

Proyecto de Gestión para la Vicepresidencia FEMECOG



Dra. Josefina Lira Plascencia
Región II FEMECOG

La Federación Mexicana de Colegios de Obstetricia y Ginecología, A. C.

El 14 de octubre de 1960, durante la IX Reunión Nacional de Ginecología y Obstetricia realizada en Monterrey, N.L., se constituyó formalmente la Federación Mexicana de Asociaciones de Ginecología y Obstetricia, cristalizándose así la inquietud de los ginecobstetras de varios Estados de la República Mexicana de agruparse para mejorar diferentes aspectos relacionados con la especialidad (<https://femecog.org.mx/historia>).

De entonces a la fecha, nuestra Federación ha evolucionado de una manera extraordinaria, ya que actualmente está conformada por siete regiones, las cuales suman 74 colegios de todo el país, agrupando a un total de 5,963 federados (<https://femecog.org.mx/regiones>).

La transformación y avance de la FEMECOG se ha forjado mediante el esfuerzo de 26 administraciones y sus equipos (1960 – 2025), todos ellos representados por verdaderos líderes de nuestra especialidad, cuya razón de ser se expresa en la misión de la Federación: “Integrar a las agrupaciones ... en una única federación incluyente, con representatividad ... que propicie la salud de la mujer a través de la educación, el fomento de la investigación y la vigilancia del ejercicio profesional”. (<https://femecog.org.mx/historia>)

Las siete regiones de la FEMECOG son diversas, como diverso es nuestro país, ya que cuentan con identidad propia y talento humano para abordar sus retos particulares.

Los problemas de cada Región y Colegios son diferentes, así como sus casos de éxito, es por ello por lo que son fuente de conocimiento que nos permite compartir experiencias con la confianza de tener la misma formación como especialistas y hacer que nuestra visión sea día a día una realidad: “Ser una institución líder, innovadora y ética ... que promueva la excelencia ... a través de los estándares más altos del ejercicio profesional... constituyendo un soporte organizacional que favorezca la integración, el crecimiento y desarrollo de todos los ginecobstetras del país” (<https://femecog.org.mx/historia>).

Es así como, con base en la estructura organizacional de nuestra Federación, presento mi Proyecto de Gestión a la candidatura de la Vicepresidencia para la administración 2025-2027.

a.

Introducción

Razones para buscar la Vicepresidencia de la FEMECOG

La motivación que me impulsa para presentar esta propuesta es que soy consciente de que en nuestra Federación existe la oportunidad de lograr los siguientes objetivos, que serán la piedra angular de este proyecto:

Construir más puentes de comunicación y colaboración entre las Regiones.

Fomentar la investigación, para robustecer el conocimiento de los principales problemas de salud de la mujer mexicana.

Fortalecer la innovación y creatividad que es el motor que impulsa la transformación y el crecimiento desde y con los Colegios y Regiones.

Vincular mediante alianzas nacionales e internacionales, la búsqueda del bien común.

Mejorar la salud de las mujeres es clave para el bienestar de los países porque impacta directamente en la estabilidad social, el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. Al garantizar su acceso a servicios de salud (públicos o privados) se reduce la mortalidad materna, mejora la calidad de vida de futuras generaciones y fortalece la equidad social. Invertir en la salud femenina es esencial para lograr sociedades más prósperas e inclusivas.

Fortalezas de la FEMECOG para la consecución de los objetivos

Para lograr dichos objetivos, la FEMECOG ha construido a través de los años fortalezas que se han perfeccionado con el tiempo y que pueden facilitar la realización de este proyecto. Dichas fortalezas, son las siguientes:

