



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco



RX.453.19

Ciudad de México, a 19 de noviembre de 2019

Mtra. María Elena Contreras Garfias

Presidenta del Consejo Divisional de
Ciencias Biológicas y de la Salud
Unidad Xochimilco
Presente

Con fundamento en los artículos 29, fracción II de la Ley Orgánica, 47, fracción VIII, y 47-1 del Reglamento Orgánico, y conforme a la *Convocatoria a participar en el proceso de designación del Jefe(a) del Departamento de Atención a la Salud, periodo 2019-2023*, emitida el pasado 30 de septiembre, con ampliación de los plazos publicada el 23 de octubre del presente año, presento la terna de candidatos.as de, entre los cuales, el Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud hará la designación correspondiente.

ARGUMENTACIÓN

I. TRAYECTORIAS DE LOS ASPIRANTES

En este apartado se subrayan los logros alcanzados por los aspirantes en los siguientes rubros: (1) formación profesional y académica; (2) resultados alcanzados en docencia, investigación y desarrollo profesional; (3) experiencia en gestión universitaria y (4) participación universitaria a través de comisiones académicas.

Para cada aspirante se elabora un resumen de su trayectoria, misma que aparece al final de este apartado.

Dr. Eduardo Gámez Valdés

Se tituló como Médico Cirujano en la UNAM (1978). Su maestría (2006) y doctorado fueron en Educación Permanente por el Centro Internacional de Prospectiva y Altos Estudios (Puebla). Realizó las especialidades de Medicina Interna en el Hospital General Fernando Quiroz Gutiérrez (ISSSTE) y de Medicina Nuclear en el Hospital Regional Adolfo López Mateos (ISSSTE). En cuanto a otra experiencia profesional además de la realizada en la UAM, fue profesor de asignatura en la Facultad de Medicina de la UNAM durante 17 años.

A juzgar por la información contenida en su CV su actividad académica se ha centrado en la enseñanza de la Medicina, así como la formación de egresados a través de proyectos de servicio social.

Rectoría de Unidad

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Alcaldía Coyoacán, 04960, Ciudad de México

Edificio "A", 3° piso

Tel.: 5483-7000 Ext. 7010, 7011 y 7013

rrectoria@correo.xoc.uam.mx / www.xoc.uam.mx

Es profesor del Departamento de Atención a la Salud con una antigüedad de 22 años. En cuanto a su experiencia en gestión universitaria, fue Coordinador de la licenciatura en Medicina (2003-2005).

Dr. Jorge Alberto López Ávila

Obtuvo el título de Médico Cirujano en la Universidad La Salle (1998) y el doctorado en Ciencias en la Facultad de Medicina de la UNAM (2003). Realizó una estancia postdoctoral en el INSERM (Auvergne, Francia) en el campo de la neurología del dolor. Obtuvo plaza definitiva en el Departamento de Atención a la Salud en 2006. En cuanto a su experiencia profesional, ha sido profesor en la licenciatura en Medicina en la UAM, profesor en la licenciatura en Psicología en la Universidad Panamericana (UP), Investigador nivel D en Ciencias Médicas en Instituto Nacional de Psiquiatría, en la Escuela Médico Naval (a la fecha), Facultad Mexicana de Medicina y Universidad La Salle.

Su actividad académica cubre las funciones de docencia e investigación. Sus publicaciones más recientes las ha realizado en las siguientes revistas: Gaceta Mexicana de Oncología (2016); Revista Médica Instituto Mexicano del Seguro Social (2014); Cephalalgia (2013) y Archivos de Neurociencias (2012). Tiene más de setenta (70) participaciones en eventos especializados, nacionales e internacionales. Fue integrante del SNI entre 2006 y 2014.

En gestión universitaria en la UAM, fue Coordinador de la licenciatura en Medicina (2015-2019). Su participación en comisiones académicas en la UAM ha estado relacionada con la actualización de programas de estudio de la licenciatura en Medicina y con el programa de mejora continua de dicha licenciatura.

Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas

Es profesora-investigadora Titular C en el Departamento de Atención a la Salud desde 1981. Realizó su licenciatura en Estomatología en la UAM-X (1980) y la maestría en Formación Permanente en el Centro Internacional de Prospectiva de Altos Estudios (CIPAE; 2011). Hizo la especialidad en Ortodoncia en el Centro de Estudios Avanzados en Ortodoncia, A. C. (1987-1989). Ha sido profesora en la licenciatura en Estomatología en la UAM. En gestión universitaria es Jefa del Área de Investigación Estado y Servicios de Salud del DAS (2017 a la fecha); fue coordinadora de Servicio Social de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (2010-2015) así como Jefa de Proyecto del Laboratorio de Diseño y Comprobación en las clínicas estomatológicas de la UAM-X en San Lorenzo Atemoaya y de Tepepan.

En cuanto a su participación universitaria, ha sido integrante de la Comisión Dictaminadora de Recursos de la UAM (2016 a la fecha) e integrante de la Comisión Académica de Servicio Social de la licenciatura en Estomatología.

Sus publicaciones más recientes en temas relacionados con Estomatología han sido de divulgación, destacando la revista Ortodoncia Actual. En su CV se reporta su participación en capítulos de libros, artículos de investigación y elaboración de material didáctico. Destaca su actividad como asesora de proyectos de servicio social de alumnos de la licenciatura en Estomatología. Ha participado en 120 congresos y eventos académicos, nacionales e internacionales.

Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa

Obtuvo la licenciatura en Enfermería en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, y la maestría en Enfermería en Educación en la UNAM. Su experiencia profesional cubre trabajo asistencial en diversos hospitales de la Ciudad de México, tanto públicos como privados, en los puestos de enfermero especialista, jefe de servicio, supervisor de área y Coordinador de docencia e investigación en Enfermería en el Hospital Médica Sur (2005-2008). Ha tomado más de 30 cursos de formación de índole profesional y académico.

Tiene más de 20 años de experiencia clínica. Ha participado en proyectos de investigación y en publicaciones científicas en revistas nacionales e internacionales. Sus líneas de investigación son en torno al concepto del cuidado y educación para el cuidado. Fue durante 25 años profesor de asignatura en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM, con una participación administrativa como Coordinador de Área en la licenciatura de Enfermería y 12 años como tutor del programa de maestría en Enfermería de la UNAM. Actualmente es Profesor de Tiempo Completo Titular C, en el Departamento de Atención a la Salud (UAM-X).

