

A la comunidad universitaria

En las postrimerías del año 2014 deseo felices fiestas a toda la comunidad universitaria, estudiantes, egresados, docentes y no docentes. Pero como lo más desafiante es el futuro, aprovecho esta instancia para hacer conocer algunas opiniones personales sobre una de las funciones centrales de nuestra institución: la enseñanza.

La historia y el marco

La situación en la que nos encontramos ahora en la sede en la función enseñanza es fruto de dos procesos de distinta duración y velocidad. Por un lado tenemos una oferta que es producto de un proceso de acumulación lenta durante muchos años y por otro un proceso aluvional durante los últimos años (5 años) producto de los llamados a polos de desarrollo universitario y nuevas ofertas de enseñanza. Para tener una caracterización rápida algunas carreras comenzaron por tramos en 1975 (Agronomía, Veterinaria, Arquitectura, Ingeniería que se discontinuó), es decir 39 años atrás y se completaron en el Litoral en 2010 (Agronomía y Veterinaria) y otra se reconvirtió (Arquitectura). Otras muchas se implementaron a partir del retorno democrático como Derecho, Enfermería, Ciencias Sociales, Medicina, Química, etc. y se fueron agregando en ese proceso lento. Unas y otras fueron validadas por la Universidad autónoma y cogobernada para su continuación o su nueva implementación en Salto por decisiones institucionales luego del retorno democrático. El marco durante esta larga etapa podríamos decir que fue de vientos cruzados dependiendo de cómo se diera la combinación de vientos que soplaban desde los servicios, con episodios de vientos de proa.

El proceso rápido tuvo su inicio en la discusión del colectivo universitario local y luego en el conjunto de la Universidad sobre cuáles eran los ejes de desarrollo prioritarios en la sede, manteniendo lo que ya existía. Se llegó a la definición que esos ejes eran Agua y Energía, Biotecnología, Estudios Regionales y se incluían los ejes transversales a todas las regiones: Salud, Informática y Arte y Cultura. Con esas definiciones se hicieron los llamados a polos que se concretaron de manera rápida y con alta dotación de recursos. Podríamos caracterizar esta etapa, tanto para lo nuevo como en alguna medida para lo que ya existía, como de viento de popa.

¿Cuál es la foto de nuestra oferta académica actual?

Tenemos 10 ofertas académicas del Área Social y Artística, todas completas, 5 del Área de la Salud, 3 completas en la sede, 1 en la región y Medicina incompleta. Del Área Científica tenemos 5 ofertas, 2 completas en la región y 2 en la sede y un año de Química. Además está la Lic. en Biología Humana que no pertenece a ningún área en particular. Se suman los ciclos iniciales. Resumiendo tenemos 25 ofertas académicas,

16 completas en la sede, 3 completas en la región, 2 incompletas y los cuatro ciclos iniciales.

¿Con qué plantel docente radicado sustentamos esta oferta?

Grado docente y carga horaria

Grado y horas	G°1	G°2	G°3	G°4	G°5	%
1 -10 (horas)	22	30	15	1	0	20.06
11-20 (horas)	55	60	25	4	0	42.47
21 -30 (horas)	5	17	5	0	0	7.96
31 -40 (horas)	14	42	22	4	2	24.78
41 y más (horas)	1	4	0	0	0	1.47
DT	0	0	3	7	1	3.24
%	28.61	45.13	20.65	4.72	0.88	

Total de docentes: 339

A estos docentes se agregan 8 aspirantes de Derecho que no son cargos rentados.

La referencia es a cargos docentes, como una persona puede tener más de un cargo el número de personas es menor.

De esos docentes 38.9% son del presupuesto de Regional Norte, 37.2% son de Facultades o Servicios, 18.29% CCI (polos u otros) y 6.2% otros (CSE, etc). Resumiendo 57.2 % son cargos que son o serán de la sede y 42.8 % de presupuesto de los servicios y central.

De ese total de cargos 50.44 % son interinos, 44.8% son efectivos y 6.8 % son contrataciones por art. 9.

Del total de cargos docentes radicados 81.4 % realiza tareas de enseñanza.

El futuro inmediato

Tener líneas programáticas claras del futuro inmediato es central tanto para la discusión y la toma de decisiones políticas como para el correlato presupuestal que significan esas definiciones. Esas líneas programáticas tienen que estar a mi juicio alineadas con las necesidades del país y de la región y teniendo en cuenta la priorización de ejes temáticos que se construyó en su momento

¿Cuál es, según mi parecer, la estrategia a seguir para el crecimiento en enseñanza?