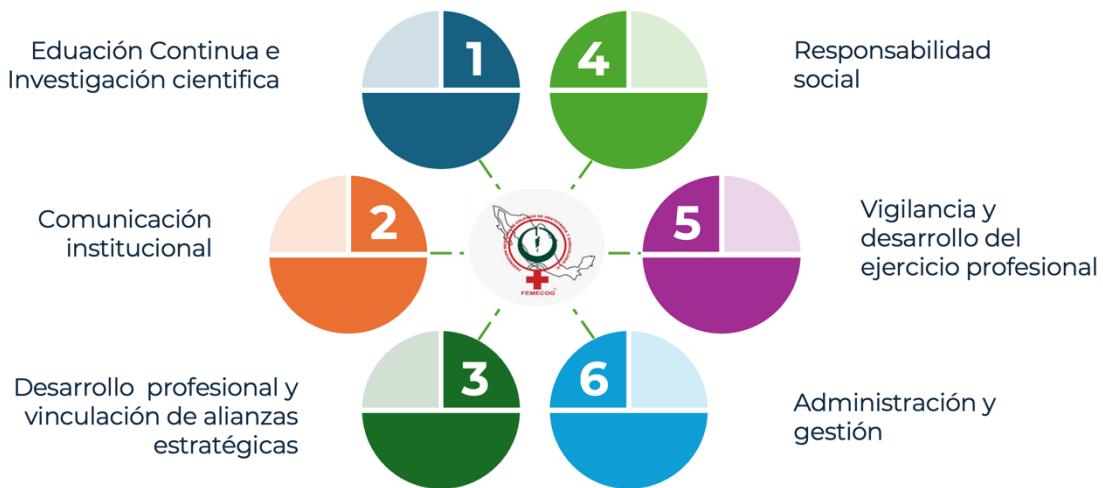
- 1.** Cuenta con una cultura organizacional con normas y valores que definen nuestra identidad interna y externa, como un equipo con capital humano en pro de la salud de la mujer y la comunidad que le rodea.
- 2.** La participación en todas las actividades de todas las Regiones y de todos los Colegios que la integran, son parte fundamental de nuestra misión y visión.
- 3.** El conocimiento y experiencia de los equipos de trabajo en las diferentes Regiones enriquecen las posibilidades de dar solución a la diversidad de necesidades.
- 4.** La sólida estructura organizacional, para solventar los nuevos retos del conocimiento y la práctica profesional.
- 5.** El deseo genuino de los federados por una educación continua de excelencia, garantiza una práctica profesional con seguridad y calidad.
- 6.** La FEMECOG tiene como eje fundamental facilitar a las diferentes Regiones los medios para el crecimiento y fortalecimiento de sus colegios, a través de romper los límites entre equipos aislados, conducir a la toma de decisiones y mejorar el flujo de trabajo en equipo para el beneficio de todos.
- 7.** Los proyectos que aportan valor a la Federación en distintos rubros definitivamente deberán de dárseles continuidad.

b.

Proyecto de Trabajo

Mi Propuesta

Emprender mediante un Plan Estratégico de Gestión seis proyectos transversales para el crecimiento y fortalecimiento de la Federación.



A continuación, describiré brevemente los índices que integran el Plan Estratégico de este Proyecto de Gestión.

1. Educación continua e investigación científica. La educación continua y la investigación científica son pilares clave para garantizar la mejora continua de los procesos de enseñanza e investigación. Es esencial fomentar el liderazgo académico en cada Región, estandarizando y modernizando los programas de generación académica para alcanzar los más altos estándares de calidad. Además, el uso de herramientas como la inteligencia artificial puede optimizar los procesos educativos y de investigación, facilitando la personalización del aprendizaje y acelerando el análisis de datos científicos. La FEMECOG deberá asumir un papel activo en la difusión del conocimiento y en proporcionar plataformas digitales modernas que potencien el desarrollo del talento humano, garantizando así una comunidad académica capacitada para liderar la innovación y el progreso.

