

Acta N° 23, del 5 de junio de 2025 - 1

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE MEDICINA

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

*Sesión ordinaria del día
5 de junio de 2025*

ACTA N° 23

Versión taquigráfica

Preside el Prof. Dr. Juan Paganini

S U M A R I O

Acta N° 22, de fecha 15 de mayo de 2025.....	1
ASUNTOS PREVIOS.....	1
Calendario de sesiones.....	1
Licenciatura en Musicoterapia.....	1
Informe de la Comisión de Planes de Estudios.....	2
Visita del decano de la Facultad de Medicina, Prof. Dr. Arturo Briva.....	3

ASAMBLEA DEL CLAUSTRO DE LA FACULTAD DE MEDICINA

Sesión ordinaria del día jueves 5 de junio de 2025

Acta N° 23

Versión taquigráfica

Preside el Prof. Dr. Juan Paganini.

ASISTEN:

Por el orden docente: Daniel González, Florencia Tomasina, Marianela Barcia, Macarena Casaballe, Claudia Izquierdo, Cristina Baladón, Juan Paganini, Natalia Bernardi y Adriana Tiscornia.

Por el orden de egresados: Jorge Montaña y Natasha Soca.

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

Actúa en Secretaría el Sr. Matías Jaimes.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Habiendo *quorum*, está abierta la sesión.

(Es la hora 13:30)

Acta N° 22, de fecha 15 de mayo de 2025

—Se va a votar el acta N° 22, de la sesión ordinaria correspondiente al 15 de mayo de este año.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

ASUNTOS PREVIOS

Calendario de sesiones

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Como el tercer jueves de este mes es el feriado del 19 de junio, hay una propuesta de realizar una sesión extraordinaria el 26 de junio.

Se va a votar.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

Licenciatura en Musicoterapia

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Ha llegado un expediente relacionado con la propuesta de creación de una nueva licenciatura en Musicoterapia. Ahí figuran los objetivos, las materias, la cantidad de créditos, etc.

SEÑORA BERNARDI (Doc.).- No vi a cargo de quién va a estar la nueva licenciatura.

SEÑORA CASABALLE (Doc.).- La nota está firmada por la Lic. Patricia Manzoni.

SEÑOR SECRETARIO.- Es la coordinadora de las tecnicaturas y licenciaturas.

SEÑORA SOCA (Eg.).- Esto nunca pasó por el Claustro de la Escuela Universitaria de Tecnología Médica.

SEÑOR SECRETARIO.- La gente de Musicoterapia pidió una reunión con la Mesa del Claustro. Generalmente los planes de estudios los analiza la Comisión de Planes de Estudios. La Asamblea del Claustro podría enviarle el expediente y desde Secretaría se puede convocar a esa reunión.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Creo que es lo mejor que podemos hacer. Luego, si vemos que hay aspectos más políticos, los podemos resolver en el Claustro. La nota dice que este tema se discutió en una reunión interservicios.

SEÑOR SECRETARIO.- Eso es porque hay varias Facultades involucradas en esta licenciatura.

(Apoyados)

Informe de la Comisión de Planes de Estudios

SEÑORA BALADÓN (Doc.).- Seguimos trabajando en los planes de estudios de las 19 carreras. Esto se encuentra en sus respectivas comisiones, donde se avanzó en el planteo de las asignaturas específicas y necesarias. Quedan pendientes las asignaturas básicas y algunas nuevas, que es donde se hallan las mayores dificultades para incorporarlas debido a la cantidad de docentes que requieren. O sea que está pendiente la asignación de más horas docentes para cubrir la matrícula actual.

Necesitamos más apoyo institucional para la actualización de la información. Lo que pasamos en el expediente es un punteo de lo que trabajamos hasta el momento y está acordado. Se mantienen 90 créditos por año, flexibilizándolos en 45 por semestre. Otros puntos que se plantea es la flexibilización de los porcentajes por áreas; ajustar o juntar asignaturas con pocos créditos, que no pueden otorgar menos de 4.

Se juntaron varias materias bajo el nombre genérico de Sistemas I: Neuro y Cardiorrespiratorio, que otorgaría 6 créditos sin la profundización y 9 con la profundización. Bajo el nombre Sistemas II estaría DREM y Reproductor, que otorgaría 9 créditos sin profundización. También se juntaron Gestión de Servicios de Salud y Salud Pública. Quedaron con 8 créditos cada una Farmacología y Fisiopatología. Eso lo acordaron algunas carreras, no todas.

SEÑORA SOCA (Eg.).- Lo que falta es lograr, con el mismo presupuesto, el incremento de asignaturas que piden todas las licenciaturas.

Visita del decano de la Facultad de Medicina, Prof. Dr. Arturo Briva

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Damos la bienvenida al decano de la Facultad de Medicina, Prof. Dr. Arturo Briva. Tenemos varios temas para tratar, como la elección del nuevo rector, los planes de estudios, la evaluación docente, la Escuela de Graduados y el Hospital de Clínicas. En la reunión anterior recibimos al Dr. Álvaro Villar.

Queremos establecer vínculos para que el Claustro tenga participación en las discusiones relativas a la Facultad, en las comisiones que están trabajando estos asuntos.

SEÑOR DECANO.- Esta es una buena oportunidad para ponernos al día en temas que a veces manejamos desde Decanato. Existen tres grandes áreas en las que confluye nuestro trabajo y el del Claustro. Una vez por mes nos reunimos con el Dr. Juan Paganini y la Dra. María de las Mercedes Martínez, tratando de tener una agenda con temas concretos. En principio, esta semana tuve dos reuniones: una que tiene que ver con el proceso de gestión de las reelecciones de los cargos docentes y, por otro lado, una idea que fue trabajada hace unos años por el Claustro que tiene que ver con la posibilidad de establecer ciclos de ingreso comunes a las distintas carreras. Son temas bien distintos y vamos a tratar de encarar cada uno de manera específica.

