

LA UNIVERSIDAD COMO MERCADO LABORAL PARA JÓVENES HISTORIADORES*

EDUARDO JOSÉ MÍGUEZ**
miguez1880@yahoo.com.ar

Resumen:

Las presentes notas analizan las alternativas que ofrecen las universidades en la Argentina para la inserción laboral de los jóvenes historiadores. Para ello, analiza las características del sistema universitario en cuanto a la contratación de docentes, y su inserción en el respectivo claustro. También discute brevemente el papel de CONICET en relación a la universidad en este plano.

Palabras claves: Universidad – contratación – cátedra – CONICET.

Abstract:

This brief text analyses the possibilities offered by universities in Argentina as a labor field for young historians. It considers the features of universities in relation to the recruitment of teachers, and the way in which the faculties operate. It also discusses briefly the role of CONICET in relation to the University in this respect.

Keywords: University – recruitment – faculty – CONICET.

* Fecha de recepción del artículo: 30/09/16. Fecha de aprobación: 16/10/16.

** Instituto de Estudios Histórico-Sociales; Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Cualquier diagnóstico sobre el cuerpo docente en las universidades nacionales de reitera rasgos comunes a la gran mayoría de ellas. Los niveles de posgraduación y la productividad científica promedio son bajos, hay muchos docentes con inserción laboral limitada (en general 10 horas por semana). Es notable que hace ya mucho tiempo, por lo menos desde los años 90 e incluso desde antes, que estos rasgos no son asumidos como deseables. Programas y políticas para estimular la posgraduación, la productividad académica y un aumento de las dedicaciones de tiempo completo, centralizados para el conjunto de las universidades nacionales o en cada una de ellas, no han faltado desde entonces, pero sus resultados han sido magros. Los niveles de posgraduación, y correlativamente, la producción de trabajos académicos, han mejorado un poco, pero la proporción de dedicaciones *full time* apenas si ha variado en la mayoría de las universidades de gestión pública. Las evaluaciones institucionales siguen marcando las mismas limitaciones, y el escaso impacto de los programas de mejora.

Dentro de este panorama, las carreras de Historia están entre las mejor posicionadas, por detrás de algunas de las de Ciencias Exactas y Naturales. Los niveles de posgraduación y la producción son bastante altos en relación al sistema, y muchos de los docentes se dedican prioritariamente a la actividad académica, aunque con una relación no siempre central con las universidades, como se verá. Este panorama varía mucho, sin embargo, entre diferentes espacios. En algunas instituciones, como la Universidad de Buenos Aires, se podría pensar en una sobre calificación de los docentes (volveremos sobre esto), en tanto en otras muchas asignaturas languidecen en manos de personal pobremente calificado.

Hay dos rasgos adicionales de nuestro sistema universitario que es necesario explicar para entender esta contradicción. Por un lado, la “estructura de cátedra”, una herencia decimonónica, que como otros rasgos, la universidad “reformista” se resiste a desechar. Una vieja tradición sancionaba un sistema lento, verticalista y autoritario de formación de recursos humanos y de estructura de enseñanza. Un siglo atrás, en las pocas universidades existentes, un profesor consagrado se rodeaba de jóvenes egresados que

iban aprendiendo el oficio como asistentes del profesor, y progresando en un escalafón docente rígido, siempre subordinados al tutelaje del catedrático titular. El sistema se comportaba como una estratificación de reemplazo; a medida que alguien ascendía o se retiraba, dejaba su lugar a otro. Aunque la estructura ha perdido un poco su autoritarismo, se mantiene con buena parte de su rigidez en muchas universidades, y donde no es así, su impronta domina las prácticas académicas de manera notable.

Este sistema ya casi no existe fuera de la Argentina, tampoco en América Latina. La formación del docente se lleva a cabo a través de los posgrados, y su contratación en la Universidad no es en una situación de subordinación; si bien su categoría se ajusta a su trayectoria, siempre está plenamente a cargo de las materias cuyo dictado se le asigna, y su progreso depende de sus méritos (o en todo caso, de la disponibilidad de recursos para ascenderlo) y no de lo que hagan sus colegas. Si un docente necesita ayuda por el número de sus cursantes, habitualmente se contrata de forma transitoria un estudiante de posgrado como asistente. El compromiso termina junto con el curso, y cuando el estudiante se doctora buscará un nuevo destino, donde será responsable de sus propios cursos. Todo esto es bastante obvio y conocido por cierto, pero necesario de recordar para que quede claro el problema. Porque en Argentina se ha desarrollado el sistema de posgrados, sin abolir el sistema de cátedras, pese a sus contradicciones. Así, en algunas universidades los egresados obtienen sus doctorados, escriben sus trabajos científicos, y obtienen reconocimiento académico, pero siguen cumpliendo funciones subordinadas en la docencia hasta que la movilidad de reemplazo les abra un lugar.