2. Comunicación institucional. Para mejorar los canales de comunicación, tanto internos como externos, propongo implementar las siguientes estrategias:

a). Definir canales claros. Perfeccionar los canales de comunicación en la búsqueda de que sean lo más claros y efectivos para que la información fluya entre las regiones y los colegios. Actualmente el canal de comunicación más usado son los Directores Regionales, por lo que deben haber más canales de comunicación para mejorar sensiblemente la eficiencia y seguridad en el manejo de datos.

b). Fomentar la comunicación bidireccional. Promover un ambiente de transparencia y confianza donde todo el equipo de trabajo se sienta cómodo compartiendo tanto ideas de éxito como experiencias de fracasos, temas que pueden nutrir y facilitar la toma correcta de decisiones.

c). Construir procesos y protocolos. Establecer una etapa de planificación de procesos y protocolos (académicos y/o administrativos) lo suficientemente claros y detallados para que puedan ser replicados en cualquier Colegio o Región, definiendo tiempos de respuesta y procedimientos de escalada, con el propósito de cumplir las metas establecidas.

d). Establecer objetivos. Plantear metas medibles y alcanzables, para mejorar la cohesión del equipo y aumentar la transparencia. Una vez establecidos los objetivos, éstos pueden evaluarse a través de un método de evaluación eficaz. Este método puede comprender lo siguiente: autoevaluación, evaluación de 360 y 180 grados, gestión por objetivos, revisión por pares y método del incidente crítico, entre otras.

e). Promover el trabajo en equipo. Fomentar actividades que fortalezcan la afinidad no solo del Consejo Directivo en sí, si no de todos los presidentes de los Colegios de manera directa, para que a su vez, se sientan integrados y partícipes de primera mano de los programas, de las tomas de decisiones y sus resultados.

f). Saber escuchar. Es importante escuchar lo que dicen tanto los colaboradores cercanos (Consejo Directivo y Consejo Consultivo) como los federados, en relación a sus necesidades y cómo interpretan las acciones de la Institución; por lo tanto, la administración que propongo será de puertas abiertas.

g). Proporcionar retroalimentación. Las herramientas digitales en la actualidad, permiten a los miembros de la FEMECOG proporcionar retroalimentación instantánea y expedita, lo cual deberá ser valorado por el Consejo Directivo.

h). Comunicación directa y frecuente con el Consejo Consultivo. A pesar de que el Consejo Consultivo es un órgano de asesoría permanente y presta dicha asesoría cuando el presidente del Consejo Directivo lo requiere, propongo agendar reuniones cuatrimestrales (3 veces al año) para que de manera directa se les comunique de las actividades de la FEMECOG y los resultados de las mismas. Estas reuniones serán una oportunidad excelente de retroalimentación y convivencia entre los expresidentes y el Consejo Directivo.

3. Desarrollo profesional y vinculación de alianzas estratégicas.

Generar sinergias con organizaciones médicas, de salud gubernamentales, académicas, de investigación y farmacéuticas, así como con Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), que aporten valor al crecimiento de la FEMECOG con beneficios equitativos para las Regiones.

4. Responsabilidad social. Nuestra Institución, en apego a la cultura organizacional basada en su *misión y visión*, y por el compromiso frente a los impactos de sus decisiones, debe contribuir directamente al bienestar social de la salud de las mujeres de este país. El crecimiento de una Institución médica académica como la FEMECOG al invertir en temas de responsabilidad social la lleva a una aportación que puede ser significativa y multidimensional, por las siguientes razones:

a). Prestigio y reconocimiento. La participación en iniciativas de responsabilidad social refuerza la reputación de la Institución como una entidad comprometida con el bienestar social y la equidad en salud. Esto atrae a los colegiados, federados, pacientes, y colaboradores con valores alineados.

b). Atracción de talento. Los profesionales de la salud y académicos se sienten atraídos hacia instituciones que promueven el impacto social positivo, generando una comunidad comprometida y ética.

c). Incremento en fondos y alianzas. Las iniciativas de responsabilidad social pueden abrir puertas a financiamiento de organizaciones nacionales e internacionales, así como fomentar colaboraciones con entidades públicas y privadas.

d). Ampliación de servicios a comunidades o mujeres vulnerables. Proveer atención médica en comunidades desatendidas no solo eleva la calidad de vida en esas áreas, sino que amplía el alcance y la relevancia de la Institución.

e). Innovación e investigación aplicada. Los proyectos de responsabilidad social generan oportunidades para la investigación aplicada y la innovación en la atención médica, fomentando la creación de modelos replicables y efectivos.

f). Sostenibilidad a largo plazo. Las instituciones que se posicionan como agentes de cambio social generan un impacto duradero que asegura su relevancia y crecimiento sostenido en el tiempo.

