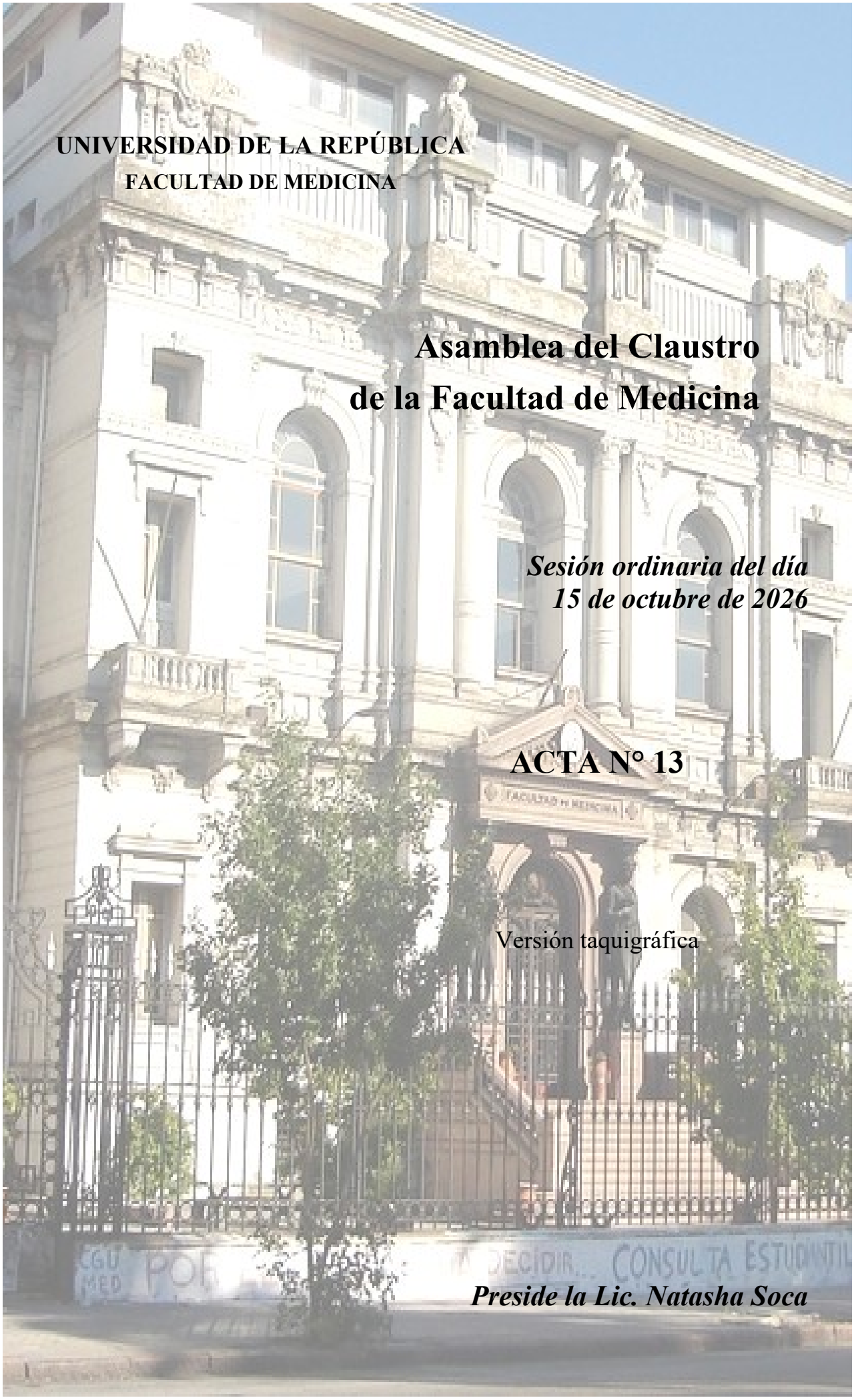


**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**

**FACULTAD DE MEDICINA**

# Asamblea del Claustro de la Facultad de Medicina

***Sesión ordinaria del día 15 de octubre de 2026***

## ACTA N° 13

Versión taquigráfica

***Preside la Lic. Natasha Soca***

# S U M A R I O

**Acta N° 12, de fecha 1° de octubre de 2026**.....1

**Exposición del decano sobre situación de violencia, acoso y discriminación sucedida en la Facultad de Medicina**.....1

**Informe de comisiones**.....14

# ASAMBLEA DEL CLAUSTRO DE LA FACULTAD DE MEDICINA

**Sesión ordinaria del día jueves 15 de octubre de 2026**

**Acta N° 13**

Versión taquigráfica

**Preside la Lic. Natasha Soca.**

**ASISTEN:**

**Por el orden docente:** Natalia Bernardi, Gonzalo Silveira, Laura Martínez, Marianela Rodríguez, Gabriela Rivas, Carina Ríos, Andrea Akar y Macarena Casaballe.

**Por el orden de egresados:** Natasha Soca, Víctor Ezquerra, Karina Day, Pedro Kasdorf y Jorge Montaño.

**Por el orden estudiantil:** Marielle Muniz, Martina Rodríguez, Francisco Ortie, Andrea Riera, Sofía Benech, Karlos Cruz y Nicolás Amado.

Actúa en Secretaría el Sr. Matías Jaimes.

———

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Habiendo *quorum*, está abierta la sesión.

(Es la hora 13:30)

**Acta N° 12, de fecha 1° de octubre de 2026**

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Se va a votar el acta N° 12, de la sesión ordinaria correspondiente al 1° de octubre de este año.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

———

**Exposición del decano sobre situación de violencia, acoso y discriminación sucedida en la Facultad de Medicina**

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Damos la bienvenida al señor decano, Prof. Dr. Arturo Briva, que nos visita para conversar con nosotros sobre el tema que hemos estado discutiendo.

**SEÑOR DECANO**.- Muchas gracias por invitarme a participar de esta sesión.

Habíamos planificado un encuentro dentro de unos 15 días para hacer balance institucional y propuestas hacia adelante. Eso iba de la mano con la presentación de un documento que también iba a llevar al Consejo sobre estos casi cuatro años que terminan en diciembre. Notoriamente, todos nuestros esfuerzos y la energía de trabajo fueron distintos antes que después del 1° de setiembre. Voy a hacer un breve resumen porque muchos de ustedes forman parte de ese esfuerzo y otros también se han ido enterando.

Luego del intento de femicidio que sufrió una estudiante en el edificio de Alpargatas toda la Facultad de Medicina se puso a trabajar en lo que denomina-

mos como círculos excéntricos. El primer círculo siempre fue la prioridad de todos: la asistencia, la atención a la víctima directa y a un grupo de participantes directos. Como ya he dicho en varios lugares, nosotros como médicos muchas veces podemos estar acostumbrados a ver las consecuencias de la violencia. Podemos ver en una puerta de emergencia, en un CTI o en una internación a un paciente que fue apuñalado o que sufrió un ataque, pero la experiencia de estar en primera línea cuando ocurre el hecho de violencia es otro nivel de exposición y de impacto emocional.

