

INFLUENCIA DE LA EDAD EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO DE LAS COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA

THE INFLUENCE OF THE AGE IN THE MANAGERIAL LEADERSHIP OF THE EDUCATION COOPERATIVES

Jesús López Belmonte⁽¹⁾, Antonio José Moreno Guerrero⁽²⁾ Et
Arturo Fuentes Cabrera⁽³⁾

*(1, 2, 3) Grupo de Investigación HUM-672 AREA. Universidad de
Granada (España)*

E-mail: jesuslopezbelmonte@gmail.com⁽¹⁾; ajmoreno@ugr.es⁽²⁾;
arturofuentes@ugr.es⁽³⁾
ID ORCID: 0000-0003-0823-3370⁽¹⁾; 0000-0003-3191-2048⁽²⁾; 0000-0003-1970-4895⁽³⁾

Recibido: 02/04/2018

Aceptado: 30/04/2018

Publicado: 15/03/2019

RESUMEN:

Las cooperativas de enseñanza nacen como alternativa a los centros públicos y privados, formada por un grupo de docentes con intención de invertir, por medio de la economía social, en el campo de la educación. El objetivo de esta investigación es conocer la influencia de la edad en relación al liderazgo de los docentes que ocupan cargos directivos en las cooperativas de enseñanza. El método de investigación es de tipo descriptivo y correlacional, con un análisis cuantitativo de los datos, de toda la población de docentes que conforman las cooperativas de enseñanza de la Ciudad Autónoma de Ceuta. La recogida de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario. En esta investigación, se ha realizado una descripción de las variables sexo y las incluidas en el ámbito directivo. Para conocer la relación entre variables aplicamos la prueba de Chi-Cuadrado y en los casos que hay relación aplicamos la prueba Tau de Kendall y Correlación de Spearman, obteniendo resultados significativos acerca de la edad y el desempeño del liderazgo en los directivos de estas entidades.

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J.; Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES, N.º 15, março, 2019, 63-80. ISSN: 2182-018X. DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295

Palabras clave:

Educación cooperativa, diferencias de edad, papel de liderazgo

ABSTRACT:

Educational cooperatives mean an alternative to state and private schools, composed by a group of teachers with the intention of investing, through the social economy, in the field of education. The objective of this research is to know the influence of the age in relation to the leadership of the teachers who occupy managerial positions in education cooperatives. The research method used is the descriptive and correlational one, with a quantitative analysis of the data, regarding the whole population of teachers that make up the education cooperatives in the Autonomous City of Ceuta. The data collection was gathered using a questionnaire. In this research, a description of the sex variables and those included in the managerial context has been carried out. In order to know the link among variables, we applied the Chi-square test and, in some cases, where it exists a connection, we applied Tau de Kendall and Spearman correlation, obtaining significant results about the age and the leadership performance with regard to the managers of these entities.

Keywords:

Cooperative education, age differences, leadership role

Introducción

Hoy en día los centros educativos se enfrentan a continuas y heterogéneas contingencias debido al ritmo evolutivo que experimenta la sociedad actual (Arzola, Loya y González, 2017). Dentro de este paradigma de constante modificación, el claustro docente que componen estas instituciones debe estar preparado para hacer frente a todo tipo de cambios, adecuando sus servicios educativos a las exigencias y necesidades de los discentes (Gutiérrez, Gracia y Quiñonez, 2016).

Los centros educativos están compuestos por un amplio abanico de profesionales de distintas edades. Dentro del claustro docente se pueden encontrar perfiles prematuros de una media de edad de 21-23 años hasta docentes más maduros y experimentados que alcanzan una media de 60-65 años. La convergencia y convivencia de estos perfiles de edad tan dispares puede ocasionar

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J.; Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES, N.º 15, março, 2019, 63-80. ISSN: 2182-018X. DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295

todo tipo de reacciones dentro de un centro educativo. Pero, quizás la más destacada sea la juventud y nuevas formas de entender la educación que les aporta los docentes más noveles y la experiencia y veteranía para afrontar la gestión de incidencias que pueden ofrecer los profesionales de edad más avanzada.

