



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE MEDICINA**

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

*Sesión ordinaria del día  
4 de junio de 2026*

**ACTA N° 6**

Versión taquigráfica

*Preside la Br. Aurora Otero*

## S U M A R I O

<b>Acta N° 5, de fecha 21 de mayo de 2026.....</b>	<b>1</b>
<b>Integración del grupo sobre leuqueo.....</b>	<b>1</b>
<b>Integración de la Mesa del Claustro.....</b>	<b>2</b>
<b>Informe de la Comisión de Hospital de Clínicas.....</b>	<b>2</b>
<b>Informe de la Comisión de Estructura, Formación y Evaluación Docente.....</b>	<b>2</b>
<b>Informe de la Comisión del Centro de Posgrados.....</b>	<b>7</b>



**ASAMBLEA DEL CLAUSTRO DE LA FACULTAD DE MEDICINA**

**Sesión ordinaria del día jueves 4 de junio de 2026,  
realizada en el Edificio Polivalente Parque Batlle**

**Acta N° 6**

Versión taquigráfica

**Preside la Br. Aurora Otero.**

**ASISTEN:**

**Por el orden docente:** Natalia Bernardi, Marianela Barcia, Gonzalo Silveira, Daniel Ramos, Laura Martínez, Florencia Tomasina, Valentina Colistro, Mariela Garau, Gabriela Rivas, Cristina Baladón y Nicolás Silva.

**Por el orden de egresados:** Natasha Soca, Valentina Codina, Víctor Ezquerra, Karina Day, Agustín Haller, Pedro Kasdorf, Lucía Alzugaray, Marcelo Bonino y Jorge Montaña.

**Por el orden estudiantil:** Aurora Otero, Stefano Poggi, Martina Rodríguez, Francisco Ortie y Nicolás Amado.

Actúa en Secretaría la Sra. Sara Carreras.

---

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

(Es la hora 13)

**Acta N° 5, de fecha 21 de mayo de 2026**

**SEÑORA PRESIDENTA.**- Se va a votar el acta N° 5, de la sesión ordinaria correspondiente al 21 de mayo de este año.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

---

**Integración del grupo sobre leuqueo**

**SEÑORA PRESIDENTA.**- ¿Hay alguna propuesta para integrar este grupo?

**SEÑOR AMADO (Est.).**- Proponemos a Juan Andrés Armand Ugón y a Aysha Pacheco.

**SEÑORA PRESIDENTA.**- Se va a votar.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

---

### **Integración de la Mesa del Claustro**

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Debemos comunicar a la asamblea la renuncia de uno de los secretarios de la Mesa, por el orden de egresados. Por lo tanto, correspondería designar a alguien en su lugar.

**SEÑORA ALZUGARAY (Eg.).-** Proponemos al Dr. Pedro Kasdorf.

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Se va a votar.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

---

### **Informe de la Comisión de Hospital de Clínicas**

**SEÑOR KASDORF (Eg.).-** La comisión no se pudo contactar con el Dr. Álvaro Villar, director general del Hospital de Clínicas. Tenemos solicitada una reunión con la Dirección Académica, cuya fecha todavía no está fijada. La idea es conversar sobre la encuesta, que consideramos es la base para empezar a trabajar.

---

### **Informe de la Comisión de Estructura, Formación y Evaluación Docente**

**SEÑORA BARCIA (Doc.).-** Queremos proponer la integración de Valentina Colistro para integrar la comisión.

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Se va a votar.

(Se vota)

—AFIRMATIVA. Unanimidad.

**SEÑORA BARCIA (Doc.).-** Íbamos a hacer la consulta para saber si el instrumento con el cual se va a evaluar la reelección de los cargos docentes el Consejo ya lo aprobó, porque no lo sabemos.

**SEÑORA SECRETARIA.-** Todavía no se aprobó.

**SEÑORA BARCIA (Doc.).-** Es un buen momento para trabajar esto, que es una parte de la evaluación docente. Por otro lado, decidimos elaborar un informe con una propuesta de trabajo que vamos a traer al Claustro. Lo fundamental es ver dónde se centraría institucionalmente la evaluación docente, es decir si ya existe algo o hay que crear todo nuevo. En otras Facultades hay estructuras específicas para la evaluación estudiantil hacia los docentes.