Entonces, dentro de las víctimas tenemos que contar a la estudiante como principal y a la que se dirigió el intento, pero hay un grupo de entre 30 y 50 estudiantes, docentes y funcionarios que fueron testigos y partícipes de lo que debe haber sido para ellos una película de terror. Necesariamente hubo que desencadenar estrategias de acompañamiento, ayuda, apoyo a distintos niveles, desde lo más cercano hasta lo más alejado. Después fue necesario pensar en la institución Facultad de Medicina, donde somos casi 30.000 personas entre estudiantes, funcionarios y docentes repartidos en distintos lugares del país, con diferentes prácticas profesionales y formas de hacer su parte dentro de la institución. Lo que buscamos en ese momento, con algunas medidas que no solo en Facultades sino en toda la Universidad de la República resultaron un poco polémicas, fueron esos primeros días de reflexión y trabajo con los grupos de docentes, estudiantes y funcionarios. En ese momento desde Decanato y desde el Consejo se intentó buscar un impacto en la mayor cantidad posible de gente, con actividades en profundidad. Buscamos durante esos días poner un freno a las actividades diarias para plantear la pregunta disparadora de qué nos pasó, cómo estamos reaccionando a esto, cómo estamos viviendo esto.

Seguramente, las experiencias fueron totalmente diversas dependiendo de cómo se condujo, quiénes participaron, qué roles cumplen dentro de la institución y toda esa diversidad que tenemos dentro de lo que rápidamente nombramos Facultad de Medicina. Las experiencias me consta que fueron muy positivas. Algunas por lo menos sirvieron para frenar esa actividad permanente que mantenemos. Como parte de esa puesta en claro de qué impacto tuvimos, a partir de ahí estamos pidiendo a todas las unidades académicas que reporten a Decanato qué se hizo, qué no se hizo, qué formato tuvo, porque son datos importantes, no tanto cuán profunda fue la actividad sino tener clara esa situación. La indiferencia también es una forma de respuesta. Entonces, institucionalmente tenemos que mirarnos a nosotros mismos y ver con qué grado llegamos con una resolución del Consejo a estas 30.000 personas. Muchas veces se ve una resolución como algo muy potente, pero después, diseminada entre todas las unidades académicas, va perdiendo esa potencia.

A partir de ahí desencadenamos algunas respuestas en la siguiente etapa, que fue empezar a trabajar concretamente en el edificio de Alpargatas, el entorno que compartimos con Facultad de Química, en un plan que intente reconocer debilidades o fragilidades que pueda tener el lugar desde el punto de vista de la seguridad. Eso implica dar participación a la Policía, a la Intendencia y a otras estructuras universitarias que estaban firmando convenios con la Universidad para generar lo que yo llamo los corredores seguros universitarios, con medidas que no necesariamente son de alta tecnología. Me refiero a reconocer cómo está la iluminación, si hay lugares que se perciben más o menos seguros y tener un plan que nos permita después traducir esto en medidas, que van a tener que incorporar la dimen-

sión de los costos. Todo nos cuesta, y si no lo podemos pagar nosotros, a lo mejor podemos asociarnos. En algunas cosas la Intendencia colabora porque es parte de su tarea, como el alumbrad o el tránsito. Todos quieren colaborar y se han movilizado.

La semana pasada terminamos de recibir el asesoramiento de varias empresas de seguridad, que van a hacer un informe. Tenemos que tomar esos informes y ver cómo los incorporamos a la realidad de nuestra Facultad. Me refiero a las cosas que nos parezcan razonables o no, a que podamos pagarlas o no, a que sean más complejas o más sencillas. Es un proceso en el que necesariamente teníamos que preguntar a la gente que supiera cosas que nosotros no sabemos sobre temas muy específicos que tienen que ver sobre todo con seguridad. Nosotros no podemos hacer lo mismo que hace un aeropuerto, una cárcel ni una fábrica. Tenemos que actuar de acuerdo al perfil de la Universidad. Para eso necesitamos tener documentos para discutir en el Consejo y ver cómo los incorporamos a las necesidades de la Universidad.

El siguiente paso es trabajar en las cosas en las que nosotros somos los protagonistas. Por supuesto, podemos recibir insumos de otras instituciones, pero nos tenemos que involucrar. ¿Qué hacemos nosotros a la hora de generar pautas de formación, de convivencia y de entornos laborales que nos conviertan en una institución con un espacio donde podamos frenar los intentos de violencia, vengan de donde vengan? Ahí se dispararon muchos elementos, tanto en el Consejo como en el CDC, sobre cómo incorporar aspectos de formación y sensibilización hacia la inequidad y la violencia basada en género, que es un debe que tenemos. Al mismo tiempo, a partir de esta solicitud de hacer etapas de reflexión, la inmensa mayoría de los docentes plantearon más o menos fuerte que uno de los grandes frenos a desencadenar esas actividades era que no sentían que tuvieran las herramientas para llevarlas adelante. Existe el temor, más o menos fundado, de que surjan temas que no sepan cómo manejar.

No podemos pretender que nuestros dos mil docentes se transformen en expertos, pero sí que al menos estén sensibilizados cuando ocurran situaciones que tengan que ver con violencia, e intentar incorporar herramientas que permitan manejarlo o hacer una derivación oportuna. El primer paso para intentar hacer algo es darse cuenta de que está pasando algo. Entonces, mínimamente tenemos que buscar la manera de que con nuestra formación estemos sensibilizados y que a partir de ahí podamos empezar a construir respuestas institucionales y, además, incorporar la formación personal que cada uno tiene. Para eso necesitamos ver cómo incluirlo a la currícula de grado o de posgrado, así como a la formación docente, para que en nuestra trayectoria académica empecemos a tener esa exposición necesaria. Es innegable que tenemos una estructura que después de 150 años presenta elementos positivos y negativos. Los negativos son el techo de cristal, los escalones pegajosos, la falta de escalones y toda una forma de generar inequidades basadas en género. Además, debemos enfrentar una violencia más física. En cualquier caso, necesitamos formarnos mejor, y ahí sí tenemos que ser la voz cantante.

Existen iniciativas que se están trabajando a nivel central, donde tenemos un representante en un grupo consultivo, pero necesariamente esos lineamientos generales tenemos que llevarlos a lo que somos como Facultad de Medicina. Una muestra de eso ha sido la implementación del Estatuto del Personal Docente, que un día sí y otro también encontramos que una cosa es pensarlo desde el Central en

forma general y otra es cómo lo aplicamos. Esto no va a ser diferente, porque no todos tienen 30.000 personas involucradas ni con las diferentes prácticas profesionales ni con la dispersión en territorio que tenemos nosotros. Para eso contamos con un grupo de trabajo que ya está funcionando y que está intentando armar esa hoja de ruta que tiene que ver con la formación, tanto docente como en los distintos tramos curriculares.