Los claustros en las cooperativas de enseñanza, como en cualquier tipo de centro educativo, pueden estar formados por docentes de diversas edades, coexistiendo aquellos que llevan muchos años ejerciendo la profesión docente con aquellos que se están iniciando.

Las cooperativas de enseñanza en la sociedad

Como alternativa educativa, entre la escuela pública y la privada, se encuentran las cooperativas de enseñanza, concebidas como centros educativos creados bajo el amparo de un grupo de docentes que unieron sus esfuerzos para construir nuevos centros educativos. Estos se caracterizan por aglutinar a profesionales del campo de la educación que han apostado por invertir por medio de la economía social. Las cooperativas de enseñanza se configuran como una tipología de centro educativo, que persigue la calidad, la eficacia, además de generar un ambiente de bienestar y armonía entre todos los miembros que componen la comunidad educativa (Fernández, 2000; Fuentes, Lorenzo y Corchón, 2002; Fernández, 2003; Fuentes, 2004; Inglada, Sastre y Villarroya, 2015).

Los docentes que integran las cooperativas de enseñanza presentan unas características peculiares, por un lado, homogéneas, ya que confían en los principios de la cooperación, para invertir sus esfuerzos y bienes económicos en la generación y adquisición de un puesto de trabajo, que le permita desarrollar su vocación docente, pero, por otro lado, estas entidades están compuestas por un grupo de recursos humanos con un carácter muy heterogéneo, en el que convergen docentes de diferentes edades, intereses, grados de titulación académica y modalidades laborales (Fuentes, 2004).

Esta situación tan singular que baña a las cooperativas de enseñanza da lugar a una gestión directiva bastante compleja, debido al conjunto de factores e intereses que intervienen en el

transcurrir diario de estas entidades. La disparidad de edad entre los docentes, la implicación y profesionalidad de cada uno de los miembros puede ocasionar rupturas dentro de la organización. Este es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan estos centros de enseñanza. Quizás, la principal contingencia a la que tienen que someterse diariamente estos centros educativos es la convivencia entre dos modalidades de trabajadores docentes. Las cooperativas de enseñanza están compuestas por los socios cooperativistas, quienes invirtieron un capital social para adquirir un puesto de trabajo de carácter educativo, y por el personal docente contratado, quienes prestan un servicio en el centro, a través de una relación contractual.

Estas dos modalidades de docentes, a priori, pueden dificultar el modelo de gestión directiva, pudiendo haber un nivel de implicación no similar. Siendo los socios cooperativistas los que pueden mostrar más implicación y destinar todos sus esfuerzos para que la cooperativa de enseñanza sea un referente en la región donde se encuadra, ya que este colectivo ha realizado una gran inversión en una infraestructura, en la cual tiene que cuidar y prolongar su larga vida laboral, en esta sociedad tan exigente (Melián y Campos, 2010). Los docentes, considerados empresarialmente socios, deben presentar los mismos fines, con una implicación pareja, bajo un clima de trabajo positivo, que redundará en el alcance de estos de manera satisfactoria (Fuentes, Lorenzo y Corchón, 2002).

No hay que olvidar que las cooperativas de enseñanza son auténticas empresas, que acogen a un grupo de personas bajo las mismas necesidades, orientadas al ámbito educativo, pero que en sus raíces son entidades que tienen que subsistir en el mercado laboral, prestando un servicio de calidad, prolongado en el tiempo para satisfacer las demandas de sus usuarios. Las cooperativas de enseñanza persiguen la innovación educativa y la adaptación continua al medio tecnológico que condiciona la vida (Fuentes, 2004; Melián y Campos, 2010).

El liderazgo en los equipos directivos

Por todo lo expuesto, resulta de vital importancia en este tipo de sociedades laborales de naturaleza educativa, la existencia del fenómeno del liderazgo, sobre todo en los docentes que desempeñan cargos de ámbito directivo. El liderazgo directivo va a condicionar positivamente la implicación laboral de los distintos perfiles profesionales, el rendimiento, la predisposición y la generación de ambientes positivos, que van a dar lugar a un clima de convivencia y armonía, que afectará positivamente el alcance de las metas, de una manera más rápida y eficaz.