**SEÑORA PRESIDENTA.-** ¿Hasta que no se tenga una herramienta validada no se va a poder avanzar?

**SEÑORA SOCA (Eg.).-** Hay que aclarar que el tema no ha sido tomado por el Consejo. Lo estamos tratando nosotros.

**SEÑORA BARCIA (Doc.).-** Lo que nos envió el Consejo fue el instrumento que está discutiendo para la reelección, sobre el que hicimos comentarios. Por otro lado, en las jornadas presentamos ejemplos que se utilizan en otras Facultades.

**SEÑORA TOMASINA (Doc.).-** Hay métodos de evaluación validados, que es necesario ver si cuadran con lo que establece la institución. Los contextos cambian y eso hace que un método pueda funcionar en un lugar pero no en otro, dada

la idiosincrasia de cada lugar, máxime tomando en cuenta la cantidad de carreras diferentes que existen. Eso hay que tomarlo en cuenta al momento de evaluar. Los perfiles de los estudiantes de cada carrera no son los mismos. Incluso esto depende de si hablamos de carreras poco masivas, donde el estudiante puede ser fácilmente identificado, o de otras muy masivas. Eso puede traer problemas.

Ahora debemos traer una propuesta para discutir en el Claustro, que es el lugar para ver cuál sería el mejor instrumento o el que más nos cuadra. Hay que pensar en las garantías que debemos asegurar en distintas situaciones. Partimos de la base de que cualquier encuesta que se hace desde la Facultad tiene poca respuesta en términos generales, no solo por parte de los estudiantes. Los docentes tampoco contestamos. Además, estamos en un mundo donde todo se manda por mail y quieren que les contesten. El porcentaje de respuestas es bajo aunque permite realizar un sondeo para ver qué se puede mejorar. Pero no es una evaluación a un docente en particular sino a todo un curso, del que participan varias disciplinas. Muchas veces esa evaluación se hace al final del curso y se toma como algo conclusivo y no se tiene en cuenta todo el proceso desde el inicio.

Hay que tomar en cuenta todas esas variables, y también considerar que un estudiante puede tener clase con el mismo docente en cinco cursos distintos. ¿En cuál lo va a evaluar?

El recorrido que hicimos como grupo de trabajo del Claustro anterior fue muy bueno. Fuimos a distintas Facultades a ver qué hacían. Todos nos hablaron de la baja respuesta. Donde más éxito se tuvo fue en aquellos cursos donde se le daba un espacio delimitado para responder. En Química hacen algo muy interesante. El docente puede solicitar su informe e incluirlo en sus méritos. Eso fomenta el interés de los docentes porque no es común ser evaluado. Aquí no somos evaluados ni por nuestros pares o por los coordinadores. No tenemos un *feedback*. Tenerlo desde los estudiantes sería muy bueno. En Odontología diseñaron una especie de semáforo para identificar situaciones más graves. Si hay comentarios negativos por parte de los estudiantes, la Unidad de Apoyo a la Enseñanza (UAE) cita el docente para hablar con él y ver cómo mejorar la situación. A veces la propia UAE recomienda cursos de formación docente. Es una estrategia muy positiva. Todo esto implica un grupo de trabajo, con una docente encargada de identificar los formularios, que son anónimos y por eso el estudiante está resguardado. También está resguardado el docente, que tiene determinadas garantías.

Si la Facultad de Medicina quisiera impulsar algo así, habría que ver quiénes serían los encargados de ver los informes. Aquí también tenemos una UAE. Podríamos acercarnos para ver qué hacer, tomando en cuenta las experiencias de otros servicios. Todo esto es en pro de la enseñanza e incumbe tanto a los estudiantes como a los docentes. Obviamente, si se identifican situaciones antirreglamentarias como acoso, eso se deberá derivar a los lugares que corresponde. En el Claustro no estamos trabajando en un instrumento para eso porque es algo que ya existe.

Lo que sí no puede ser es que todo esto se instrumente y después no pase nada, no por el hecho de ver qué pasó o no pasó sino por una cuestión formativa. Si se identifica a algún docente, lo bueno es que se pueda conversar con él para ver qué apoyo necesita. La formación docente es un deber que tenemos en la Facultad. Nadie nos pide que tengamos formación en ese ámbito, solo en lo disciplinar.