En cuanto a la gestión de la reelección docente, empezamos diciendo que más del 90 % de nuestro presupuesto está destinado a cargos docentes, y usamos en esos cargos el 103 % del dinero que tenemos para ese fin. Quiere decir que tenemos un 3 % más de cargos que los que podríamos pagar. Eso se sostiene debido a que todos los cargos tienen un proceso de llamado, concurso, designación, reelección, etc. En esa dinámica, tenemos unos mil quinientos cargos docentes de plantilla más unos quinientos cargos vinculados a UDA, que están girando en ese proceso. Ese capital humano requiere toda una gestión que hacemos de manera permanente, y los huecos que nos van quedando de horas que alguien no ejerce los usamos para cubrir otro cargo. Es discutible desde el punto de vista financiero, pero es la manera que históricamente la Facultad ha encontrado para utilizar al máximo el dinero del rubro Sueldos. De hecho, a raíz de un informe que pidió el exrector Arim y se volcó en la CPP, sabemos que somos uno de los únicos dos servicios de toda la Universidad de la República que no hace traspasos de Sueldos a Gastos. Para definir los rubros del presupuesto, digamos que algunos son móviles y otros no lo son tanto. El rubro más fijo y más atado es el rubro Sueldos, porque no se podría comprometer el sueldo de gente que va a ser contratada. Esa transposición de Sueldos a Gastos se hace con algunas condiciones. Una es que sea sobre cargos vacantes. Cuando alguien deja libre un cargo durante dos años, hay un compromiso de reserva presupuestal. Si en ese lapso ese cargo no se llamó, ese dinero se puede utilizar. Por otro lado, cada vez que alguien quiere pasar del rubro Sueldos a Gastos tiene que pagar una multa del 7 %, que es volcada a nivel central, que es el que nos deriva todos los recursos presupuestales.

En esa lógica, en toda su historia la Facultad de Medicina ha tratado de tener la mayor cantidad posible de cargos docentes, incluso sobregirados, y no pasar dinero de Sueldos a Gastos. Eso tiene aspectos buenos y aspectos malos, pero es la estrategia que estamos tratando de mantener. Digo esto porque en ese proceso evaluamos la actividad de los docentes y vemos cómo los reelegimos. Para eso hay una parte de trámite, muy administrativa, pero esto debe dar sustento a la par-

te académica. A partir de ahí tenemos algunos puntos mandados por el nuevo Estatuto del Personal Docente. En términos generales, hay muchas prácticas que se siguen manteniendo y otras tantas que la Facultad de Medicina ya las venía haciendo, pero hay otras que cambian. De a poco nos tenemos que ir adaptando a eso. Uno de los cambios es que se va perfilando la exigencia al docente, no solo en función del grado académico que tiene sino también de la cantidad de horas asignadas. Si al grado 4 le establecíamos determinadas funciones, no importaba si era interino con 12 horas semanales o titular con 40 horas semanales. En nuestro concepto, ese grado 4 tenía que cumplir las mismas funciones.

Como esto pasa en todos los servicios, que tienen un abanico de cargos armados -algunos más sólidos y otros más frágiles-, no parecía justo medir a todos con la misma vara del grado máximo y en la carga horaria máxima, por lo que el Estatuto del Personal Docente intentó matizar esta situación. En términos generales, todos los cargos docentes tienen una función no negociable que es la docencia, poniendo particular énfasis en la docencia de grado. Después, en la medida en que va aumentando el nivel de grado docente, el concepto es que los docentes son cada vez más independientes, por lo que progresivamente empiezan a tomar posiciones y a exigírseles que empiecen a liderar ámbitos, ya sea de docencia, de investigación o de extensión. El concepto es que cuando se aumenta de grado hay que empezar a hacerse cargo de más cosas, y cuanto mayor carga horaria se tiene se van incorporando más funciones. Dicho mal y pronto, los cargos de 20 horas semanales, que es a lo que aspiramos como carga horaria de inicio para cualquier cargo, por estatuto implicarían cumplir la función docente y una segunda función. Ahí se respeta un poco el perfil del docente y de la unidad académica. Hay unidades que son más potentes en extensión, otras en investigación y otras en asistencia. El asunto es que cuando empieza a aumentar la carga horaria se le empiezan a multiplicar las exigencias. Eso es bueno para muchos cargos, porque permite pasar raya a la actividad del docente con un perfil adecuado, pero también nos pone en situaciones muy incómodas, porque los cargos con alta carga asistencial habitualmente tienen bastante carga horaria. El paradigma son todos los docentes vinculados a especialidades que están de guardia. Podemos tener un grado 2 con 36 horas semanales, pensadas en función de las 36 horas de guardia que hace. Si tenemos un docente presupuestado, en un cargo efectivo, con una alta carga horaria, al evaluarlo se analiza su inserción en su disciplina, si hace docencia de grado y, si está vinculado a una especialidad, si participa en la formación de posgrado, si presentó algún poster en algún congreso, si participó en algún proyecto de investigación y, eventualmente, si tiene alguna publicación. Por otro lado, nos fijamos si cumple con las guardias, que son de 12 horas por semana. Esto nos hace entrar en ciertas contradicciones. Por supuesto que eso requiere un análisis que escapa a la evaluación para la reelección. De hecho, deberíamos ir pensando en sistemas que protegieran horas, y eso tiene que ver con el pedido presupuestal que hicimos. Si desde el punto de vista clínico aspiramos a cargos de 36 horas semanales, todas esas horas no tienen que ser de guardia, pero si a esa persona le sacamos 12 horas de guardia alguien tiene que hacerlas. Por eso estamos buscando, a nivel presupuestal, la manera de empezar a generar horas protegidas, y ni qué hablar para el tema de las licencias. Afortunadamente se han empezado a extender los beneficios por cuidados y por maternidad, pero eso hay que compensarlo en el servicio. Esa es la forma en que combatimos la estigmatización. El sistema tiene que cuidar a la persona y a los compañeros que quedan trabajando.

En todo caso, en este problema que es más amplio y más complejo estamos tratando de ir ajustando el procedimiento de reelección de nuestros cargos docentes. Para no entrar en la generación de documentos con una enorme carga filosófica acerca de qué aspiramos de un docente, apuesto a tener documentos más operativos, que sirvan en el día a día y se traduzcan en procesos bien concretos. Me comprometí con los compañeros con los que hablé esta semana a compartir todo el material que tengo. Con la ayuda de la Comisión de Enseñanza, más lo que pueda aportar el Claustro y lo que yo estuve armando, trataremos de contar con un formulario que contemple los dos o tres grandes bloques que debería tener una evaluación para una reelección docente. Por un lado, inducido por el nuevo Estatuto del Personal Docente, al designar a un docente se le da un período en el cual se espera que haga ajustes a su propuesta de plan de trabajo con la o las direcciones académicas que correspondan para su cargo. Esto es para evitar que en una unidad académica ingresen tres grado 3, por ejemplo, cada uno con tres proyectos absolutamente dispares, y que no haya manera de que trabajen orientados, sin cercenar las posibilidades de que en una unidad académica alguien tenga más fortaleza en la docencia y otro en la investigación. Pero tiene que haber un tronco común en el que todos los docentes estén alineados, y que después se vayan respetando los perfiles.

