamentos en la universidad, es aquí donde nuestra legislación ha incorporado esta actividad como uno de los tres ejes sustantivos que le dan vida a la universidad, es una prioridad que el departamento vigile el cumplimiento y el buen desarrollo, debemos impulsar y someter a consideración del Consejo Divisional los proyectos de investigación para su evaluación y apoyar aquellos proyectos nuevos que tengan un impacto social relevante para la universidad.

Se pretende impulsar el intercambio académico entre Divisiones, Unidades y otras instituciones para favorecer el desarrollo de proyectos de investigación en conjunto. Así como apoyar para obtener recursos económicos para la realización de proyectos de investigación que tengan un impacto social. Se plantea promover proyectos de atención primaria a la salud en colaboración con los Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México y otras dependencias que permita el trabajo interdisciplinario de los programas de estudio de pregrado y posgrado.

Docencia

Dado la gran cantidad de programas de licenciatura y posgrado que apoya el DAS, es necesario mantener el equilibrio entre las actividades de docencia e investigación, además de aquellas que de acuerdo a nuestra propia legislación se van estableciendo. Por lo anterior es importante la planeación académica trimestral,

además de analizar y apoyar junto con las jefaturas de área y coordinadores las propuestas que más convengan a cada licenciatura y posgrado.

También es urgente la publicación de las cerca de 40 plazas, que desde hace varios años se encuentran sin publicar, una vez realizada la consulta a los académicos del departamento y en acuerdo con las áreas de investigación y coordinadores de licenciatura y posgrados. Asimismo, hay que programar y transparentar las plazas de profesor invitado que de acuerdo al artículo 3 fracción VIII del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, “Es quien, invitado por la Universidad en virtud de su alto nivel académico, se incorpora en forma temporal a los planes y programas académicos, con la categoría y nivel que fije la comisión dictaminadora divisional correspondiente, previo el análisis curricular respectivo”. Se propone que las propuestas de profesores invitados sean bajo los lineamientos del Reglamento Orgánico y con aprobación de las jefaturas de área y coordinación interesada.

También, si es pertinente se buscará la colaboración de otros departamentos que puedan fortalecer las áreas de investigación y la docencia en los programas de licenciatura y posgrado.

Los planes y programas de estudios son fundamentales para el buen desarrollo de la docencia en la División de CBS, por lo cual los profesores del departamento tienen un importante papel en el buen desarrollo de estos. La integración de Comisiones Académicas que permitan llevar a cabo la revisión de estos, así como la evaluación para su operación deben de ser una actividad permanente del DAS. El

Departamento debe fomentar y apoyar este tipo de actividades y en particular también en la propuesta de nuevos programas ya sea de licenciatura o posgrado.

Se hace necesario mantener e incorporar los patrones de excelencia de los programas de estudio de los posgrados. Así como apoyar procesos de acreditación y evaluación de las cuatro licenciaturas.

Servicio

El servicio es una actividad que el DAS ha tenido presente desde sus inicios, una gran cantidad de proyectos de investigación, se encuentran ampliamente vinculados a este, pero aun así es fundamental reforzar el servicio en cada uno de los proyectos de investigación, pero también en las licenciaturas y posgrados que se imparten. Las Clínicas Estomatológicas (LDC) han sido un ejemplo institucional de cómo se puede articular las tres funciones sustantivas de la Universidad ya que en ellas se llevan tanto actividades de docencia como de investigación en el espacio que mayor presencia de servicio tiene la universidad, el modelo que se desarrolla en las LDC debe ser tomado como ejemplo para que las otras tres licenciaturas (Enfermería, Medicina y Nutrición Humana) establecieran dentro de sus planes y programas actividades que permitan posesionar más a la universidad.

Preservación y Difusión de la Cultura

Los departamentos en particular el DAS, debe de organizar y promover actividades de preservación y difusión de la cultura en temas vinculados con el quehacer cotidiano de nuestros investigadores, la promoción de congresos, foros, simposios y demás actividades de difusión académico-científica. El DAS tiene que regresar a la realización del Congreso Departamental que durante varios años fue un ejemplo para los otros departamentos y en el cual existe una gran posibilidad de crear vínculos con otros departamentos de la división, de la Unidad e incluso de toda la Universidad.

La promoción de cursos de formación especializada del personal académico que incrementen y actualicen los conocimientos y capacidades necesarios para el cumplimiento óptimo de las funciones académicas son un elemento que se debe tomar en cuenta como trabajo cotidiano de nuestro quehacer.

A la fecha el Departamento cuenta con dos publicaciones periódicas de gran calidad; la *Revista de Ciencias Clínicas* y la *Revista Salud Problema* dichas publicaciones ya tienen varios años de formar parte del acervo de nuestro departamento las cuales habrá que fortalecer y promover para que sigan siendo publicaciones de amplia divulgación y consulta, así mismo el departamento debe analizar la conveniencia de ampliar el acervo de publicaciones con el objeto de dar cabida a otras líneas de investigación existentes en el departamento. Por otra parte, muchos de los libros publicados por nuestros académicos no cuentan con la difusión y distribución necesarios por lo que se hace necesario buscar mecanismos que así

lo permitan apoyándose en las Políticas Operacionales sobre la producción editorial que incluye mecanismos de evaluación y fomento, respecto de edición, publicación, difusión y distribución.

