

## O MODELO DE XERENTE SEN XERENCIA

Despois de contratar, no primeiro mandato de Docampo, un xerente que viña de fora da universidade, tocaba, neste segundo, ter un xerente de dentro. Entre os cargos de responsabilidade non hai ningún que sexa tan inestable como o de xerente. En trece anos levamos seis e antes de que remate este mandato por forza, ao superar o xerente actual a idade de xubilación, ten que haber outro. Facendo a media de permanencia neste posto dende que se creou a Universidade de Vigo nos sae un promedio de tempo de estabilidade que apenas supera os dous anos. É certo que é un cargo político e que polo tanto non pode ter o carácter permanente que teñen outros postos, non obstante, semella que na nosa institución o posto é inestable de máis. E non é que andemos desasosegados pola temporalidade dos xerentes, en realidade o que si nos preocupa é a inestabilidade e a falta de estrutura da xerencia. O xerente é un cargo temporal, a xerencia é unha área estratéxica que non pode estar personalizada ou supeditada á habilidade ou non, da persoa que ocupe o cargo. Ata agora tódolos reitores ocupáronse de prover o posto, non de definir, planificar e estruturar a área na que os escollidos desenvolven as súas competencias. Esta é, o noso entender, unha materia pendente, unha deficiencia crónica, un baleiro organizativo e estrutural que nos está a afectar máis do que pensamos e que nos impide ter unha planificación sólida e uns obxectivos definidos, claros, alcanzables e consensuados.

Entre tódalas universidades públicas do Estado do noso tamaño, non hai ningunha que non posúa unha xerencia plural na que, a parte do xerente, non conte, polo menos, con dúas vicexerencias: unha dedicada aos temas de persoal e outra que se ocupa dos asuntos económicos, dúas áreas fundamentais en calquera empresa nas que é preciso contar con persoas capaces de planificar, de asumir responsabilidade e de tomar decisións. Este mínimo equipo xerencial crea unhas condicións óptimas para levar a bo termo un programa de goberno e para abranguer con solvencia tódalas competencias que a LOU e os Estatutos poñen na figura do xerente.

O modelo de xerencia unipersonal que temos na Universidade de Vigo está esgotado e non da máis de si, ao mellor pode valer para resolver trámites e ir tirando, mais non é o apropiado para unha institución que quere avanzar marcándose obxectivos e ir gañando, día a día, cotas de calidade.

O reitor actual e o seu equipo teñen que tomarse en serio este asunto e poñerlle solución canto antes. Nun prazo corto de tempo vaise a dar un cambio obrigado na xerencia, daquela, non era mal momento para poñer en marcha o modelo suxerido, que para ser posible antes de que remate este segundo mandato, ten que ter por diante o tempo necesario que todo proxecto necesita para ser viable. De non ser así serán outros catro anos de boas intencións mais de escasos froitos.