La primera línea estratégica a seguir es la consolidación de la oferta existente. Esto implica el crecimiento de las nuevas ofertas y el avance en equipos docentes locales en aquellas más consolidadas. Para esto se proponen varias líneas de acción:

- 1) Llamados a consolidación, en particular en aquellas asignaturas que son comunes en todo o en parte a más de una formación profesional. Debería evaluarse la posibilidad de unificar en un solo cargo las distintas asignaciones que tiene la misma persona, manteniendo un solo cargo mejor remunerado con las mismas obligaciones.
- 2) Tender a cargas horarias mínimas de 20 horas semanales.
- 3) Aprovechar la capacidad instalada en recursos humanos de alta formación que fueron radicados por el proceso de los polos de desarrollo universitario no sólo en las formaciones futuras sino también en las actuales. Esto implica una negociación fuerte y sostenida con los servicios para que la participación en los cursos de estos docentes sea reconocida y validada. Estos docentes de grado alto también deben jugar un papel en la formación de docentes de la estructura “histórica” de asignaturas comunes o afines a su campo de formación. Un camino posible es la doble pertenencia a la estructura de la Facultad y a la de un departamento del CENUR.
- 4) Tender a cubrir con plantel docente radicado las ofertas de enseñanza disminuyendo la participación de docentes viajeros y sus costos asociados.
- 5) En el caso de Derecho presupuestar y hacer los llamados respectivos para que los aspirantes pasen a ser docentes remunerados. En las condiciones del Uruguay de hoy parece poco sostenible una situación que se parece al trabajo esclavo, aunque voluntario y de larga duración en el tiempo. La Universidad no debería sostener responsabilidades docentes con voluntariado.

¿Cuáles deberían ser nuestras nuevas ofertas de grado?

La primera consideración es que para pensar en las nuevas ofertas debemos tener en cuenta las necesidades nacionales y regionales en formación. Esto implica no solo considerar las necesidades del “mercado” y la oferta adaptada a la realidad más inmediata de las comunidades cercanas sino también aquellas que significan un aporte a la transformación de la región y del país en un sentido positivo. Podemos decir que nuestra oferta actual se adapta relativamente bien a las necesidades actuales (región productora de commodities agropecuarios, servicios turísticos, servicios de salud y otras formaciones del área social) pero debemos avanzar en formaciones que permitan nuevas oportunidades de trabajo calificado y que se basan fundamentalmente en la dotación de recursos humanos con alta calificación específica. En este sentido no hay elementos fundacionales, ya existió un camino que se empezó a recorrer y creo que hay que seguir avanzando y agregando algunas ofertas (pocas) nuevas. ¿Cuáles son las ofertas en las que se venía trabajando? Medicina y Biotecnología.

¿Cuáles son los argumentos para completar la carrera de Medicina?

Sin bien en Uruguay la razón de profesionales de la salud se ubica muy por encima de la meta establecida de 25 RR.HH. (médicos, enfermeras y parteras) cada 10.000 habitantes, las diferencias en la dotación entre Montevideo y el interior del país considerada en su conjunto son significativas. La capital tiene una dotación de 88.4 enfermeras y 78.8 médicos cada 10.000 habitantes mientras el interior, considerado en su conjunto, tiene 54.8 enfermeras y 21.7 médicos cada 10.000 habitantes. Aún los departamentos con dotaciones más altas no alcanzan a la mitad de la dotación capitalina.

La brecha es sensiblemente menor en el caso de los Licenciados en Enfermería en Salto. En particular, la alta dotación relativa de licenciadas en enfermería en Salto está evidenciando el impacto que ha tenido el Programa de la Licenciatura de Enfermería en Regional Norte de la UdelaR, incrementando el número de enfermeras que se quedan en el lugar.

“Disponer de carreras educativas de nivel superior en todo el territorio puede ser entendido como un mecanismo de incentivo que influye positivamente para que las personas permanezcan en esa misma localidad cuando terminen sus estudios. Por supuesto que dentro de esta situación hipotética se conjugan una multiplicidad de otras circunstancias no menos relevantes, como las relacionadas al propio mercado de trabajo.