Sus últimas cinco publicaciones han sido en las siguientes revistas: Revista Javeriana (2017); Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social (2015) y Revista Electrónica de Portales Médicos (tres artículos en 2015). Los libros en los que ha sido coautor versan sobre los temas de cuidado de enfermería; integración de docencia, investigación y servicio en enfermería; modelos de cuidado para enfermería y modelo de consultoría de enfermería para la promoción de capacidades de autocuidado en el alumno. Ha tenido participación en una amplia variedad de presentaciones en eventos especializados.

Ha participado como asesor en proyectos de servicio social en la UAM-X y como director de tesis de licenciatura en otras instituciones. Ha sido integrante de comités tutorales de tesis de posgrado (nivel maestría).

En gestión universitaria se ha desempeñado como Coordinador de la licenciatura en Enfermería (de 2017 a la fecha). En participación universitaria destaca el proyecto nacional de Planes de Cuidados Estandarizados de Enfermería, de la Comisión Permanente de Enfermería de la Secretaría de Salud; y del grupo para la conformación de Enfermería de Práctica Avanzada México. Así mismo, ha participado en el proyecto de Educación Interprofesional en colaboración con OPS-OMS, ENEO-UNAM. Ha sido evaluador ante el Consejo Mexicano para la Acreditación de Enfermería (COMACE).

Contribuyó en la elaboración del Plan de Desarrollo de la Licenciatura en Enfermería 2017- 2024, adecuación y aprobación de los programas de estudio en 2017, así como la gestión para la creación del espacio físico y equipamiento de la Consultoría de Enfermería, la remodelación del Laboratorio de Propedéutica de Enfermería y la adquisición de material y equipo especializado para su adecuado funcionamiento y, por último, la aprobación por el Colegio Académico para la creación de la maestría en Enfermería de Práctica Avanzada.

Balance sobre las trayectorias.

El Dr. Eduardo Gámez Valdés ha desarrollado una larga trayectoria en la UAM como profesor orientado a la formación clínica de los estudiantes de Medicina, y a su preparación profesional en la etapa previa y durante el egreso. El Dr. Jorge Alberto López Ávila ingresó en 2006 a la UAM. Su trayectoria destaca por el interés en la investigación en temas relacionados con la neurología del dolor y por su participación como docente en la UAM y otras instituciones educativas que ofrecen la licenciatura en Medicina. Posee experiencia de gestión como Coordinador de Medicina. La Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas también posee una larga trayectoria como profesora de la licenciatura en Estomatología, dedicando al mismo tiempo esfuerzos en labores de gestión universitaria, ya sea en el ámbito profesional (clínicas estomatológicas de la UAM), académica (Jefa de Área), o bien, en coordinación del servicio social de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud y en la Comisión Dictaminadora de Recursos. Por último, el Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa se ha desenvuelto en el ámbito profesional al servicio de instituciones públicas y privadas, y en el ámbito académico de la Enfermería, completando una amplia formación profesional-académica que le ha permitido desarrollarse en iniciativas de actualización e innovación educativa, destacando la propuesta de la nueva maestría en Enfermería de Práctica Avanzada. Tiene experiencia en gestión como Coordinador de Medicina.

II. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO

Cada uno de los programas de trabajo fue analizado respecto de los siguientes aspectos:

- (1) *Diagnóstico del DAS, incluyendo fortalezas y problemáticas;*
- (2) *Identificación de los desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior;*
- (3) *Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas;*
- (4) *Identificación de formas de trabajo, y*
- (5) *Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas.*

Este análisis me permitió captar integralmente la orientación general de cada una de las propuestas, para posteriormente poder contrastar los programas de los cuatro aspirantes y establecer una primera condición de idoneidad para el cargo de jefe de departamento.

Dr. Eduardo Gámez Valdés

(1) *Diagnóstico del DAS, incluyendo fortalezas y problemáticas.* Este apartado no fue desarrollado de manera explícita en la propuesta. (2) *Identificación de los desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior.* Los desafíos del DAS no fueron desarrollados de manera explícita. A juzgar por las propuestas que se incluyeron en el documento de programa de trabajo, el desafío más importante en el programa pareciera ser el mejoramiento de la calidad de los planes y programas de estudio. (3) *Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas.* Propone la autoevaluación de los planes y programas para mejorar su

calidad. También propone crear y consolidar grupos interdisciplinarios de investigación, y dar alternativas para que los profesores se formen como investigadores. Favorecería los intercambios académicos con otras instituciones (sin señalar algunas en particular) así como la difusión de las actividades que se llevan a cabo en el DAS. (4) *Identificación de formas de trabajo*. Plantea que la educación que debemos ofrecer al alumnado debe considerar el pensamiento tecnológico de las nuevas generaciones. (5) *Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas*. Plantea la defensa de la autonomía de la institución y su vocación como entidad pública de educación, así como reconocer la contribución institucional que hace el personal administrativo. Plantea trabajar la capacitación del personal en acuerdo con la organización sindical.

Resumen y evaluación del programa del Dr. Eduardo Gámez Valdés. Sus propuestas se orientan al mejoramiento de la función de docencia para formar egresados bien preparados y con capacidad para integrarse al mercado de trabajo. No se presentan elementos que identifiquen al departamento como una entidad central en la estructura de la UAM para el desarrollo de sus funciones universitarias. Se trata, en suma, de un programa que presenta limitaciones en su desarrollo.