Se aspira a que el docente que se presenta a concurso, lo gana y es designado tenga una instancia de "ajuste" -entre comillas- de su propuesta de trabajo con la dirección académica, para mantener esa labor en equipo. Queremos que después de esa reunión pueda haber un pequeño documento que diga qué esperamos de ese docente con su propuesta y los lineamientos de la dirección académica, estableciendo que un 50 % va a estar dedicado a un asunto, un 30 % a otro y un 20 % a otro, por ejemplo. Entonces, dos años después, cuando llegue el momento de la confirmación, podremos ver si ese compromiso, ajustado a la realidad de la unidad académica, se viene cumpliendo, mucho, poco, más o menos o nada. Puede haber motivos para que no se cumpla, como por ejemplo estar en una unidad académica que está en medio de la obra del Hospital de Clínicas y tal vez durante seis meses se tuvo que desplazar para diferentes lugares. Eso no depende del docente, aunque haya bajado notoriamente su productividad. Sin embargo, nos quedamos con una especie de foto, y cuando ese docente llega a la confirmación se puede analizar si el plan ajustado a la realidad de su unidad académica se viene cumpliendo. Esto incluye las áreas clásicas, es decir lo que se generó en asistencia, docencia, investigación y extensión, en un formulario que ya está pautado y que va a tener ajustes mínimos. Esto permitirá a la Comisión de Enseñanza recibir un paquete de información sistematizado y estandarizado. Gran parte de eso lo hizo la Comisión de Enseñanza, de modo que rápidamente debería entrar en funcionamiento.

Otro aspecto interesante que pretendemos incorporar en la evaluación es el siguiente. Hay temas que históricamente se han transformado para la Facultad en un gran problema pero nunca los hemos trabajado de modo adecuado. Tienen que ver con habilidades blandas de los docentes y con el conocimiento administrativo del lugar donde están trabajando. Algunos docentes llegan a reelegirse en su cargo de grado 4, y cuando presentan documentos o hacen gestiones con temas relacionados a sus cargos de grado 3, grado 2 u otros integrantes del servicio demuestran que tienen un desconocimiento total de la estructura de la que forman parte. Estamos hablando de referentes de las unidades académicas. Por eso nos encontramos

trabajando con el equipo de Personal y tomando algunos materiales de la Escuela de Gobierno para intentar que nuestros docentes ingresen a la plataforma EVA para hacer pequeños talleres o cursos en los que por lo menos se repasen los grandes lineamientos de las condiciones administrativas que imponen la Facultad y la Universidad. Eso debe ser un requisito para aspirar a las reelecciones. Cuando hablo de "habilidades blandas" me refiero a una bolsa enorme que, básicamente, tiene que ver con la gestión de los conflictos interpersonales dentro de los equipos, cómo detectamos y evitamos caer en situaciones de inequidad basada en género o distintas formas que tenemos históricamente de "maltratarnos" -entre comillas- entre nosotros mismos.

Tengo que ser bien sincero. Nuestro esfuerzo más grande para intentar cambiar la estructura de la Facultad tiene que ver, entre otras cosas, con el hecho de que fuimos cultivando y generando a lo largo de estos ciento cincuenta años un modelo de éxito dentro de la Universidad de la República, que no solo es viejo sino que, además, ha demostrado que no sirve para generar buenos ambientes laborales. Incluso, para todas nuestras generaciones, el éxito dentro de la Facultad ha sido a costa de un castigo emocional. Piensen los que hicieron o están haciendo alguna especialidad médica en la prueba de la Residencia: cuando pierden son eliminados. Son cosas que están demasiado arraigadas en cuanto a cómo vivimos el éxito y el fracaso dentro de la Medicina que, además, lo traducimos a un perfil machista, de corte tradicional, en una estructura piramidal en la que todos buscamos un hueco. Es la manera como cultivamos, década tras década, una forma de ser exitoso. ¿Qué pasó? ¿Fue porque salimos a buscar un montón de gente que no es sensible a estos problemas? No la fuimos a buscar sino que la fuimos seleccionando nosotros mismos. Entonces, ¿cómo no les vamos a decir a todas nuestras generaciones de grado 4 y grado 5 que no son exitosos? Académicamente son exitosos. De alguna manera, tenemos que empezar a pensar en seleccionar a otro tipo de docente, sin bajar la calidad académica. Tal vez sea muy ingenuo lo que voy a decir, pero el primer paso es que toda esta gente que está avanzando en su carrera académica empiece a ver que hay otras realidades. No se trata de ser buena o mala persona. Hay que demostrar que este éxito académico necesariamente tiene que ir acompañado de otra forma de relacionarse, de tratar los conflictos. Hacer un cursito no hace a alguien buena persona, pero no podemos no intentarlo.

Apoyados no solo por el equipo técnico que trabaja el tema de acoso y violencia sino también con material desarrollado por la OPS, tenemos que incorporar a manera de exigencia, para ser reelecto, haber hecho estos cursos y empezar a trabajar el tema. No debe ser una opción sino algo necesario, y debe empezar de arriba hacia abajo. La gente de la OPS nos decía que en las instancias en las que se intentó usar estas herramientas, por lo menos en la Facultad de Medicina -y creo que en casi toda el Área Salud-, fracasaron porque la convocatoria era amplia y sin enfoque. Lamentablemente, se presentaban residentes o estudiantes, más buscando un crédito que una incorporación de estas habilidades. El impacto de esta generación de residentes, cuando pueda tomar decisiones a nivel de la estructura académica, va a ser dentro de muchos años. Bienvenido sea que todas las generaciones nuevas se vayan formando en ese ambiente, pero hay gente que aspiramos a que esté unos cuantos años más dentro de la Facultad, en posiciones en las que se puede decidir y marcar perfiles.

El otro punto, a partir de la charla que tuvimos la semana pasada -que me parece que tenemos espacio para incorporarlo estratégicamente-, es empezar a in-

ducir la necesidad de que todos los docentes hagan docencia. Debe ser con el mismo énfasis que pide el Estatuto del Personal Docente: pensar en la docencia de grado además de lo que tenga de especialidad. Al principio lo haremos más en formato encuesta, para empezar a visibilizar el problema y que todos sintamos la obligación de participar de la docencia.

La evaluación para la reelección docente la estamos pensando en términos muy operativos: un formulario que incluya algunos ítems que nos permitan tomar una mejor decisión. Es un poco el camino que estamos siguiendo con los informes anuales de las unidades académicas, para los cuales hicimos un formulario nuevo que es más cuantitativo que cualitativo. Estamos tratando de ponernos al día para empezar a tener datos, y a partir de ahí empezar a hacer cosas dirigidas.

