



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE MEDICINA

**Asamblea del Claustro
de la Facultad de Medicina**

*Sesión ordinaria del día
7 de noviembre de 2024*

ACTA N° 15

Versión taquigráfica

Preside la Lic. María de las Mercedes Martínez

CGU
MED

POE

DECIDIR...

CONSULTA ESTUDIANTIL

S U M A R I O

Acta N° 14, de fecha 17 de octubre de 2024.....1
Presentación del Dr. Horacio Botti sobre evaluación docente.....1

ASAMBLEA DEL CLAUSTRO DE LA FACULTAD DE MEDICINA

Sesión ordinaria del día jueves 7 de noviembre de 2024

Acta N° 15

Versión taquigráfica

Preside la Lic. María de las Mercedes Martínez.

ASISTEN:

Por el orden docente: Macarena Casaballe, Cristina Baladón, Clara Niz, Marianela Barcia, Daniel González, Florencia Tomasina, Marianela Rodríguez y Alba Negrín.

Por el orden de egresados: Natasha Soca, María de las Mercedes Martínez, Gustavo Musetti, Ruben Varela, Jorge Reggiardo y Jorge Montaña.

Por el orden estudiantil: Matías Bollo, Paula Meynet y Sofía Benech.

Actúa en Secretaría el Sr. Matías Jaimes.

SEÑORA PRESIDENTA (María de las Mercedes Martínez).- Habiendo *quorum*, está abierta la sesión.

(Es la hora 13:30)

Acta N° 14, de fecha 17 de octubre de 2024

SEÑORA PRESIDENTA.- Se va a votar el acta N° 14, de la sesión ordinaria correspondiente al 17 de octubre de este año.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

Presentación del Dr. Horacio Botti sobre evaluación docente

SEÑORA PRESIDENTA.- Damos la bienvenida al Dr. Horacio Botti, que va a realizar una presentación sobre el tema de la evaluación docente.

SEÑOR BOTTI.- Es un gusto estar aquí. Agradezco a la señora presidenta y al Claustro POR la invitación.

Mi vinculación con el tema de la evaluación docente empezó en el Claustro anterior, que integré. Se había creado una comisión de estructura, formación y evaluación docente que trabajó sobre el Estatuto del Personal Docente y cómo se podía responder a eso desde la Facultad de Medicina. Un integrante trabajó en la comisión de planificación estratégica de la Facultad, donde se discutió cómo lograr que se cumpliera con algunas ideas planteadas sobre evaluación académica en el marco del EPD. El tema que trató el Claustro anterior fue las respuestas que dio la Facultad ante el cambio del EPD.

Si analizamos la historia de la evaluación docente en la Facultad de Medicina veremos que es reciente y solo refiere a la regulación. El tema fue tratado por

varias Facultades de manera independiente. En 1994 la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación tenía un reglamento de evaluación docente. En 1995 el Consejo Directivo Central aprobó el reglamento operativo de evaluación docente de la Facultad de Medicina, que no se aplicó demasiado. Allí se planteaba que la evaluación se daba contextualizada en la unidad académica correspondiente a cada docente. En el primer recorrido se planteó evaluar determinadas unidades, con un grupo de trabajo que iba a ver qué pasaba en cada una de ellas. Se empezó por la UA de la clínica. El Dr. Bielli fue uno de los impulsores de ese trabajo. Por su parte, la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo tuvo reglamentos de evaluación docente, como así también la licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

Actualmente, las distintas Facultades que ya tenían reglamentos los están adaptando al Estatuto del Personal Docente. Eso ocurre en paralelo a un proceso que se está dando a nivel central de diálogo en torno a la evaluación docente. Por ejemplo, la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo tiene un nuevo reglamento 2024, que todavía no llegó al Consejo Directivo Central y no contempla la ordenanza que se está discutiendo a nivel central.

En 2010, la FADU hizo una presentación ante el CDC de un reglamento de evaluación docente, que se terminó aprobando en 2015. En ese momento el CDC resolvió avanzar en líneas generales en ese tema, recomendando a los servicios universitarios que los procedimientos de evaluación docente debían atender la totalidad de las funciones universitarias. También solicitó a la comisión central de asuntos docentes que hiciera llegar al CDC una propuesta de criterios generales para la evaluación docente.

