

# Víctimas del sistema

**Eduardo B. Arribalzaga**

Profesor Titular de Cirugía, Facultad de Medicina (UBA)  
Jefe de Departamento de Cirugía, Hospital de Clínicas José de San Martín  
Encargado de Enseñanza  
piedralta@hotmail.com

*Inmanencia* 2015;4(2):42-44

Alguna vez, participé en el concurso académico para seleccionar un profesor para una facultad pública de medicina y así, pude vislumbrar facetas poco conocidas acerca de este acontecimiento, esencial en la vida universitaria.

Al sólo efecto de comprender este procedimiento administrativo intrincado, complejo, casi absurdo y “superburocrático” (que en esta puntual ocasión llevaba 3 años desde su inicio), reviso en un esfuerzo de memoria, el significado de la misión de la Universidad.

Esa misión, como bien refiere Jaim Etcheverry<sup>11</sup> al plantear el concepto universitario de Braun Menéndez, es un estímulo “*para enseñar y para pensar*”, características que también afirmaban William Osler y otros autores actualmente<sup>9</sup>. En esa estrategia de ampliar los límites del conocimiento humano es de primordial importancia la incumbencia de sus profesores, por ser éstos el sostén de la propia Universidad. El Profesor es, en fin, aquella persona que crea, enseña, trabaja y piensa permanentemente en esa Misión de la Universidad debido a que es su pilar fundamental y por ello la trascendencia de su adecuada selección.

Sin embargo, en ese complejo mecanismo como es el concurso de títulos, antecedentes y trabajos para la elección de profesores<sup>4</sup>, tanto éstos como los miembros de los jurados actuantes son víctimas del sistema de selección.

Veamos como todos los participantes en este tipo de Concursos académicos son, finalmente, víctimas del sistema.

## El sistema de Concursos Académicos

Braun Menéndez afirmaba<sup>2</sup> que los postulantes “*están a merced del más cruel tirano registrado en la historia, una hidra de mil cabezas llamada burocracia que lo hace presentar incontables solicitudes, llenar numerosos formularios, firmar declaraciones juradas*”, que difícilmente alguien leerá.

Una de las características del Reglamento de Concurso, que exige cumplir los más mínimos detalles para conformar los currícula vitae que, por supuesto, deberán presentarse con<sup>6</sup> copias. A pesar de las precisiones comentadas, la norma no define el tiempo que dispone el Jurado para dictaminar el resultado

del Concurso, con la sola excepción que no puede comunicarlo el mismo día en que termina la evaluación de todos los postulantes. Es como participar en un evento deportivo, completar la tarea y enterarse del resultado final transcurridas semanas o incluso meses. Durante ese periodo temporal,... nada se sabe sobre quién ha merecido ser elegido. La decisión final del Jurado es la única capaz de develar los resultados. Mientras tanto los postulantes están expuestos a comentarios de distinta credibilidad y consistencia, provistos por la comunidad de pares (e impares) que los rodean y que aportan trascendidos, opiniones, chismes, mentiras y alguna información fundada, medio propicio para el cultivo de ansiedades y angustias que conducen y condicen con un peligroso y creciente “stress”.

No duda en afirmar Braun Menéndez<sup>2</sup> que “*el mencionado Concurso, tal como se lo realiza entre nosotros (cabe acotar que en 1956, “y en el 2000 también”) es un recurso burocrático de nivelación hacia abajo y además fomenta la farsa, la simulación y la mentira*”. ¿Cómo se llama, por ejemplo, determinar como tema de la exposición evaluatoria a una patología (tumores de glándulas salivales) que en la asignatura cirugía no figura en el programa oficial de pregrado y es de una incidencia menor dentro de la patología oncológica quirúrgica?