A pesar de estar en un momento de crisis y en el ojo de la tormenta, como institución somos de los pocos que desarrollamos todos los mecanismos que planteaban las ordenanzas. Nuestra institución tiene una comisión de género que está funcionando, un equipo técnico que recibe denuncias y un observatorio de comportamiento profesional. Esto muestra que esos elementos son necesarios pero no son suficientes ni siquiera para torcer la realidad institucional, y mucho menos para prevenir actos de violencia. A pesar de eso tenemos que refugiarnos en las fortalezas que tenemos y ver cómo logramos que estas estructuras que ya existen y están funcionando empiecen a ser más efectivas de lo que son. Una de las cosas que analizamos, y que también es un reclamo de gran parte de los integrantes de la Facultad, es que muchas veces tenemos un conocimiento escaso de para qué sirve cada una de las estructuras con las que contamos. Eso genera confusión a la hora de ir a preguntar o transmitir una necesidad o una denuncia. Es claro que si tenemos inquietudes como integrantes de la Facultad acerca de cómo desarrollar y mejorar políticas institucionales, uno debería dirigirse hacia la Comisión de Género, porque es el espacio donde se planifican y trabajan esas propuestas más globales. Si tenemos conflictos interpersonales pero que nosotros no los estamos viviendo como violencia o como discriminación, el Observatorio de Comportamiento Profesional es un ámbito que podríamos utilizar, porque básicamente es un lugar que pretende juntar a las partes en conflicto para intentar buscar una solución.

Distinto es cuando tenemos a alguien que está recibiendo ataques, hostigamiento, discriminación o acoso, donde la estrategia no es justamente juntar al agredido y al agresor, sino separarlos para proteger al agredido y empezar a determinar responsabilidades. Ese es el perfil de las denuncias que tiene que ir al equipo técnico, porque es la manera de resolverlo. Si hay una denuncia, tenemos que investigarla, y para que exista esa denuncia necesariamente tenemos que conducirla de alguna manera porque si no, no hay manera de que institucionalmente podamos procesarla. Uno de los mecanismos que estamos buscando para acercar y hacer más factible la llegada de la persona que sufre el acoso o el hostigamiento hacia la respuesta institucional es buscar mecanismos que acerquen a la persona a esa página web y al formulario. Entonces, la estrategia que desarrollamos fue la de revitalizar la figura de los referentes de cercanía, que no pretenden ser jueces ni policías de la moral. Son personas que tienen que estar claramente identificadas dentro de la institución para dar esa oportunidad de cercanía a la persona para que pueda consultar, asesorarse sobre las opciones que la institución da y, al mismo tiempo de ser reconocido como referente institucional, que tenga la capacidad de respuesta, pero no para ir a solucionar el conflicto ni para definir si alguien tiene o no tiene razón sino para ser ese primer filtro de priorización. Debe poder decir: "me parece que lo que está pasando acá es como para que se trate en el Observatorio; te cuento cómo hacer llegar tu inquietud o tu reclamo". Pero si le estás contando algo que tiene un perfil de gravedad y que hay un hostigamiento real o una agresión más importante debe tener la capacidad de levantar el teléfono y hablar con la Dirección del Hospital, la policlínica o lo que fuere, y decir: "tengo un tema

grave que debemos priorizar", porque es un riesgo mucho más importante que si hay una queja genérica de la institución. Por eso necesita ser reconocido como referente, para tener ese teléfono rojo y a quién llamar. Tendrá que acercar la solución a la persona, pero esa solución tiene que ser real. Si simplemente le va a contar en qué página web puede poner la denuncia, ese acercamiento no es real.

Por el tamaño y la diversidad de la Facultad tenemos un grupo inicial. Ese grupo necesita ser progresivamente ampliado y también precisa formación. Por supuesto que la empatía y el compromiso son necesarios, pero no suficientes para poder hacer bien la tarea. Entonces, tenemos que formar a la gente que designamos, porque por los perfiles fueron nuestra primera opción, pero si hay que apoyarlos con formación lo tenemos que hacer. Si pensamos incorporar más, también, y además se va a necesitar recambios, porque es un trabajo que está basado en el compromiso y la visibilización, por lo que va a desgastar mucho a la persona. Por eso, necesariamente vamos a tener que tomar recambios. Esa es otra de las estrategias que estamos planificando y llevando adelante.

Junto con el equipo técnico pensamos recorrer varios servicios para ir transmitiendo lo que hizo la Facultad y lo que está tratando de hacer. Estuve con algunos de ustedes en estas reuniones, y sabemos que la solución necesita del aporte de todos. Es imposible que una ordenanza, un reglamento o una resolución de Consejo den respuesta a todos los problemas y a todas las particularidades de cada estructura. Estuvimos en el Centro Hospitalario Pereira Rossell, en el Hospital Maciel, esta semana voy a estar en el Hospital de Clínicas, el lunes voy a estar en Paysandú y después vamos a estar en varios lugares, intentando que la mayor cantidad posible de gente le vea las caras a la gente del equipo técnico. Aunque sea un poco aburrido, repasaremos algo de las ordenanzas, algo de las estructuras que tenemos y al mismo tiempo procuraremos habilitar esa devolución. Siempre aparecen comentarios y reflexiones que son importantes.

Al mismo tiempo, todo esto necesariamente tiene que desembocar en planes concretos. Todo lo que tiene que ver con formación va a ser elaborado a partir del grupo de trabajo nombrado por el Consejo, que se va a ir apoyando en aspectos de educación y en aspectos específicos de distintas áreas profesionales.

A partir del equipo técnico estamos desarrollando la estrategia de los referentes de cercanía, y con los aspectos de seguridad vamos a terminar este proyecto que evidentemente va a incluir aspectos edilicios, de manejo del ambiente y alguna incorporación tecnológica, porque es parte de lo que nos están recomendando los que saben de esto. Algunas soluciones a veces ya están, y lo que nos falta es coordinar. Por ejemplo, fue muy notorio que necesitábamos un botón de pánico, y cuando consultamos con la Policía nos dijo que el botón de pánico ya existe, y solo hay que bajar la aplicación del 911 al celular. Eso da la chance de mandar la alerta y estar georreferenciado. Son cosas que ya alguien las pensó y que las podemos usar. Lo que nos falta es implementarlas y comunicarlas, porque de nada vale que yo les diga a ustedes que se descarguen la aplicación, cuando somos 30.000. Ahí el rol del Decanato y del Consejo es más importante.