**SEÑOR POGGI (Est.)**.- El año pasado elaboramos un instrumento, que está en pañales pero que nos dio buenos resultados. Vimos que la ordenanza ya estaba vigente y teníamos que buscar la manera para encarar este tema. Lo pudimos aplicar en Metodología Científica I. Respondieron casi todos los docentes. Lo hicimos a través de un QR y nos permitió elaborar algunos aspectos de la clase como el uso del PowerPoint o la proyección de la voz. Personalmente me sirvió bastante. No se tuvo en cuenta para cuestiones de acoso porque no lo habíamos pensado para eso y, además, ya existían instrumentos en ese sentido. Fue una experiencia muy buena.

**SEÑORA SOCA (Eg.)**.- El año pasado estuvimos viendo que la implementación de esto se debería hacer de manera gradual, dado el volumen de docentes y de estudiantes. Se podría comenzar con los grados superiores, que son menos y tienen los cargos de mayor implicancia. Además, los cargos de grado 1 y de grado 2 son por períodos cortos.

**SEÑOR RAMOS (Doc.)**.- Esa implementación gradual nos va a permitir hacer ajustes, en el entendido que trabajamos con una diversidad de servicios y realidades. Esos ajustes nos van a permitir lograr un instrumento que dé respuesta cabal a los servicios clínicos, a los básicos, a los que se abocan a la enseñanza en las licenciaturas, a los que enseñan en varias carreras, etc.

**SEÑORA PRESIDENTA**.- De los instrumentos de evaluación docente que ya existen en la Universidad, ¿se sabe cuál sería el que más se acerca a la realidad de la Facultad de Medicina?

**SEÑORA BARCIA (Doc.)**.- La ordenanza habla de una evaluación docente continua, que sería un insumo para la reelección del docente. Son cosas distintas pero una repercute en la otra. No hay que limitar la evaluación docente a la reelección. Es cierto que ese es el momento en que nos evalúan porque hacen comentarios sobre nuestro desempeño, pero no es a esa evaluación a la que se refiere la ordenanza.

En el Hospital de Clínicas se hizo una actividad sobre género y salud de la mujer y allí tuvimos una reunión con el decano. Él nos decía que hay temas en los cuales los docentes tienen que estar actualizados para poder ser reelectos. Entre ellos están los de género y violencia. Hay oferta de ese tipo de cursos en la Universidad –la Facultad tiene sus propias propuestas- que deberíamos tomar en cuenta. Lo pongo sobre la mesa porque son temas que se conversan.

El instrumento que utiliza la Facultad de Odontología se podría asimilar a Medicina, porque su estructura es similar a la nuestra por la lógica de las carreras, básicas, clínicas y preclínicas. Luego está todo lo relacionado con salud colectiva. En ese instrumento se maneja un EVA exclusivo para ese ámbito, donde solo una persona sabe quién está respondiendo. Está identificada y es funcionaria de la UAE. Dicha unidad tiene una conformación multidisciplinaria, que brinda apoyo psicológico a los estudiantes. Nos comentaron que todo lo relacionado con salud mental emerge mucho en las encuestas. Por supuesto que hablamos de una Facultad con cuatro carreras, con menos de quinientos estudiantes y algo más de doscientos docentes.

En nuestro caso la mejor estrategia sería empezar por los grados 4 y 5 y después ir ampliando. Podemos distribuir el cuestionario de Odontología para que

todos lo manejen, ya que es una buena propuesta. Por supuesto que se puede cambiar o hacer una prueba piloto para probarlo.

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Si alguna comisión lo necesita, podemos pautar una reunión con el decano.

**SEÑORA BERNARDI (Doc.)-** La comisión está planteando hacer una evaluación docente por parte de los estudiantes. ¿Este instrumento podría ser utilizado para la reelección?

**SEÑORA BARCIA (Doc.)-** Cuando nos reunimos, el decano comentó que hay formaciones que son esenciales para los docentes, por ejemplo, temas relacionados con género, violencia, diversidad, etc.

**SEÑORA BERNARDI (Doc.)-** Pero eso no es lo que está trabajando la comisión. Podemos aportar para que eso sea parte de la reelección.

**SEÑORA BARCIA (Doc.)-** En la comisión trabajamos la evaluación docente. La Comisión de Enseñanza del Consejo nos hizo llegar este instrumento para que lo viéramos e hiciéramos sugerencias. Las hicimos pero hay que aclarar que ese instrumento es para la reelección.

**SEÑORA SECRETARIA.-** El expediente fue enviado con sugerencias del Claustro, entre ellas la exigencia de cursos de formación en temas de violencia, acoso y discriminación. El decano va a ver cómo se incorporan pero todavía no se aprobó.