En resumen, invertir en responsabilidad social no solo es ético, sino estratégico, al permitir a la Institución liderar con impacto y construir un legado sólido.

5. Vigilancia y desarrollo del ejercicio profesional. Crearemos un programa piloto de participación de casos de éxito y sistemas de seguridad en la atención de nuestras pacientes, para construir *modelos clínicos* que puedan replicarse en las distintas Regiones, de esta manera la vigilancia y desarrollo del ejercicio profesional aportarán un valor crucial a nuestra Institución, impactando positivamente en diversos aspectos clave como:

- a). Calidad en la atención médica.** Garantizar que los colegiados cumplan con estándares éticos, científicos y técnicos para mejorar directamente la calidad de los servicios ofrecidos, beneficiando a los pacientes y fortaleciendo la confianza en la Institución.
- b). Cumplimiento normativo.** La vigilancia asegura que la práctica médica se alinee con regulaciones nacionales e internacionales, evitando sanciones legales y fortaleciendo la reputación Institucional. Supervisar la práctica profesional ayuda a identificar y mitigar errores o prácticas inapropiadas, reduciendo riesgos para los pacientes y protegiendo a los federados de posibles litigios.
- c). Prestigio académico y profesional.** Promover el desarrollo profesional continuo posiciona a la FEMECOG como un referente de excelencia académica, atrayendo talento y consolidando su liderazgo en el sector.
- d). Fomento de la innovación.** Apoyar la formación continua y la actualización profesional impulsa la adopción de tecnologías y prácticas innovadoras que mejoran la eficiencia y efectividad en la atención. Al promover la formación y actualización constante, la Institución contribuye al avance del conocimiento médico y su aplicación en la sociedad.
- e). Fortalecimiento de la ética médica.** La vigilancia fomenta una cultura ética, promoviendo comportamientos responsables y el respeto por los derechos de las pacientes.

f). Atracción de profesionales federados y no federados. Una Institución comprometida con el desarrollo profesional continuo se convierte en un imán para especialistas que buscan un entorno de aprendizaje dinámico, innovador y riguroso.

En su conjunto, la vigilancia y el desarrollo profesional no solo elevan los estándares internos, sino que también proyectan a la Federación como un modelo a seguir en el ámbito médico y académico.

6. Administración y gestión. Adoptar buenas prácticas administrativas que permitan una revisión y actualización colegiada de estatutos, reglamentos, políticas y procesos para adaptarlos a las circunstancias actuales de las Regiones, así como su difusión e implementación. La administración y gestión son pilares fundamentales para el éxito de una Institución médica y académica, ya que permiten un funcionamiento transparente, eficiente, sostenible y orientado al cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

a). Optimización de recursos. Una administración eficiente asegura el uso racional de recursos humanos, financieros y materiales, maximizando su impacto y minimizando desperdicios.

b). Mejora continua de la calidad. Implementar sistemas de gestión de calidad fomenta la excelencia en los servicios médicos y académicos, asegurando resultados óptimos para pacientes y colegiados.

c). Adaptación al cambio. Una gestión flexible y bien estructurada permite a la Institución responder eficazmente a cambios en el entorno, como avances tecnológicos, regulaciones y demandas sociales. La administración moderna facilita la implementación de tecnologías avanzadas en procesos médicos, académicos y administrativos, aumentando la eficiencia y la competitividad.

d). Atracción de talento y alianzas. La administración eficiente proyecta una imagen de profesionalismo que atrae talento de alto nivel y fomenta colaboraciones con otras instituciones, organismos y financiadores externos.