Eso es en términos generales. En términos más administrativos, el Consejo de Facultad de Medicina definió realizar un sumario para investigar al estudiante identificado como agresor. Eso fue visto como una medida tibia, porque en realidad hay una clara identificación de la persona, hay testigos y el hecho está bien documentado. El problema es que para que nosotros podamos tomar cualquier re-

solución sobre su condición de estudiante, sobre la permanencia en la Facultad de Medicina, necesariamente tenemos que pasar por ese proceso, que tiene que respetar los tiempos judiciales. Ese es otro capítulo que ya no depende de nosotros y del que solo podemos participar si a alguno de nosotros nos convocan como testigos, peritos o lo que fuere. Entonces, aunque parezca poco, es lo que nos permite después tomar las resoluciones que creamos necesarias, en el entendido de que tenemos que ser muy celosos del cumplimiento administrativo. En la medida en que el procedimiento esté administrativamente bien hecho nos va a permitir tomar las resoluciones que queramos tomar.

También estamos haciendo una investigación administrativa, porque una docente de la Facultad declaró a los medios y en Fiscalía que había observado elementos que le llamaban la atención del comportamiento de este estudiante. Entonces, aunque sea una investigación un poco dolorosa, tenemos que aprender de lo que pasó, de esas luces amarillas. No sé si haberlas identificado nos hubiera generado un resultado diferente, pero como institución tenemos que analizar si existieron oportunidades de intervención que no vimos. Lamentablemente, esa situación que se vivió antes del 1° de setiembre podría estar pasando ahora en otro lugar y con otros protagonistas. Entonces, aunque sea una investigación dolorosa, porque estoy seguro de que todas las personas que están siendo investigadas deben haber hecho lo mejor que pudieron en los días, semanas o meses previos, es la manera de identificar cómo hacer mejor las cosas. Tenemos que estar sensibles, y alertas. De alguna manera esto debe enseñarnos cómo responder si detectamos algo que nos llame la atención.

Es un tema muy complejo, porque involucra toda la estructura, sin importar el lugar ni el grado académico, ni si la persona está al inicio o al final de la carrera. Tiene que ver con formas en que nosotros vemos o dejamos de ver las cosas que nos incomodan. No queremos caer en la discusión de si esto es por una enfermedad psiquiátrica o no, que son las discusiones que se dan en los medios, porque eso no nos aporta. Al mismo tiempo que queremos construir un espacio sin violencia también queremos buscar la manera de integrar a compañeros de trabajo, estudiantes o funcionarios que pueden estar sufriendo patologías que tienen que ver con la salud mental. En ningún caso mezclar las dos cosas es bueno.

Al mismo tiempo que estamos embarcados en esto, porque es una construcción necesaria, desde el equipo de Decanato estamos tratando de recomponer y reconstruir la agenda de lo que íbamos a hacer antes del 1° de setiembre. De hecho, no debería pasar más de una o dos sesiones del Consejo sin presentar el balance de gestión porque me parece que es una práctica buena. Lo hice a los dos años para ver dónde estábamos parados en aspectos generales. Este va a tener muchas de las cosas que ya tuvo el de hace dos años, es decir, un poco la gestión financiera, la gestión de obra, los recursos humanos, la implementación del Estatuto del Personal Docente y necesariamente va a incorporar todos los aspectos que estamos disparando y desarrollando a partir de la crisis que sufrimos el 1° de setiembre. Va a tener ese mismo perfil.

Como decía, inexorablemente, con o sin crisis, con o sin estrategia desarrollada, nos vamos acercando al 5 de diciembre, que fue la elección del Claustro que terminó confiriéndome el cargo de decano. Voy a proponer que el Consejo discuta el cronograma con el que nos vamos a manejar, que los involucra a ustedes.

**SEÑOR KASDORF (Eg.)**.- Me gustó mucho la exposición del decano, porque cubrió todos los aspectos.

Quiero plantear una inquietud. Este estudiante tenía antecedentes y entró a Facultad sin ningún problema. No sé cómo habría que hacer, pero si hay determinados antecedentes, por lo menos hay que conocerlos.

**SEÑOR DECANO**.- Es un tema bien interesante porque nos plantea un montón de dilemas. A cada uno de nosotros, cuando ingresó a Facultad, lo que le pidieron fue el pase liceal. Lo que hay es un seguimiento curricular, académico. Yo todavía no vi ningún informe de Secundaria al respecto. Hablamos de antecedentes porque sabemos que hay gente que dice que pasaron cosas. Ahora me pongo en superburócrata y administrativo, como si fuera el jefe de Bedelía tomando la inscripción de ese día. ¿Hay algún reporte de Secundaria que diga que debemos tener un recaudo con esta persona por algo? Cuando tenemos estudiantes, docentes o funcionarios que necesitan accesibilidad o son sordos o necesitan lenguaje de señas, los tomamos porque son acompañamiento positivo. Estamos facilitando la integración y el ingreso a la educación terciaria o a trabajar en un ambiente universitario.

Hablé a nivel de Ministerio de Educación y Cultura cuando pasó todo esto, y ellos tampoco tienen un sistema de seguimiento como para elevar un informe de Secundaria a la Universidad. Habría que pensar en esa delgada línea que separa la protección de la discriminación. Esto es tremendo, porque hay que desapasionarse de la agresión y dejar de pensar en la víctima y el victimario. ¿Cómo lo resuelvo fríamente desde el punto de vista institucional para no caer en la discriminación y asegurar la protección? Es realmente complicado, pero es una de las cosas que tenemos que definir.

**SEÑORA RIVAS (Doc.)**.- En nuestra institución los estudiantes pueden cambiar de carrera dentro de la misma Facultad de Medicina. Lo vivimos con el decano este año con un estudiante de mi carrera y decíamos: ¿cómo llegó a pasar esta situación? El estudiante tenía un sumario del año 2021, pero el cruce de esas informaciones no se dio, cuando se trata de asuntos muy delicados. Estar atentos es a veces la única solución, pero puede pasar muy desapercibido. De hecho, durante dos años no supe de esa situación.

**SEÑOR DECANO**.- Además, no todo es blanco y negro. Uno también quiere creer en la rehabilitación de las personas. No tengo la capacidad de monitorizar todo, todo el tiempo. De muchas cosas nos enteramos cuando empiezan a pasar o cuando ya pasaron, y esta es la realidad. Al mismo tiempo, hay reclamos razonables de rehabilitar, reintegrar. ¿Cómo congeniamos todo eso y, además, escrito en una normativa, procurando que funcione? En el papel hay ideas preciosas, pero después no las vemos funcionar en la vida real. Es muy complejo.