El tipo de liderazgo que se persigue en la actualidad es el “transformacional” y “distribuido”. El primero, siguiendo a expertos como Pont, Nusche y Hopkins (2008); Spillane, Camburn y Pareja (2009); Day et al. (2010); Leithwood y Seashore (2011); Ortega (2012); Gómez y Medina (2014); Furguerle y Vitorá (2016), hace referencia al cambio que provoca el trabajo e influencia del líder en sus compañeros o trabajadores de la organización. En nuestro caso, son todas aquellas acciones que el líder lleva a cabo para motivar, entusiasmar y dinamizar al colectivo de docentes. El segundo concepto de liderazgo, el “distribuido”, analizando los estudios de Lorenzo (2005); Spillane (2006); Spillane, Camburn y Pareja (2009); y Gayán (2013), tiene la consideración de que, en toda entidad, para que se fomente un buen trabajo en equipo y el camino hacia la consecución de las metas sea eficiente, es necesario que el fenómeno del liderazgo sea compartido o distribuido entre los perfiles docentes más influyentes. Aquellos que son considerados como referentes en la entidad, son los que tienen que fomentar e incentivar a las masas de trabajadores docentes, mirando hacia una misma dirección, e impulsando a la cooperativa de enseñanza hacia puestos elevados dentro de la sociedad.

Los líderes docentes que se pueden encontrar en las cooperativas de enseñanza suelen estar dentro del grupo de socios cooperativistas, puesto que, como se ha comentado anteriormente, son los que se manifiestan más preocupados por el futuro de la organización.

Estos líderes, según Moral y Amores (2014), en sus ejercicios cotidianos, tienen que hacer frente a diversos tipos de acciones, entre las que se encuentran establecer un rumbo a seguir

para que todo el colectivo siga un camino, fomentar el establecimiento de ambientes positivos de trabajo, incentivar la implicación y la mejora del rendimiento de los docentes, mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la innovación educativa, fomentar la inclusión y participación de todos los alumnos, dinamizar a los equipos docentes hacia la búsqueda de la calidad por medio de la formación permanente, fomentar los nexos comunicativos y participativos de todos los miembros de la comunidad educativa, incrementar la reputación del centro educativo como institución escolar y la calidad del servicio ofertado, diseñar la planificación anual del centro, evaluar las actuaciones realizadas por los docentes que conducen hacia la consecución de las metas, además de conocer las necesidades y dificultades de la cooperativa de enseñanza.

No obstante, siguiendo a Cuevas y Díaz (2005), los auténticos líderes directivos de un centro educativo, deben contar con una serie de atributos para que el fenómeno del liderazgo ejercido resulte satisfactorio y su influencia sea eficaz, como puede ser tener experiencia en otros cargos educativos, realizar la formación permanente necesaria para desempeñar cargos de tal naturaleza, ser concebido por los demás como un referente dentro de la institución educativa, tener la confianza y el respeto de los distintos miembros que integran estas entidades, realizar acciones como apoyar, motivar, promover, incentivar, asesorar, animar, implicar y dirigir al claustro docente, respetar las creencias e ideales de todos los agentes que componen la comunidad educativa, llevar a cabo toma de decisiones de manera democrática, fomentando la participación y la opinión de los diferentes profesionales, reflexionar y evaluar las contribuciones realizadas para mejorar los procesos hacia la búsqueda de la calidad, resolver las contingencias acaecidas en el centro educativo, lograr la participación del máximo número posible de personas, dando lugar a procesos democráticos en la resolución de conflictos, fomentar el trabajo en equipo bajo un clima afectivo, implantar y fomentar el uso de las TIC, para concienciar a los distintos profesionales de la educación en el trabajo en nuevos entornos, con el uso de nuevas metodologías emergentes e impulsar la creatividad, originalidad e innovación.

Método

Tipo de estudio

Para el desarrollo de este estudio se ha llevado a cabo una investigación de tipo descriptivo y correlacional, realizando un análisis de datos desde un enfoque cuantitativo (Colás y Buendía, 1998).

Objetivo

El objetivo de la presente investigación es describir la influencia de la edad en relación con el liderazgo de los docentes que ocupan cargos directivos en las Cooperativas de enseñanza.