Hay que destacar el rol importante que jugó esa comisión central de asuntos docentes, que existe también en algunas Facultades, lo que facilita el diálogo con la comisión central. Es bueno considerar eso porque hay que tomar decisiones a futuro sobre cómo se va a ordenar el trabajo dentro de la Facultad en relación con la evaluación docente. No solo hay discusiones reglamentarias en paralelo sino que debe haberlas a nivel de cada servicio sobre otros aspectos relacionados con la evaluación docente. Quiero destacar el artículo 6° de la ordenanza elaborada por esa comisión central de asuntos docentes, porque las atribuciones son enormemente importantes. Si la Facultad de Medicina pudiera tener un nexo con esa comisión para trabajar estos temas, sería muy productivo. De todas maneras, no sé si hay integrantes en común o qué tipo de relación se ha dado o se podría dar. También creo que la comisión central de asuntos docentes deberá encargarse de ciertos aspectos como la implementación de la ordenanza. Me refiero a producir información transversal a toda la Universidad. Son atribuciones asignadas a esa comisión central que, además, debería tener recursos.

En 2012 el Consejo Directivo Central resolvió asumir una cantidad de aspectos importantes para la evaluación docente y para eso se basó en el trabajo de la comisión central de asuntos docentes y en un documento aprobado un mes antes. Esta resolución extensa es un antecedente importante de la ordenanza. También podrán ver que hay algunos aspectos que esa ordenanza no atiende.

Con respecto a cómo se organizó la participación, hubo aportes de la Comisión Sectorial de Investigación Científica, de la Comisión Académica de Posgrado y de otros organismos. Todo eso se trató de sintetizar en una resolución que tiene veinticinco puntos, con muchas coincidencias con lo que luego se concretó

en el Estatuto del Personal Docente, que entró en vigencia en 2021, y con lo que se está avanzando ahora en la ordenanza. La resolución tiene varios puntos importantes, pero los puntos 9 y 10 son relevantes acerca de cómo se piensa el desempeño docente a nivel central. Allí se recapitulan varias cosas y se plantea una forma de evaluación que refiere a las tareas realizadas en el período anterior al de la reelección. Les reitero que aquí siempre hablamos de la ordenanza de evaluación docente para la reelección, no para concursar por cargos. El eje de la evaluación es el informe sobre las tareas realizadas por el docente en el período anterior. El plan de trabajo es una obligación para grados 3, 4 y 5. Eso también se llevó al Estatuto del Personal Docente, que es la última palabra y va a afectar algunos aspectos contenidos en esta ordenanza. Por supuesto que cuando se trate la ordenanza nuevamente en el Consejo Directivo Central habrá que volver a discutir muchas cosas. No necesariamente lo que se aprueba queda así para siempre sino que se puede reconsiderar algunos aspectos.

En junio de 2012 el Consejo Directivo Central aprobó el "Documento de orientación para la carrera docente en la Universidad de la República". La comisión central de asuntos docentes elaboró una primera aproximación a una propuesta de evaluación del desempeño laboral del docente universitario. El mismo año el CDC aprobó por unanimidad un documento titulado "Síntesis de criterios de orientación para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza, de investigación y de extensión". La asistencia quedó perdida, algo que volvió a pasar con el Estatuto del Personal Docente. Se consideró no como una función sustantiva sino como algo que se iba a evaluar después.

En 2021 se aprobó el Estatuto del Personal Docente y el CDC encargó a la comisión central una propuesta de ordenanza de evaluación docente para la reelección de los cargos. Dos años después apareció la primera versión. En 2024 tenemos una segunda versión, que difiere de la primera porque fue revisada por la comisión central de implementación del EPD y por la Dirección General Jurídica.

En la sesión pasada entró al CDC la propuesta de ordenanza de evaluación docente, en su segunda versión. Una cosa que notamos es que la versión de la ordenanza que manejamos en ADUR no es la revisada e incluye un artículo que fue omitido. Por lo tanto, en vez de veinte artículos tiene veintiuno. No sabemos por qué pasó eso.

Nuevamente les agradezco que me hayan convocado. Mi participación en este tema comenzó en la Asamblea del Claustro de la Facultad de Medicina en el período anterior. Había un grupo de trabajo sobre estructura y formación docente, al que cambiamos el nombre para incluir otros aspectos. Por eso lo llamamos de estructura, evaluación y formación docente, ya que son temas que vale la pena ver en conjunto. Es muy difícil hablar de evaluación docente sin mencionar la formación. A partir de ese grupo me integré a la Comisión de Planificación Estratégica, de la que participaron María de las Mercedes Martínez y también Cecilia Guillermo, presidenta del Claustro en el período anterior. Quiero subrayar la participación que tuve y sigo teniendo en la licenciatura en Imagenología de la ex EUTM, hoy llamada Unidad Académica de Imagenología. Los cambios que planteaba el Estatuto del Personal Docente en la estructura docente de la Facultad estaban muy en línea con lo que estaba tratando de hacer, que era acercarme a Imagenología para una cooperación académica de la unidad de Biofísica, donde soy docente, y la EUTM.