**SEÑORA RODRÍGUEZ (Martina) (Est.)**.- Me parece que todo lo previo a la denuncia es sumamente importante. Debemos tener en cuenta la perspectiva de cómo se tienen que encarar esas situaciones. Lo que me preocupa más desde que empecé a militar en la AEM es que siento que desde los protocolos y desde lo burocrático de la Facultad hay poco cuidado a quien denuncia. No es solamente que sea anónimo o que no se divulgue el hecho. Es, por ejemplo, cuidar qué espacios se comparten con quien es denunciado. Siento que la potestad de separar a alguien de su cargo o de ese grupo donde está la persona que denunció se vuelve demasiado burocrático y el protocolo capaz que es lento. No estoy en conocimiento de cómo lo maneja el equipo técnico.

El día que una compañera denuncie a un docente o a otro compañero, e inmediatamente empiece a sentirse un cuidado de la institución a quien está denunciando, va a ser el momento de saber dónde denunciar. Eso va a ser mejor que los referentes de cercanía. Podemos hacerle la mejor fama del mundo al QR o al Observatorio, pero si a mí me pasa algo, denuncio en ese QR y ese QR no me cuida, y están un año o seis meses para sacar a esa persona que es peligrosa, lo que vamos a lograr es que ese QR tenga mala fama. Va a ser totalmente contraproducente. Todo el trabajo que se está haciendo con los referentes de cercanía va a ser inútil, porque los estudiantes no vamos a querer ir a ese lugar.

Mi pregunta es si se están reviendo los protocolos y la burocracia que hay en el medio, para comprobar que no es perjudicial. Por el contrario, debería ser algo más rápido, más cuidadoso, más efectivo, más eficiente.

**SEÑOR DECANO**.- Hay una cosa que es real. Todos los años el Consejo recibe un informe del equipo técnico. El año que hubo más denuncias fueron 50. En una institución de 30.000 personas que haya 50 denuncias es porque evidentemente están pasando toneladas de cosas por debajo de ese filtro. Por eso no estamos publicando ningún reporte de ese informe. Algunos casos podrán tener que ver con el tema de la información y la formación del entorno, que es lo que estamos tratando de atacar ahora.

Probablemente, muchas denuncias estén desestimuladas porque lo ven tan lejos, tan difícil y tan lento, pero hasta ahora no tengo sobre la mesa ninguna propuesta diferente, entre otras cosas porque se nos está metiendo la pata más judicial en todos estos procesos, que está generando otra fuente más de demoras. En lo que originariamente estaba pensado para un lugar donde se analizara un caso y se convocara a la persona denunciada, ahora ocurre que rápidamente aparece la persona denunciada con su representante legal, reclamando saber quién la está denunciando. Estamos agregando la dimensión judicial a algo que era un proceso de investigación interno de la Facultad. Ahora se está frenando o desestimulando que otras personas lo hagan.

**SEÑORA RODRÍGUEZ (Martina) (Est.)**.- No lo puedo afirmar, pero nos han comentado que estudiantes van al equipo técnico a hacer denuncias y el equipo técnico no toma la denuncia porque entiende que no le corresponde. De eso no queda ningún registro.

**SEÑOR DECANO**.- Esas cosas sí las podemos averiguar. A veces se presenta un caso y se le aconseja ir al Observatorio, por ejemplo. Por la vía administrativa, el equipo recibe las denuncias sin que Decanato se entere. Cuando el equipo hace el informe, lo eleva al decano para que el Consejo defina, y de esas 50 denuncias a lo mejor me llegan 10, porque se hicieron reportes para que el Consejo tomara posición.

Se puede implementar que haya un registro accesible de que se hizo una denuncia y lo que se le aconsejó a la persona.

**SEÑORA RODRÍGUEZ (Martina) (Est.)**.- Si son 50 las denuncias que toman, pero en el año hubo 2.500, hay un problema.

**SEÑORA BERNARDI (Doc.)**.- Mañana va el equipo técnico a la charla. Sería interesante plantearle esas preguntas.

**SEÑORA AKAR (Doc.)**.- Agradezco al decano por el informe, que nos permite conocer en profundidad lo que ocurre en nuestra Facultad. Quiero comentarles lo que fueron haciendo las unidades académicas. En una de las actividades que hicimos en la UA de Partería y Obstetricia surgió que las estudiantes necesitaban más apoyo para saber cómo llegar a Comuna Mujer, cómo hacer una denuncia. Al terminar ese taller una estudiante se acercó porque era víctima de violencia. Yo soy docente de cercanía y tengo formación para poder acompañar, por lo que cada vez que terminamos la clase ella viene a contarme qué está sucediendo. Casos como este pueden aparecer por todos lados, porque la violencia atraviesa socialmente todos los ámbitos.

Quiero animarlos a que escuchemos y acompañemos, cada uno desde su lugar.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca)**.- Quiero agradecer el gesto del decano de venir a conversar este tema y, por otro lado, me parece muy positivo todo el informe.

No convivo todos los días en la Facultad y no sé si estos protocolos llegan realmente a todos. La Facultad y la Universidad tienen una estructura democrática, pero esa parte democrática no sirve en la medida que lo revelaron los estudiantes. Se desconoce que es un órgano de cogobierno. Hay apatía respecto a determinados temas y hoy en día hay otras urgencias. Mi consulta es hasta qué punto los protocolos son conocidos a cabalidad por todos. Es importante saber qué pasa cuando hay violencia en un hogar, por ejemplo. En la medida en que los protocolos estén bien claros es más fácil actuar.

Otra preocupación que tengo es que, como bien dijo el decano, somos una Facultad muy grande y muy diversa. Hay cantidad de hospitales y policlínicas a los que van estudiantes, docentes y funcionarios. ¿Qué apoyo hay a nivel central? Numéricamente era más posible que nos tocara a nosotros. Capaz que hace 30 años la solución hubiera sido más fácil.

**SEÑOR DECANO.-** Con respecto a los protocolos, hay que reconocer que algunos no estaban hecho. Después de esta crisis se empezó a trabajar cosas. Hace dos semanas se votó en el Consejo cómo hacer cuando hay una medida de protección por resolución judicial. Son temas que venían de antes pero que no estaban protocolizados. Además, es muy diferente un protocolo para el edificio de General Flores que para un hospital, un policlínico o una recorrida por un barrio.

Es verdad que necesitamos reforzar la comunicación. Hay que sincerarse y reconocer que en todos los órdenes tenemos una crisis de participación, que hace muy difícil dar a conocer lo que resolvemos. No tenemos soluciones a corto plazo para cambiar eso. Seguro que hay que aumentar la cantidad de protocolos y pensarlos para las distintas situaciones y hacer los máximos esfuerzos de comunicación.