Dr. Jorge Alberto López Ávila

(1) *Diagnóstico del DAS, incluyendo fortalezas y problemáticas*. El programa aporta elementos sobre el estado que guardan las funciones universitarias que desarrolla el DAS. En docencia se subraya que la evaluación de los alumnos en las UEA es de tipo sumativo y no formativo, lo cual nos aleja de los principios del sistema modular. Se identifica la debilidad en el dominio del idioma inglés por parte de los alumnos, lo cual limita su movilidad hacia países angloparlantes, su acceso a programas de especialidad internacionales y el adecuado aprovechamiento de las bases de información en idioma inglés con que cuenta la UAM. Dentro de la función de docencia, el documento señala el desconocimiento del sistema modular por parte de los profesores de recién ingreso, lo cual conduce a que los docentes recurran al sistema tradicional en el que es el docente el centro de la educación y no el alumno como lo plantea el sistema modular. En cuanto al personal académico, se apuntan dos problemáticas: la formación docente y la evaluación del personal. En cuanto a infraestructura, se señala que las aulas en el Edificio H llegan a ser estrechas y con mala ventilación; también se señala la biblio-hemeroteca, la cual requiere de más espacios para el trabajo colaborativo. En cuanto al enfoque del DAS en docencia e investigación, se señala que los temas de obesidad infantil, desnutrición y senilidad no están atendidos como en el pasado lo estuvieron. Como parte del diagnóstico se señala la fragilidad de las coordinaciones y de los laboratorios en cuanto a personal de oficina y de técnicos de laboratorio. (2) *Identificación de los desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior*. Ubica la calidad de la docencia y las condiciones en que se desarrolla la investigación científica que realiza el personal. Plantea dar un vuelco a la comunicación entre los saberes del DAS de tal manera que el departamento emerja como el mejor a nivel nacional. La propuesta de programa habla de la necesidad de realizar investigación educativa a través de una nueva instancia académica de Investigación y Educación. (3) *Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas*. Se plantea que el personal de mayor experiencia prepare cursos o talleres con el personal de recién ingreso para que éstos integren lo que en el documento se llama *planeaciones didácticas*. También se proponen

cursos de estrategias didácticas en sistema modular ofrecidos en CECAD. (4) *Identificación de formas de trabajo*. Plantea realizar encuestas para observar el nivel de satisfacción de los alumnos en cuanto a su formación recibida. Se propone la creación de un sistema de evaluación docente que estimule al personal y que sea justo. Este sistema requiere de la generación de información sobre la práctica docente en los planes y programas que atiende el DAS. Se propone crear una instancia departamental de *Investigación y Educación* que favorezca la actividad de generación de conocimiento con la participación de alumnos, además del profesorado. Esta instancia estaría encargada de establecer la comunicación dentro y entre las disciplinas que se cultivan en el DAS, de tal forma que los alumnos tengan acceso a más información y recursos formativos y, de esta manera, elevar el nivel académico de las investigaciones modulares. (5) *Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas*. Se hace referencia al contexto en el que se fundó la UAM y la Unidad Xochimilco. Identifica el esfuerzo de la Unidad para revitalizar el sistema modular. Se refiere a los efectos negativos del sistema de estímulos que fomenta el trabajo individual en detrimento de la conformación de grupos académicos de colaboración. Hace referencia a las competencias de los jefes de departamento. Establece la necesidad de trabajar a la par con la Dirección de la División de CBS y con la Rectoría de Unidad. También habla de trabajar con las coordinaciones de los planes y programas de estudio de nivel licenciatura y posgrado.

Resumen y evaluación del programa del Dr. Jorge Alberto López Ávila. Se trata de una propuesta integral, bien estructurada, y con una adecuada relación con las problemáticas que vive la institución en cuanto a carrera académica, desvalorización de la docencia, nivel de motivación del personal académico y administrativo, y otras variables. Se observa un enfoque que privilegia la docencia y la formación del personal académico. El análisis de las áreas de investigación y los grupos académicos que operan los posgrados u otros proyectos, no fue abordado de manera explícita.

Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas

(1) *Diagnóstico del DAS, incluyendo fortalezas y problemáticas*. Se relata la estadística básica del departamento con 6 áreas de investigación, atención a 11 programas de enseñanza (4 de licenciatura y 7 de posgrado) y un alumnado en 2018-2019 de más de 3500 alumnas.os; 170 profesores.as de base y 57 trabajadores administrativos. Dentro de los problemas se identifica la débil formación docente. Entre sus fortalezas se señala en enfoque hacia los problemas de salud en la formación de los alumnos y en la investigación. (2) *Identificación de los desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior*. Se observa como intención principal contribuir con el mandato de mejorar la salud de la población mexicana. (3) *Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas*. Se señala el mejoramiento de la docencia a través de los procesos de autoevaluación y de la consulta y participación del personal académico en decisiones de cargas académicas. Las jefaturas de área deben ser procesos informados y consultados con los integrantes de esos espacios académicos. Se deben incorporar los profesores de recién ingreso a las áreas de investigación. Se señala la necesidad de mejorar las condiciones en las que se realiza la investigación, con mayores vínculos sociales y agilizando los trámites administrativos. (4) *Identificación de formas de trabajo*. La consulta con el personal académico aparece como la principal forma de trabajo planteada en el programa. Se hace mención de incrementar

eventos internos en los cuales el personal presente sus intereses en el trabajo académico y los avances alcanzados. Para mejorar la formación de investigadores se plantea fomentar los intercambios con otras instituciones y personal académico a través de estancias y proyectos conjuntos. Se enfatiza continuar con el modelo que integra investigación, docencia y servicio, el cual caracteriza a la Unidad Xochimilco. Se fomentará la presentación de nuevos proyectos de investigación en las áreas de investigación. En cuanto a las plazas de académicos, se propone perfilarlas de acuerdo con el modelo de integración de las funciones universitarias. Se propone agilizar la comunicación con la División de CBS y con otras instancias de la universidad. Se señala la necesidad de realizar inventarios sobre los recursos con que cuenta el departamento e identificar posibilidades para compartir infraestructura. (5) *Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas.* Señala que el mandato social de la UAM es formar profesionistas, generar conocimiento y velar por la difusión de la cultura. Señala que desde el DAS pueden hacerse aportes a los ideales de justicia e igualdad en tanto que el objeto de transformación del DAS es la salud y que se cuenta con 45 años de experiencia formando jóvenes profesionistas y desarrollando nuestros programas académicos. Plantea trabajar con las demás instancias de la UAM-X para alcanzar objetivos comunes.

Resumen y evaluación del programa de la Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas. El programa vincula el objetivo general que dio origen al DAS (mejorar la atención a la salud en México) con las condiciones actuales que determinan la evolución del departamento, a saber, la necesidad de integrar al nuevo personal académico a las áreas de investigación, así como a un proceso de formación para una adecuada práctica de la docencia modular. Se enfatiza la integración de las funciones de investigación, docencia y programas de servicio institucional, buscando la participación de todo el personal en las instancias de decisión, como son las áreas de investigación.

Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa

(1) *Diagnóstico del DAS, incluyendo fortalezas y problemáticas.* Esta sección no fue desarrollada de manera explícita en el plan de trabajo. (2) *Identificación de los desafíos del departamento en el contexto de la UAM y de la educación superior.* Se define en momento actual del país como una transición política y económica en la cual la salud tiene un lugar relevante, con prioridad en atención primaria de las clases desfavorecidas. (3) *Propuestas de trabajo para fortalecer los grupos académicos y superar las problemáticas.* En docencia se propone establecer una buena comunicación de la jefatura de departamento con las jefaturas de área y coordinaciones de estudio; que la programación de la plantilla incluya asignaciones en licenciatura y posgrado para el personal de mayor habilitación; propiciar la formación docente; evaluar los planes y programas de estudio. Se propone tener actualizados todos los planes y programas de estudio en los que participa el personal académico del DAS. En materia de investigación se propone apoyar a los proyectos que no están registrados ante el Consejo Divisional. También se señala el interés por incrementar la participación de los profesores en las áreas de investigación. Se propone integrar a alumnos a los proyectos de investigación con la finalidad de favorecer la formación de investigadores. En cuanto al servicio asistencial y de otro tipo, se propone fortalecerlo, visibilizarlo y darle el adecuado reconocimiento. Se considera importante firmar convenios para desarrollar modelos de

servicio. (4) *Identificación de formas de trabajo*. Se propone revisar los lineamientos para la aprobación de los proyectos de investigación en la División de CBS. Se invitará al personal a plantear proyectos de investigación inter-áreas con la finalidad de abordar de mejor manera problemas de la salud y estar mejor preparados para establecer redes de trabajo con otras instituciones. Se propone vincular las actividades del personal a programas de servicios de salud que tengan impacto en la salud de la población. Se proponen cursos de capacitación para el personal administrativo, con el objeto de mejorar el clima de trabajo. (5) *Conocimiento de la institución en su naturaleza, funcionamiento y normas*. Se observa un buen conocimiento de la institución en general, y del departamento, en particular. Se identifican los mecanismos que regulan el funcionamiento de la docencia y la investigación. También se observa una buena comprensión de la importancia del servicio que realiza el personal del DAS.

Resumen y evaluación del programa del Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa. Se plantea un programa basado en la colaboración y la comunicación efectiva del personal, buscando el mejoramiento de la calidad de la educación que ofrece el personal del DAS en sus diferentes programas de licenciatura y posgrado. En materia de investigación se presentan propuestas para fortalecer la integración de más personal a los proyectos y a las áreas.

Balance sobre los programas de trabajo

La comparación de los contenidos de los cuatro programas de trabajo permite diferenciarlos. Dos de ellos (los de la Mtra. Martínez Cárdenas y el Dr. López Ávila) cubrieron de mejor manera los aspectos de diagnóstico, propuestas y formas de trabajo para la gestión universitaria en el Departamento de Atención a la Salud. En particular el de la Mtra. Martínez Cárdenas buscó relacionar los desafíos actuales con los objetivos que dieron origen al DAS. La participación de la planta académica en las decisiones para una gestión incluyente fue desarrollada con mayor extensión en el programa de la Mtra. Martínez Cárdenas. En un segundo nivel se encuentra la propuesta del Mtro. Rivas Espinosa, quien logró plasmar un conjunto de propuestas bien fundamentadas en el conocimiento que tiene del DAS, pero no logró desarrollar sus ideas con la amplitud requerida. En un tercer nivel se encuentra la propuesta del Dr. Gámez Valdés la cual si bien muestra un claro interés por fortalecer la calidad de la oferta educativa, no logró incluir en sus propuestas lo relativo a las áreas de investigación y otros desafíos del departamento.

III. EXPRESIONES DE LA COMUNIDAD SOBRE LOS ASPIRANTES

En esta sección se presenta una síntesis de lo narrado por la comunidad durante las citas de auscultación llevadas a cabo en la Oficina de la Rectoría de Unidad los días 7, 8 y 11 de noviembre del año en curso. El trabajo de compilación de las expresiones se recogieron en tres aspectos de los aspirantes: (1) Aspectos de personalidad; (2) Atributos de gestión y (3) Logros académicos.

Dr. Eduardo Gámez Valdés

Aspectos positivos de personalidad. Es una persona afable; sabe comunicar con la comunidad. Es una persona bien estructurada.

Atributos de gestión. Es una persona disciplinada; es institucional.

Logros académicos. Es un buen médico clínico. Su mayor fortaleza es la enseñanza. Es buen médico internista, con interés en urgencias médicas. Se dedica principalmente a la formación de alumnos.

Dr. Jorge Alberto López Ávila

Aspectos positivos de personalidad. Es empático con las personas.

Atributos de gestión. Adquirió experiencia en el proceso de acreditación de la licenciatura en Medicina. Mantiene buen contacto con los alumnos. Es ordenado en el uso de los recursos. Tiene buena vinculación con otras instituciones. Ha organizado eventos académicos. Reconoce los aportes de la UAM. Sabe establecer buenas relaciones interpersonales.

Logros académicos. Tuvo avances importantes como investigador en temas relacionados con percepción del dolor. Posee alta habilitación académica (nivel doctorado) y ha pertenecido al Sistema Nacional de Investigadores.

Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas

Aspectos positivos de personalidad. Es una persona sencilla; sabe establecer relaciones empáticas; es honesta. Es una persona respetuosa. Sabe escuchar y dialogar. Es conciliadora. Se preocupa por las personas. Es una buena persona. Es solidaria y justa. Es asertiva. Tiene calidad humana y sensibilidad hacia las personas. Es entusiasta.