En 2021 el Consejo Directivo Central había encargado a la comisión central la elaboración de la ordenanza, por lo que era claro que teníamos que discutir el tema. De ahí surgió mi interés y la priorización que hice de la evaluación docente como un tema académico y también político. Ese trabajo en la Comisión de Planificación Estratégica no se realizó todo el tiempo, pero traté de hacer aportes sobre la evaluación de las unidades académicas, el desarrollo de la EUTM con respecto a su adecuación al EPD, el desarrollo académico en temas de investigación, el cambio de estructura, etc.

Quiero destacar un trabajo final de grado que estoy realizando con Patricia Manzoni sobre desempeño y evaluación docente, tratando de abarcar aspectos más académicos.

Luego de ese período, traté de volcarme a algún organismo a nivel central. Logré participar de la comisión ejecutiva de ADUR-Central. Allí se formó un grupo sobre dedicación total del que participé, así como un grupo sobre evaluación docente en el que estoy trabajando. Desde ahí y desde la comisión ejecutiva de ADUR preparamos dos consejos federales ampliados, en abril y en setiembre de este año. Uno de los temas principales fue la evaluación docente. El grupo sobre evaluación docente se formó en noviembre de 2023, integrado por compañeros de los distintos servicios. Si bien ha perdido un poco de impulso, se dio por momentos una situación interesante, con representación desde varios servicios y desde varias orientaciones. Me refiero a gente que trabaja fundamentalmente en extensión, en investigación y en enseñanza. Todos pudieron participar de ese espacio. Este es un tema de política y de "chacras" dentro de la Universidad. Esa situación ha influido mucho en la defervescencia del grupo. Ojalá podamos recuperarlo.

Quiero destacar los acuerdos que hemos logrado desde ADUR con respecto a la ordenanza. El primero fue aprobar la ordenanza en general, donde planteamos una serie de puntos de trabajo. Pensamos que eso iba a acercarnos a la comisión central de asuntos docentes pero no fue así. La comisión central prefirió seguir avanzando como ya venía haciéndolo. El consejo federal ampliado de abril fue bueno por lo que acordamos, pero no a nivel de la comisión central. Por eso buena parte de lo que se aprobó en los dos federales ampliados está para ser planteado en el Consejo Directivo Central, ya que no tuvimos oportunidad de trabajarlo a nivel central. Quizás esté bien que haya sido así. No es una queja. Simplemente sucedió de esa forma.

Una cosa que se logró en los consejos federales ampliados fue poner más énfasis en los derechos de los docentes establecidos en el Estatuto del Personal Docente. La ordenanza de evaluación docente sólo hace mención al derecho a ser evaluados, que es de los menos protectores para el docente. Una explicación es la concepción de que evaluar es formar, que no es compartida por todos. Particularmente yo no la comparto. Evaluar es algo que se realiza para permitir el avance en la carrera o para resolver que la persona no siga adelante porque tiene muchos problemas y es mejor que venga otra. Eso no es para formar. Es decidir si una persona debe seguir o no en su cargo. "Evaluar = formar" es una concepción instalada en la ordenanza pero, a mi juicio, conviene separar ambos conceptos.

Lo positivo es que hay otros derechos docentes mencionados en el Estatuto del Personal Docente. Lo que queremos es que sean contemplados al momento de la evaluación docente. ¿Se evalúa igual a un docente sujeto a un régimen de traba-

jo que contemple y respete esos derechos que al que no está en un régimen así? Pensamos que no. Ese es un tema importante.

Otro tema sería la evaluación de la evaluación. Algo que logramos aprobar en el consejo federal ampliado de abril, apoyado por el de setiembre, es que debe haber una forma para que la evaluación docente aprenda de sí misma. Esos mecanismos no están en la ordenanza. Se supone que pueden venir de algún lado pero no está claro de dónde o con qué recursos.

Otro elemento que también aprobamos fue la evaluación de grados 3, 4 y 5 por grados inferiores. En los consejeros federales ampliados se discutió la participación, con garantías para todos, en una evaluación por pares dentro de la unidad. No tiene por qué ser una batalla campal. Se puede pensar en formas de evaluación que tengan en cuenta los roles que cada uno cumple.

El otro aspecto es que haya una evaluación de las unidades académicas, que esta sea contemplada en la evaluación docente y viceversa. Me refiero a que haya un diálogo entre la evaluación de la unidad y la de los docentes. Por último, hay que procurar que la ordenanza promueva en forma efectiva una cultura libre de violencia y de discriminación, y que se valore el trabajo de los docentes en cuidados. Existe un grupo de trabajo de ADUR-Central que tiene la misión de trabajar los aspectos de cuidados, no discriminación y no violencia.