Sujetos

La investigación se efectúa con la población de profesores y maestros que conforman las cooperativas de enseñanza de la Ciudad Autónoma de Ceuta, formada por los centros concertados Beatriz de Silva, Severo Ochoa y San Daniel, cuya oferta formativa incluye Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria.

La población está formada por 60 sujetos, habiendo más mujeres (75%) que hombres (25%). Los docentes que imparten clases en ellas están concentrados en edades superiores a los 50 años (46,7%), seguidos de los profesores que tienen entre 31 y 40 años (25%), los que tienen entre 41 y 50 años (23,3%) y finalmente, la franja menos numerosa es la que comprenden las edades entre 20 y 30 años (5%).

Con relación a los años que llevan impartiendo docencia en las cooperativas de enseñanza se concentran entre 11 y 20 años (50%), seguidos de los que llevan más de 30 años (21,7%), entre 0 y 10 años (16,7%) y finalmente los que llevan entre 21 y 30 años (11,7%).

La titulación de los docentes comprende en primer lugar la diplomatura (76,7%), seguida de otras titulaciones orden superior tales como la licenciatura (15%), grado (6,7%) y doctorado (1,7%).

La motivación que les decantó su incorporación a las cooperativas de enseñanza es principalmente por vocación docente (48,3%), seguido de la necesidad de acceder a un puesto de trabajo (35%), por tener plaza familiar (8,3%) y por naturaleza familiar (8,3%).

Instrumento

El instrumento empleado para la investigación ha sido un cuestionario de naturaleza ad hoc, que fue creado de manera concreta para la obtención de datos de esta investigación, en función al objetivo indicado con anterioridad.

El cuestionario está formado por 57 preguntas cerradas, distribuidas en cuatro ámbitos: Cooperativo (13), directivo (7), formación complementaria (7) y liderazgo (25), además de los datos sociodemográficos (sexo, edad, años de trabajo, grado de titulación académica y motivación laboral).

El instrumento ha pasado por el proceso de validación y fiabilidad. Para la validación se decantó por la validación de contenidos, con la aportación de cinco Doctores de diversas Universidades (Granada, Málaga y Sevilla), los cuales recomendaron modificar aspectos gramaticales y eliminar ítems del ámbito liderazgo, las cuales se tuvieron en cuenta.

Además, se aplicó la fiabilidad mediante un coeficiente de consistencia interna de Alfa de Cronbach, a través de una prueba piloto aplicada cuatro meses antes de iniciar la investigación a un grupo de 25 personas, seleccionadas al azar de un centro educativo. En los resultados se obtiene una fiabilidad general del cuestionario superior a 0,85 de media, con unas valoraciones específicas en los diversos ámbitos.

Tabla 1. Alfa de Cronbach

ÁMBITO	ALFA DE CRONBACH
Cooperativo	0.856
Directivo	0.857
Formación Complementaria	0.842
Liderazgo	0.851

Fuente: Elaboración propia

Para esta investigación, se ha tomado como referencia de estudio las variables relacionadas con la edad de los socios cooperativistas y el ámbito directivo ejercido por ellos.

Procedimiento

El contacto inicial para la presentación de la investigación y solicitud de colaboración se realizó en los primeros días del mes de

julio del año 2016 con los equipos directivos de las tres cooperativas de enseñanza, momento en el que su carga laboral es menor.

Presentado el proyecto y aceptado por parte de los tres equipos directivos, aprovechamos los diversos claustros celebrados a principios del curso 2016/2017.

En las reuniones celebradas les indicamos las normas de cumplimentación del cuestionario, para posteriormente, mediante WhatsApp y enlace de correo electrónico, entregarles el cuestionario elaborado por la herramienta de Google Formularios. No se les puso límite de tiempo para que lo pudieran rellenar, siendo el periodo de finalización del mismo entre 40 y 50 minutos.

Durante su aplicación, el profesorado mostró buena predisposición, no siendo necesario resolver ningún tipo de dudas.

Recopilada la información, se adaptaron los resultados obtenidos en Google Drive a IBM SPSS Statistics 20, obteniendo los datos y su posterior análisis un mes después tras la presentación en los claustros.