SEÑORA BALADÓN (Doc.).- ¿Qué pasa con los cargos interinos que tienen muchos años y se van renovando? Eso me preocupa personalmente.

SEÑOR DECANO.- Hubo una generación de cargos en los que obligatoriamente tuvimos que llamar a concurso, mandatados por el Estatuto del Personal Docente, que lo que pone es un límite. Si tenían más de ocho años como interinos, realizados en forma consecutiva, había que llamarlos a concurso.

SEÑORA BALADÓN (Doc.).- Algunos quedaron sin ser llamados.

SEÑOR DECANO.- Eso lo tenemos que revisar, porque la idea era hacerlo en todos los casos en los que estuviera mandatado por el Estatuto del Personal Docente hacerlo. De hecho, tuvimos problemas porque algunos de esos docentes llevaron adelante la docencia durante todos esos años sin una trayectoria académica suficiente como para defenderse en un concurso, y también los hicimos concursar. En la medida en que sigan apareciendo, deberíamos empezar a llamarlos a concurso. No hay espacio para hacer algo diferente. Lo que sí es cierto es que el colchón de cargos interinos ha terminado siendo la segunda pata en esta política de sostener todos los cargos.

La base formal administrativa es que si no contamos con el presupuesto necesario no podemos hacer el llamado, por aquello que dije antes de que hay que reservar el cargo durante dos años si está libre. Por ese motivo se llaman en forma interina. Ojalá tengamos una mejora presupuestal, pero como cada vez son más estudiantes y los docentes deben hacer más por el mismo dinero nos protegemos desde el punto de vista financiero para no dar quiebra. Un ejemplo es el 3 % de déficit estructural que mencioné, teniendo esos cargos "montados" en los giros de los demás. El otro es tener una salvaguarda de cargos interinos, porque si Contaduría me informa que no se pueden pagar todos los sueldos sé que la meta a la que tengo que llegar es el 31 de diciembre. Ello se debe a que hay un montón de cargos interinos y podemos decidir no volver a llamarlos. Esto históricamente no se ha hecho, porque detrás de cada cargo interino hay una persona, una familia, y de repente es gente que hace cinco u ocho años que está siendo parte del *staff* docente. Son las herramientas administrativas con las que contamos para estar preparados para una crisis. En la medida en que tengamos más presupuesto, la política debería ser fortalecer los cargos más precarios, lo que implica llevarlos a 20 horas semanales, y empezar a efectivizarlos en la medida en que tengamos presupuesto base.

SEÑORA BERNARDI (Doc.).- Se dijo que, según el nuevo Estatuto del Personal Docente, si tienen más de ocho años en el cargo debe llamarse a concurso.

SEÑOR DECANO.- Ese es el mandato del Estatuto del Personal Docente. Si la misma persona fue designada y reelegida durante ocho años en un cargo interino tenemos que llamar a concurso. Por eso, cada vez que se procede a una reelección hay una nota formal de la unidad académica que pide el llamado interino y efectivo. Esto va a la Comisión de Estructura Docente, que recomienda que se haga el llamado efectivo porque es lo que corresponde, pero Contaduría informa que hay presupuesto pero no está dentro de la obligación que establece el Estatuto del Personal Docente. Por eso se sugiere mantenerlo como interino, pero sabiendo que allí existe una *dead line* y a los ocho años vamos a tener que incorporarlos.

SEÑOR GONZÁLEZ (Doc.).- Me parece muy interesante lo que planteó el decano sobre habilidades blandas, el conocimiento de la parte de gestión. Un tema que siempre me preocupó es la formación docente de los docentes. Ingresamos a nuestros cargos dando pruebas sobre materias básicas o de especialidades pero no una prueba de habilidades docentes. Imitamos lo que hacían nuestros maestros. Nuestra formación docente es muy básica. El Departamento de Educación Médica da cursos pero son muy pocos los que los hacen. ¿Se pensó en reforzar ese aspecto de la formación docente?

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Me da la impresión de que en la estructura de ascensos y reelecciones la evaluación docente no existe. Ese tipo de evaluación es utilizada en los concursos para decidir quién va a entrar. Si miramos las tablas de puntajes en los concursos vemos que la formación en docencia se valora poco. Un póster que se cuelga en una pared vale más que un taller de formación docente. Algo parecido pasa con la asistencia. Podemos trabajar muchas horas haciendo docencia y asistencia pero, cuando llega el momento, nos mandan a segundo informe al momento de reelegirnos.

SEÑOR DECANO.- Es real que existe un desajuste en la escala de valoración de los méritos. El consejero Bianchi estuvo revisando la escala de puntaje porque pasa lo que planteó el Dr. Paganini. Se valora lo mismo, o casi, una publicación nacional que una maestría, cuando no implican el mismo esfuerzo. La persona prefiere tener dos publicaciones nacionales antes que entrar en un programa de maestría. Tenemos ese tipo de descalabros. También es fundamental reconocer la formación docente como una pata tan importante como la formación científica. Estimular que la persona se forme más va de la mano con que eso se valore mejor y que tengamos el dinero para dar esa formación. La formación profesional continua es un espacio más sostenible porque hay profesionales que pueden pagar por ella. Por eso no se la puede poner como un requisito para la reelección. Sería insostenible desde el punto de vista ético. Hay que reconocer a quienes se forman y darles las oportunidades de que lo hagan.

SEÑOR GONZÁLEZ (Doc.).- Además, es difícil que el Departamento de Educación Médica, con la estructura actual, pueda generar cursos para todos los docentes.

SEÑOR DECANO.- En este Decanato no estamos dando extensiones horarias ni dedicaciones compensadas que no estén financiadas por fondos de libre disponibilidad, por un convenio o por un proyecto de investigación porque no tenemos fondos. Si resolvemos hacer sesenta talleres de formación didáctica, nos van a pedir por lo menos algunas extensiones horarias.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- El Departamento de Educación Médica ha recorrido los servicios pero también están los proyectos de la Comisión Sectorial

de Enseñanza. La manera de solucionar el tema es que ese aspecto tenga repercusión en las reelecciones. Si el docente sabe que eso no va a ser valorado, va a dedicar su esfuerzo a otras cosas.

SEÑORA TOMASINA (Doc.).- Para formación en general se hace un curso por mes, más o menos, y luego está el curso de formación inicial docente (FID), que ha tenido bastante aceptación. Se hace uno específico para clínicos que tiene mucho alcance, o sea que se está generando un interés. Por ejemplo, Nefrología pidió un curso específico y todos los cupos se cubrieron.