Hay algunos temas pendientes de discusión a nivel de consejo federal de ADUR. Uno es qué mecanismos dan garantías a los participantes de la evaluación docente. Eso habrá que retomarlo más adelante. Otro aspecto es la necesidad de establecer una ordenanza de unidades académicas, un paso considerado importante dentro de la Universidad. En la medida que la evaluación dependa de eso habrá que establecer cómo conviene avanzar. Podemos aprobar una ordenanza de evaluación docente y proponernos reverla cuando aparezca la ordenanza de unidades académicas.

Otro tema es la evaluación docente en la Universidad y el funcionamiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). El SNI fue creado por ley en 2010 y es el sucesor del Fondo Nacional de Investigadores, sistema que permitió incentivar a los investigadores. Tiene funciones que van más allá de eso. A nivel del grupo interinstitucional de evaluación académica se está discutiendo cómo debería ser la recolección de datos. Ahí juega un rol muy importante el CVUy. Se está discutiendo la frecuencia y el solapamiento de las evaluaciones. Varios aspectos de la evaluación en la Universidad de la República van a tener consecuencias sobre el SNI y viceversa. Si el SNI cambia la forma que evalúa a los investigadores, esto va a tener impacto en la Universidad. Por eso conviene ver estas cosas bastante ligadas.

Luego están los problemas que veo con el tema de la evaluación docente. Uno es que la ordenanza no promueve algunas de las mejoras que los docentes esperan, especialmente en las unidades académica con mayores problemas, para que la evaluación sea más justa y beneficiosa. En el grupo de evaluación del desempeño docente estamos trabajando un eje de causas. Tratamos de avanzar en la conceptualización de qué es el desempeño docente. Si copiamos una forma de evaluación como la que se usa en la Universidad de México generaremos una forma de ver el desempeño docente. La evaluación se transformará en un elemento modelador del desempeño. El trabajo de final de grado de la licenciatura en Imagenología trata de manejar las teorías, modelos, marcos y conceptos relacionados con el de-

sempañó docente y cuáles son las teorías, modelos, marcos y conceptos relacionados con la evaluación de ese desempeño. Lo más grande que hemos visto es que ese sesgo hacia lograr menos conceptualización o trabajo sobre el desempeño que sobre la evaluación es una característica global. Hay mucha menos literatura sobre el desempeño que sobre la evaluación docente. No queremos poner la carreta delante de los bueyes sino lograr un proceso de maduración que sitúe adecuadamente la evaluación como una forma de valoración, en este caso destinada a decidir si una persona debe o no seguir en el cargo.

Finalmente, quiero plantear algunas preguntas importantes. Si reconocemos que existe un riesgo asociado a copiar instrumentos que otros han utilizado, que fueron ajustados a modelos y marcos para contextos particulares, ¿cuáles son esos riesgos? ¿Qué nos puede pasar si asumimos modelos de otros lados? No se trata de infundir temor sino que está ocurriendo a nivel del grupo interinstitucional de evaluación académica. Están tratando de copiar el modelo noruego de evaluación, desconociendo que para llegar a ese instrumento los noruegos hicieron todo un proceso. Nos estamos salteando el proceso y tomando el instrumento que se elaboró después de años de trabajo. Otra pregunta es qué procesos de diseño e implementación de la evaluación y formación docente son más ventajosos. La pregunta más conceptual es qué entendemos por evaluación del desempeño docente. Ahora bien, incluso si nos respondemos eso, deberemos responder qué entendemos por evaluación del desempeño docente. Algunas personas dicen que evaluar es formar pero otras plantean que hay que separar la evaluación para la renovación en los cargos de la evaluación para decir al docente en qué debería mejorar. Eso plantea la evaluación como una instancia separada de la formación.

Traté de incluir tres aspectos que se confunden, y se puede hacer un esfuerzo para distinguirlos. Uno es el desempeño docente, término que se emplea en la ordenanza de evaluación docente. Anteriormente, la comisión central de asuntos docentes hablaba del desempeño laboral de los docentes. La desaparición del término "laboral" puede tener que ver o no con cambios conceptuales. Hoy lo que se quiere evaluar es el desempeño docente, y aquí lo importante es el término "desempeño". Uno puede tener la necesidad de empeñar un bien. Luego deberá pagar para desempeñarlo y recuperarlo. La idea de desempeño docente planteada en la ordenanza se funda en evaluar lo empeñado, que fue el plan de trabajo. El docente prometió que iba a hacer determinadas cosas y ahora, cuando quiere desempeñar el cargo, eso se tiene en cuenta.

Luego tenemos otros aspectos, como la actuación docente, que no es lo mismo, y la efectividad docente. Esto último puede tener relación con la misión de la Universidad. ¿Cuán efectivo es este docente para la misión de la Universidad? Lo que pretendemos es que el plan de trabajo esté vinculado a esos aspectos. Sin embargo, lo prometido puede haberse cumplido pero estar distante respecto a la misión de la unidad académica, de la Facultad o de la Universidad.

