



Gerardo Gutiérrez, presidente de Gadea y del Consejo Social de la UVA, en su despacho. :: W. DOS SANTOS

«En la Universidad hay muy buena materia prima **atrapada en un mecanismo imposible**»

Gerardo Gutiérrez Presidente del Consejo Social de la Universidad de Valladolid

Empresario de éxito, aboga con firmeza por remodelar las férreas estructuras de gobierno de la universidad



ANTONIO G. ENCINAS

✉ agencinas@elnortedecastilla.es
twitter.com/antonioencinas

VALLADOLID. De su despacho en la sede del Consejo Social, donde acude cada martes, sale el vicerrector de Profesorado, José Carlos Cobos. Después de la entrevista, en otra sala le espera el rector, Daniel Miguel. Es una anécdota, pero refleja bien cómo se ha tomado Gerardo Gutiérrez (México, 1953) ser el presidente del Consejo Social de la Universidad de Valladolid, ese órgano llamado, en teoría, a unir el mundo empresarial y el universitario, y cuyas funciones, muchas veces, se diluyen en una nada consultiva.

—Lleva diez meses en el cargo, aunque ya era vocal. ¿Le ha sorprendido lo que se ha encontrado?

—Reconozco que tenía pocas esperanzas. Había sido vocal durante año y medio y lo que veía era un organismo lánguido en su funcionamiento, con muchas atribuciones teóricas pero con poco ejercicio práctico. Al cabo de estos diez meses de interacción con la comunidad universitaria, conociendo centros, trabajando con dos equipos rectorales, etcétera, tengo dos conclusiones. La primera es que el nivel de las personas que hay aquí es muy bueno. Es mi primera sorpresa. Y la segunda es que los mecanismos de funcionamiento de la propia institución son muchísimo peores de lo que me podía imaginar, y ya me imaginaba que eran malos. Tenemos muy buena materia prima encorsetada en un mecanismo de funcionamiento imposible.

—Cuando uno se acerca a la Universidad llama la atención la tremenda burocracia y la complejidad de todos los pasos que hay que dar para cualquier cosa.

—Por una parte es la complejidad y por otra la actuación casi resignada con la que tienes que aceptarla, por-

que los mecanismos de cambio son muy complicados. Trabajas en un sistema que es perfectamente inútil y las posibilidades de mejorarlo desde dentro son escasas.

Problemas comunes

—¿Porque el propio sistema lo impide o porque la gente que forma parte de él es poco proclive a cambiarlo?

—Puede haber un poco de las dos cosas, pero creo que el principal es el primero. Es un sistema que no permite que resalten los mejores, uniformiza por abajo, como el propio sistema educativo. Y genera continuidad, es inmovilista y es complicado de mover. Cuando vas por los centros identificas que los problemas son comunes y, más curioso aún, las soluciones en muchos casos son también parecidas. ¿Por qué somos incapaces de solucionarlo? Y es cuando te das cuenta de que hay mecanismos del propio sistema para perpetuarse, que son inhibidores del cambio. Si la Universidad está funcionarizada en exceso, eso no ayuda a aplicar nuevos modelos.

—En un momento, además, de cambio. No solo la llegada de Bolognia, también los modelos





➤ online, la competencia de las privadas...

-Tenemos que mirarnos en los modelos que funcionan. Por qué no miramos qué hacen otros casos de éxito en relación con lo que hacemos nosotros. Por qué admitimos que las cosas hechas como se hacen hoy es como tienen que seguir haciéndose siempre. En esos centros se busca a los mejores profesores, y no quiere decir que sean los que pasaron un concurso en un momento dado. El mecanismo tiene que primar que los profesores buenos estén aquí. En el modelo de universidades americanas el profesorado se contrata por periodos de cinco o seis años, que generan cierta estabilidad y son prorrogables, pero hacen que la gente no se duerma en los laureles. Se busca a gente fuera. Enriqueces así la forma de hacer las cosas, de enseñar, de investigar. Los buenos siguen este modelo. ¿Por qué nosotros no? ¿Por qué tenemos una Universidad a la que puede volver Rubalcaba a su puesto de catedrático sin tocar la Química durante 25 años, y un premio Nobel no se puede incorporar? Por otro lado, para que las universidades ganen en calidad deben ser un poco más exigentes con sus alumnos. El nivel de los alumnos, de alguna manera, hay que contrastarlo de una forma más seria. El sistema educativo español, en lo que a Primaria y Secundaria se refiere, ha bajado claramente el nivel. De nada nos sirve decir que tenemos un millón y medio de universitarios si su nivel no da para nada. Desde el punto de vista de empresa constato una caída en

el nivel de los egresados universitarios de los últimos diez o doce años. Yo participo en los procesos de selección y creo que el salto en ese sentido, y creo que coincide con la Logse, es enorme.