e). Sostenibilidad financiera. Un manejo adecuado y transparente de los recursos económicos asegura la viabilidad a largo plazo, permitiendo invertir en infraestructura, investigación y desarrollo académico.

f). Proceso de toma de decisiones. Las decisiones tomadas de manera transversal son ideales porque incluye la opinión de los colaboradores, de manera que integran perspectivas diversas, promueven la innovación y aseguran un enfoque grupal. Son útiles en proyectos estratégicos o problemas complejos que afectan a toda la organización.

g). Fortalecimiento de la reputación. Una institución bien administrada genera confianza y prestigio, consolidándose como referente en el ámbito médico, académico y organizacional.

En suma, la administración y gestión serán el motor que permitirá que nuestra Federación alcance sus metas, manteniendo un equilibrio entre la calidad, la sostenibilidad y el impacto social.

La participación fundamental de los Comités

La Federación tiene en activo ocho comités tal y como se muestra en su página web (<https://femecog.org.mx/comites>), que le dan la funcionalidad y ejecución a planes y proyectos.

Los comités referidos son: gestión y seguimiento, actividades científicas, área académica, área de gestión institucional, área de responsabilidad social, administración y gestión, área de desarrollo del ejercicio profesional y consejo consultivo y vigilancia de patrimonio. A su vez, propongo la creación de un nuevo comité: Comité de calidad para la mejora continua de procesos y programas.



Los objetivos e impacto de cada uno de ellos en mi opinión deberán ser los siguientes:

1. Gestión y seguimiento. La contribución de este comité será monitorear la ejecución de proyectos, programas y actividades, asegurando que se cumplan los objetivos planteados y ajustando estrategias según los resultados obtenidos. El impacto esperado es incrementar la eficiencia, identificar áreas de mejora y garantizar la alineación con los planes estratégicos de la Federación.

2. Actividades científicas. El objetivo de este comité será promover, generar y coordinar el programa académico de los Congresos Mexicanos de la especialidad, ya que éste es el máximo evento que realiza nuestra Institución. El impacto esperado será elevar el prestigio académico, generando conocimiento, mejoras y originalidad en dicho programa, para continuar con el posicionamiento de la Federación como líder en innovación académica. Este comité cuenta con el apoyo y creatividad de un representante de cada una de las siete regiones del país.

3. Área académica. La contribución de este comité será diseñar y supervisar programas educativos y de investigación, así como coordinar el funcionamiento de la Revista de Ginecología y Obstetricia que es el máximo órgano de difusión de la Federación. La contribución de este comité será asegurar la formación de calidad, fomentar la actualización profesional y contribuir al desarrollo del talento humano capacitado.

4. Gestión institucional. El objetivo de este comité será coordinar los procesos de vinculación con instituciones nacionales e internacionales. El impacto esperado es el fortalecimiento de la Federación como una institución intelectual en salud que contribuye a la actualización médica e innovación en sus proyectos y procesos.

5. Responsabilidad social. El objetivo de este comité será implementar programas enfocados en el bienestar de la comunidad vulnerable y la equidad en salud. La contribución esperada es fortalecer el vínculo con la sociedad, mejorar la imagen institucional y contribuir al desarrollo social de las mujeres de este país.

6. Administración y gestión. La contribución de este comité será planificar, organizar y coordinar las actividades de mejora de estatutos y reglamentos, la innovación médico-digital y la profesionalización de los colegios. El impacto esperado será garantizar la funcionalidad de la Institución con base en su normatividad, las actualizaciones en innovación médica que se vayan presentando producto de los cambios globales y la adquisición de habilidades y conocimientos por parte de los colegios, lo que les darán mejores estrategias de gestión administrativa.