En términos de apoyo central, una de las cosas que se discutió en el Consejo Directivo Central fue que no hay ninguna evidencia de que esto que pasó en la Facultad de Medicina haya sucedido porque es la Facultad de Medicina. Lo que anuncié al rector y a todo el CDC fue nuestro plan de respuesta que, luego de analizado y votado por el Consejo de Facultad, será elevado a nivel central para reclamar los apoyos institucionales que se puedan dar. El rector puede hacer algunas cosas y otras no. Lo comprenden las generales de la ley tanto en lo institucional como en lo presupuestal.

**SEÑORA MUNIZ (Est.).-** Estamos generando espacios de articulación y diálogo gremial, donde se pueda evaluar las ideas de la Facultad de Medicina pero también las que vengan de nivel central y hacer un balance de las medidas. Eso lo hacemos en el entendido de que estamos de acuerdo en la falta de participación y que la gente no entiende cómo funciona el cogobierno. Sería bueno que la Facultad de Medicina generara espacios donde hablar de estas medidas que se han tomado. A nosotros nos ha llegado el comentario de que no fueron fructíferos los espacios ni se respondió a las inquietudes de los estudiantes. Eso coincide con lo dicho por el decano. Podríamos intentar realizar un balance real con estudiantes, docentes y egresados.

Nos parece bueno tener un registro de actitudes previas o indicios pero eso no es suficiente, ya que muchos femicidios o intentos de femicidio no tienen un antecedente claro. Por lo tanto, un registro no es suficiente. Es fundamental la formación en género en todos los ámbitos. Sabemos que es difícil pero hay que intentarlo.

**SEÑOR DECANO.-** Ese es un desafío muy interesante. Una cosa fue gestionar la crisis en los primeros quince días porque, aunque fuera desde la indignación, había un gran involucramiento de toda la institución. El tema es cómo generamos esos espacios, que no solo hagan el balance de qué funcionó y qué no, sino que den opciones.

El problema es de todos. Me refiero a cómo llegamos a más docentes, a más estudiantes y a más egresados. ¿Cómo armamos planes alternativos? Así como digo que la nueva Facultad de Medicina tiene que surgir con el aporte de todos, el desafío es tener espacios de reflexión. Me refiero a ver que algo puede haber quedado muy bien escrito pero no funcionó. ¿Qué hacemos? ¿Escribimos otra cosa? ¿No la escribimos pero lo hacemos diferente? Necesitamos propuestas, que deberán venir después de la reflexión porque, de lo contrario, vamos a quedarnos en un bucle donde nos volvemos a enojar porque la institución no nos da lo que necesitamos. Deben existir planes alternativos, porque es difícil pensar respuestas para todos. Prefiero una mala propuesta que podamos analizar a no tener nada, porque de lo contrario nos quedamos en lo que hacemos siempre: el protocolo, la comisión, el grupo de trabajo, etc.

El jueves por la mañana tuvimos la primera reunión del grupo de trabajo que creó el Consejo Directivo Central para planificar la estructura y funciones del Prorrectorado de Desarrollo Institucional. Ahí tenemos dos caminos. Uno es ver qué metemos en ese prorrectorado, pero eso solo será un reagrupamiento de lo que ya tenemos. Si se trata del Prorrectorado de Desarrollo Institucional, en algún momento tendremos que pensar modelos alternativos. Eso también nos afecta. Sabemos que necesitamos protocolos, comisiones o grupos de trabajo pero habrá que pensar si hay espacio para cosas diferentes y resolver los problemas que no estamos solucionando.

**SEÑORA BENECH (Est.).-** Como orden estudiantil nos vimos bastante afectados por esta situación, ya que se dio entre dos individuos pertenecientes al orden, dentro de nuestra institución. Fue muy violento para nosotros en nuestra cotidianeidad y en cómo habitamos los espacios de cursado. Incluso afectó la convivencia entre nosotros. Me refiero a cómo vivimos y concebimos la institución y cómo esta nos ampara o no en nuestro tránsito por ella. A lo largo de todo este recorrido, desde antes en la militancia y en particular después del 1° de setiembre, se trató de

ver cómo nos paramos y observamos todas las falencias que hubo para así avanzar a partir de ellas.

Discutiendo en el Consejo y durante la ocupación se vio que la Facultad de Medicina no estaba preparada para afrontar una situación de estas características. Desde la perspectiva de los cuidados a veces estas situaciones se encaran mal, dejando a la víctima en una situación de vulnerabilidad y desprotección. También hubo que pensar cómo nos íbamos a reinsertar en las actividades académicas, después de un suceso tan extremo. Ahí nos enfrentamos a la realidad de que la institución tampoco estaba preparada para hacer eso de manera asertiva. Estos hechos afectan incluso la vida personal de los involucrados. Si vemos las estadísticas y la cantidad de mujeres expuestas a la violencia de género o en los hogares, nos damos cuenta de que muchos de nosotros seremos atravesados por este tipo de situaciones. Al enfrentarnos a los hechos y después reinsertarnos y exponernos en nuestra vida cotidiana, eso generó un desborde para el que nadie estaba preparado.

Visualizamos algunos ejes de trabajo que la Facultad debía llevar adelante. Uno es cómo amortiguar una situación así, con todos los protocolos y demás. Otro es cómo fortalecer los mecanismos que ya existen, considerando el aspecto presupuestal para reacondicionar los espacios. Tenemos un equipo técnico pero con ciertas carencias. ¿Por qué? ¿Es insuficiente el personal con que cuenta? ¿Necesita más? ¿De dónde sale el dinero para eso?

Son aspectos a los que la Universidad se enfrenta continuamente. Me refiero a la precarización y el abandono, donde cada vez hay más estudiantes y un presupuesto que no acompasa ese aumento de matrícula. Es cierto que no tenemos presupuesto pero las cosas tienen que salir igual y hay que invertir en formación en género, en los protocolos que permitan convivir de forma digna y adecuada.

La realidad de nuestro servicio es muy particular. Puede haber un docente que acosa a un estudiante, pero hay espacios de práctica que no dependen de la Facultad sino de ASSE. Si ese docente es funcionario de ASSE, ¿qué protocolo va a elaborar la Facultad de Medicina en conjunto con ASSE para cuando ocurra una situación así? Lo que se hace hoy es retirar al estudiante del lugar. Eso deja expuestos a los demás. Solucionar todo eso implica mucho trabajo y esfuerzo. Como dice el decano, hay que encarar esa labor cotidiana y trasmitirla a la mayor cantidad de personas posible.

Con respecto al acceso a la información, los referentes de cercanía son un aspecto interesante y enriquecedor porque sirven en la convivencia cotidiana como conocedores de los mecanismos. Son los que vehiculizan las denuncias y disminuyen ese cuello de botella que existe, porque si hay 50 denuncias en una población como la nuestra es porque no resulta fácil el acceso a los protocolos institucionales. Hay que repensar esos mecanismos para ver cómo los enriquecemos y de dónde sacar los medios materiales para hacerlo. Si bien es bueno extrapolar los vínculos que uno pueda tener más allá de la Universidad, también es necesario acompasarlo con el trabajo en el cogobierno y en la construcción cotidiana, que es lo que nos enriquece como institución. Tenemos la particularidad de la autonomía y el cogobierno, que nos vuelve democráticos y nos permite sustentar el desarrollo y la extensión, así como la formación de los futuros profesionales. Hay que pensar cómo traer todo eso a la órbita de la Facultad de Medicina para enriquecer la construcción desde aquí.