Pero bien, concebir esta dimensión (educativa) como adjunta al proceso de incentivo de radicación de Recursos Humanos en Salud (RHS) a una zona específica, conlleva a visualizar a la salud de la población y la educación como un sistema único. En la cual el

desequilibrio entre la oferta y la demanda de RHS debería ser resuelta a partir de un equilibrio entre las necesidades de la población, la demanda del sistema de salud por profesionales calificados y la provisión de los mismos por parte del sistema educativo.

En este escenario de tipo ideal, la relación dentro del proceso de formación de RHS debería seguir una línea de secuencias lógica: por lo general las Instituciones Educativas suelen definir *dónde, cuántos y qué tipo de profesionales* deben ser capacitados; dentro de un contexto perfecto dichas medidas deberían tomarse o realizarse en respuesta a las señales del mercado de trabajo, generadas por las Instituciones de Salud, que a su vez deberían responder correctamente a las necesidades de la población.

Sin embargo, la realidad indica otra cosa, y el contexto actual termina siendo caracterizado por múltiples desequilibrios: oferta insuficiente y limitada, sobre-oferta, etc. Para lograr escapar de estos desequilibrios es necesario aumentar la coordinación entre el sistema educativo y los requisitos del sistema de salud. También es fundamental entender que este accionar *no significa que las instituciones educativas se pongan como subordinadas del sistema de salud*, pues entender este punto evitaría la confrontación y la tensión entre ambas esferas, depurando así algunos aspectos que obstaculizarían el proceso de gestión y descentralización de algunas carreras dentro del área de la salud.

En términos generales, se ha señalado que en la mayoría de los países las Instituciones Formadoras de RHS no están alineadas ni con la carga de enfermedades ni con las exigencias de los sistemas de salud. De esta manera no solo es necesario ampliar la disponibilidad de RHS, sino también mejorar las ofertas educacionales a nivel nacional”. MSP. División Recursos Humanos del SNIS, DT N° 1/12. Distribución de los Recursos Humanos en Salud en Uruguay.

KATZKOWICZ et al analizan la probabilidad de radicación de los médicos según un modelo que incluye variables de las regiones consideradas y de los individuos. La región que se toma como referencia para el análisis realizado con las características específicas de los individuos, es Montevideo. Esto quiere decir que se estudia qué características hacen que sea más o menos probable elegir la región *j* respecto a elegir Montevideo. Dentro de las variables regionales el gasto en equipo, es la variable que influye en menor medida al considerar todas las zonas. Los años promedio de educación es la que le sigue. Respecto a la cantidad de residentes y practicantes, presenta una gran incidencia en el lugar de trabajo que tenga el médico. Asimismo, la cantidad de centros asistenciales cada 10.000 habitantes, es la variable que influye en mayor medida en todas las regiones consideradas, un aumento en la cantidad de centros asistenciales de la región *j* aumenta la probabilidad de que los médicos trabajen en la zona *j* y disminuye la probabilidad que lo haga en las otras zonas.

Las variables específicas de los individuos a nivel regional indican que en líneas generales, la variable que tiene mayor influencia es el lugar de nacimiento de los médicos. Las otras variables específicas de los individuos tienen un comportamiento similar en las distintas regiones, salvo el salario que es no significativo en todos los casos con excepción del Noreste.

Cuando se analiza la probabilidad de trabajar en el Litoral (Salto, Paysandú, R. Negro y Soriano) la cantidad de centros asistenciales hace aumentar la probabilidad de elegir trabajar en el Litoral y disminuye la probabilidad de elegir trabajar en el resto de las zonas. En el mismo sentido influyen el resto de las variables regionales, la variable que le sigue en importancia es el número de residentes y practicantes de la zona, seguida por la educación promedio de la región y por la variación del gasto en equipo.

Parecería que la posibilidad de completar la carrera de Medicina en el Litoral sería una estrategia que contribuiría a mitigar la brecha en la dotación de recursos humanos en salud entre Capital e Interior. ¿Porqué en el Litoral? Porque es donde se puede. La mitad de la carrera ya existe tanto en Salto como en Paysandú y en los últimos años se han incorporado recursos humanos formados que son aprovechables en esta carrera. Hay 25 años de trayectoria en esta oferta parcial de Medicina. La Universidad debe ser responsable en el nivel académico de su oferta y creemos que en esta región es donde se dan las mejores condiciones para una oferta de este tipo.

Lo que sí pienso es que esto requiere de una definición por parte de la Facultad que no puede ser eterna y agónica. Hay un pedido presupuestal que la institución debe hacer antes de mediados del año que viene y a fines del 2015 como máximo deberíamos tener claro si este es un camino a seguir o no.

