



El liderazgo en la formación inicial de docentes y educadores sociales: un estudio con perspectiva de género

Leadership in the initial training of teachers and social educators: a study with a gender perspective

María Dolores Hidalgo Ariza
Universidad de Córdoba
lola.hidalgo@uco.es

Juan Manuel Muñoz González
Universidad de Córdoba
juan.manuel@uco.es

RESUMEN.

En la actualidad, numerosos estudios constatan la escasa presencia de las mujeres en los altos cargos de poder debido a una serie de barreras y obstáculos que dificultan el acceso a dichos puestos, argumentando la presencia de estereotipos femeninos que van en contra de las cualidades que se deben de tener para aspirar al liderazgo en las distintas sociedades. Este estudio pretende recoger las opiniones de los futuros y futuras docentes y profesionales de la educación social en relación a la predisposición al liderazgo en su futuro profesional, considerando una serie de factores académicos, sociodemográficos y familiares que pueden influir en un mayor o menor grado de liderazgo. La investigación se ha realizado siguiendo una metodología cuantitativa, empleada a partir del uso de un cuestionario denominado “Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales del alumnado universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación”, concretamente nos centramos en su dimensión “Predisposición al liderazgo”, compuesta por 7 ítems, con los que recogemos la opinión de los estudiantes sobre la predisposición al liderazgo en su futuro profesional. Los resultados obtenidos desprenden una postura de parcialmente de acuerdo en cuanto a la predisposición al liderazgo, independientemente del sexo, aunque si existen diferencias entre el alumnado perteneciente al grado de Educación Infantil y el correspondiente a Educación Social.

PALABRAS CLAVE.

Liderazgo, género, formación inicial docente, educación social, educación infantil.

ABSTRACT.

Nowadays, numerous studies confirm the scarce presence of women in high positions due to a series of barriers that hinder their access to this type of posts. These conclusions are based on the existence of female stereotypes that are against the skills needed for successfully getting into leadership charges in our society. This research aims to collect opinions from future teachers and social education professionals regarding their predisposition to leadership roles in their professional future, considering academic, sociodemographic and family factors. The current study has been carried out with a quantitative methodology, using a questionnaire called “Gender barriers and attitudes towards social networks in university students from the Faculty of Educational Science”, specifically focusing on the dimension “Predisposition to leadership” that is composed by 7 items.



Fecha de recepción: 22-06-2017 Fecha de aceptación: 27-06-2017

Hidalgo, M^a. D. & Muñoz, J. M. (2018). El liderazgo en la formación inicial de docentes y educadores sociales: un estudio con perspectiva de género

International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 9, 237-250

ISSN: 2386-4303





The obtained results show a stance of partial agreement regarding predisposition to leadership, independently from gender, although differences were found between students from Childhood Education and Social Education degrees.

KEY WORDS.

Leadership, gender, initial teacher training, social education, childhood education.

Introducción.

Tal y como expone Blázquez (2016) resulta fundamental realizar estudios de género en el ámbito universitario, y, más concretamente, en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, pues los futuros profesionales tendrán que trabajar con colectivos y/o personas con las que se considera fundamental erradicar las discriminaciones y desigualdades existentes, a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A pesar de que las mujeres tienen un alto nivel formativo junto a las importantes transformaciones en el ámbito laboral, numerosos estudios constatan la escasa presencia de las mujeres en los altos cargos de poder debido a una serie de barreras y obstáculos que dificultan el acceso a dichos puestos, argumentando de ello a la presencia de estereotipos femeninos que van en contra de las cualidades que se deben de tener para aspirar al liderazgo y el rol del trabajo en las distintas sociedades. (Barberá, Ramos & Candela, 2011; Gómez & Moreno, 2011; Cáceres, Trujillo, Hinojo, Aznar & García, 2012; González, 2012; Selva, 2012; Sánchez, López & Altopiedi, 2014; Contreras, Pedraza & Mejía, 2012; Gutiérrez, 2015).