7. Desarrollo del ejercicio profesional. El objetivo de este comité será supervisar y fomentar la actualización y el cumplimiento de estándares de excelencia con relación a los derechos de la mujer, los temas bioéticos y seguridad y emergencias en obstetricia entre los colegiados. La contribución esperada será la mejora de la calidad del servicio, reducir riesgos y fortalecer la ética en la práctica médica.

8. Consejo consultivo y vigilancia del patrimonio. El objetivo de este órgano de gobierno es proporcionar asesoría estratégica y sensible en temas relevantes para la Institución, además de supervisar el manejo adecuado de los bienes y recursos. El impacto esperado es la protección de los intereses patrimoniales a largo plazo, asegurando el uso eficiente de recursos y reforzar la toma de decisiones informadas.

9. Comité de calidad para la mejora continua de procesos y programas. Propongo la creación de novo de este comité, con el objetivo de garantizar la excelencia en educación, investigación y gestión administrativa. Esto se logrará a través de la implementación de estándares de calidad, la evaluación constante de resultados, la promoción de prácticas basadas en evidencia y la optimización de recursos. La aportación que se espera será fomentar la capacitación del talento humano y la innovación, fortaleciendo el impacto institucional en la salud, formación académica y eficiencia administrativa.

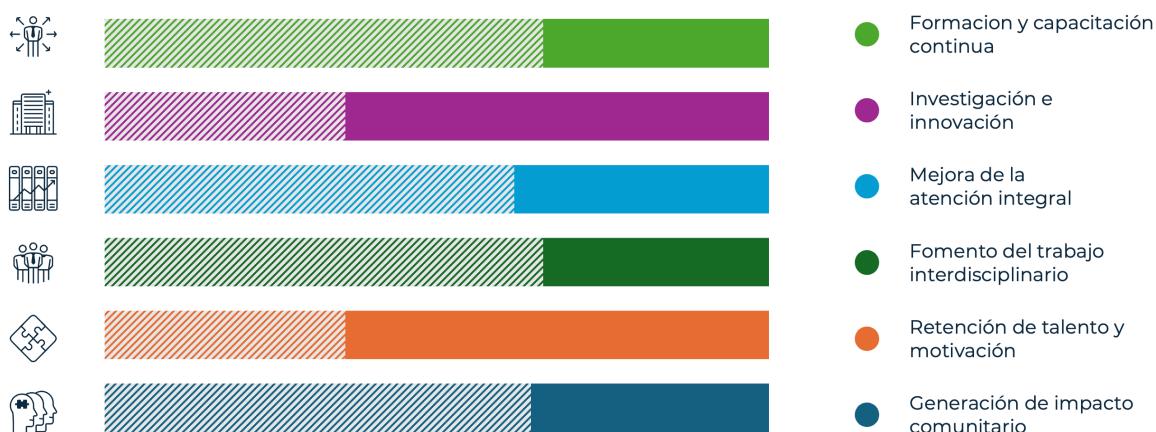
Cada comité al inicio de la gestión deberá realizar un diagnóstico situacional, formular objetivos e indicadores, establecer un cronograma de trabajo, implementar un proceso de mejora continua y por último presentar un programa de evaluación de desempeño (cumplimiento de objetivos).

En su conjunto, estos comités podrán asegurar un enfoque integral y de gestión en la administración, operación, y proyección social y académica, fortaleciendo el impacto y sostenibilidad de la Federación a largo plazo.

Gestión del Talento Humano

El proceso de reclutamiento del talento humano será una prioridad en esta gestión. En un mundo dinámico, el capital humano representa una ventaja competitiva para las organizaciones, convirtiéndose en un componente crítico para el logro de objetivos estratégicos.

La gestión del talento humano en una Institución académica y de salud como nuestra Federación, tiene un impacto significativo en el mejoramiento del conocimiento y en el alcance de logros relacionados con la salud de las mujeres, sobre todo, de las más vulnerables.



Los puntos clave en la gestión de dicho talento se describen a continuación.