Otro elemento importante son los roles docentes. En el Estatuto del Personal Docente hay una descripción de categorías docentes pero no de roles. No nos dice cómo debe comportarse o trabajar el jefe de una unidad académica. Tampoco tenemos una ordenanza de unidades académicas que nos diga cómo deben tomarse las decisiones. Algo que sí dicen los documentos del Consejo Directivo Central es que se prefiere abandonar la estructura piramidal jerárquica. ¿Qué se plantea en su lugar? Algunas Facultades tienen camino andado, como la Facultad de Ingeniería,

que tiene institutos y unidades con comisiones formadas por varios grados 4 o 5, y donde las decisiones se toman en conjunto. Esas formas de gobernanza de las unidades académicas no están amparadas en una ordenanza general.

Por último, cuando existen roles docentes bien identificados es posible que las personas se conecten con liderazgos diversos, que hacen avanzar a toda la unidad. Si dentro de una unidad académica no hay roles que den a las personas la capacidad de liderar procesos, eso va en detrimento de la carrera docente y de la unidad académica. Obviamente, todo esto son ideas que transmito de forma personal, sin comprometer a ADUR ni a ninguna otra organización.

SEÑORA PRESIDENTA.- Damos las gracias al Dr. Botti por su exposición y abrimos una instancia de intercambio.

SEÑOR PAGANINI (Doc.).- Actuando como abogado del diablo, se suele ver la evaluación docente como un concepto punitivo, para ver si el docente puede seguir o no en el cargo. En mi opinión, las evaluaciones docentes suelen valer tanto como un *paper* o más. ¿Van a ser integradas a la estructura de méritos del docente para la progresión en la carrera académica? Lo pregunto porque muchas veces esa evaluación tiene un peso cero o el peso discrecional que le da el grado 5, dentro de una estructura piramidal.

Por otro lado, según entendí, la evaluación puede venir tanto de los docentes superiores como de los alumnos. ¿Se trata de evaluaciones objetivas o subjetivas?

SEÑOR BOTTI.- Hasta donde sé, no se ha discutido si la evaluación puede ser un mérito o un demérito. En tanto influye sobre la reelección, la evaluación es un informe que hace el superior o quien el servicio designe, que se eleva a la Comisión de Enseñanza. Aparentemente esos aspectos no cambiarían demasiado.

Lo otro que plantea el Dr. Paganini tiene que ver con cómo se va a procesar las evaluaciones, qué aspectos serán tenidos en cuenta y cómo eso se va a concretar en los distintos lugares de la Universidad. En la ordenanza se establecen criterios generales pero no hay demasiadas guías sobre cómo sería el proceso de evaluación. Por ejemplo, no queda del todo establecido cómo se tiene que elaborar el plan de trabajo, es decir si es algo que pone en relación al evaluador con el evaluado. O sea que de alguna forma el superior sería en parte responsable del plan de trabajo del docente. En la ordenanza no queda claro si, al momento de evaluar, se cumplen aspectos que hacen a los derechos de los docentes.

SEÑOR PAGANINI (Doc.).- Evitar la discrecionalidad del profesor en el uso de la evaluación docente para los concursos de Facultad es importante.

SEÑORA NIZ (Doc.).- Agradezco al Dr. Botti por su presentación. La evaluación docente debe tener elementos generales, que deben cumplirse en todos los servicios. Mi pregunta es si se avanzó en ese aspecto. Me refiero a las distintas áreas de la Universidad. Se dijo que en algunos casos la asistencia no se tenía en cuenta, y me parece que en algunas instancias hay aspectos que pesan más que otros. Entiendo que deben tomarse en cuenta todas las funciones de la Universidad pero actualmente no se priorizan todas de la misma manera.

La evaluación impacta en el conocimiento. ¿Se evalúa en qué medida el plan de trabajo contribuye a los fines de la Universidad? Alguien puede presentar un plan de trabajo hermoso para la Universidad Católica pero hay que ver si es

adecuado para los fines que tiene la Universidad de la República. ¿Se pensó algo sobre eso?

SEÑOR BOTTL.- No creo que se haya trabajado mucho en ese aspecto. Es cierto que en las distintas áreas se considera con un peso diferente, por ejemplo, la extensión. Es una forma de evaluación relacionada con la actuación docente, en relación a las funciones. Sin embargo, ahí se podría valorar otras cosas como la actuación en relación a los compañeros de trabajo, a los estudiantes o a la construcción institucional.