Suscribo junto a Braun Menéndez<sup>2</sup> y Jaim Etcheverry<sup>11</sup> que el objetivo del concurso no debe ser el de proporcionar al jurado un cierto número de puntos que le permitan llegar a una decisión numérica y automática, liberando a sus integrantes de toda responsabilidad donde al terminar el trabajo, el jurado puede dormir tranquilo, con la conciencia del deber cumplido luego de decidir a favor de X porque tenía más antigüedad, más trabajos, más antecedentes, más títulos y porque cumplió mejor los requisitos de las pruebas sin conocer si la elección significa, para la Universidad, una real y eficiente adquisición para el cargo que ocupará. Debe existir un sistema de revisión de méritos<sup>1</sup> que permita a los potenciales profesores mejorar su desempeño docente al analizar su calidad de trabajo pedagógico, su productividad, la coordinación con los objetivos docentes introducidos por el Departamento del cual depende y el manejo en la toma de decisiones para, eventual y pe-

riódicamente, cambiar aspectos de la enseñanza de la asignatura de la cual será profesor. Dicha evaluación destacará una serie de criterios<sup>8</sup> como el pensamiento crítico, la profundidad de conocimientos, la habilidad comunicacional incluso con las nuevas tecnologías educativas, cualidades que junto con herramientas innovadoras permitan adecuado impacto en la transmisión de lo que se quiere enseñar.

Braun Menéndez<sup>2</sup> y también Jaim Etcheverry<sup>11</sup> insisten en que *“la simple idea de reglamentar, con abundancia de artículos, un acto tan trascendente, importa un insulto a los miembros del jurado pues supone o que no se les reconozca la capacidad suficiente para escoger al mejor profesor o que se los considere moralmente objetables”*. Con manifiesta ironía subrayan la comparación con *“una exposición ganadera donde se designa un juez para elegir, entre millares, el toro campeón, confiándose en su capacidad e independencia de juicio”* que por cierto podrá diferir de otro juez tan experimentado como él. Asimismo señala Braun Menéndez que *“es lo mismo en un concurso de belleza o en una exposición de arte y que en todos estos casos el juez asume sin titubear la responsabilidad de sus actos y decisiones”* y que *“al contrario, en nuestras universidades parece partirse del preconcepto de que los profesores universitarios designados para constituir un jurado son incapaces de escoger el mejor entre los candidatos a una cátedra”*. Más adelante afirma que *“es inútil acumular reglas y condiciones y no se escoge un profesor por centímetros o gramos (hoy llamaríamos centímetro, por la cantidad de letras o bytes del currículo de cada postulante), ni por pruebas más o menos automáticas de memoria (durante la exposición oral), o de inteligencia y capacidad de reacción”* (durante la entrevista previa para detallar objetivos de su programa de enseñanza). No interesa tampoco si completó o dejó de lado la carrera docente<sup>3</sup> o pretende ser Profesor sin tener Tesis de Doctorado. Agregó además que la capacidad y desempeño profesional pueden hacer creer que, al ser Jefe de Servicio o un reconocido especialista (por ejemplo, en cirugía) será simultáneamente por analogía un destacado Profesor. Nada más alejado de la realidad de ser un docente universitario: Braun Menéndez<sup>2</sup> reafirmaba que *“el profesor debe elegirse por su obra y por su vida y en caso contrario, mejor sería suprimir los jurados y substituirlos por alguna de las máquinas calculadoras modernas menos sujetas a errores numéricos”*.

En cuanto a las otras víctimas de este Concurso, los miembros del jurado, sólo se les exige que sean auténticos profesores y personas honestas al decir de Braun Menéndez<sup>2</sup> y no se los clasifique en categorías con definidas características<sup>7</sup> como:

1) los místicos, quienes creen tener un DON especial para percibir la energía potencial que emana de los postulantes y reconocen con inmediatez a sus pares.

Ni siquiera requieren de un currículo detallado. Pueden determinar a distancia la magnitud del “aura” del candidato a partir de referencias ofrecidas por terceros, generalmente amigos o haber sido ayudantes de otro místico o personaje singular. Quienes poseen ese DON -que sólo sería dado por DIOS a través del Consejo de los Místicos, y compartido exclusivamente por un grupo de amigos- son capaces de discernir la potencia de tales emanaciones y calificar sin titubeos.