Atributos de gestión. Conoce bien la organización académica-administrativa de la universidad. Conoce la legislación. Tiene buena capacidad para organizar grupos de trabajo y apoyo. Está comprometida con la UAM. Su perfil elaborado a lo largo de su trayectoria es adecuado para la gestión departamental. Es asidua y cumplida a lo largo de jornadas de mañana y tarde. Tiene capacidad de negociación. Está preparada para el reto que representa la jefatura del DAS. Cuenta con apoyo para conformar un equipo de trabajo. Tiene experiencia en establecer convenios con las instituciones de salud. Sabe hacer compromisos. Tiene visión de gestión. Es buena administradora. Tuvo un buen desempeño en la Coordinación de Servicio Social de la División de CBS. Es eficiente en el manejo de su agenda de trabajo. Ubica bien la importancia de las áreas de investigación. Comprende los problemas en su dimensión y relevancia. Da seguimiento a las soluciones. Se interesa por las trayectorias de los alumnos. Ha hecho un buen trabajo en el área de investigación (Estado y Servicios de Salud). Toma decisiones. Su proyecto es congruente con los tiempos actuales. Tiene una perspectiva completa de la División. Tiene buen trato hacia los alumnos. Estimula a los trabajadores administrativos. Deja trabajar a las personas. El trabajo se vuelve fácil con ella. Tiene liderazgo y cualidades para unir al DAS. Dedica tiempo a los alumnos y se ocupa de atenderlos en situaciones de riesgo. Su plan de trabajo es completo. Tiene un buen diagnóstico de los problemas que atraviesa la licenciatura en Medicina. Comprende las dinámicas de las licenciaturas y de los posgrados.

Logros académicos. Tiene participación en proyectos de investigación. Es buena profesora. Promovió un libro colectivo de los académicos de su área en 2019.

Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa

Aspectos positivos de personalidad. Es trabajador y meticulado. Es una persona cordial. Es humano.

Atributos de gestión. Es una persona que cumple con las metas que se propone. Es una persona responsable y propositiva. Se mencionó que establece buenas relaciones de trabajo y que ha trabajado a favor del plan de estudios de la licenciatura en Enfermería. Actualmente impulsa la maestría en Práctica Avanzada en Enfermería. Toma en cuenta al personal; favorece relaciones horizontales. Tiene alto compromiso con la UAM. Es favorable al desarrollo del personal. Tiene relaciones académicas con otras instituciones. Promueve la armonía entre el profesorado. Impulsó la consultoría en Enfermería para el adulto mayor. Participó en la adecuación del plan de estudios de Enfermería. Tiene experiencia en la elaboración de manuales de procedimiento de laboratorios de enseñanza. Tiene una visión unitaria para el DAS. Conoce de investigación y de docencia. Tiene una perspectiva académica. Aprecia la mejora continua. Es líder en su campo. Sabe resolver problemas. Se rodea de personas competentes. Desea incrementar el prestigio de la UAM. Plantea elaborar el plan de desarrollo del Departamento.

Logros académicos. Tiene amplia experiencia en el ejercicio de la profesión. Involucra a los alumnos en sus trabajos de investigación. Tiene una formación sólida como investigador. Tiene publicaciones de difusión nacional.

Opiniones sobre el estado del Departamento y propuestas desde la comunidad.

Se mencionó que se requiere reconfigurarse la organización académica del DAS e incrementar la colaboración entre la jefatura de departamento, coordinaciones de estudio y profesorado. Respecto al Plan de Trabajo Interprofesional (Secretaría de Salud de CDMX) se dijo que es consistente con el modelo educativo de la UAM-Xochimilco. Se deben mejorar los espacios de prácticas de las licenciaturas del campo de la salud. La UAM-X debe asegurar en los convenios con instituciones de salud en materia de campos clínicos. El DAS es una instancia compleja que requiere de habilidades de comunicación. La generación que fundó el DAS ya no existe. En ciertas áreas como Medicina predomina una visión empresarial que va en contra del modelo de servicio con que se fundó el departamento. Se necesita mayor diálogo entre jefatura y planta académica. El cambio generacional ocurre con demasiada lentitud. La licenciatura en Medicina requiere de una intervención institucional que la saque de su debilitamiento. Existe demasiada endogamia en la UAM.X en general. La UAM se mantiene cerrada en sí misma; le falta abrirse. Se debe cuidar la calidad de las contrataciones del personal temporal. Se observa saturación en la enseñanza en las clínicas estomatológicas lo cual limita la formación práctica (a 'cuatro manos') de los alumnos. Se debe pensar en la certificación de los profesores del DAS. Falta participación de la comunidad en las funciones de gestión universitaria, así como mayor compromiso de un sector de profesores. Se requiere una gestión que consulte a la comunidad. Se requiere hacer verdadera planeación en el DAS. La jefatura está alejada de la licenciatura en Enfermería. La gestión del DAS debe considerar a los demás departamentos de CBS para alcanzar mejores metas. Se debe superar la división en el DAS. El DAS debe prepararse para la atención de padecimientos de adultos. En Estomatología se cuenta con capacidades para ofrecer un programa de restauración

avanzada. Falta incorporar contenidos de bioética en las licenciaturas. Se requiere contemplar la dimensión humana en la gestión del DAS.

Datos cuantitativos sobre la auscultación con la comunidad

Sostuve treinta y siete (37) entrevistas con la comunidad universitaria los días 7, 8 y 11 de noviembre, con número variable de integrantes en cada entrevista.

En el siguiente cuadro se reúne la información sobre los apoyos recibidos por cada uno de los aspirantes a ocupar el cargo de jefe.a de departamento.

Sector	Dr. Gámez	Dr. López	Mtra. Martínez	Mtro. Rivas
Profesores.as	3	3	47	12
Alumnos.as	5	0	5	11
Administrativos.as	0	0	5	2

Fueron entregadas en la Oficina de la Rectoría de Unidad cartas de apoyo (individuales y colectivas) de los sectores de profesores, trabajadores y alumnos. A favor del Dr. Gámez Valdés se recibió una carta de personal académico; a favor del Dr. López Ávila se recibieron 4 cartas de personal académico; a favor de la Mtra. Martínez Cárdenas se recibieron 12 cartas (11 de personal académico y administrativo y 1 de alumnos). A favor del Mtro. Rivas Espinosa se recibió 1 carta de personal académico.

Balance sobre las expresiones de la comunidad sobre los aspirantes.

Las menciones y apoyos expresados durante la auscultación fueron más abundantes para la Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas, y en un segundo término para el Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa. De tal forma que las opiniones sobre aspectos positivos de su personalidad, atributos de gestión y logros académicos tuvieron una cobertura más amplia para ellos, respecto a los otros dos aspirantes, el Dr. Eduardo Gámez Valdés y el Dr. Jorge Alberto López Ávila.