**SEÑOR AMADO (Est.).-** Entiendo lo que se plantea sobre los espacios de reflexión, el trabajo del equipo técnico y el fortalecimiento de las estructuras que ya existen. Lo que no entiendo es qué medidas concretas se han tomado. ¿Qué se piensa hacer en concreto, más allá de esperar el documento sobre las medidas de seguridad?

**SEÑOR DECANO.-** Estamos hablando del entorno de General Flores porque no podemos hacer un documento que incluya todos los edificios de la Facultad. Hay que mejorar la iluminación y el tema del arbolado. Esto se hará en conjunto con el Centro Comunal Zonal, ya que recorrimos la zona de noche y hay lugares sobre los que se debe intervenir. A veces se trata de poda de árboles y otras de cambiar de lugar la iluminación. Se repasaron los trayectos de los estudiantes de Medicina y de Química a las paradas de ómnibus, tratando de generar un entorno más seguro.

En el edificio Alpargatas hay cosas para cambiar, ya que fue pensado como fábrica. No es lo mismo una escalera de acceso pensada para el cambio de turno de 50 obreros que si se usa para la salida de 250 estudiantes a la vez. También hay que rever la señalización, la iluminación, etc.

Lo otro es qué medidas de seguridad adicionales podemos incorporar en el entorno y para el ingreso y salida de los edificios. Puedo tener una propuesta técnicamente adecuada para una empresa de seguridad, para la Policía o para la Intendencia, pero hay que armar algo efectivo para nosotros y que se considere como algo positivo. Es insostenible un plan de seguridad que no sea aceptado por los docentes, por los estudiantes o por los funcionarios.

**SEÑORA BERNARDI (Doc.).-** Agradezco la visita y el informe del decano, que fue muy completo, desde lo micro a lo macro, sobre los hechos acaecidos y las medidas que se fueron tomando en diferentes ámbitos. Es entendible haber postergado el balance de su gestión, dada la situación que nos atravesó. El 1° de setiembre por la mañana estábamos en una reunión por ZOOM sobre la implementación del plan de estudios y en la tarde sucedió lo que ya sabemos. Eso hizo que se postergara todo lo previsto en el calendario.

Es importante lo que informó el decano en cuanto a que la comisión asesora está yendo a los diferentes ámbitos, ya que es fundamental dar a conocer lo sucedido en todas las estructuras que atraviesan nuestra institución. Es muy importante este contacto. Eso sirvió incluso para los referentes de cercanía. Me refiero a ponerle cara a la comisión asesora y al equipo técnico, porque nos permitió sacarnos las dudas sobre las denuncias que terminan siendo desestimadas. Es importante que esos números se puedan tener.

¿Existe la posibilidad de elaborar un registro formal, tanto desde Enseñanza Secundaria como en Facultad de Medicina, de antecedentes del estudiante que ingresa? Por supuesto que esa información sería de manejo restringido y confidencial. Eso permitiría a los docentes conocer de antemano la situación de cada persona, su historial y sus vínculos. Lo planteo porque me resulta difícil enterarme por la radio de que este estudiante había tenido denuncias dentro de Facultad. Ni siquiera estábamos informados en los distintos cursos y carreras.

Como docente del internado obligatorio puedo decirles que nos encontramos con situaciones complejas de salud mental. Lo planteo como un tema de salud mental, pero también puede implicar situaciones de violencia, acoso y dis-

criminación, aunque sin confundir los términos. Muchas veces no tenemos información sobre el estudiante; no sabemos quién es. Por eso planteo la necesidad de una herramienta en ese sentido, siempre evitando el estigma y la discriminación. ¿Se discutió la necesidad de recabar ese tipo de información?

**SEÑOR DECANO.-** Sí. Además, en el Consejo se está discutiendo la reglamentación de pasantías de estudiantes extranjeros. Como medida espejo de la que piden otras universidades, se solicita al pasante que presente documentación que acredite que no está en un proceso judicial o que no tiene antecedentes por violencia, acoso o discriminación. Eso generó debate en el Consejo porque no todos los lugares emiten un certificado negativo. Desde el punto de vista burocrático podemos resolverlo con una declaración jurada, pero quedamos expuestos igual porque si esa persona es violenta nos vamos a enterar cuando tenga una actitud de ese tipo. Hasta ahora, Secundaria no tiene nada instrumentado para recabar esa información pero habrá que explorarlo. También está el derecho al olvido.

**SEÑORA BENECH (Est.).-** En Facultad tenemos estudiantes privados de libertad, pero hay cosas que no se pueden restringir.

**SEÑOR DECANO.-** Justamente, ese es el dilema. ¿Cómo no vamos a poder saber que esa persona tiene un pasado? Me hago cargo de que, al mismo tiempo que estamos preocupados por esta situación, le decimos al gobierno nacional que la Universidad puede ayudar a la reinserción de gente que ha sido condenada y está presa por actos que pueden ser aberrantes. No se trata solo de dar clases a alguien vinculado a una estafa. Hay casos tremendos. Es un tema que puede ser administrativo y burocrático pero que detrás plantea un dilema ético y filosófico muy importante.

A veces cargamos con elementos que nos pueden plantear ese dilema. El Estatuto del Personal Docente establece que para ser docente una persona debe tener idoneidad moral. Eso está perfecto pero, ¿qué pasa con la situación inversa? Ser docente no garantiza la idoneidad moral.

Por otro lado, tenemos funcionarios que han tenido procesos judiciales y fueron condenados. Eso los llevó a perder su cargo. Vamos al Comcar a dar clases a una persona para que se pueda reinsertar, pero si alguien va preso, pierde su cargo y lo sacamos de la institución. Es un tema muy complejo.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Todo esto es muy importante pero no es una vacuna que nos asegura que no va a volver a pasar. Lo que se está perdiendo es el entramado social. Los estudiantes no tienen clases presenciales y no se conocen. Están todo el tiempo con el celular y no se miran porque están viendo las pantallas. Es cierto que los protocolos ayudan pero también son importantes otras cosas. Me refiero a ese entramado social para terminar con aquello que se impuso después de tantos años oscuros, el "no te metás".

**SEÑOR DECANO.-** El problema es que pasa todo a la vez. Todos tienen una parte de razón. Hay niveles de violencia que existieron siempre. El tema era que los ignorábamos e incluso los favorecíamos.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Justamente, cuando se decía que "la mató por celos".