**SEÑORA SOCA (Eg.)-** Hay una resolución del Consejo Directivo Central que establece que para diciembre de 2025 toda la Universidad debía empezar a aplicar la evaluación docente. Eso no es solo para la elección de los cargos sino que, como lo plantea el Estatuto del Personal Docente, es para la mejora de la enseñanza. No es para "ejecutar" a nadie sino para estimular la mejora de la tarea docente.

**SEÑOR POGGI (Est.)-** Como estudiantes esta sería una gran herramienta para el momento de la reelección de un docente. En nuestro caso, desde la Asociación de los Estudiantes de Medicina tenemos la política de que si un docente tiene denuncias de acoso o violencia no acompañamos su reelección. El problema es que no pasa nada más. Los estudiantes no acompañan la reelección y nada más, pero el docente es reelecto igual. Con esta herramienta podría tener más peso esa postura.

**SEÑORA BARCIA (Doc.)-** No hay que ver esto como algo punitivo hacia los docentes. Para mí es un instrumento muy constructivo. Las situaciones negativas son las menos. En general los comentarios son constructivos, ya que nos vemos en el espejo del estudiante. Todos los grupos de evaluadores de las distintas Facultades nos dicen que los problemas serios son muy eventuales. En general son aportes de los estudiantes.

Este tiene que ser un sistema de evaluación, donde todos sus elementos se articulen y sean interpretados correctamente. No podemos pensar que el hecho de que un estudiante haga un informe en determinado momento de su vida nos va a permitir medir todo lo que es el docente. Hay que conocer el alcance de cada uno de los instrumentos que vamos a articular. A veces uno puede vivir la situación que comenta el estudiante de manera completamente distinta. Hay que dejar de lado los fantasmas.

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Como estudiantes nos han acercado una cantidad de denuncias y lo que podemos hacer llega hasta cierto punto, como dijo el Br. Poggi. Me refiero a cómo podemos defendernos entre nosotros. Muchas veces se reelige al docente a pesar de las denuncias de los estudiantes porque no hay otra persona para ocupar ese cargo. La política es que resulta preferible que quede alguien, a pesar de que los estudiantes no acompañen su reelección. Nosotros no estamos de acuerdo con eso.

Entiendo que el nivel de la discusión actual es más básico porque ni siquiera hay un instrumento. Cuando se trata de buscar uno para validarlo hay que pensar que no solo sirva para la carrera de doctor en Medicina sino para el resto de las carreras de la Facultad. Eso agrega otro nivel de complejidad. Puede ser que el instrumento en Odontología funcione perfecto pero no en la Facultad de Medicina, donde ingresan dos mil estudiantes por año.

**SEÑORA MARTÍNEZ (Laura) (Doc.)-** Entiendo la postura de la AEM de no acompañar la reelección de docentes con denuncias, pero esto que estamos discutiendo no es solo para la reelección. Debemos lograr que sea una evaluación continua, que nos permita detectar determinadas conductas. Si hay una denuncia, ¿se vehiculizó al lugar que corresponde? ¿El docente cumplió las pautas que le indicaron cuando se evaluó la situación? Para eso sería bueno brindar ciertos cursos. Así como se le pide que haga alguno de didáctica, debería hacer también otros sobre violencia y discriminación, que podrían ser obligatorios.

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Muchas veces tendemos a llevar el discurso hacia lo punitivo. Sin embargo, si logramos conformar un buen instrumento validado, que se pueda aplicar a la Facultad, eso no solo va a ser beneficioso sino que nos obligará a generar los recursos para que los docentes puedan formarse en estas áreas. La formación es un deber de la Facultad. Si tenemos las herramientas quizá se pueda destinar recursos para lograr la formación docente que se necesita.

**SEÑORA RIVAS (Doc.)-** Los temas de violencia, acoso y discriminación son abordados por un equipo técnico de la Facultad de Medicina. Está pendiente la designación de los referentes de cercanía.

**SEÑORA SECRETARIA.-** En la página web hay un enlace que lleva directamente al formulario, que se puede llenar desde cualquier dispositivo. Eso luego lo recibe el equipo técnico de Facultad que aborda este tipo de situaciones y después se coordina una entrevista para hablar con quien hizo el reporte. En caso de seguir avanzando en la investigación, se cita a la persona denunciada y a testigos.

Hay que dejar claro que el hecho de que un docente tenga una denuncia no implica que sea responsable de lo que se le acusa. Hay que esperar todo el proceso. Eso lleva tiempo porque hay que dar garantías a todas las partes, los denunciantes y los denunciados. El inicio de una denuncia no quiere decir que la situación sea tal cual se plantea.