IV. ENTREVISTAS DEL RECTOR DE UNIDAD CON LOS ASPIRANTES

El día 12 de noviembre del año en curso sostuve entrevistas por separado con los cuatro aspirantes a ocupar el cargo de Jefe de Departamento. La entrevista cubrió tres aspectos principales: (1) **Diagnóstico del departamento**, en la cual se contemplaron las fortalezas, los problemas más relevantes y la visión de futuro; (2) **Enfoque general de gestión departamental**, en la cual se incluyeron las prioridades que los aspirantes identificaron para la gestión, así como las formas de comunicación con el personal académico y administrativo, y (3) **Acciones concretas de gestión**, en cuanto al equipo de trabajo que acompañaría a la gestión, las comisiones académicas que pudieran ser formadas y la política de participación como jefe.a de departamento en los consejos divisional y académico.

Esta estructura de entrevista me permitió indagar sobre los siguientes aspectos:

- (1) El conocimiento de los aspirantes sobre el estado que guarda el departamento y el desarrollo ideal que pudiera alcanzar gracias a las acciones de gestión;

- (2) El conocimiento de los aspirantes sobre la estructura orgánica y la legislación de la universidad;
- (3) El grado de motivación de los aspirantes para superar las limitaciones que enfrenta el departamento;
- (4) La identificación de posibles recursos institucionales a utilizar en la gestión departamental, como son las comisiones académicas, iniciativas novedosas a presentar ante la comunidad académica y los órganos personales y colegiados en la División de CBS, y
- (5) La madurez personal de los aspirantes para ejercer con responsabilidad y conocimiento de causa el cargo de jefe.a de departamento, en el marco de la institucionalidad y la normativa que rige la vida universitaria.

Enseguida presento una síntesis de los aspectos más relevantes captados durante la entrevista con los aspirantes.

Dr. Eduardo Gámez Valdés

Diagnóstico del Departamento. Señaló como fortalezas la calidad del personal académico que tiene capacidad para realizar investigación. Las áreas son el principal recurso de organización académica del Departamento. Se identificó al personal de la Oficina de la Asistencia Administrativa como un apoyo muy valioso para llevar a cabo los trámites.

En cuanto a los problemas indicó que el personal académico ha dejado de tener un proyecto (no creemos en nada). No se participa en la vida académica y se teme a ser etiquetados. El personal se siente golpeado. El personal trabaja en forma independiente y cuando se dan asociaciones están motivadas para obtener productos académicos. No se sale afuera para mostrar nuestros trabajos. Los profesores de contratación temporal no conocen el sistema modular y el ritmo de recambio del personal es lento. Hay otros problemas básicos como la falta de proyectores para realizar la docencia. Considera que el personal administrativo tiene padecimientos de salud en mayor grado respecto al personal académico.

Los estudiantes actualmente son menos responsables respecto a las generaciones anteriores. Hoy tienen una gran dependencia de sus padres. Son buenos para manejar tecnología. Estos cambios deben llevar a ajustes en la metodología de trabajo de los profesores. En el caso de la licenciatura en Medicina el enfoque general es prepararlos para el examen de residencia médica y no para la formación de médicos generales. En su visión de futuro del Departamento indicó que se debería contratar a buenos profesores para lograr un recambio favorable del personal académico, y hacer converger los aportes de los posgrados en los que participa el personal del DAS con la calidad de las cuatro licenciaturas del área de la salud.

Enfoque general de su gestión departamental. Mencionó las siguientes prioridades: (1) Acudir al exterior para encontrar financiamiento; esto no se ha explorado de manera suficiente; (2) Atender la salud del propio personal del DAS y de la Unidad Xochimilco, a través de ferias de la salud para mejorar el estilo de vida que afecta la salud, y (3) poner atención a la nueva generación de recambio. En cuanto a la comunicación con el personal, se enfocaría primero en los coordinadores de estudio y enseguida con el

profesorado, a fin de mejorar lo relativo a asignaciones a docencia. Planteó reuniones por fase o por profesores de las UEA, buscando romper con el ostracismo y el miedo a participar. Por último, señaló las reuniones con los integrantes de las áreas de investigación. Con el personal administrativo abordaría sus problemáticas y plantearía que el tiempo extraordinario debe ajustarse a un tiempo fuera de los horarios reglamentarios del personal.

Acciones concretas de gestión. Su equipo de trabajo lo visualizó con los coordinadores de carrera (en primer término) y con personal de las licenciaturas de Enfermería y Medicina. No mencionó a los jefes de área como parte de su equipo de trabajo. Relativo a comisiones académicas, señaló las de los planes de estudio y las de formación docente con énfasis en cursos de inducción al sistema modular.

Concepto que tiene de los consejos divisional y académico. Sostuvo que son los órganos que definen las reglas del juego en la División y en la Unidad.

Dr. Jorge Alberto López Ávila

Diagnóstico. Señaló que la comunicación con el personal académico mejoró en estos meses en los que el Dr. Rafael Bojalil Parra se encuentra como encargado de la jefatura. Indicó como una fortaleza el fomento a la investigación y una adecuada definición de los perfiles de las plazas, al menos para la licenciatura en Medicina, gracias a la participación de los profesores que dan docencia en los módulos respectivos.

Identificó la comunicación de la jefatura de departamento con los coordinadores de estudio como uno de los principales problemas del DAS. En estos meses eso ha mejorado. Otro problema es el proceso de contratación de los profesores por tiempo determinado. Otras áreas problemáticas señaladas fueron el escaso conocimiento entre los integrantes del personal académico del DAS, y en materia de docencia señaló que las investigaciones trimestrales no tienen siempre seriedad ni formalidad y poco ayudan a la profesionalización de los alumnos. Mejorar la formación de nuestros alumnos en lo académico y en la investigación fue el elemento mencionado de su visión de futuro para el DAS.

Enfoque general de su gestión departamental. Indicó cinco prioridades de su gestión: (1) Apoyo a la investigación que realizan los profesores; (2) Definir líneas de investigación por profesores, permitiendo la incorporación de alumnos a temas uni y multiprofesionales; (3) Realizar investigación sobre cómo estamos enseñando; (4) Agilizar los trámites burocráticos y (5) Dar orden a las reuniones de trabajo con el personal académico.