Entre tanto, el otro rasgo, al que hacíamos referencia un par de párrafos atrás, coarta la posibilidad de que estos recursos humanos bien formados cubran el déficit en otras universidades. Este consiste en la escasa movilidad geográfica de los docentes y ella se debe a motivos diferentes. En parte son culturales; la idea de que el progreso en una carrera académica implique trasladarse a vivir a un punto distante no es en general asumida en Argentina. En parte, es consecuencia de los cargos con baja dedicación, que no promueven que una persona se radique en un destino

laboral nuevo. En parte, de la conducta de las instituciones. La defensa de los intereses locales en las universidades del interior con frecuencia es interpretada no como la oferta de un servicio universitario de la mejor calidad posible al medio al que sirve esa Universidad, si no como la defensa de los intereses de los docentes que han logrado tomar control de la institución o una parte de ella. “Defender los recursos humanos locales” es un eufemismo para no abrir los cargos a una competencia que asegure que sean cubiertos con las personas mejor capacitadas para hacerlo. Si la reglamentación obliga a llevar a cabo concursos, suelen estar amañados, en ocasiones hasta el grotesco. El desarrollo relativamente reciente de sistemas de “carrera docente”, en los cuales, una vez ingresado, el docente puede permanecer y promocionar sin que el cargo esté abierto a la competencia, sanciona el sistema de manera estatutaria. En muchas universidades se ingresa recién egresado como auxiliar de docencia, y eso asegura una continuidad laboral hasta la jubilación con solo cumplir requisitos mínimos poco exigentes. Y a diferencia de lo que ocurre en otros países, donde la defensa corporativa de los docentes aboga por el respeto a los estándares de calidad, los gremios locales, de discutible representatividad en muchas universidades, defienden la “estabilidad laboral” sin importar que ello implique la exclusión de nuevas generaciones que esperan su oportunidad para demostrar su valía.

En este contexto, si es imprescindible cubrir una asignatura para la que no hay personal local que pueda hacerlo, es preferible traer un profesor viajero con baja dedicación, cuya situación siempre será más precaria, lo que mantiene el control de los recursos económicos en manos de los docentes locales.

Así, en tanto en unas universidades el sistema de cátedras coarta la promoción de personas muy bien formadas, la resistencia al desplazamiento permanente y el localismo mal entendido, dejan espacios académicos inadecuadamente cubiertos.

La explosión en la creación de universidades nacionales en el cono urbano de Buenos Aires, junto a la presencia de numerosas universidades privadas, que analizaremos más adelante, atemperó en algún aspecto esta

situación. Se crearon así oportunidades para docentes cuyo progreso estaba obstruido en la UBA. En ausencia de movilidad geográfica, el AMBA es el único auténtico mercado laboral académico del país. Y esto es aprovechado no solo por el “excedente” de la UBA, sino también por docentes del interior que buscan un destino diferente a permanecer en sus propias universidades. Esto último también genera cierta distorsión. Los mejores docentes jóvenes de las universidades del interior tienen abierta la posibilidad de buscar trabajo en el AMBA (o, desde luego, en el exterior), pero sus plazas no son cubiertas por personas de otras universidades que buscan progresar, sino por otros recursos locales, con frecuencia menos competitivos. Así, las universidades del interior no atraen (en general, tampoco buscan atraer) recursos humanos de calidad, y en cambio solo retienen parte de los que generan¹.

En contraste, las nuevas universidades creadas en localidades relativamente pequeñas del interior, donde es poco probable que existan personas con la calificación necesaria para cubrir los cargos con jerarquía, rara vez crean puestos con alta dedicación que pudieran atraer jóvenes bien formados, que de por sí, difícilmente sean proclives establecerse en localidades como Roque Sáenz Peña (Chaco) o Chilecito².