De todas formas, es real lo que se plantea. Si al momento de la reelección el curso de formación docente se valora con 0,001 y vale menos que un póster, es real que los docentes no van a dedicar esfuerzos a eso. Tampoco se valora si alguien dio diez clases, cien o ninguna. Por eso es importante la evaluación por parte de los estudiantes para ir mejorando y generando las credenciales necesarias. Lo mismo pasa con las actividades de cogobierno. Si se valoran tan poco, ¿qué docente les va a dedicar tiempo?

Lo de la formación docente implica un cambio cultural. Muchas veces los docentes grado 2 y grado 3 dicen que los profesores de los servicios no los dejan ir a los cursos porque la policlínica queda desprotegida. No hay protección al tema de la formación. Lo planteo para que pensemos estrategias de cómo proteger esos espacios y que los docentes se puedan formar.

SEÑORA IZQUIERDO (Doc.).- Con todo lo que tiene que cumplir el docente, sería demasiado exigirle una capacitación en ese sentido. Hay que generar los espacios razonables para que eso se pueda hacer.

SEÑORA BALADÓN (Doc.).- Estoy haciendo un curso de accesibilidad, comunicación y planificación. El tema de la accesibilidad física dentro de la Facultad es algo que deberíamos abordar, en todos los aspectos. En el trabajo con los estudiantes hemos notado problemas de déficit de atención, dislexia o déficit de audición o del habla. Estamos haciendo cursos porque necesitamos herramientas que nos permitan llegar a más gente.

SEÑOR DECANO.- Otro tema que abordamos es la oportunidad de tener un ciclo inicial común en Montevideo. Nuestra principal excusa era que esto se discutió hace cinco o seis años. Si bien desde el punto de vista institucional es poco tiempo, han cambiando algunas cosas. Ha aumentado la cantidad de estudiantes y han cambiado los perfiles. Existe la discusión de cómo impactan en la formación terciaria los perfiles de egreso de Secundaria.

La experiencia del litoral norte tiene unos cuantos años. Deberíamos tomar decisiones para replicar lo bueno y no cometer los mismos errores. Hay que ver si podemos trasladar el 100 % de esa experiencia, modificarla o tomar un camino en etapas. No me parece bueno pararnos en el mismo lugar donde fracasamos la otra vez. Por algo hubo discusiones y documentos pero no se concretó nada. Está bien que analicemos por qué no logramos un modelo que conformara a todos los colectivos pero no debemos quedarnos en el mismo lugar. Tenemos que pensarlo diferente, aunque sea con la excusa de que hay datos nuevos. De lo contrario, dentro de seis meses tendremos los mismos informes, uno positivo, otro neutro y otro negativo, y quedaremos en un empate.

El camino que tomamos ahora es crear un grupo integrado por dos representantes del Claustro, dos del Consejo y por quien habla, no para que definamos

un nuevo ciclo inicial común sino para armar una agenda de trabajo, reunir material e identificar a las personas que trabajarán los aspectos específicos. Lo primero que hicimos fue recolectar el informe final del Claustro al Consejo y los documentos que sirvieron para aprobar el ciclo inicial en el litoral norte. También pedimos a las responsables de las carreras en esa regional un informe sobre qué cosas salieron bien o mal en la implementación. Después iremos convocando a las direcciones de carrera para tener más información y ver si logramos una propuesta integral o distintos escenarios.

Tenemos que encontrar una forma de ingreso que sea una opción para los estudiantes, como la punta de un abanico, académica y financieramente sostenible. No podemos creer que porque algo funcionó bien en Francia, también va a funcionar acá. Hay que hacer algo con los recursos y posibilidades que tenemos, porque hay riesgos que no podemos correr. No podemos armar un ciclo y que tres años después nos demos cuenta de que las generaciones que lo hicieron son un desastre. El plan nuevo debe conservar las cosas buenas, con un riesgo controlado. Dentro de eso está la sostenibilidad, en dinero pero también en soporte académico, con una propuesta que contemple los intereses de los colectivos involucrados.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Otro aspecto de la discusión es el ingreso con cupos para algunos y no para otros. Somos una única Facultad de Medicina. No puede haber un tipo de ingreso para unos estudiantes y otro para otros.

El Claustro hoy tiene la representación más diversa, con gente que viene de la ex-EUTM y de la ex-Escuela de Parteras. Hace unos años el ingreso se hizo por sorteo y se anotaron 8.000 en las escuelas, o sea que hay público para ese tipo de formación. Recién se habló del tema económico en el caso de los cargos docentes. Sabemos que lograr justicia académica no es fácil. Tampoco lo es asumir un costo político. La discusión se dio en el Claustro y hubo bastante acuerdo en que el ingreso tiene que ser igual para todos.

SEÑOR DECANO.- Como en Parque Jurásico, sin importar el sistema que armemos la naturaleza se abre paso. Si por un lado hay cupos y por otro no, el estudiante puede ingresar por ese último lado y seis meses después ir adonde realmente quiere. Podemos desviar el curso de un río pero el agua va a encontrar un lugar por donde pasar. Cualquier plan que propongamos tiene que implicar la gestión de recursos humanos. Alguna falla podrá tener. En este caso estoy seguro de que hemos inducido asimetrías poniendo cien cupos en un lugar y en otro ninguno. A lo mejor la sobrecarga de un docente de Anatomía en la carrera de Doctor en Medicina es porque algunos estudiantes están tratando de lograr créditos para luego pasar a otra trayectoria curricular.

Hay dos elementos demográficos que debemos tener en cuenta. Es cierto que ha comenzado a bajar el ingreso en términos de población. El ingreso a Primaria y a Secundaria es progresivamente menor. Por lo tanto, es esperable que en los próximos años nuestros ingresos se nivelen en una meseta. Si tuviéramos políticas de apoyo presupuestal que nos permitieran captar más gente, eso se podría contrarrestar, pero lo esperable es que sigamos recibiendo entre 5.900 y 6.000 estudiantes durante unos cuantos años. ¿Eso es malo? Sí, porque tenemos muchos menos docentes que los que necesitamos para esa cantidad de estudiantes.