Para el análisis hemos relacionado las variables ordinales edad con otras variables del ámbito directivo, también ordinales, obteniendo las frecuencias dadas por edad, además de identificar la relación entre variables mediante la prueba de Chi Cuadrado. En aquellos que se ha rechazado la hipótesis de independencia hemos aplicado las pruebas Tau-b de Kendall y la Correlación de Spearman, para variables ordinales, tratando de conocer la fuerza de asociación entre ambas.

Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 2. Frecuencia de las variables: cargo directivo y edad del cooperativista

Intervalo de edad	Nada		Poco	Solo en parte	Bastante
20-30 años	66,7%		-	-	33,3%
31-40 años	80%		-	6,7%	13,3%
41-50 años	50%		-	-	50%
Más de 50 años	39,3%		14,3%	7,1%	39,3%

Fuente: Elaboración propia

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J.; Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES, N.º 15, março, 2019, 63-80. ISSN: 2182-018X. DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295

La tabla 2 de datos correlacional nos muestra que perfil de docentes, socios cooperativistas, son los que actualmente desempeñan cargos directivos en la entidad educativa, siendo los perfiles más maduros, a partir de 41 años de edad, la cifra más idónea y experimentada para desempeñar cargos directivos con eficacia, concretamente un 50% de docentes entre 41-50 años y un 39,3% de docentes con más de 50 años de edad.

Tabla 3. Frecuencias de las variables: dificultades al desempeñar cargos directivos y edad del cooperativista

Intervalo de edad	Nada	Poco	Solo en parte	Bastante
20-30 años	-	-	-	100%
31-40 años	66,7%	33,3%	-	-
41-50 años	-	28,6%	42,9%	28,6%
Más de 50 años	5,9%	17,6%	64,7%	11,8%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la dificultad que se encuentran los socios cooperativistas en los procesos de gestión directiva de la entidad, se muestra, según los resultados obtenidos reflejados en la tabla 3, con una abrumadora totalidad del 100% que los docentes más jóvenes, de entre 20-30 años de edad, son los que presentan mayor grado de dificultad para ejercer cargos directivos.

Tabla 4. Frecuencias de las variables: recibir apoyo de compañeros en la gestión y edad del cooperativista

Intervalo de edad	Nada	Poco	Solo en parte	Bastante
20-30 años	-	-	-	100%
31-40 años	-	33,3%	33,3%	33,3%
41-50 años	-	14,3%	85,7%	-
Más de 50 años	11,8%	17,6%	52,9%	17,6%

Fuente: Elaboración propia

En sintonía con la anterior tabla, los docentes noveles que ejercen tareas directivas necesitan y reciben apoyo, ayuda del resto de compañeros de la cooperativa de enseñanza, dado su naturaleza

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J.; Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES, N.º 15, março, 2019, 63-80. ISSN: 2182-018X. DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295

y su falta de experiencia en determinados cargos. Al igual, un 100% de los docentes de 20-30 años reciben ayudas en la gestión. En contraposición con los más experimentados, de más de 50 años de edad, que solo un 17,6% son ayudados en los procesos de gestión de la institución escolar, como se aprecia en la tabla 4.

Tabla 5. Frecuencias de las variables: arrepentimiento al ejercer cargo directivo y edad del cooperativista

Intervalo de edad	Nada	Poco	Solo en parte	Bastante
20-30 años	100%	-	-	-
31-40 años	100%	-	-	-
41-50 años	28,6%	-	57,1%	14,3%
Más de 50 años	41,2%	17,6%	23,5%	17,6%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al factor arrepentimiento a la hora de ejercer cargos directivos en el centro educativo, como se muestra en la tabla 5, la totalidad de profesionales jóvenes, entre 20-40 años de edad, no han manifestado síntomas de arrepentimiento. Solo es destacable un perfil concreto de docentes con edad comprendida entre 41-50 años que con un 57,1% se postula, solo en parte, arrepentido a la hora de tomar la decisión de ejercer un cargo directivo.