Una lógica perversa subtiende este régimen, y afecta al conjunto de las universidades nacionales. No hay casi ningún incentivo en el sistema que promueva la calidad de la enseñanza o de la investigación que se realiza en las universidades. Los sistemas de evaluación institucional no tienen efectos directos sobre la financiación u otros aspectos del funcionamiento de la Universidad. En general, son bastante severos al juzgar los problemas de las universidades, pero poco eficaces a la hora de hacer efectivas políticas de superación. Salvo en algunos aspectos específicos y en algunas áreas (la acreditación de las carreras de Medicina es un notable ejemplo, que ajustó el proceso de ingreso, enseñanza y promoción

¹ El Programa de Recursos Humanos de FONCYT, bien aprovechado por algunas universidades, promueve la radicación de investigadores formados en áreas prioritarias; la Historia no forma parte de ella, y por lo demás, el efecto de este tipo de programas solo puede ser limitado.

² Traigo a colación estos casos solo como ejemplo. Ninguna de ellas tiene carrera de Historia, aunque sí asignaturas vinculadas en otras carreras.

a estándares realistas de apreciable mejora de la calidad) las evaluaciones han tenido un impacto moderado en la mejora estructural de las instituciones universitarias.

En particular, la constatación de las debilidades del cuerpo docente en términos de formación de posgrado, producción científica y profesionalización docente no se traducen más que en recomendaciones que las instituciones en general descargan en instancias superiores (el presupuesto, que depende del Congreso y el Ejecutivo Nacional), asumiendo limitadamente su responsabilidad en la mejora. Así, para una conducción universitaria que emerge de un proceso en el que los propios docentes tienen un rol definitorio, es más racional sostener políticas de mejora laxas que intentar imponer criterios rigurosos de selección y promoción en la conformación de sus plantillas. En estas condiciones, no hay incentivos para que las universidades nacionales realicen esfuerzos sistemáticos para captar los mejores recursos humanos disponibles para poblar sus plantas docentes. Jóvenes bien formados en centros de excelencia, que, por otro lado, tampoco se muestran particularmente dispuestos a buscar sus oportunidades laborales en destinos distantes, languidecen en búsqueda de oportunidades de mejora laboral, en tanto los cargos en universidades algo más alejadas son cubiertos por personal con menor calificación y potencial. Y la conducción de estas instituciones carece de un incentivo concreto para llevar a cabo una agresiva política de reclutamiento que mejore sus planteles docentes. “Defender los recursos locales”, asegura votos para sostenerse en el cargo.

La situación en las universidades de administración privada no es mejor. Salvo en un número muy limitado de casos, que son además muy caras³, se limitan a contratar docentes con baja dedicación. En el caso de las asignaturas de Historia, esto abre un mercado secundario para ingresos

³ No es infrecuente que las universidades con este perfil tengan buenas políticas de becas. Es sin embargo muy difícil que ellas puedan alterar la restricción social salvo en un número limitado de casos. Por otro lado, si bien estas universidades “de elite” cuentan con cuerpos docentes de excelencia con alto compromiso con la institución, aun con sus altos aranceles no pueden cubrir todas las asignaturas con este tipo de docentes, por lo que terminan asimilándose a la situación de las demás privadas en una proporción significativa de sus cargos docentes.

marginales de docentes insertos en instituciones públicas⁴. Una suerte de subsidio encubierto, por el cual el presupuesto nacional financia el desarrollo profesional que los docentes vuelcan, en parte al menos, a una actividad de gestión privada⁵. En definitiva, una alternativa solo complementaria al mercado laboral del historiador profesional.

Volviendo a las universidades públicas y su falta de estímulo para el mejoramiento, un ejemplo notable es la evolución del Programa Nacional de Incentivos a Docentes-Investigadores (PNIDI). Su creación respondió a uno de los pocos intentos serios a nivel nacional de jerarquizar la docencia universitaria profesional de calidad. Esto se llevó a cabo de dos maneras. Por un lado, reforzando la remuneración de los docentes con dedicación exclusiva respecto de los de dedicación simple. Así, los profesionales que trabajaban en la Universidad por el prestigio que conlleva, por la cobertura social de un cargo en relación de dependencia o, por qué no, por auténtica vocación, pero que recibían sus ingresos principales de otras actividades, perdían peso en la estructura del gasto universitario en favor del docente *full time*.

El complemento a este instrumento fue el PNIDI. Este se proponía dar un fuerte aliciente a los docentes con dedicación exclusiva que alcanzaran estándares de excelencia, con un refuerzo de ingresos que podía alcanzar más de un 50%. Al ponerse en marcha el sistema, los reducidos núcleos de investigadores de las universidades fueron convocados a llevar a cabo el proceso de categorización de sus docentes a través de las secretarías de investigación. Una revisión nacional aseguró cierta homogeneidad de criterios. Y el sistema se inició en línea con el proyecto que lo había diseñado.