Hay hechos contundentes que nos frenan las ideas de limitar el ingreso. Incluso las trayectorias universitarias frustradas terminan siendo beneficiosas para los estudiantes. Siempre pensé que el peor gasto que podíamos hacer era recibir a

un estudiante que estaba trabajando en un supermercado y que tres años más tarde abandonaba los cursos sin ningún título, volviendo a su trabajo anterior y habiendo perdido tres años ante sus compañeros, que habrían encontrado mejores puestos. Era como un castigo porque volvió a su trabajo original pero tres años más viejo, menos competitivo en el mercado laboral. Ahora bien, si me dicen que los estudiantes que se reciben de médicos especialistas terminan logrando los mayores retornos, en función de sus aportes, entonces hay que apostar a que se reciba la mayor cantidad de gente posible. Sin embargo, quienes hacen trayectorias parciales también tienen mejoras. Los datos muestran que esa persona no necesariamente vuelve al mismo lugar después de haber cursado tres o cuatro años de universidad. Para nosotros es un gasto porque pensamos en formar a un profesional del área salud. Cuando le damos clase de Fisiología a alguien, pensamos en la materia y en la carrera que hace esa persona.

SEÑORA BARCIA (Doc.).- Cuando alguien pasa por la Universidad eso lo cambia, lo hace un ciudadano distinto. Recuerdo cuando se instaló el CIO Salud, la gente lo cursaba y después no seguía, pero quienes lo defendían decían que luego de pasar por él la persona era otra. Más allá del tema económico, la Universidad contribuye con la sociedad abriéndole a la persona otras puertas.

SEÑOR DECANO.- Es mucho más potente defender el pedido presupuestal con ese argumento que con cuestiones más intangibles. No cabe duda de que estamos devolviendo un mejor ciudadano.

SEÑORA TOMASINA (Doc.).- Además, puede ser que la primera generación no culmine los estudios universitarios pero le va a dar a la segunda mejores oportunidades. Es un proceso más largo. Aquí estamos formando ciudadanos.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Hay otros problemas asociados a esa realidad que tiene un componente un poco lírico. Si bien ha crecido el volumen de estudiantes de Medicina, han disminuido las capacidades docentes reales de la Facultad. ¿De qué manera estamos llegando al final de esa formación? Nuestra función primaria es formar médicos, parteras, técnicos y licenciados en distintas áreas. Sin embargo, hay carreras trancadas por no tener docentes. Por eso planteo que debemos tener autocrítica y plantearnos en qué grados vamos a hacer las cosas.

SEÑOR DECANO.- Es imposible creer que con diez estudiantes la calidad de la enseñanza va a ser la misma que con cien. El propio docente no está en las mismas condiciones si tiene que dar clase a diez estudiantes o a cien. Después de seis meses de trabajar con diez veces más cantidad de gente, la calidad del docente va a caer.

Lo que habla bien de nuestro sistema es que, a pesar de que ha aumentado el ingreso, notamos que los estudiantes avanzan en la carrera en los mismos volúmenes. Por ejemplo, si en los primeros tres años se produjo una pérdida curricular del 45 %, más allá de que hayan ingresado 500 o 600, se fue manteniendo ese mismo porcentaje. Con todas las limitaciones, tenemos un compromiso institucional de tratar de hacer lo mejor posible y que las evaluaciones dejen avanzar a quienes demuestren que están en condiciones de hacerlo. Es un equilibrio muy delicado entre cerrar la canilla y que no pase nadie y dejar pasar a todos. Ninguno de los extremos se da en la institución. De todas formas, la pelea por no perder calidad es una batalla que tenemos que dar porque hay límites éticos que no podemos

traspasar. Me refiero a la cantidad de pacientes que exponemos al proceso de aprendizaje.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Justamente eso fue lo que planteó el Dr. Álvaro Villar, director general del Hospital de Clínicas, en su visita al Claustro. El Hospital está en proceso de elaboración para determinar el número de gente que puede estar alrededor de un paciente sin perjudicar la calidad de la atención. Es un tema de derechos humanos del paciente.

SEÑOR GONZÁLEZ (Doc.).- Un elemento central es el tema de la numerosidad. En nuestro servicio, desde 2018 hasta hoy, el número de estudiantes ha venido creciendo. Actualmente los estudiantes que tenemos no entran en el salón de clases más grande. Quedan algunos sentados en el pasillo, donde no hay sillas y no escuchan al docente. Eso se agrava en las materias clínicas, donde los estudiantes tienen que ver pacientes. ¿Cómo hago para que 120 estudiantes entren en dos salas, cada una con 10 pacientes, durante 18 semanas? Sabemos que la gran mayoría sólo podrá hacer un examen físico mínimo del paciente. Les ofrecemos otras opciones como que vayan a la Emergencia, pero no es la solución. Eso hace que, cuando rinden la prueba teórica, haya un porcentaje alto de aprobación pero cuando tienen que demostrar sus habilidades clínicas el porcentaje se viene abajo. No podemos tomar todas las pruebas con pacientes porque tenemos dos semanas para 120 estudiantes. Ahí recurrimos a las viñetas y los estudiantes se desempeñan bien, pero cuando se enfrentan al paciente el resultado es bien distinto.

SEÑOR DECANO.- Ahí hay dos temas. Uno es el dinero, porque si se quiere diseñar un sistema con un equipo docente en la mañana y otro en la tarde se necesita plata para cargos docentes. Además, existe la limitante de cuántas veces se puede examinar al paciente. No es una solución infinita. Eso nos lleva al segundo tema: la recuperación de los espacios de práctica de calidad. En los últimos años, empezamos a tener competencia dentro de nuestro gran aliado, el sector de asistencia pública. Algunas universidades privadas empezaron a generar convenios con prestadores públicos para ganar espacios de práctica, que son muy valiosos para cualquier institución de formación. Estamos dando pasos para recuperar esos espacios, que tienen que ser de calidad no solo porque tengan un servicio de cirugía adecuado sino porque haya soporte docente.

Es la misma lógica con que discutimos las residencias médicas. Si necesitamos cinco cirujanos más por año, ¿dónde se van a formar? Si resolvemos que sea en la mutualista de Durazno, allí debe haber acompañamiento docente. No solo necesito pacientes para formar un cirujano. Esa construcción la tenemos que hacer también para el grado.

Hemos perdido espacios de práctica porque las direcciones de los servicios apostaron a otras cosas. Aquí no nos quedan más herramientas que el sistema UDA para apoyar estas necesidades docentes. La ventaja es que año a año podemos moldearlo para enfocarlo hacia lo que queremos, pero la desventaja es que se trata de apoyo presupuestal no permanente, sostenido en interinatos y extensiones horarias. Eso nos lleva a ver cómo conquistamos a los docentes para que trabajen un poco más. El dinero es esencial pero no solo eso. Es un entramado complejo.