Es importante entender que las víctimas necesitan protección. Cuando alguien hace una denuncia queda expuesto porque tiene que dar su nombre y hacerse responsable de lo que declaró. La persona denunciada va a saber quién lo denunció. Si bien en la ordenanza se establece que nadie puede tomar represalias ante una denuncia, lo cierto es que se produce una situación incómoda de exposición. Por eso es fundamental proteger a los denunciantes. Cuando estas situacio-

nes llegan al Consejo es porque son muy serias. En esos casos debe pensarse siempre en la protección de las personas involucradas.

**SEÑORA TOMASINA (Doc.)**- En otros organismos por fuera de la Universidad de la República cuando se da una situación de ese tipo se buscan estrategias para proteger a las personas. Sería bueno saber qué pasa en la Facultad.

**SEÑOR HALLER (Eg.)**- La Universidad de la República tiene la Comisión central sobre violencia, acoso y discriminación, adonde deberían ir las denuncias que se hacen en la Facultad de Medicina.

**SEÑORA SECRETARIA**- No necesariamente. La Facultad de Medicina tiene su propio equipo técnico. Si la persona elige ir por fuera de la Facultad, reportará la situación ante la Comisión central, que tiene su propio formulario web. De lo contrario, lo hará en la Facultad de Medicina. Si del análisis de la situación, después de citar a los testigos y entregar copia del informe al denunciante y al denunciado, se considera que hay que ir más allá, se envía el expediente al decano. Él es quien define si lo pasa al Consejo para tomar medidas administrativas, como una investigación o sumario, o si hay que buscar mecanismos de mediación como los del Observatorio de Conductas Profesionales. De todas maneras, como se trata de asuntos reservados, no todos pasan al Consejo.

**SEÑORA MARTÍNEZ (Laura) (Doc.)**- Quiero resaltar que cuando hay una denuncia no quiere decir que no se haga nada. Lo importante es mantener la reserva, como forma de protección del denunciante pero también del denunciado.

**SEÑORA SECRETARIA**- Hay que proteger a todas las partes, incluso a los testigos, que a veces piden que no se pongan sus nombres en el informe.

**SEÑOR POGGI (Est.)**- Quiero aclarar que la postura de los estudiantes de no acompañar una reelección no implica ninguna de esas cosas.

**SEÑORA TOMASINA (Doc.)**- Aquí estamos hablando de otra cosa. Es un instrumento de evaluación del docente por parte del estudiante. Queremos saber qué clima genera el docente en la clase, cómo se desempeña, etc. Hay que pensar que un *feedback* como este es algo muy útil para el docente. Es un ganar-ganar porque nos va a permitir identificar varios aspectos. Las reelecciones son cada mucho tiempo y lo que necesitamos es una evaluación mas continua para ver cómo estamos haciendo las cosas, es decir, ver si hablo demasiado bajo, si no fomento la discusión en clase, si utilizo bien el PowerPoint. Por eso aclaro que son cosas distintas, cada una con sus matices.

**SEÑORA RODRÍGUEZ (Est.)**- La postura de los estudiantes de no reelegir a docentes que tienen denuncias tiene que ver con el tipo de reportes que recibimos. Jamás son quejas sobre la calificación o por aspectos de la docencia. Son situaciones de una gravedad tal que muestran lo peor que se da en nuestra Facultad. Por eso resolvimos que jamás vamos a reelegir a esas personas.

---

### **Informe de la Comisión del Centro de Posgrados**

**SEÑORA BALADÓN (Doc.)**- Se solicitó una reunión con la gente que está llevando adelante los cursos de educación permanente y desarrollo profesional continuo, en conjunto con la Dra. Mercedes Perendones. Va a ser el día 17 de junio, a

la hora 9, en este Edificio Polivalente Parque Batlle. El que la convocó fue el asistente académico Álvaro Cabrera.

Estuvimos discutiendo qué consultas íbamos a hacer sobre el desarrollo de cada una de las áreas, el marco regulatorio y el público objetivo.

**SEÑORA BARCIA (Doc.)-** Como tuvimos dificultades para reunirnos quedamos en hablar para ver si podemos buscar otro día y horario.

**SEÑORA PRESIDENTA.-** Si no hay más asuntos, se levanta la sesión.

(Es la hora 14:30)