Movilidad obligada

-Sucede también que los que salen con conocimientos y capacidades se están marchando. Investigadores que han acabado en otras universidades porque aquí no se les podía ofrecer más que un puesto de asociados.

-Pero yo no dramatizaría. Las relaciones cada vez son más globales. El concepto de que hoy trabajo aquí y mañana en Alemania o Bulgaria hay que ir asumiéndolo. Hoy te trasladas en una hora de Valladolid a Madrid, pero de Madrid a Sofía hay dos

horas y media. No es tan relevante si vas a trabajar en un sitio o en otro, sino que tengas una buena preparación para poder trabajar en los mejores sitios. Desde el punto de vista del empleo hemos tenido en España una caída que afecta al empleo juvenil, pero las tasas de desempleo entre universitarios son menores en relación a los que no lo son. La formación siempre te va a posibilitar mejores posibilidades de trabajo.

-La movilidad es un concepto poco arraigado aquí, sin embargo.

-Sí, en España entera, y en Castilla y León en particular. Una de las primeras preguntas que hago cuando hacemos entrevistas en mi empresa es si han viajado, si han cogido el Interrail siendo jóvenes. Y te sorprende esa falta de inquietud por conocer y moverte por otros sitios.

Y eso sí que es preocupante.

-Desde el punto de vista del Consejo Social, una de cuyas misiones es unir Universidad y empresa, ¿qué se puede hacer? ¿Se puede acercar más un mundo a otro o es complicado por los propios mecanismos de los que hablaba?

-Es complicado por los propios mecanismos. La situación global, en cambio, está permitiendo alguna oportunidad nueva. Es significativo que yo, que llevo con empresa en esta provincia desde 1997, no haya tenido hasta hace tres o cuatro años ninguna colaboración estable con las universidades de la región. La única fue a través de una 'spin-off' puesta en marcha por un profesor. Refleja cómo desde la Universidad no se busca el retorno social, la colaboración con las empresas. De he-

cho, se desprecia históricamente. Y desde el entorno social no se busca en la Universidad la potencialidad desde el punto de vista, por ejemplo, de I+D.

-La empresa tiene mucho que ofrecer a la Universidad. Pero se parte de una base más compleja aún, y es que las universidades públicas no dependen solo de su voluntad de cambio. Wert encargó un informe que desgranaba cosas que usted también denuncia. Y da la sensación de que el cambio es más complejo de lo que se puede hacer desde una universidad.

-Es mucho más complejo, en efecto. Pero hay que avanzar. Porque esto se muere. Aquí es darwinismo puro. Va a sobrevivir el que mejor se adapte. Hay que poner el cascabel al gato y creo que la mayor parte de la voluntad de la comunidad universitaria está secuestrada por mecanismos de la tradición o de intereses muy concretos de pequeños grupos. Y eso trastoca cualquier posibilidad de cambio. A veces hay que contraponer los intereses de la institución con los de algunos miembros de la comunidad universitaria. Y ahí no hay vuelta de hoja. Hay que primar los de la Universidad.

-Y de cara al futuro, ¿qué camino escogerá el Consejo Social?

-Queremos tomarnos nuestras atribuciones en serio. Y por otra parte, en el Consejo Social nos vamos a permitir el lujo de echar a andar las 'reflexiones del Consejo Social'. Queremos debatir internamente y después compartirlo con la comunidad universitaria y enriquecerlo.

«Hay grupos particulares con excesivo poder para decidir qué debe hacer la institución»

■ A. G. E.

VALLADOLID. En los dos equipos rectorales que ha conocido, ¿ha apreciado alguna voluntad de cambio?

-He convivido con el equipo de Marcos Sacristán, que en términos ideológicos se podía tildar de izquierdas, y ahora el de Daniel Miguel, que podría ser el de de-

rechas. Es todo mentira. El diagnóstico de unos y otros es el mismo. Pero hay, posiblemente derivado del modelo de gobernanza, dificultad para adoptar esas soluciones. En la medida en que un equipo rectoral depende de un sistema electoral determinado, y se siente atado a los intereses de los grupos que le han lle-

vado al Rectorado, es entendible que haya miedo a tomar cualquier medida.

-El caso del actual equipo rectoral es un ejemplo. Los estudiantes, de los que apenas votaron un mínimo porcentaje, inclinaron el peso del voto hacia Daniel Miguel. Si mañana cambian, pueden provocar un cambio. Es un sistema cautivo.

-Exactamente. Le hemos dado mucho poder a grupos muy particulares. Los sindicatos, las asociaciones de estudiantes... Tienen un exceso de poder a la hora de decidir qué es lo que tiene que hacer la institución.