**SEÑOR DECANO.-** Es la misma muerte hoy que hace veinte años pero en aquella época era algo con lo que convivíamos y tolerábamos. Ahora estamos sacando

a luz esa violencia, pero también es cierto que, como sociedad, estamos recurriendo cada vez más a la violencia para resolver conflictos. A eso se suma una estructura con una fuerte inequidad de género. Antes la institución la consideraba su forma normal de actuar y de seleccionar a las personas.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Agradecemos al señor decano por su participación en la Asamblea del Claustro.

———

**Informe de comisiones**

**SEÑORA MARTÍNEZ (Laura) (Doc.).-** Con respecto a la Comisión de Estructura, Formación y Evaluación Docente se envió un informe por correo electrónico, que incluye los antecedentes y el instrumento que discutimos en la sesión anterior.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Sé que todavía no se lo pasaron al decano pero a la brevedad se lo harán llegar.

**SEÑOR SECRETARIO.**- Hay que aclarar que el informe se vehiculiza a través de uno de sus asistentes académicos, que lo hará llegar al decano con el contexto respectivo.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Se reunió la Comisión de Planes de Estudios y se planteó preguntar a Secretaría si se había recibido alguna respuesta, porque no queríamos que terminara el período sin tratar el tema del ciclo común. Estuvimos conversando y documentándonos sobre eso. Entre los documentos que leímos está la Ordenanza de Estudios de Grado. La mayoría había participado en la reunión del 1° de setiembre, sobre la que gentilmente nos informó ADUR. La idea es analizar, en base a la ordenanza, el plan de estudios de la carrera de doctor en Medicina para ajustarlo a dicho documento. En la reunión se manifestó que hay que adecuar también las partes que no han funcionado.

Con respecto al grupo sobre leuqueo, no sé si se volvió a reunir. De todas maneras, una de las cosas que se planteó fue la necesidad de protocolizarlo.

**SEÑOR SILVEIRA (Doc.).-** Se puso un plazo de sesenta días para que se expidiera. Sería bueno, después de toda esta discusión, que el tema se empezara a mover de nuevo.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** También estuvimos viendo los planes de estudios de las licenciaturas y tecnicaturas. El de Cosmetología pasó a la Comisión Sectorial de Enseñanza. Si el Claustro está de acuerdo, se planteó la necesidad de consultar sobre los pasos que quedan. Por un lado se debería hacer una síntesis del plan de estudios para publicarlo. Luego de eso deberá ser aprobado por Jurídica y por el Consejo de Facultad para luego ser considerado a nivel central. En la medida que se publique hay que llevarlo a la práctica. Por eso se están haciendo reuniones con las distintas unidades académicas, sobre todo de las básicas, que estarán a cargo de estos nuevos planes. Todo este esfuerzo se viene haciendo desde hace quince años. Ahora, los referentes y las realidades son otros, a lo que se suma que todo quedó paralizado por los hechos que sucedieron ese día. Si están de acuerdo, podemos consultar a las comisiones de carrera si están trabajando en el resumen del plan de estudios, en las previaturas y los programas. A su vez, el Claustro tiene pendiente la aprobación del reglamento de reconversión, porque solicitamos a las carreras que pasan de técnico o tecnólogo a licenciado que agrega-

ran al reglamento lo que se va a pedir a quienes no tengan cinco años de trabajo documentado. Como no tuvimos información planteamos que se consulte a dichas comisiones.

**SEÑORA AKAR (Doc.).-** La idea es sacar varios planes de estudios al mismo tiempo. ¿Eso incluye el de doctor en Medicina o eso va por otro carril?

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** No, lo de doctor en Medicina todavía no está trabajado. En el momento hay nueve planes de estudios aprobados.

**SEÑOR MONTAÑO (Eg.).-** Estos temas llevan muchos años en el tapete. ¿Qué elementos nuevos hay que tener en cuenta? Uno es el Estatuto del Personal Docente y la creación del Prorrectorado de Desarrollo Institucional. Este último constituye un intento de unificar determinados criterios en toda la Universidad de la República.

Por supuesto que en nuestro caso no podemos escapar de la actual estructura que tenemos, que va en contra de la postura filosófica de la Universidad. Hace muchos años que la Universidad insiste en la transformación de las carreras tubulares en trayectorias flexibles y horizontales. Hay un documento de 2005 que implicó un trabajo titánico, relacionado a un ciclo inicial común o ciclo inicial universitario. No se trata de un ciclo inicial común de la Facultad de Medicina sino del Área Salud. A veces me sorprende que el Prorrectorado de Enseñanza siga aprobando planes de estudios en el Área Salud sin contemplar ese documento, que se hizo con la anuencia de todas las instituciones implicadas.

El Claustro tiene como comisión madre la Comisión de Planes de Estudios. Nos estamos reuniendo aunque la participación es un poco complicada. Todos tenemos actividades que nos impiden leer la documentación, ya que son informes muy extensos, fundamentados con una bibliografía rigurosamente académica. Considerando que el Claustro tiene como concepción filosófica fundamental los planes de estudios, me llama la atención que no maneje esos insumos. Este órgano puede opinar sobre lo que quiera -lo hizo sobre la revolución cubana o sobre Estados Unidos- pero su labor fundamental hace a los planes de estudios.

Los prorrectorados son estamentos relativamente nuevos pero ni siquiera consultan a la Asamblea General del Claustro. Debemos incentivar la participación y que se conozcan estos insumos, resultado del trabajo de centenas de estudiantes, egresados y docentes, sobre un ciclo inicial universitario. Además, hay una ordenanza aprobada por el Consejo Directivo Central. No se trata de un trabajo sacado de revistas sino algo riguroso, académico, científico, que llevó años de discusión. No hay que perderlo, sobre todo porque existió un consenso en torno al tema. De lo contrario, esos documentos no se habrían concretado. Recuerdo destacadas figuras de Odontología, de Enfermería, de la ex Escuela Universitaria de Tecnología Médica, de la Escuela de Nutrición y de la Facultad de Medicina que realizaron este trabajo y fueron felicitados por el rector de la época. Sin embargo, seguimos sin concretar nada. Sé que puede ser difícil y, a veces, poco práctico pero hay que estar al tanto de lo que pase con el Prorrectorado de Desarrollo Institucional, que puede ser uno de los puntos de inflexión.

**SEÑORA PRESIDENTA (Soca).-** Lo que plantea el Dr. Montaño me recuerda la necesidad de reunirnos con la Comisión Sectorial de Enseñanza, con Mercedes Collazo, para organizar para el primer semestre del año próximo una jornada para hablar de estos temas.

Como ya planteamos, el Claustro va a solicitar a las comisiones de carrera de las licenciaturas y tecnicaturas la información correspondiente.

Se levanta la sesión.

(Es la hora 15:30)