Tabla 6. Frecuencias de las variables: disposición para desempeñar cargos directivos y edad del cooperativista

Intervalo de edad	Nada	Poco	Solo en parte	Bastante
20-30 años	66,7%	-	-	33,3%
31-40 años	46,7%	33,3%	13,3%	6,7%
41-50 años	14,3%	28,6%	35,7%	21,4%
Más de 50 años	35,7%	7,1%	25%	32,1%

Fuente: Elaboración propia

El análisis de la tabla 6 resulta un tanto singular, reflejando una información bastante significativa, a la vez que peculiar. El intervalo de edad que presenta menor disposición para desempeñar cargos directivos es el correspondiente a los docentes más jóvenes,

entre 20-30 años, con un 66,7%, pero que, de la totalidad de profesionales pertenecientes a las cooperativas de enseñanza estudiadas, presentan con un 33,3% el rango de edad que más disposición manifiesta para ejercer este tipo de cargos en la entidad.

Tabla 7. Frecuencias de las variables: valoración gestión directiva y edad del cooperativista

Intervalo de edad	Nada	Poco	Solo en parte	Bastante
20-30 años	66,7%	-	-	33,3%
31-40 años	26,7%	20%	13,3%	40%
41-50 años	7,1%	7,1%	28,6%	57,1%
Más de 50 años	3,6%	7,1%	25%	64,3%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la correlación entre la valoración de la gestión efectuada y la edad de los docentes, según los datos obtenidos y presentados en la tabla 7, los perfiles profesionales más maduros son los que se postulan de manera positiva en la gestión directiva de la cooperativa, destacando la cifra de un 64,3% de los socios quienes consideran bastante acertado los procesos de gestión del centro educativo.

Tabla 8. Frecuencias de las variables: motivación de acceso al cargo directivo y edad del cooperativista

Intervalo de edad	Nada	Poco	Solo en parte	Bastante
20-30 años	100%	-	-	-
31-40 años	-	66,7%	-	33,3%
41-50 años	-	85,7%	-	14,3%
Más de 50 años	17,6%	70,6%	5,9%	5,9%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la motivación que manifiestan los docentes de las cooperativas de enseñanza analizadas, la tabla 8 refleja, con un abrumador 100%, perteneciente al grupo de profesionales más jóvenes, quienes no presentan motivación alguna para desempeñar cargos directivos. Seguido de un 33,3% de docentes comprendidos

entre 31-40 años de edad, que manifiestan gran motivación por el desempeño de estos cargos de naturaleza directiva.

Análisis correlacional

H1: “La edad influye a la hora de desempeñar algún cargo de carácter directivo durante los años de antigüedad en la cooperativa”.

Resultados: Se acepta la hipótesis de independencia entre las dos variables. Se obtiene un p-valor en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson de 0,214.

Interpretación: La edad no influye a la hora de desempeñar algún cargo de carácter directivo durante los años de antigüedad en la cooperativa.

H2: “La edad influye a la hora de encontrar dificultades para desempeñar de manera eficiente un cargo directivo”.

Resultados: Se rechaza la hipótesis de independencia entre las dos variables. Se obtiene un p-valor en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson de 0,036 con una frecuencia superior a 93,8%. En este caso realizamos la prueba de Chi Cuadrado de forma exacta con un límite de tiempo para cada prueba de 5 minutos, obteniendo un p-valor de 0,25.

Interpretación: La edad influye a la hora de encontrar dificultades para desempeñar de manera eficiente un cargo directivo. En este caso las personas recién entradas y con más de 41 años de edad presentan más dificultades.

Fuerza de asociación: Obtenemos un valor para Tau-b de Kendall de 0,315 y en la correlación de Spearman de 0,357, considerando que la relación entre variables es baja, no pudiendo confirmar que la edad influye a la hora de encontrar dificultades para desempeñar de manera eficiente un cargo directivo.

H3: “La edad influye a la hora de recibir apoyo por parte de los socios de la cooperativa durante su gestión directiva”.

Resultados: Se acepta la hipótesis de independencia entre las dos variables. Se obtiene un p-valor en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson de 0,412.

Interpretación: La edad no influye a la hora de recibir apoyo por parte de los socios de la cooperativa durante su gestión directiva.

H4: “La edad influye a la hora de arrepentirse alguna vez de desempeñar un cargo directivo”.

Resultados: Se acepta la hipótesis de independencia entre las dos variables. Se obtiene un p-valor en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson de 0,438.

Interpretación: La edad no influye a la hora de arrepentirse alguna vez de desempeñar un cargo directivo.