2) los numerólogos, que asocian a cada candidato un número (y sólo uno)

que se corresponde en forma biunívoca con cada ítem del curriculum. Utilizan las leyes del álgebra a rajatabla y dicen estar amparados por el método científico. El grave problema que tienen es cuando tratan de definir la métrica (algo así como una escala de valores).

3) los alquimistas, pertenecientes a una secta mística, pero que se disfrazan de numerólogos que buscan desesperadamente una métrica que verifique su intuición mística y que posea sólidas bases numéricas. Emplean en forma inexorable las leyes de la alquimia, y aseguran que hay una (y solo una) métrica -denominada filosofal- que transforma a cualquier lista mística en una numéricamente aceptable a los mortales (los mortales son personas que nunca pertenecieron ni pertenecerán a la especie de los jurados).

Para evitar estos encasillamientos, surge como probable solución convocar como miembro del jurado a quienes posean reales y efectivos antecedentes docentes (incluidos los pedagógicos), aunque pertenezcan a diferentes universidades, sin distinción entre públicas o privadas e incluso del extranjero.

Todos estos ingredientes en la formación de los cursos docentes pueden aumentar indirectamente la proporción de docentes interinos<sup>6</sup> al ser tan confusa esta gestión educativa en muchas situaciones que habrán de considerarse oportuna y adecuadamente.

### Reflexión final

El núcleo o corazón de la excelencia en la educación médica<sup>10</sup> es el diálogo entre los profesores y sus estudiantes y residentes. El análisis discursivo como método cualitativo comunicacional identifica patrones de conducta e interacción entre docente-alumno. Ponen de manifiesto factores que impiden una utilización práctica de enseñanza-aprendizaje en el contexto de la educación clínica. Creo fundamental que tanto los aspirantes a profesor como los jurados intervinientes en los concursos tengan en cuenta estos atributos para no ser quienes introduzcan sesgos de selección de los candidatos y elijan como profesor a quien no cumplirá acabadamente con su misión universitaria que es enseñar. La capacitación en servicio<sup>5</sup> sirve para promover la salud, prevenir enfer-

medades, resolver problemas sanitarios y contribuir con el pleno desarrollo del individuo como persona así como su contexto familiar y social.

Estas son las características de un liderazgo <sup>8</sup> que se debe examinar en todo postulante al profesorado universitario para que con esfuerzo y estudio supere las adversidades cotidianas en el ejercicio de la docencia sin menoscabar la enseñanza-aprendizaje de sus educandos.

Sin conflictos de interés.

#### REFERENCIAS

1. Bland CJ, Wersal L, VanLoy W and Jacott W.: Evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach. *Acad Med*, 2002;77:15-30.
2. Braun Menéndez E.: Organización de la enseñanza y de la investigación.

- La elección de profesores. *Ciencia e investigación*, 1956;12(febrero):82-6.
3. Braun Menéndez E.: La formación de profesores. *Rev AMA*, 1957;71(11-12):416-8.
4. Concurso de Títulos, Antecedentes y Trabajos. Reglamento. Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires, Exp. 28.658/84.
5. Cortes S. E. El médico como profesor universitario. *Rev Hosp Clin Univ Chile* 2009;20:319-30.
6. Egido Galvez I. El acceso a la profesión docente en España en perspectiva europea. *Educación XXI*, 2010;13:47-67.
7. Fernandez B: Ficciones sobre los Concursos de los Departamentos de Física. *Ciencia Hoy*, 1998;8(47), Julio-Agosto.
8. Gabel S. Expanding the scope of leadership training in medicine. *Acad Med* 2014;89(6):848-852.
9. Glick TH : How best to evaluate clinician-educators and teachers for promotion? *Acad Med* 2002;77:392-397.
10. Hekelman FP and Roberts Blasé J: Excellence in clinical teaching: the core of the mission. *Acad Med*, 1996;71:738-742.
11. Jaim Etcheverry G: La concepción universitaria de Eduardo Braun Menéndez. *Medicina (Bs As)*, 2000;60(1):149-154.