Las otras propuestas a implementar serían Biotecnología e Informática. El diagnóstico de OPP hacia el 2030 indica que, con todos los factores iguales a hoy, la región litoral (Salto, Paysandú y R. Negro) disminuiría su participación en el ingreso nacional. En otros términos, todas las regiones van a ser más ricas, pero la torta se va a repartir diferente y al litoral le tocaría un porcentaje menor de la torta aunque de una torta más grande. Esto sería así en ausencia de acciones que lo contrarresten. La formación de recursos humanos en áreas dinámicas de la economía como las planteadas puede ser parte de esa política, formando más cantidad de recursos humanos que contribuyan a nivel nacional y regional a esos desarrollos. Estas áreas dependen más que nada de estos recursos y menos de grandes inversiones en infraestructura, están menos asociadas a las desventajas de fletes a puertos y centros de consumo. La capitalización en recursos humanos y equipamientos que ya ha hecho la sede en biotecnología es un argumento adicional.

El área de Informática puede tener argumentos análogos a los anteriores. Quizás una alternativa para esta formación es hacerlo en sociedad con otra institución (UTECS?)

El estudio de OPP identifica 8 grandes sectores de la economía: las agroindustrias grandes, que incluye carne, granos, lácteos y forestal celulosa; las agroindustrias que no serán motor de crecimiento pero son importantes por el empleo, desde la pesca hasta cítricos y granja; industrias tradicionales (cuero textil) –estos tampoco tienen un alto potencial de crecimiento–; industrias que utilizan insumos importados, allí están la automotriz, química entre otros, este sector sí tiene un buen potencial en un escenario positivo. Hay tres sectores innovadores: tecnología de las comunicaciones, software, audiovisual e industrias creativas cuyo potencial es muy interesante; biotecnología, farmacéutica y nanotecnología, (se afirma que la tecnología de las comunicaciones y la biotecnología generará el nuevo paradigma de las tecnologías convergentes); Turismo y Logística y Transporte.

Parece claro que la región y Salto en particular están por fuera del escenario de inversión de la mayoría de esos sectores exceptuando la carne y algunos sectores agropecuarios, turismo, importantes en términos de empleo pero menos en términos de crecimiento. Está claro que esos sectores seguirán siendo trascendentes para la región y hoy los atendemos y debemos seguir en términos de generación de conocimientos y formación de recursos humanos de alta calificación. Algún famoso dijo que hacer siempre lo mismo esperando resultados diferentes puede ser una definición de la locura. Parece entonces que contribuir al desarrollo de sectores con mayor valor agregado desde el papel que nos toca, permitiría alterar el pronóstico. En otras palabras produciendo tomates y morrones para el mercado interno, lo que hay que seguir haciendo por lo que significa en términos de empleo, no vamos a cambiar el ranking del departamento y la región en términos de los grandes números de la economía. La biotecnología es también un área de oportunidad para valorizar las producciones tradicionales

Dentro de las formaciones consideradas tradicionalmente duras aparece la posibilidad de generar alguna opción de Ingeniería. Aquí hay básicamente dos caminos, uno, empezar a reproducir las asignaturas y el orden de éstas copiando a Montevideo o basarse en los dos grupos que tienen asociación con Ingeniería (Ciencias Hídricas y Física y energía solar, diseño integrado?) para desarrollar una carrera de Ingeniero que no necesariamente sea idéntica a las opciones de Montevideo (por ej. Ingeniero en Recursos Hídricos y/o en Energías Renovables). Debe tenerse presente que captar gente formada en Ingeniería para la docencia universitaria ha sido un proceso difícil.

¿Qué otras áreas se deberían desarrollar? Generar ofertas de posgrado en el Area Social. El nivel de desarrollo en cantidad de oferta de grado y el nivel de parte del cuerpo docente debería permitir este avance.

Por último en el área artística debería ampliarse la oferta más allá de Música, el vínculo actual con la EMAD, podría permitir pensar en desarrollar alguna oferta en Teatro, para lo que creo que existiría demanda en la región.

En síntesis la política debería ser: 1) Consolidar la oferta existente 2) Medicina y Biotecnología porque ya hay avances realizados 3) Informática 4) alguna opción de Ingeniería, alguna artística y algún/os posgrado/s en el Area Social.

Como un tema común el desarrollo de la biblioteca puede ser un elemento común a toda el área de enseñanza.

Ing. Agr. Pancraccio Cánepa

Director Centro Universitario Salto