⁴ Podría también dar lugar a la existencia de “profesores taxi”, que reúnen ingresos en varios empleos sin tiempo para el progreso profesional. Pero no he observado esto con frecuencia en las asignaturas de Historia. Distinto es el mercado de los institutos de profesorado terciarios, donde los “profesores taxi” sí son muy frecuentes.

⁵ Esto no es necesariamente malo, ya que como muchas universidades privadas de costo bajo atienden un amplio público de sectores sociales medio-bajos que la universidad pública no absorbe por su rigidez burocrática, horarios poco flexibles, etc., el subsidio termina beneficiando a estos alumnos, además de a los docentes. Esto afecta más las asignaturas de Historia en carreras no específicas (Derecho, Economía, Turismo, etc.), que a carreras de Historia, no habituales en este tipo de instituciones.

Pero cuando el grueso de los docentes comprobó que en efecto sus colegas categorizados recibían una seria compensación por sus esfuerzos, presionó para ingresar al sistema. De modo que los criterios y mecanismos de categorización pasaron a ser muy influidos por el Consejo de Interuniversitario Nacional (CIN), formado por rectores. La grilla que emergió dio peso a actividades vinculadas a la labor docente que sin duda son muy necesarias, como la gestión, la extensión, o la propia docencia, pero que alejaban al programa de su sentido original. Un auxiliar docente doctorado con numerosas publicaciones en revistas de excelencia recibía menos crédito que un jefe de departamento, profesor titular, con algunas actividades de extensión, sin posgrado y que apenas reunía los antecedentes necesarios para poder acreditar hacer investigación. Un programa diseñado para modernizar la estructura del cuerpo docente de las universidades, buscando salvar los problemas señalados más arriba, terminó dejando de lado completamente su función, para languidecer luego por falta de interés en sostenerlo económicamente.

La otra cara del programa también fue revertida, curiosamente, en parte por la acción de los gremios, que apostaron a “recomponer” el salario de los docentes *part time*, en contra del de los que viven exclusivamente de la docencia. La relación entre un sueldo de dedicación “simple”, de 10 horas semanales, con el *full time*, volvió a ser de 4/5 a 1 (algo más o menos acorde a las horas de dedicación establecidas) cuando la política de jerarquización de la exclusividad de la actividad docente había llevado los ingresos del docente exclusivo a una relación del 10/11 a 1 con respecto del “simple”. En definitiva, una combinación de la acción de gremios y autoridades universitarias terminó por neutralizar una política que buscaba dar un estímulo firme a la mejora de los planteles docentes. La implementación de un adicional remunerativo por títulos de posgrado fue el tibio sustituto de aquella política.

Vale aquí traer a colación un caso particular de combinación de estrategias de poder y actividad gremial que operó en detrimento de la calidad de la enseñanza, y que ilustra las dificultades de un sistema universitario anquilosado. Una práctica no inusual en muchas universidades es postergar

la convocatoria a concursos para mantener a los docentes en dependencia de las autoridades, particularmente, si los docentes interinos, sin estabilidad, participan del proceso electoral⁶. En alguna universidad en que esta situación era muy generalizada, una fuerte presión gremial llevó a establecer un mecanismo de regularización de los docentes sin pasar por la instancia de un concurso abierto. Adiós a la selección del más apto.

Sería injusto no incluir aquí un reconocimiento que estos rasgos generales del sistema no necesariamente se aplican a todas las universidades o a todas las facultades o departamentos dentro de ellas. Sin duda, en base a voluntad y esfuerzo, no pocas instancias del sistema hacen los mayores esfuerzos en busca de la mejora. Y en ocasiones, con logros notables. Pero el voluntarismo tiene el límite de la lógica del sistema. Aunque hay universidades que se destacan por tratar de mejorar su calidad institucional, y departamentos que se empeñan en buscar mejorar sus planteles, estos esfuerzos aislados e individuales están condenados a tener resultados limitados, especialmente, en términos del promedio del sistema. Nada desdeñables, muy plausibles, pueden hacer mucho por la calidad de la enseñanza en sus ámbitos, pero no pueden por sí mismos revertir la carencia de estímulos para la mejora del conjunto. Y para volver al tema que nos convoca, la situación de muchos jóvenes académicos que están bien calificados para cubrir puestos en los que serían muy útiles, tienen limitadas oportunidades de hacerlo.