En cuanto a la comunicación con el personal académico subrayó el tema de explicar el porqué de las asignaciones a docencia. Respecto al personal administrativo expresó que tenemos personal eficaz pero que hay mucha burocracia (todo es por solicitudes).

Acciones concretas de gestión. Su equipo de trabajo serían los coordinadores de estudio y cualquier profesor.a que desee incorporarse a las tareas. Formaría una comisión de integración Docencia-Investigación-Servicio que contemple el servicio social y el internado médico de pregrado. Contemplaría formar comisiones por cada una de las coordinaciones de estudio. Señaló que es partidario de ampliar la perspectiva del DAS a partir de la puesta en marcha de buenas ideas.

Concepto que tiene de los consejos divisional y académico. Manifestó que lo que realizan los dos consejos es un trabajo complejo y que la vida colegiada da perspectiva a la universidad. En los consejos se puede participar con libertad. Agregó que es importante acotar la duración de las reuniones pues tienden a ser catárticas.

Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas

Diagnóstico del departamento. Señaló tres fortalezas del DAS: (1) Las áreas de investigación se han distinguido por ser merecedoras del premio anual de las áreas en la unidad Xochimilco; (2) la investigación es de buena calidad en el DAS y eso obedece a una tradición de vinculación con otras unidades de la UAM (Iztapalapa, principalmente) y al exterior (con la UNAM en primer lugar), y (3) El DAS se constituye por una diversidad de visiones, perspectivas y enfoques. En cuanto a las problemáticas identificó (1) la falta de compromiso de una parte del personal académico y también del administrativo, y (2) el escaso financiamiento que tienen los proyectos de investigación registrados ante el Consejo Divisional. La imagen para el futuro del DAS la estableció a partir de los siguientes elementos: (1) Un departamento con alianzas con otras instituciones que tienen objetivos similares; (2) Perfilamiento adecuado de las plazas, con una combinación adecuada de personal de tiempo completo y medio tiempo, y (3) Una planta académica que cuide el perfil clínico-profesional de su personal que atiende la formación en las cuatro licenciaturas que se ofrecen actualmente.

Enfoque general de su gestión departamental. Señaló cuatro prioridades de gestión: (1) Impulsar el registro de nuevos proyectos de investigación; (2) Compartir el equipo de investigación entre los diferentes grupos académicos; (3) Fortalecer las bases pedagógicas y los recursos didácticos en los programas de formación docente, y (4) Evaluar a los profesores en sus funciones universitarias. En materia de comunicación, invitaría a los profesores/as con menor compromiso institucional a trabajar por la universidad y con los coordinadores de estudio ampliaría su conocimiento de las necesidades de cada programa. Al personal administrativo lo invitaría a trabajar por la institución.

Acciones concretas de gestión. En cuanto a su equipo de trabajo al frente del DAS reconoció a las secretarías y al asistente administrativo como interlocutores estratégicos de la gestión en la tocante a comunicación oficial y trámites administrativos. En lo académico identificó a los jefes de área y en la parte de asignación de cargas de docencia y actualización de planes de estudio a los coordinadores de estudio. Para el mejoramiento académico mantendría o formaría las comisiones de investigación, la de criterios de asignación a docencia y la de necesidades académicas de las coordinaciones de estudio.

Concepto que tiene de los consejos divisional y académico. Señaló que es en esos consejos en donde se toman decisiones importantes para la universidad como la designación de los jefes de departamento y directores de división. En los consejos se trabaja en comisiones acordes con las funciones sustantivas. En dichos órganos los alumnos aprenden la legislación universitaria así como a argumentar en los debates que se establecen. La vida democrática en la universidad se concreta en los consejos.

Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa

Diagnóstico. Se señaló como fortaleza la historia institucional interesante que presenta el DAS, con un sistema de organización matricial en la que se cruzan las funciones de docencia e investigación. Los problemas que vive el departamento son: (1) El relevo generacional; (2) La pérdida de rumbo del departamento; (3) Una alta proporción de la planta académica no realiza investigación y sólo trabaja en docencia; (4) Hay áreas de investigación con demasiados integrantes; (5) La tarea de transferencia de conocimientos a la sociedad no ha recibido atención suficiente, y (6) Existe demasiada libertad para el desarrollo de actividades (cada quien hace lo que quiere).

Enfoque general de su gestión departamental. Las prioridades de su gestión serían: (1) Llevar a cabo una comunicación horizontal; (2) Invitar al personal para elaborar el plan de desarrollo departamental; (3) Comunicar en forma adecuada con los coordinadores; (4) Programar juntas de trabajo con el personal académico; (5) Explicar las asignaciones a docencia, y (6) Fomentar la escucha entre los integrantes del DAS.

Acciones concretas de gestión. Su equipo de trabajo estaría conformado por las jefaturas de áreas, los coordinadores de estudio, el trabajo con la dirección de División y con las autoridades de la universidad. Incluiría en este equipo a los interlocutores del sector salud que participan en la asignación de plazas de servicio social y del internado médico de pregrado. Desarrollaría una visión interprofesional. Las comisiones de trabajo que formaría son: (1) La del plan de desarrollo departamental; (2) La de presupuesto, y (3) La de investigación para impulsar proyectos dentro y fuera de área.

Concepto que tiene de los consejos divisional y académico. La vida en los consejos transcurre en un contexto de transición institucional marcada por procesos como las jubilaciones.

Balance comparativo de mi percepción de los aspirantes al término de las entrevistas.

La conversación con el Dr. Eduardo Gámez Valdés me permitió conocer y valorar su personalidad mesurada, con adecuado conocimiento del DAS y una actitud de persona responsable. Externó una visión de progreso académico atendiendo lo relativo al relevo generacional, las habilidades y problemáticas de las nuevas generaciones de estudiantes y la necesidad de que el personal académico se vincule de manera más clara con los campos profesionales y académicos. Se desarrolló positivamente en un tema crucial para la buena gestión departamental, con relación a la comunicación con el personal académico, administrativo y con los alumnos. Su personalidad y actitudes observadas en la entrevista encajan bien con las funciones a desarrollar en el cargo de jefe de departamento. Al término de la entrevista el aspirante se mostró con ideas más numerosas y variadas respecto a las que fueron presentadas en su plan de trabajo.