Hay mucho para dialogar y se están dejando varios aspectos para que se discutan a nivel de cada servicio. Gran parte de la riqueza de la discusión central se va a dar allí. Nuestra Universidad está muy atomizada y eso se verá en cómo se va a hacer la evaluación. Algo similar pasó con el Estatuto del Personal Docente. Dialogando con las personas que trabajan en la comisión de implementación vimos que cada servicio lo interpretó como quiso y eso desvirtuó su esencia. Con la evaluación podría pasar lo mismo porque se está dejando mucha discusión para después. No se trata de congelarse sino de ver cómo podemos avanzar paulatinamente.

SEÑORA BARCIA (Doc.)- Gracias, Dr. Botti, por la presentación. La segunda versión del documento, que está a nivel del Consejo Directivo Central, tiene veintidós artículos muy generales. Lo más importante que dice es que cada servicio va a establecer una comisión cogobernada, que adecuará la ordenanza a ese servicio. O sea que vamos a tener que trabajar en eso.

En esta presentación hay tres elementos: la ordenanza que está a nivel del Consejo Directivo Central, los aportes de ADUR y la valoración personal del Dr. Botti. Lo fundamental es el documento que está en el CDC. Los otros aspectos más puntuales van a ser resueltos a nivel de los servicios.

También hay elementos que necesitan más elaboración, como cuando se habla de las "cosas novedosas" que se propongan. Eso requiere mejorar el lenguaje. Pero también hay grandes oportunidades, como la evaluación docente por parte de los estudiantes. La ordenanza obliga a que exista una evaluación estudiantil. Incluso establece un plazo de dos meses después de aprobada para empezar a implementar ese aspecto. Nos parece que la evaluación docente por el estudiante beneficia a todos los procesos, pero tiene que estar bien dimensionada. Ese es un gran desafío para la Facultad. De todas formas, en estos documentos no vamos a encontrar las respuestas para nuestro servicio. Las tenemos que elaborar nosotros.

SEÑOR BOTTL.- Obviamente, quienes elaboraron la ordenanza reconocen la autonomía de los servicios de la Universidad de la República. Más allá de eso, se termina asumiendo que la heterogeneidad que existe es demasiado grande como para permitir elaboraciones conjuntas mejor definidas. La Facultad de Ingeniería es tan diferente a la Facultad de Enfermería que no vale la pena pensar una evaluación docente en común. Se la pensó hasta cierto punto porque más allá no se puede llegar. En lo personal, se abandonó la elaboración en cierto nivel porque se consideró como un obstáculo insalvable las diferencias que existen entre los servicios.

A la vez, no se reconoce que cada servicio es muy dispar. El nivel de avance académico de las unidades es muy diferente. Los roles que existen en la Facultad de Medicina son muy distintos. Hay servicios completamente básicos, otros

completamente clínicos y otros que están en el medio. O sea que la diversidad va a ser un gran problema dentro de cada Facultad porque es casi como la que existe a nivel de la Universidad, pero entiendo que para la Facultad de Medicina sería una gran ventaja discutir estos temas en diálogo con el resto de los actores universitarios.

Por otro lado, es importante tener en cuenta las decisiones que ha tomado el Consejo Directivo Central, no como algo incambiable sino como una referencia de lo que se ha venido discutiendo para tomar lo que nos sea de valor.

SEÑORA BARCIA (Doc.)- Yo no dije eso. Simplemente cité el artículo en el que se propone adecuar la ordenanza a cada servicio.

SEÑOR BOTTL- Obviamente, se puede adecuar la ordenanza a cada servicio, pero en eso se puede perder una discusión rica entre distintos servicios.

La Facultad de Medicina ya tiene un reglamento de evaluación docente, aprobado en 1995. Creo que había gente trabajando en una propuesta actualizada pero a mí no me ha llegado ningún documento.

Otro tema que se va a discutir a nivel central es el de la dedicación total en la Universidad. Quizás el Claustro podría hacerse un espacio para tratarlo. Aparentemente se va a elaborar un Estatuto Título 2, donde se dejaría aparte la DT clínica. Ahí la Facultad de Medicina y toda el Área Salud se juega mucho. Es otro tema para trabajar.

SEÑOR VARELA (Eg.)- Felicito al Dr. Botti por la exposición que nos hizo, que fue muy detallada. En ella expresó que la evaluación de la asistencia se había dejado de lado. ¿Dónde se ubicaría la asistencia dentro de la evaluación docente? Lo pregunto porque es un aspecto formativo. Lo que se evalúa no es solo si la persona hizo o no hizo lo que tenía que hacer sino que es parte de su formación. Durante muchos años la parte asistencial fue totalmente borrada del presupuesto de la Universidad. No me llama la atención que ahora se la haya dejado de lado en el tema de la evaluación docente.