SEÑORA BERNARDI (Doc.).- Es cierto que esto es una limitante, sobre todo considerando la numerosidad a nivel de las clínicas y lo que planteó el director general del Hospital de Clínicas sobre la calidad asistencial. Estamos realizando diez

encuentros clínicos durante un período de tres semanas, donde el paciente es entrevistado tres o cuatro veces en la mañana. Estamos al borde de lo ético.

En el medio tuvimos la pandemia de COVID-19, lo que hizo que el Clínicas tuviera que dividir la generación de estudiantes en dos mitades, buscando estrategias para mantener la formación, tomando en cuenta las definiciones de la Facultad sobre no limitación del ingreso. Cuando uno rota en otros centros, vemos que hay docentes asociados a esos centros mutuales. Habría que buscar la manera de compensarlos desde el punto de vista económico o de méritos para que hicieran esa docencia. La recarga en el subsector público se está volviendo insostenible.

SEÑOR DECANO.- Tenemos que convencer al sector privado de que debe formar parte del proceso. Es más fácil lograrlo con el tema de las residencias porque es una necesidad más inmediata del prestador. Sin embargo, las direcciones de las mutualistas ven al estudiante de grado como algo no necesario y posiblemente molesto.

SEÑORA TOMASINA (Doc.).- Como usuaria de mutualista, tuve a mi hija internada y la entrevistaron estudiantes de grado de una universidad privada.

SEÑORA BERNARDI (Doc.).- Hay que pensar que en la Facultad de Medicina hay limitación de ingreso para algunas carreras y para otras no. Eso debe cambiar. Debemos cambiar la situación que se da en el subsector público hasta por una cuestión de derechos de los pacientes, encontrando estrategias para la formación de grado, que es lo menos atractivo para el sector privado.

SEÑOR DECANO.- Con respecto a la elección del rector, hay que pensar que todos los períodos de transición generan inestabilidades y conflictos. Este período tiene el inconveniente de que Rodrigo Arim se retiró más de un año antes, con una excelente aprobación de su gestión. Cualquier cosa que no sea tan buena será vista como algo más o menos. A eso se suma que hay dos escenarios: o se sostiene un rectorado interino durante más de un año para llegar a octubre de 2026 y que así alguien pueda ser candidato a rector con dos períodos de permanencia, o elegimos un rector por quince meses para luego volver al período normal. Eso ha condicionado mucho las candidaturas y lo que dicen o no los aspirantes.

Aquí no vengo a decirles a quién hay que votar, máxime cuando muchos de ustedes no forman parte de la Asamblea General del Claustro, donde se manejan lógicas de agrupaciones y órdenes. Mi idea era provocar una tormenta de ideas sobre qué necesitamos como Facultad, cualquiera sea el rector. Hay que insistir en que, más allá de lo que pensemos cada uno, existen aspectos que son importantes, sobre los que hemos hablado. Me refiero a buscar la manera para tener mejor personal docente para hacer mejor nuestra tarea.

Con tropezones y a contrapelo de los manuales de gestión, haber instalado la carrera completa en el litoral norte terminó siendo un éxito. Cada peso que la Facultad de Medicina puso –y se puso mucho dinero para lograr la carrera completa y los desarrollos de Partería y Obstetricia y de las demás licenciaturas- se podría haber usado acá. Sin embargo, años después nos damos cuenta de que se abrieron oportunidades que, si no hubiésemos actuado a contrapelo, nunca habrían ocurrido. Fue un esfuerzo de toda la institución.

Lo que me está faltando en estas instancias es debate. A los rectorables se les pregunta qué opinan sobre un tema, en lugar de preguntarles qué van a hacer y cómo. Más allá de que haya propuestas que me gustan más que otras, es más có-

modo preguntar sobre la opinión de un candidato en un tema que preguntar qué piensa hacer en el año y medio que tiene por delante. Nos quedamos intoxicados con charlas que no implican un debate.

La Facultad de Medicina tiene que seguir siendo protagonista. Somos casi la cuarta parte de la Universidad, se mida como se mida: por cantidad de funcionarios, por especialidades, por carreras, etc. Tenemos que transmitir que seguimos creciendo y necesitamos apoyo para incorporación de tecnología para hacer docencia, asistencia y para lograr la vinculación con los CEDA en el interior. No se trata solo del ZOOM. Eso se usó en la pandemia porque no había más remedio o porque se evitaba el uso de un salón de clases, pero es una contingencia. Nuestros docentes no están preparados para la docencia a distancia, ya que no tenemos espacios de formación adecuados. Lo que hacen por ZOOM es lo mismo que hacen de manera presencial: agarrar un lápiz y escribir en el pizarrón. Fue lo que le pasó a un docente de la Facultad de Ingeniería. Sus estudiantes se quejaron porque no veían lo que estaba escrito en el pizarrón y él se enojó. Eso pasa porque no tenemos formación para dar clases virtuales.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- En nuestro caso pasamos de cursos de pregrado presenciales a grabar clases en YouTube y mandarlas.

SEÑOR DECANO.- Es el teórico -la peor herramienta que tenemos para enseñar- en su peor versión. No solo precisamos plata. Entiendo que a nivel central los Prorectorados tengan que acumular dinero para gastar, pero transformándolo en herramientas para que podamos hacer mejor las cosas.

SEÑORA BARCIA (Doc.).- El lunes hubo un debate muy fuerte donde se plantearon los temas comunes que están manejando los candidatos. Uno es la modificación de la Ley Orgánica. Un candidato está en contra y los otros a favor. Los otros temas fueron la descentralización y las políticas de género.

Por otro lado, en las charlas que dieron para ADUR-Medicina se centraron en las DT clínicas. Sería interesante que el Hospital de Clínicas participara en eso.

SEÑOR DECANO.- Voy por el Área Salud al grupo de trabajo que está evaluando las condiciones de otorgamiento de las dedicaciones compensadas. La buena noticia es que muchas de las cosas que estamos planteando para la reelección de cualquier docente, incluidos nuestros DT, se están discutiendo. Es probable que el documento sea fácilmente aprobable porque dice cosas de sentido común, como por ejemplo que un docente no tenga que hacer el ciclo de reelección de su cargo y el ciclo de reelección de la DT. No puede ser como ahora, que la persona tiene que proceder a la reelección de su cargo y a los dos años hacer lo mismo con su DT, porque se están duplicando esfuerzos.