En el intercambio con el Dr. Jorge Alberto López Ávila aprecié su intención por el mejoramiento académico del DAS. A lo largo de la entrevista capté un énfasis en las actividades de docencia y planteamientos de condiciones ideales para la vida departamental. Las áreas críticas en la entrevista tienen que ver con la proyección del jefe de departamento como un órgano central en la gestión del personal académico y administrativo y de los demás recursos con los que se cuenta el departamento. Las áreas

departamentales no fueron identificadas como instancias que definen las iniciativas de investigación, de perfilamiento de plazas y de acuerdos en materia de asignación a docencia e investigación. Observé una limitada comprensión del funcionamiento general de la institución, en la cual la normativa define funciones expresas de los órganos personales, de apoyo y colegiados por un lado, y apego al contrato colectivo de trabajo, por otro. La entrevista me permitió confirmar la adecuada formación académica del aspirante.

A lo largo del encuentro con la Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas pude constatar que identificó con facilidad las fortalezas y las problemáticas del DAS. Conoce el funcionamiento integral de la UAM y en ese marco ubicó el funcionamiento del DAS y los ámbitos de actuación de la jefatura de departamento. Los interlocutores para una buena gestión los identificó en los jefes.as de área, en el personal administrativo de la Oficina del DAS, en los profesores.as del DAS y en los coordinadores de estudio de licenciatura y de posgrado. Señaló que el compromiso con la institución es el eje del diálogo para convocar a la comunidad al trabajo y al cumplimiento de las metas.

Pude captar en el intercambio con el Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa su adecuado conocimiento de la universidad y su aprecio por el trabajo universitario y la responsabilidad institucional. Observé capacidad para identificar los interlocutores inmediatos en la gestión departamental y otros que son necesarios en los procesos que demandan articulaciones con las diversas dependencias de la estructura administrativa de la UAM. Me pareció claro su compromiso con el progreso académico del DAS y con la necesidad de llamar al personal académico a un mayor compromiso en un contexto de mayor presión social para atender las necesidades de educación universitaria por parte de la sociedad.

V. CONSIDERACIONES FINALES

El actual proceso de designación del jefe.a del DAS estuvo marcado por el evento de huelga en el primer trimestre del año pues se difirió la fecha de publicación de la convocatoria respectiva, conforme el plazo que establece la legislación universitaria. También se observó una desatención de la convocatoria por parte de personal habilitado para conducir la jefatura de departamento, con lo cual se confirma el escaso interés por la gestión universitaria por parte de la comunidad académica que ha alcanzado mayor nivel de madurez.

El Departamento de Atención a la Salud es el que presenta el mayor número de personal académico de la División de CBS y de la Unidad Xochimilco, con aproximadamente 170 profesores.as de base, hasta 40 profesores.as de contratación temporal, un número fluctuante de asesores de áreas clínicas que puede alcanzar 70 o más asesores, y más de 50 trabajadores.as administrativos. Esta dimensión y diversidad de personal atiende cuatro licenciaturas del campo de la salud y ocho programas de posgrado. El servicio ha sido uno de los rasgos distintivos del DAS a través de cuatro clínicas estomatológicas y programas diversos de servicio social y vinculación. Las problemáticas que vive el departamento son comunes a las que experimenta la universidad, a saber, el lento relevo generacional, la dificultad del personal de edad avanzada para atender sus tareas universitarias, la necesidad de espacios de cubículos, aulas, laboratorios y otras

instalaciones. En este contexto emerge un conjunto de desafíos que fueron indicados previamente en la argumentación.

Otro fenómeno que enfrenta el DAS es la ampliación de la oferta de programas de posgrado lo cual exige la participación de personal con alta habilitación académico-profesional. Lo anterior puede debilitar la asignación de personal a las UEA en el nivel de licenciatura en los cuatros programas (Enfermería, Estomatología, Medicina y Nutrición Humana).

Las cuatro licenciaturas antes mencionadas responden a perfiles profesionalizantes, por lo que la plantilla académica debe contar con personal habilitado en el ejercicio de la profesión.

Al proceso de designación del jefe.a de departamento se presentaron cuatro aspirantes cuyas características fueron expuestas en la sección correspondiente.

Dos profesores aparecen con un nivel de mayor idoneidad, dadas sus trayectorias profesionales y universitarias, las ideas contenidas en sus planes de trabajo, sus logros académicos y el mayor nivel de aceptación por parte de la comunidad que se auscultó. Se trata de la Mtra. María de los Ángeles Cárdenas quien ha sido profesora en el programa de Estomatología y ha adquirido experiencia en gestión académico administrativa en instancias de apoyo y de dictaminación. Mientras que el Mtro. Juan Gabriel Rivas destaca por su trayectoria académica, sus logros académicos y su experiencia en gestión como Coordinador de la licenciatura en Enfermería.

Con menor grado de idoneidad aparecen el Dr. Eduardo Gámez Valdés y el Dr. Jorge Alberto Pérez Ávila. El Dr. Gámez presentó un plan de trabajo que careció del desarrollo de ideas, conceptos y propuestas. En la entrevista personal estos tres elementos sí fueron expuestos por el Dr. Gámez. Pude apreciar una personalidad reflexiva y atenta a la comunicación con el personal y a las normas que rigen la vida universitaria.

Si bien es cierto que el Dr. Jorge Alberto Pérez Ávila presenta una trayectoria rica como profesor y como investigador, su comprensión del funcionamiento de la UAM, de las normas reglamentarias y del marco en el cual se da la actuación del jefe de departamento al día de hoy se encuentran en proceso de desarrollo. Su plena integración como personal académico comprometido con la institución se encuentra en proceso y podrá expresarse con mayor claridad en un futuro próximo.

VI. CONCLUSIÓN

El resultado de la ponderación integral de la información recibida en el proceso de auscultación constituye un juicio sobre la idoneidad para el cargo de Jefe.a de Departamento de Atención a la Salud perteneciente a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, en el contexto actual de la institución, para el período 2019-2023.

En orden alfabético de sus apellidos, la terna de candidatos.as para el cargo de Jefe.a de Departamento de Atención a la Salud, se integra por:

Dr. Eduardo Gámez Valdés

Mtra. María de los Ángeles Martínez Cárdenas

Mtro. Juan Gabriel Rivas Espinosa

**Atentamente
Casa abierta al tiempo**



**Dr. Fernando De León González
Rector de la Unidad Xochimilco**