H5: “La edad influye a la hora de estar dispuesto para desempeñar cargos de carácter directivo en la Sociedad Cooperativa”.

Resultados: Se acepta la hipótesis de independencia entre las dos variables. Se obtiene un p-valor en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson de 0,144.

Interpretación: La edad no influye a la hora de estar dispuesto para desempeñar cargos de carácter directivo en la Sociedad Cooperativa.

H6: “La edad influye a la hora de valorar la gestión directiva en cuanto a su vertiente administrativa y funcionamiento de la cooperativa en general”.

Resultados: Se acepta la hipótesis de independencia entre las dos variables. Se obtiene un p-valor en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson de 0,070.

Interpretación: La edad no influye a la hora de valorar la gestión directiva en cuanto a su vertiente administrativa y funcionamiento de la cooperativa en general.

H7: “La edad influye a la hora de establecer un motivo de acceso al cargo directivo”.

Resultados: Se acepta la hipótesis de independencia entre las dos variables. Se obtiene un p-valor en la prueba de Chi-cuadrado de Pearson de 0,329.

Interpretación: La edad no influye a la hora de establecer un motivo de acceso al cargo directivo.

Discusión

El liderazgo ejercido por los directivos resulta fundamental en este tipo de entidades educativas, puesto que, debido a la variedad de perfiles profesionales, es necesario llevar a cabo procesos motivacionales y dinamizadores que generen un ambiente de trabajo positivo y óptimo, en el que los trabajadores se sientan

miembros activos del centro educativo, contribuyendo con sus acciones hacia la búsqueda de la calidad y los objetivos marcados (Furguerle y Vitorá, 2016).

La frustración, arrepentimiento y motivación forma parte de toda vida laboral, es aquí donde la acción de los líderes directivos resulta primordial, arengando y ejerciendo su influencia sobre los docentes; animando, apoyando y dinamizando a todo el colectivo (Gutiérrez, Gracia y Quiñonez, 2016).

En esta investigación, el perfil docente más destacado en las cooperativas de enseñanza analizadas se caracteriza por disponer de directivos con una media de edad de más de 41 años.

En cuanto a las dificultades que han encontrado los profesionales a la hora de desempeñar sus funciones directivas, los resultados reflejan que han presentado dificultades, en mayor y menor medida, pero son los más jóvenes quienes, por su juventud e inexperiencia, tienen mayor grado de dificultad a la hora de dirigir la entidad, por lo que son el colectivo que más ayuda recibe por parte del resto de compañeros que conforman el claustro docente.

Con respecto al arrepentimiento en el desempeño de labores directivas, la gran mayoría no ha manifestado muestras de negación, salvo ciertos perfiles de edad comprendida entre 41-50 años, quienes han pasado por momentos de duda y arrepentimiento.

Sobre las opiniones y valoraciones de la gestión directiva, cabe destacar que, exceptuando el colectivo más novel, el resto ha valorado positivamente las labores que efectúan los líderes directivos, en sus ejercicios cotidianos al frente de la institución. En cuanto a la motivación para acceder a cargos directivos, son los docentes entre 31-40 años de edad, el intervalo que más refleja tal motivación e ilusión por realizar tareas directivas.

Podemos determinar que no existe una relación directa entre la edad de los docentes, socios cooperativistas que conforman las cooperativas de enseñanza y aspectos tales como el hecho de desempeñar un cargo directivo, recibir apoyo por parte de los socios si formamos parte de los órganos unipersonales, arrepentirse o tener un motivo para formar parte del mismo o la capacidad de valorar la gestión de otros.

Aunque si hay una relación directa e influyente entre la edad y las dificultades que se pueden encontrar a la hora de desempeñar

un cargo directivo, siendo las personas más nóveles y las que se hallan en la mitad y final de su etapa laboral las que tienen más dificultades a la hora de desempeñar cargos directivos.

De cara a futuras investigaciones sería interesante conocer aquellos factores que inciden en las dificultades que presentan los docentes en las cooperativas de enseñanza.

Referencias

Arzola, D.; Loya, C. & González, A. (2017). El trabajo directivo en educación primaria: liderazgo, procesos participativos y democracia escolar. *IE Revista De Investigación Educativa De La REDIECH*, 7(12), 35-41.

