

Evans, L. (2019).

Catedráticos de Universidad. De líderes académicos a académicos que lideran.

Madrid: Narcea, 293 pp.

Una conocida experta en liderazgo, Linda Evans, nos presenta una nueva aportación al tema, referido en este caso a la figura de catedráticos de universidad y su papel en la compleja organización universitaria actual. El prólogo del director de la colección, Miguel Ángel Zabalza, catedrático de la Universidad de Santiago, se ocupa de contextualizar los argumentos de la autora para el entorno universitario español e iberoamericano, con tan buen acierto que contiene una aportación del mismo nivel, o incluso con más enjundia y más cercana, que el resto del libro, dada la carencia de estudios de este tipo en el marco español.

Además del citado prólogo, el libro se estructura en doce capítulos y cuatro grandes bloques de contenidos, que albergan dos o tres capítulos cada uno: Conceptos y contextos, Perspectivas de los liderados, Perspectivas de los catedráticos y Reformular la profesionalidad del cuerpo de catedráticos. La cátedra se reconoce como el nivel más alto de la jerarquía académica, pero no se refiere a la antigüedad, sino a la preeminencia y rango del hombre o mujer que la ocupa, llamado catedrático en España y *Professor* en la terminología en lengua inglesa: es el título que se otorga a una persona por su saber y por sus méritos, convenientemente evaluados.

La autora justifica el libro por el desconocimiento que ella tuvo en sus primeros años universitarios (que constata que sigue manteniéndose entre los estudiantes) entre los distintos tipos de profesorado del que recibía sus enseñanzas: asociado, ayudante, contratado, doctor, titular, colaborador, etc.

La literatura sobre los catedráticos contiene tres discursos dominantes: la naturaleza de la cátedra; convertirse en catedrático y ocupar la cátedra. La profesionalidad y el liderazgo académico son conceptos recurrentes en el libro y a su disección se dedican los capítulos dos y tres, distinguiendo la diferencia entre esos términos en Reino Unido y en Norteamérica. La precisión del término para el campo español la hace Zabalza en la introducción. El libro define la profesionalidad como “una práctica de trabajo que es coherente con las delineaciones consensuadas y comúnmente sostenidas de una profesión concreta u ocupación y de que ambas contribuyen y reflejan las percepciones del propósito de la profesión u ocupación y el estatus y naturaleza específica, gama y niveles de servicio proporcionados por ella, y la habilidad dominante dentro de dicha profesión u ocupación; además del código ético general que subyace a su práctica” (p. 51). La estructura de este con-

cepto se concreta en tres componentes: comportamental (procesual, procedimental, productivo y competencial), actitudinal (perceptual, evaluativo y motivacional), e intelectual (epistemológico, racionalista, global y analítico).

Dos visiones complementarias se exponen en el libro, tal y como se señala en el título: la visión de los catedráticos, que son los que en teoría lideran, y la de los liderados. Se revisan las terminologías sobre el liderazgo de los catedráticos, que no está claramente definido y que ha pasado por etapas muy diferentes a las actuales: desde la distinción y excepcionalidad a la de compañerismo altruista. El estudio empírico recoge las cualidades de los catedráticos que lideran en la actualidad, hasta los que no dan la talla; los liderados recogen el lado sombrío del liderazgo y los acusan de nepotismo, influencia, hostigamiento e injusticia con los liderados. La categorización de este tipo de catedráticos es inmisericorde: indiscriminado/desvinculado; exclusivos/desvinculados; exclusivo/interesado y exclusivo/auto-interesado. Entre los catedráticos que sí lideran encontramos liderazgo implícito; liderazgo académico; liderazgo de proximidad; liderazgo transigido/intransigido; liderazgo social y relacional. En Reino Unido la cátedra va muchas veces unida a privilegio, rendimiento y personalidad, aunque, como en España, los caminos hacia la cátedra rara vez son lineales y su logro está sujeto a diversidad de circunstancias, entre las que la excelencia, la autoimagen y las expectativas tienen mucho que aportar.

Los informes de la satisfacción de los catedráticos en Reino Unido son relativamente negativos, ya que sólo el 15% de ellos se sienten respetados y valorados por su institución. Dos son los indicadores estudiados en este apartado: la moral-satisfacción y la realización del empleo. En relación con el primero, aunque hay un amplio abanico de respuestas, la mayoría indica un nivel medio-alto (8 sobre 10) en satisfacción y una situación laboral casi ideal. Las únicas barreras a este empleo ideal fueron las relaciones insatisfactorias con los colegas, la sobrecarga de trabajo y la poca utilización de sus competencias por parte de las instituciones universitarias.

Aunque se señala que los territorios tribales disciplinares ejercen aún gran influencia, se constata que han decrecido notablemente; los liderados aceptan este cambio reconociendo que, de alguna forma, el liderazgo de los catedráticos les beneficia, sobre todo cuando ellos ocupan puestos de gerencia y pueden ser agentes de reforma universitaria. El prestigio de la profesión, entendida como respeto y admiración extendidos por los logros, y la calidad contribuyen a elevar el estatus de la universidad, a la vez que conseguir recursos a través de proyectos de investigación va ligado a la supervivencia de los catedráticos. La fuerza de la dimensión emprendedora surge aquí para orientar el liderazgo académico hacia

la “caja” universitaria. Ello va en la dirección de los académicos que lideran y consiguen revestir sus atributos de las exigencias modernas de la sociedad y de la institución universitaria.

Isabel Cantón Mayo
Universidad de León

IN MEMORIAM