Afortunadamente para quienes están en esta situación, la existencia de otro fuerte empleador en el mercado académico ha paliado la debilidad del mercado universitario. Como sabemos, el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET) cuenta con planteles de investigadores *full time*, que recibiendo su sueldo de la institución, pueden tener como lugar concreto de desempeño de sus funciones institutos o cen-

⁶ Una variante, que afortunadamente no parece frecuente en los departamentos de Historia, es convocar a los concursos en cargos simples, y ampliar posteriormente en forma interina (aunque renovada) el aumento de dedicación. Escuché alguna vez a un decano explicar desvergonzadamente lo obvio; este mecanismo permite no renovar la mayor dedicación de un docente que no se aviene a las políticas de las autoridades. No he comprobado que los gremios combatan esta práctica aberrante.

tros de investigación, o incluso otras instancias académicas, como cátedras o facultades, que no dependen de CONICET. Gracias a que en años recientes el presupuesto del Consejo se amplió, tuvo una fuerte capacidad para incorporar jóvenes investigadores, la mayoría de los cuales habían obtenido sus posgrados gracias a becas de la misma institución.

Esto permite retener en la actividad académica a un fuerte núcleo de jóvenes bien formados. Un problema, sin embargo, es que como la ampliación de los planteles ha sido vigorosa y súbita, se tendió a bajar un poco los estándares de ingreso⁷. El corolario es que, cubiertos los números posibles de plazas, lo que lleva inevitablemente a una renovación de reemplazo, solo un número muy restringido de los nuevos graduados podrán ingresar en los próximos años, lo que dejará seguramente afuera de esta posibilidad a jóvenes mejor calificados que algunos de los beneficiados por la política expansiva de los años previos.

Esto, sin embargo, es algo más bien coyuntural, y no el problema central. expandió su planta de investigadores de CONICET en base al diagnóstico, sin duda correcto, que sus planteles de investigadores eran demasiado estrechos para un país con sus características. Sin embargo, en otros países no es habitual que la mayoría de los investigadores esté concentrada en una única institución centralizada. Organismos equivalentes a CONICET apoyan y financian la investigación que es llevada a cabo en otras instituciones, como las universidades, o diversas agencias nacionales o estatales, etc., como es el caso de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) de Chile o el *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico* (CNPq) de Brasil. En algún caso, como el *Centre National de la Recherche Scientifique* (CNRS) de Francia, modelo sobre el que se diseñó el CONICET, cuenta con investigadores de planta propia; pero el número es relativamente muy inferior al de su par argentino, en relación a un número total de investigadores en Francia que está en un orden de magnitud por encima

⁷ Cabe aclarar que, como se señaló en la misma reunión en la que se efectuó originalmente esta presentación, la merma de la exigencia no puede medirse en términos de los criterios cuantitativos de la evaluación del ingreso, sino en la calidad misma de la labor.

de la Argentina. En los propios institutos ligados al CNRS, son más los docentes investigadores dependientes de las universidades que los que lo hacen desde esa institución. Es excepcional en el mundo un sistema en el que el grueso de la investigación sea llevado a cabo por una única institución, con sus propios investigadores.

Más allá de otros problemas, esto crea serias dificultades en el sistema. En cualquier disciplina, y más aún en las Ciencias Sociales, es muy discutible la conveniencia de tener centenares de jóvenes investigadores dedicados solo a producir textos que son consumidos por la propia comunidad académica. Salvo en los casos, siempre excepcionales, en que se concretan trabajos de profunda influencia, su impacto sobre el conjunto social debe ser siempre limitado. Combinarlo con la actividad docente es una forma de potenciar el impacto social de la labor de estos investigadores. Pero con el régimen de CONICET, esa alternativa queda librada a la voluntad de cada uno, y a la voluntad de las propias universidades. Los investigadores pueden eludir la obligación docente, resignando una parte menor de sus ingresos. Y las universidades pueden tener en sus propios institutos investigadores de CONICET que no practican la docencia. Cuando lo hacen, las más de las veces tienen cargos simples en las universidades, que marcan un bajo compromiso con la institución. No solo una limitación de su actividad docente; también pocos estímulos para asumir un papel decidido en la vida institucional de la Universidad. Desde luego, muchos pueden hacerlo; pero, una vez más, dependemos del voluntarismo.