Colás, M. P.; Buendía, L. (1998). *Investigación Educativa*. Sevilla: Ediciones Alfar.

Cuevas, M., Díaz, F. (2005). El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2), 1-17.

Day, C.; Sammons, P.; Leithwood, K.; Hopkins, D.; Harris, A.; Gu, Q. & Brown, E. (2010). *Ten strong claims about successful school leadership*. Nottingham: The National College for School Leadership.

Fernández, F. (2000). Realidad actual y perspectivas de las cooperativas de enseñanza. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, (71), 77-82.

Fernández, J. (2003). La participación, factor determinante de la calidad educativa de los centros docentes cooperativos. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, (79), 35-58.

Fuentes, A. (2004). *Las cooperativas de enseñanza: (un estudio de las cooperativas de trabajo asociado)*. Ceuta: Universidad Nacional de Educación a Distancia, Centro Asociado de Ceuta.

Fuentes, A. M.; Lorenzo, M. & Corchón, E. (2002). Las cooperativas de enseñanza como tercera vía dentro de nuestro sistema educativo: las cooperativas de trabajo asociado. Percepciones de sus directivos. *Enseñanza*, (20), 51-84.

Furquerle, J.; Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), 208-227.

Gayán, M. (2013). El liderazgo escolar según la LOMCE. *Forum Aragón: revista digital de FEAE-Aragón sobre organización y gestión educativa*, (7), 20.

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J.; Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. *DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, N.º 15, março, 2019, 63-80. ISSN: 2182-018X. DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295

Gómez, R. M.; Medina, A. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educacional*, 53(1), 91-113.

Gutiérrez, E.; Gracia, J. M. & Quiñonez, J. (2016). Liderazgo y gerencia de proyectos educativos y sociales. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 274-283.

Inglada, E.; Sastre, J. M. & Villarroja, B. (2015). El cooperativismo en la educación. *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, 1(118), 122-147.

Leithwood, K.; Seashore, K. (2011). *Linking leadership to student learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Lorenzo, M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista española de pedagogía*, 63(232), 367-388.

Melián, A.; Campos, V. (2010). Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis. *REVESCO. Revista de estudios cooperativos*, (100), 43-67.

Moral, C.; Amores, F. J. (2014). Arquitectura resistente determinante de liderazgo pedagógico en los centros de Educación Secundaria. *Bordón. Revista de pedagogía*, 66(2), 121-138.

Ortega, E. (2012). Liderazgo y administración en la educación. *Visión Educativa IUNAES*, 6(13), 25-34.

Pont, B.; Nusche, D. & Hopkins, D. (2008). *Improving School Leadership, Volume 2: Case Studies in System Leadership*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Spillane, J. P. (2006). *Distributed Leadership*. London: Jossey-Bass.

Spillane, J.; Camburn, E. & Pareja, A. (2009). School principals at work: a distributed perspective. En K. Leithwood, B. Mascal, & T. Strauss (Eds.), *Distributed leadership according to the evidence*. London: Routledge.

Para saber más sobre los autores...

Jesús López Belmonte

Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de Granada y miembro investigador del grupo de investigación AREA (HUM-672), perteneciente a la Universidad de Granada, España.

Antonio José Moreno Guerrero

Doctor del programa de Modelos Didácticos, interculturalidad y Aplicación de las Nuevas Tecnologías en las Instituciones Educativas y miembro del

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J.; Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. *DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, N.º 15, março, 2019, 63-80. ISSN: 2182-018X. DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295

grupo de investigación AREA (HUM-672), perteneciente a la Universidad de Granada, España.

Arturo Fuentes Cabrera

Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de Granada y miembro investigador del grupo de investigación AREA (HUM-672). Profesor del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la citada Universidad y de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.

Para citar correctamente este artículo...

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J. & Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. *DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, 15, 63-80.

DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295

López Belmonte, J.; Moreno Guerrero, A. J.; Fuentes Cabrera, A. (2019). Influencia de la edad en el liderazgo directivo de las cooperativas de enseñanza. DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES, N.º 15, março, 2019, 63-80. ISSN: 2182-018X. DOI: 10.30827/dreh.v0i15.7295