SEÑOR BOTTL- Una reflexión sobre eso es que a nivel central hay una Comisión Sectorial de Investigación Científica, una Comisión Sectorial de Enseñanza y una Comisión Sectorial de Extensión pero no una Comisión Sectorial de Asistencia. Para el Área Salud y para otras áreas la asistencia es una función fundamental, sustantiva. De todas maneras, lo que se dice es que cuando se redactó el Estatuto del Personal Docente la participación de la Facultad de Medicina no fue suficiente como para que la asistencia fuera considerada. Eso muestra una falta de participación nuestra a nivel central, hecho que se refuerza porque no hay una comisión central de asistencia. Allí se podrían discutir temas transversales al área como la seguridad de los pacientes y mil temas más. Hay mucho por hacer. La Facultad de Medicina y el Área Salud deberían trabajar más para que esas cosas ocurrieran.

En cuanto a si la evaluación es formativa o no, hay que separar dos aspectos. Uno es lo que le pasa a la persona con la evaluación. A mí me influye mucho una evaluación y todo *input* termina siendo formativo, pero la evaluación para la reelección es la que realiza el superior sobre mi trabajo. Después la puedo tomar como un elemento de formación y cambiar drásticamente mi forma de trabajo, pero no podemos pensar que sea un acto principal de formación a nivel de la institución. Si confío en las personas que la llevan adelante, por supuesto que la voy a tener en cuenta, pero si surge de un acto despótico no le voy a dar importancia.

Hay que separar las decisiones relacionadas con la valoración de la evaluación y el impacto que puede tener sobre la persona. Por eso no hay que retacear a los grados 4 y 5 la posibilidad de ser evaluados por los grados inferiores.

SEÑOR VARELA (Eg.)- Eso se ha hecho pero no está reglamentado. Por ejemplo, si un docente grado 2 hace mal los informes imagenológicos, ¿esto tiene que ver con la asistencia o no? ¿Tiene que ver con su formación?

SEÑOR BOTTL- En otros sistemas, un aspecto de la evaluación docente es la calidad en la actividad profesional, que puede desarrollarse en la institución o en otro lugar. Pero eso no está en esta ordenanza, que no da demasiada importancia a la actuación profesional.

SEÑOR VARELA (Eg.)- No sé quién es el responsable de que haya pasado eso, el Área Salud, nosotros o el Consejo Directivo Central. Pudo haber sido porque no hayamos participado lo suficiente, pero será un punto a considerar cuando haya que instrumentar esta ordenanza.

SEÑOR PAGANINI (Doc.)- La calidad asistencial en la formación de recursos humanos en salud es un elemento determinante, más en el posgrado que en el pregrado, y sobre todo en una Universidad que es señalada por su calidad formativa. Estoy en un área donde los resultados se comparan con los del ámbito privado. Sin embargo, esa calidad asistencial tiene valor para algunos y para otros no tanto. En lo personal, considero que es un elemento fundamental, primero por respeto al derecho de los pacientes pero también porque estamos formando gente. Si los queremos formar bien debemos tener una asistencia de alta calidad.

SEÑOR VARELA (Eg.)- El peso que tiene el desempeño del docente en la actividad profesional es fundamental. ¿Qué puede pasar si un grado 2 en su primer año no sabe extirpar la safena?

SEÑOR MUNETTI (Eg.)- Agradezco al Dr. Horacio Botti por su exposición, que ha sido muy buena y nos aclara en qué está la Universidad en el tema de la evaluación docente. Es bueno que la discusión se dé entre compañeros del Claustro y quienes están trabajando en la evaluación.

En 2007 estuve en una jornada donde el tema central era la evaluación docente. Después me tocó trabajar en el Departamento de Educación Médica. No puedo dejar de recordar al compañero Roberto Cáceres, que desarrolló un sistema de evaluación de los estudiantes hacia los docentes, fundamentalmente en los primeros años de la carrera. Era un sistema donde todos los estudiantes tenían la obligación de hacer una evaluación de sus docentes en los teóricos, en los talleres, etc. Recordando esas discusiones, aplaudo que estamos hablando de este tema. Que desde nivel central se proponga una evaluación docente nos va a llevar a pensar a cada servicio qué evaluación queremos.

La evaluación docente es un tema complejo porque tiene aspectos muy técnicos. A veces, cuando leemos la bibliografía vemos que no representa lo que nos pasa en la realidad. Hay muchos sistemas de evaluación docente vinculados al ingreso para un cargo, para concursos o para reelecciones, y no son nada técnicos. En ese caso ni siquiera se rige por el sistema acordado en la Facultad de Medicina. Son sistemas para establecer un orden. Me parece bueno que la Universidad defina un sistema de evaluación docente.