Gestión

Dentro de la gestión departamental, el rubro de los recursos es un elemento fundamental a considerar, durante el año 2023 el Departamento tuvo asignado un presupuesto de \$2,075,840.31, cantidad menor a la que se le había asignado en el año 2022, que fue de \$2,185,095.06. Los recursos forman un elemento fundamental para la buena operación del DAS, con estos recursos asignados se debe de realizar todas las funciones inherentes, situación que deja más que claro que es poco el dinero con que se cuenta. La Jefatura del Departamento debe hacer las gestiones para obtener los recursos necesarios y buscar recursos externos que permitan tener un mejor desarrollo.

En lo que respecta a la designación de jefaturas de área, la legislación universitaria establece claramente que es facultad del Jefe de departamento nombrar o remover a los titulares de estas jefaturas. Para ello debe mediar, previa auscultación idónea del personal académico que integra cada área, dándose a conocer con anticipación las modalidades del proceso. Tengo claro que es necesario establecer los procesos como lo dicta nuestra legislación para transparentar estos procesos.

Otro elemento importante a considerar es la contratación de ayudantes de licenciatura o posgrado que de acuerdo al artículo 3 del Reglamento Orgánico “Es

quien ingresa a la Universidad mediante concurso de evaluación curricular para ayudantes, con el fin de capacitarse académicamente, coadyuvando con los profesores en sus actividades académicas, por un término no menor de un año, ni mayor de tres”. Junto con el acuerdo de las Jefaturas de Área se determinará el proceso en la asignación de los ayudantes, para que estos recursos se distribuyan de manera equitativa. Además, se hace necesario el análisis y acuerdo con los integrantes de cada área de investigación definir las actividades que cada asistente realizará al interior de ellas.

Se hace necesario el trabajo colegiado a partir fundamentalmente de la integración de comisiones, que debe de ser la base para alcanzar un mejor desempeño de las funciones académicas por lo que junto con los jefes de área y coordinadores de licenciatura y posgrado y/o docentes interesados, se deberán analizar aquellas comisiones que son necesarias integrar y apoyar a estas para su buen desarrollo.

Se propone una comisión académica con el objetivo de atender el tema de la prevención y atención a la violencia por razones de género. De acuerdo a las políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, aprobadas por el Colegio Académico en su sesión 488, establece en la política 2.3 “Promover actividades de docencia que difundan los principios de igualdad de género y que contribuyan a la erradicación de la violencia por razones de género y la discriminación, asimismo, en la política 3.1 se establece “Desarrollar las actividades de investigación sin discriminación ni violencia por razones de género y con apego a los derechos universitarios”. El DAS cuenta con académicos con amplia experiencia que podrían apoyar en la organización e impartición de seminarios,

talleres que ayuden a los académicos a impartir docencia y hacer sus investigaciones con perspectiva de género y libre de violencia.

Informar y transparentar el trabajo que se desarrolla y los resultados que se obtienen son fundamentales para alcanzar los mejores resultados. La Jefatura del Departamento debe dar a conocer, como lo establece nuestra legislación, los informes de actividades que sean base para el análisis y construcción a corto, mediano y largo plazo. Se plantea publicar los informes anuales en la página de la UAM X con el objetivo de que toda la comunidad universitaria y público en general conozca el trabajo que se desarrolla o se ha desarrollado en el DAS.

Una de las funciones del Jefe del Departamento es la de realizar anualmente la evaluación docente de sus académicos con el objeto de ser considerados para la obtención de la Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente (BRCD) la cual debe realizarse con transparencia, imparcialidad y justicia. Para ello se deben de tener perfectamente claro los argumentos que se utilicen para evaluar el desempeño de los académicos, ya que no se puede caer en supuestos donde en realidad lo que se está logrando es perjudicar a los docentes.

También se hace necesario que los académicos cuenten con espacios adecuados para realizar sus actividades. Sabemos que hay carencia de cubículos en la Unidad Xochimilco, se propone una distribución equitativa de los espacios para que los profesores de tiempo completo que se incorporen al DAS, cuenten con un cubículo apropiado para realizar sus actividades de docencia e investigación.

Reflexión final

El trabajo desarrollado durante todos estos años deja claro que el DAS ha realizado un importante trabajo dentro de la Universidad pero este nunca será suficiente, ya que cada día se hace necesario implementar nuevas estrategias que nos permitan mejorar y estar al nivel de lo que la propia sociedad nos demanda, realizar una gestión en la que se planee adecuadamente, escuchando y tomando en cuenta a sus diferentes sectores nos permite construir una universidad más democrática y con mejor nivel tanto académico como de investigación.

El fortalecimiento del DAS requiere del trabajo colaborativo y consenso de la planta académica y administrativa. Mi compromiso es tener una gestión que permita el trabajo conjunto, colaborativo y abierto.