Formación y capacitación continua. El impacto que se busca es garantizar que los profesionales de la salud (federados) estén actualizados en avances médicos y mejores prácticas relacionadas con la salud de las mujeres, tales como: la identificación del embarazo de alto riesgo y la prevención de sus complicaciones, control prenatal de excelencia, priorizar la planificación familiar en todos sus aspectos, manejo de la menopausia, salud reproductiva en sus diferentes aristas, y prevención o solución de entidades clínicas ginecológicas. El beneficio será mejorar la calidad de la atención y asegurar un enfoque basado en evidencia.

Investigación e innovación. El impacto esperado es fomentar la participación de equipos multidisciplinarios en proyectos de investigación enfocados en problemas prioritarios como la mortalidad materna, el embarazo adolescente, la anticoncepción post evento obstétrico, el cáncer cervicouterino y de mama entre otros. El benéfico que se puede lograr es que contribuye al desarrollo de políticas y tratamientos específicos para abordar las necesidades de salud de las mujeres en cada contexto del país.

Mejora de la atención integral. El impacto que se espera en este rubro es que la gestión efectiva asegura que el personal esté capacitado en atención centrada en la paciente, con sensibilidad hacia las necesidades físicas, emocionales y culturales de las mujeres a lo largo de nuestro país. El beneficio esperado es incrementar la seguridad y satisfacción de las pacientes, además de fortalecer la confianza en nuestra Institución.

Fomento del trabajo interdisciplinario. El impacto esperado es incentivar la colaboración entre los federados, investigadores, educadores y gestores, generando sinergias para abordar la salud femenina de manera integral. El beneficio que se espera es maximizar los recursos y conocimientos para resolver problemas complejos.

Retención de talento y motivación. El impacto esperado se basa en políticas de desarrollo profesional y reconocimiento que fortalecen la retención de talento humano y aumentan la motivación de los federados. El beneficio que se espera es que un equipo comprometido y motivado garantiza la continuidad y calidad de los servicios y proyectos enfocados en la salud de las mujeres.

Generación de impacto comunitario. El impacto que se espera es que los federados capacitados y motivados extienden su impacto más allá de la Institución, educando y empoderando a mujeres y comunidades sobre su salud. El beneficio esperado es mejorar el acceso a la información y servicios, incrementando la prevención y detección temprana de enfermedades potencialmente curables.

En conclusión, la gestión del talento humano no solo mejora el desempeño interno de la Institución, sino que también fortalece el impacto en la salud de las mujeres, transformándose en un motor clave para el progreso en equidad y bienestar en el país.

Evaluación del Proyecto de Gestión

Finalmente, propongo la evaluación del Proyecto de Gestión, mediante indicadores de específicos.

Para una adecuada evaluación se deben tener en cuenta los objetivos de gestión, los cuales deben estar alineados con la misión, visión y valores de la Institución. Los criterios de evaluación se deberán proponer con base en indicadores claros y medibles, como eficiencia, impacto, sostenibilidad, satisfacción de los beneficiarios, y cumplimiento de metas.



La información o recolección de datos, de donde se evaluará la gestión provendrán de fuentes internas (informes de progreso, resultados financieros y registro de actividades) y de fuentes externas (encuestas a federados de diferentes regiones y opiniones de socios estratégicos o financiadores).

Para la evaluación, se propone el análisis de los siguientes indicadores clave:

Eficiencia. Relación entre los recursos invertidos y los resultados obtenidos.

Eficacia. Grado en que se cumplieron los objetivos planteados.

Impacto. Cambios generados a nivel institucional, académico y social.

Sostenibilidad. Potencial del proyecto para mantenerse en el tiempo.

Satisfacción. Opinión de los beneficiarios (federados) y colaboradores (Consejo Directivo, Consejo Consultivo, socios estratégicos y financiadores).