El documento intenta blindar la institución contra cosas que están pasando en otros servicios y que no tengo noticia que sucedan en la Facultad de Medicina. Tenemos alrededor de 140 DT y en estos dos años y medio he visto dos casos complicados. Los otros 138 cumplen sus tareas y tienen una referencia académica que lo avala. Lo que intenta el documento es evitar situaciones muy malas que deben estar pasando en otros lugares. La idea es que el marco sea global. No me dio la sensación de que fuera particularmente severo con la forma como se trabaja acá. Ahora bien, en el capítulo sobre las DT clínicas plantea aprobarlo y abrir una ventana de dos años para definir sus características. Esa va a ser la oportunidad para conversarlo. He hablado con la prorectora de Investigación y con la comi-

sión central de DT. Hay que encontrar la manera que genere confianza de los dos lados. Los clínicos pueden decir que hace años que esta herramienta no les resulta atractiva. La demostración es que, de 140, hay cuatro, cinco o seis DT clínicas. Hay un perfil de docente atraído por ese cargo y otro que no. Debemos mostrarles que la institución está pensando opciones más cercanas a la forma en que hacen docencia en Medicina. Por otro lado, hay que generar confianza en la Universidad para que entienda que no estamos proponiendo una DT más fácil o que nos tengan que evaluar de manera diferente porque vemos pacientes. Busquemos las condiciones para que el médico pueda ver a sus pacientes y, a la vez, tener una carrera académica razonable. Si encontramos la fórmula que genere confianza de los dos lados, naturalmente habrá docentes que se sentirán atraídos por una forma de DT y otros por otra. Lo que sí va a quedar establecido es que son docentes que ingresan al régimen de dedicación total y no personas que ingresan a la DT para hacer docencia, investigación o extensión. Tendrán su perfil pero no serán "extensionistas" docentes o investigadores.

SEÑORA SOCA (Eg.).- Otro de los temas que está en discusión es el del poder y el valor de los Prorectorados. Eso incluye mucho de la parte administrativa.

SEÑOR DECANO.- También se plantea el rol de las áreas. La propuesta de reformulación de la Universidad que elaboró Arim fue porque había algunas cosas que se repetían en todos los servicios. La primera es que para cualquier tema que no sabemos cómo resolver nombramos una comisión o grupo de trabajo. Si es una comisión cogobernada, todos nos sentimos tranquilos. Sin embargo, si miramos el proceso vemos que, a pesar de que el planteo pasó por tres o cuatro instancias cogobernadas, el producto final no nos termina de satisfacer. Hay veces que un mismo orden opina distinto en una instancia o en otra. La estructura del Consejo Directivo Central, repetida en todos lados, no nos dio garantías de ser rápidos ni mejores en la toma de decisiones. No puede haber ninguna ruta que no pase por un órgano cogobernado, porque eso es la esencia de la gestión universitaria. Lo que propuso Arim fue decidir en qué punto de todo el recorrido el expediente debe pasar por una instancia cogobernada, para que reciba todas las miradas. El otro planteo, que no sé resolver, es cómo mantener en funcionamiento todos los espacios cogobernados. Una solución sería reducirlos en cantidad, pero no al barrer. Tienen que estar en lugares claves. Hay decisiones que no pueden ser tomadas si no pasaron por un espacio de esos y no de los de más abajo. Tiene que ser en un lugar que tenga suficiente información y capacidad de decisión. Tengo un poco de temor porque estamos ante una elección de rector para un ciclo no finalizado. Desde hace un tiempo, todas las decisiones de la Universidad que tenían que ver con este proyecto entraron lentamente en hibernación. No se terminan de votar los Prorectorados, más allá de que se haya votado el nombre del Prorectorado de Investigación. Somos muy contradictorios en estas cosas.

SEÑORA SOCA (Eg.).- De todas formas, todo el debate se dilató mucho en el tiempo.

SEÑOR DECANO.- Por supuesto, porque además tenemos una dinámica de discusión compleja. A eso se suma esta parálisis. Al mismo tiempo que sabemos que el órgano que rige la Universidad es el Consejo Directivo Central, si no tenemos rector las cosas se enlentecen. Hacemos gala de que los espacios de discusión son potentes pero cuando los presionan parece que necesitan un jefe.

SEÑOR MONTAÑO (Eg.).- Agradezco la visita al señor decano. Me quedo contento porque se retomaron ideas-fuerza muy importantes, que no son nuevas. Las palabras del decano me hicieron acordar a las de Ortega y Gasset, que decía que se formaban excelentes profesionales e investigadores pero bárbaros, porque no se creaba cultura.

Tengo miedo de que la susceptibilidad, tanto académica como presupuestaria, hacia el ciclo inicial común se deba a que estamos pensando con una mentalidad vieja.

SEÑOR DECANO.- ¿Vieja en qué sentido?

SEÑOR MONTAÑO (Eg.).- Me refiero a la que tenemos ahora. Los cambios generalmente surgen de lo políticamente no correcto. Como dijo el decano, el agua siempre se abre camino, pero a veces hay piedras que son espurias.

El Prof. Francisco González, en su período como director de la Escuela de Graduados, luchó mucho para concretar un posgrado en Educación Médica. ¿En qué quedó eso?

SEÑOR DECANO.- Eso quedó congelado. No tuvo ningún avance después del último documento que se elaboró. Además, le pasó por encima la reestructura que terminó en el Centro de Posgrados que tenemos ahora. La estrategia del Prof. González planteaba convertir la Escuela de Graduados en una unidad académica que constituyera una instancia de formación. Todo se congeló porque lo primero que hicimos fue separar la parte académica de la gestión. Los referentes docentes de ese embrión de unidad académica son la Dra. Ponzo y la Dra. Niz, que están en el ámbito de la formación médica. Si viniera alguna propuesta desde ahí, la discutiremos.

SEÑORA TOMASINA (Doc.).- Se aprobó avanzar en esa dirección pero ahora la posta la tiene el Departamento de Educación Médica.

SEÑOR DECANO.- El otro tema en común es la elección del nuevo director del Centro de Posgrados. El formato que aprobó el Consejo habilita a que el Claustro actúe como órgano de evaluación de la o las propuestas. Se dio un plazo para que ustedes pudieran conversar con los aspirantes y ver en base a qué criterios les van a solicitar que traigan sus propuestas. Luego el Claustro enviará un informe identificando fortalezas y debilidades.

SEÑOR MONTAÑO (Eg.).- Incluso ahí estamos estigmatizados. El decano habló de habilidades "blandas", cuando ese tipo de gestiones no tiene nada de blando, ya que permite tomar decisiones duras y complejas.

SEÑOR PRESIDENTE (Paganini).- Agradecemos al señor decano por su visita.

Se levanta la sesión.

(Es la hora 15:30)