Creo que deberíamos pensar para qué queremos una evaluación docente y darle la seriedad que merece. Eso va a tener diferentes aristas: quiénes van a evaluar y qué se va a evaluar. Me preocupa que en la Facultad siempre arranquemos viendo qué herramientas les vamos a dar a los docentes para que tengan buenas o malas evaluaciones, tanto desde el punto de vista formativo como sumativo. Estamos en una Universidad en la que no se ingresa por formación. Nadie va a una escuela, aprueba un curso y con ese puntaje ingresa a la Facultad como docente. Se entra por los méritos en la asistencia, por antecedentes docentes o estudiantiles, como en el caso de los grado 1.

Lo importante es que la discusión tenga que ver con la realidad. Los grados 4 y 5 ingresan con el informe de una comisión asesora, pero a veces el Consejo cambia lo que allí se establece. Ni qué hablar con los grados 2 y 3, donde las evaluaciones son más estructuradas. Para mí la realidad tiene que ser otra. Un insumo fundamental es mejorar la calidad docente. Además, la evaluación docente tiene que ser investigada, porque estamos hablando de aspectos técnicos sobre los que tenemos que aprender.

Agradezco que haya gente trabajando en el tema y que la Universidad se preocupe por él, ya que va a mejorar muchísimo la situación de los docentes.

SEÑORA PRESIDENTA.- Hablamos de formación, de cómo se ingresa y qué se tiene en cuenta para eso. Sin embargo, en los informes anuales que la Comisión de Planificación Estratégica recibía de cada cátedra para ver si se podían constituir en unidades académicas había un ítem sobre formación en docencia. Me atrevo a decir que el 95% de los docentes no tienen formación en docencia. Sí tienen formación en la especialidad o en su profesión, y la más actualizada, pero no tienen herramientas de docencia. Ese debería ser un aspecto a tener en cuenta. Es un tema muy amplio. En esto de evaluar y formar, hay que ver qué tipo de formación damos al docente para que luego pueda lograr una buena o mala evaluación. Es indispensable que este tema se trate a fondo.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Marianela) (Doc.).- Quiero hacer algunas reflexiones porque son temas que me importan, ya que soy docente clínica y además tengo dedicación total. Los docentes hemos sufrido mucho esta situación, por lo que suscribo lo que han dicho los compañeros con respecto a la asistencia.

Dentro de la Facultad de Medicina los docentes clínicos tienen que estar formados en la clínica pero, al momento de la reelección, eso no se tiene en cuenta. Además, un grado 2, con 36 horas semanales, tiene 24 horas de guardia obligatoria donde debe hacer asistencia. O sea que, con suerte, le quedan 12 horas para hacer investigación y extensión. Sin embargo, al momento de la reelección le pedimos trabajos de investigación presentados. Eso no es algo de ahora sino que lo hemos sufrido todos durante años.

Agradezco la presentación del Dr. Botti y la oportunidad de discutir este tema, que es muy importante para poder cambiar la situación.

SEÑORA PRESIDENTA.- Si la ordenanza da cierta flexibilidad a los servicios, corremos con la ventaja de que el Consejo todavía no está considerando el tema. El trabajo de la comisión que tiene el Claustro sería un insumo fundamental a la hora de discutir, máxime cuando estamos varios pasos por delante. Da la impresión de que el Consejo Directivo Central no va a tardar mucho en aprobar en general esta ordenanza. Luego cada servicio la deberá adecuar a su realidad. El he-

cho de que llevemos tiempo trabajando esto y tengamos alguna conclusión es una ventaja. Las inquietudes que se plantearon aquí son muy interesantes para ver a qué conclusión vamos a llegar.

SEÑOR BOTTLI.- Les agradezco nuevamente la invitación y quedo a disposición para cuando me necesiten.

Con respecto a la evaluación del docente por parte de los estudiantes, en la ordenanza está prevista y cada servicio deberá instrumentarla. Un aspecto que está frenando el tema es el de las garantías que se debe dar a los estudiantes para que esa evaluación al docente no afecte su desempeño ni su calificación. Esa es una preocupación central. En el Estatuto del Personal Docente están establecidos los derechos de los docentes. Sin embargo, en el caso de los estudiantes en ningún lugar se establecen sus derechos. ¿Tienen derecho a una educación de calidad? ¿Cómo se logra que los resultados de la evaluación estudiantil sean anónimos y no perjudiquen su trayectoria? Todo eso no aparece en ningún lado.

SEÑOR VARELA (Eg.)- Les recuerdo que los estudiantes tienen tres delegados en el Consejo. Su voto es muy importante para la reelección de los docentes.

SEÑOR PAGANINI (Doc.)- En 1995 yo era estudiante y recuerdo que hicimos una evaluación de los docentes. No sé en qué quedo todo eso.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos nuevamente la exposición del Dr. Botti.

Se levanta la sesión.

(Es la hora 15:30)