Un efecto colateral de esta situación es que como los graduados con más vocación científica, mejor formados, y con mejores logros académicos con frecuencia son absorbidos por CONICET, los que no acceden al Consejo presionan por cargos o mayores dedicaciones en la Universidad. Opera entonces una suerte de selección inversa, que no favorece que los mejores recursos humanos se transformen en movilizadores del progreso universitario. Seguramente, la inevitable saturación de CONICET corrija un poco esto, produciendo un efecto derrame sobre las universidades; pero los escasos recursos que estas disponen para formar plantas de docentes con alta dedicación limitan esta posibilidad.

También en este plano hubo un frustrado intento de mejora. En la década de 1980 CONICET creó un “Sistema de Apoyo para Investigadores Universitarios” (SAPIU). El sistema significaba un fuerte refuerzo de ingresos para los investigadores de CONICET que se insertaran en las universidades con cargos de dedicación exclusiva, o para docentes universitarios que se sometieran a los sistemas de evaluación de CONICET. Se tendía a asegurar así estándares de excelencia, a la vez que el SAPIU estimulaba a que los investigadores asumieran un fuerte compromiso con las universidades. Y el gobierno intentaba proveer a estas con cargos con dedicación exclusiva para incorporar a los investigadores de CONICET en sus planteles. El sistema parecía muy auspicioso, pero la crisis de 1989/90 y el cambio de gobierno lo dieron por tierra.

La política reciente y creciente de CONICET de hacer que sus investigadores trabajen en sus propios institutos no mejora las cosas, ya que tiende a separar más a la investigación de la Universidad. Si bien es cierto que en general se han creado institutos que dependen de ambas instituciones, y que la situación de los investigadores es formalmente la misma: la agrupación en un instituto de CONICET, bajo una dirección que aunque formalmente depende de ambas instituciones, en general se vincula más a CONICET que a la Universidad, y con un fuerte apoyo financiero de CONICET, inevitablemente hace que los investigadores se sientan cada vez más integrados a aquella institución en detrimento de la universidades. En institutos bien arraigados en las universidades el impacto inmediato no es alto; pero aun en ellos se escucha decir que los jóvenes recién ingresados, con cargos en el Consejo y escaso vínculo con la Universidad, se identifican más con su empleador principal que con la institución educativa, lo que es perfectamente comprensible

Esta política de CONICET ha buscado que sus autoridades tengan un control más efectivo sobre sus empleados, pero aunque eso pueda ser bueno para el Consejo, no necesariamente lo es para la sociedad argentina. El SAPIU representó una estrategia inversa, que podría ser muy superior si se complementa con otra que estimule a que las universidades prioricen su calidad académica global, en la que docencia, investigación y extensión

estén íntimamente imbricadas, como en las mejores universidades del mundo. Por otro lado, que las universidades hayan aceptado en general de buen talante transformar sus propios espacios de investigación en espacios compartidos, pone de manifiesto la poca prioridad que muchas de ellas dan a esta función. Una institución orgullosa de su papel en el mundo científico, que basa en buena medida su prestigio en él, difícilmente comparta institutos de indiscutible liderazgo en sus campos. Visto en una perspectiva de mediano plazo, si la dinámica en las universidades tiende a un mayor divorcio de docencia e investigación, ¿dónde se formarán los futuros investigadores, los futuros historiadores?

Quisiera cerrar esta reflexión con una nota optimista, pero no puedo. Desde mediados de los años 90 no ha habido políticas eficaces de transformación del perfil de las universidades, y sí un retroceso al localismo y la selección inversa de CONICET. Los ejemplos del SAPIU y de la versión inicial del PNIDI hacen evidente que aun sin interferir con la consagrada autonomía universitaria⁸, es posible diseñar políticas públicas que propicien la superación institucional. Solo como ejemplo, los institutos de doble dependencia Universidad-CONICET podrían ser un instrumento más sustantivo para la mejora universitaria, estrechando el vínculo de sus integrantes con estos espacios. Pero esos mismos ejemplos ponen de manifiesto que para que ello sea eficaz, no solo es necesario diseñar buenas políticas, sino mantenerlas y reforzarlas en el tiempo, para que la Universidad argentina sea un buen campo laboral para los historiadores mejor formados, y al lograrlo, sea también una institución académicamente más sólida, que preste un mejor servicio a la sociedad.

⁸ Es por lo demás evidente que esta debe ser discutida en su definición. Sin duda es bueno que exista una cuota de autonomía que evite que el poder político de turno manipule la Universidad a su antojo, y de autarquía que facilite un mejor aprovechamiento de los presupuestos; pero ello no justifica que la Universidad maneje recursos públicos con criterios de interés particular, como el ejemplo mencionado de la “defensa de los recursos humanos locales”.