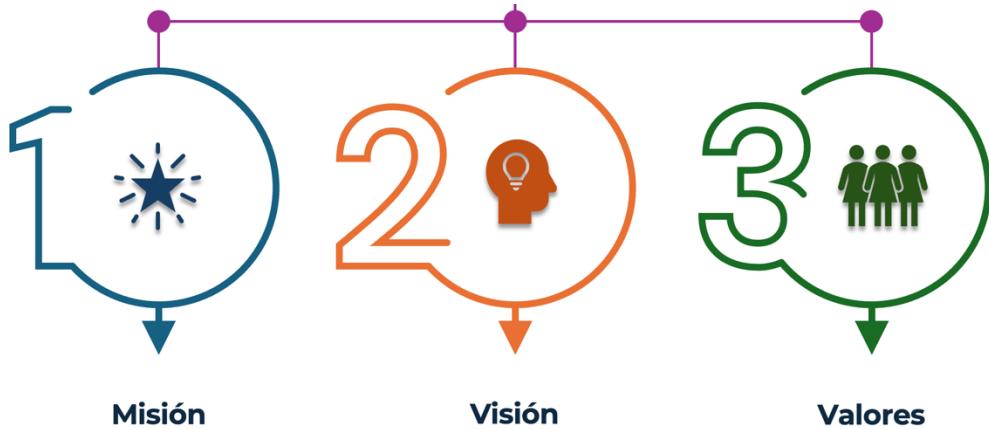
Por último, sería ideal identificar las lecciones aprendidas durante el período de gestión, con base en los siguientes puntos:

Aspectos positivos. Elementos de éxito que puedan replicarse en futuros proyectos.

Áreas de mejora. Variables que limitaron los resultados y estrategias para buscar soluciones.

Finalmente, una evaluación bien estructurada no solo mide el éxito del proyecto, sino que también brinda valiosas lecciones para optimizar futuros esfuerzos en la Institución.

Nuestra razón de ser: misión, visión y valores



Hemos hablado de la *misión* y la *visión* de nuestra Federación, los cuales nos definen ante nuestros pares y la sociedad (<https://femecog.org.mx/historia>) ; sin embargo, los *valores* son aquello en lo que la organización cree y bajo qué principios se rige.

En este Proyecto de Gestión, los *valores* son fundamentales y será obligación de la administración, que todos los federados los recuerden, los practiquen y sean los voceros de estos ante la sociedad.

Para ser una organización cuyos *valores* son: unión, transparencia, representatividad, profesionalismo, excelencia en el servicio, calidad, trabajo colaborativo y liderazgo, se requiere de una institución que privilegie al capital humano, para convertirla mediante su *misión* y *visión* en una institución que nos permita llegar a convertirnos en una *sociedad de conocimiento*.

Una Institución de salud académica como la FEMECOG, puede convertirse en una *sociedad de conocimiento* al integrar de manera efectiva la generación, aplicación y difusión del conocimiento en sus procesos educativos, clínicos y de investigación. Fomentar una cultura del conocimiento implica a su vez promover la curiosidad, el pensamiento crítico y la ética científica, además de estimular la participación en eventos académicos. Esto crea un entorno donde el aprendizaje y la generación de conocimiento son prioritarios. Puede también promover la investigación e innovación mediante centros especializados, proyectos interdisciplinarios y alianzas estratégicas que

permitan generar conocimiento relevante para resolver problemas de salud, consolidando a la Institución como líder en innovación.

Finalmente...

Tengo las competencias suficientes para cristalizar este proyecto, ya que mi actividad profesional, académica y de gestión, me han dotado de las herramientas que me permitirán aportar a través de este, una perspectiva fresca, innovadora y llena de capital humano.

He tenido la grata oportunidad de transitar por diversas instituciones de prestigio en este país, por las cuales guardo un eterno agradecimiento y por lo cual me siento afortunada.

Estoy preparada para ocupar el más alto cargo de responsabilidad de nuestra Institución, la Federación Mexicana de Colegios de Obstetricia y Ginecología para trabajar de manera colaborativa con todas las regiones de este país.

Agradezco a todos mis amigos y compañeros el favor de su confianza, colaboración y amistad.

Dra. Josefina Lira Plascencia