Las últimas investigaciones llevadas a cabo en este campo sugieren incidir en el análisis de factores sociales, culturales y políticos que influyen en el liderazgo para no caer en etiquetas de "liderazgo femenino" o "liderazgo masculino", ya que estaríamos cometiendo el error de seguir transmitiendo los estereotipos asociados a un sexo. Sí bien es cierto, que esos aspectos favorecen el liderazgo, pero no tienen por qué ser atribuidos única y exclusivamente a las mujeres (López & Sánchez, 2009; Gillies, 2013; Sánchez et al., 2014). El hecho de que ellas no avancen en su carrera académica, además de estar infrarrepresentadas en los cargos de responsabilidad, se debe a las responsabilidades y cargas familiares que asumen y la incompatibilidad para conciliar su vida profesional con su vida personal, que es a lo que se llama doble jornada laboral, lo que les conlleva, en muchos casos, a renunciar a optar a cargos de mayor prestigio y mejor remunerados y, en definitiva, a no promocionar en el ámbito laboral. En este sentido, Cáceres et al. (2012) aluden a una serie de factores externos e internos que obstaculizan que la mujer tenga representatividad en los cargos de poder y responsabilidad, que se podrían resumir en los siguientes:

- Factores externos

- La costumbre tradicional en la que la mujer es relegada al ámbito privado mientras que el hombre es relegado al ámbito público. Lo que se viene haciendo por tradición es muy difícil de cambiar.
- Las dificultades para compatibilizar la vida familiar y profesional, parece ser el mayor obstáculo que impide la promoción de las mujeres.





- Atribución de características masculinas al poder. Como ya se ha comentado anteriormente tradicionalmente al liderazgo se le atribuían unas características masculinas, que no eran propias de las mujeres.
 - Se tienen menores expectativas cuando la que lidera es una mujer, esta tiene que hacer mayores esfuerzos por demostrar su valía en un mundo tradicionalmente masculinizado, y si comete algún error suele ser castigada duramente por el hecho de ser mujer siendo atacada en el aspecto personal, y si por el contrario adopta un liderazgo más autoritario y “considerado masculino” es muy común que en ocasiones las denominen “sargentos” u otro calificativo similar.
 - “Redes invisibles” que hacen que los hombres se apoyen entre sí mismos y se crean más capacitados para puestos de dirección.
 - Discriminación indirecta en los procesos de selección y promoción, en la que piden una formación, cualificación y unos requisitos en los que las mujeres se encuentran en desventaja, es el ejemplo del acceso a la dirección de un centro en el que como requisito se exige que la persona haya estado cuatro años en algún cargo directivo para poderse acreditar a director o directora, pero teniendo en cuenta que las mujeres tienen más obstáculos para acceder a estos puestos, habrá más hombres acreditados que mujeres para desempeñar dichas funciones.
 - Las mujeres no cuentan con tantos modelos de referencia para sentirte identificadas como los hombres.
 - Invisibilidad de la discriminación, pues es muy común escuchar en la sociedad en general como ya está todo conseguido y no hay discriminación alguna
- Factores internos
- Reproducción de estereotipos en el sistema escolar, pues de forma explícita como implícita e incluso inconsciente se siguen perpetuando estereotipos y roles sexistas y discriminaciones por razón de género.
 - Expectativas diferentes. Hombres y mujeres manifiestan tener expectativas diferentes, pues ellos dan prioridad a la esfera pública, mientras que ellas a la esfera privada. Ellos ven una oportunidad para crecer laboralmente, sin embargo, ellas lo ven como un obstáculo que le va a impedir compaginar el ámbito profesional con el personal.
 - Justificación de estereotipos sexistas. Se argumenta que, a ellas, de forma innata, no le gusta la ambición y el poder. Por otra parte, también se les culpabiliza de no acceder a ciertos puestos por encontrarse en una situación cómoda, considerándolo como un problema personal y no social.





En el presente estudio, se pretende recabar las opiniones de los futuros y futuras docentes y profesionales de la educación social de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Córdoba en relación a la predisposición al liderazgo en su futuro profesional, considerando que dichas titulaciones son elegidas, en su mayoría, por mujeres, así como una serie de factores académicos, sociodemográficos y familiares que pueden influir en un mayor o menor grado de liderazgo.

Metodología de la investigación.

La metodología empleada en el estudio que aquí presentamos es cuantitativa debido a la naturaleza numérica y confiable de los datos recabados, así como por seguir una estrategia de investigación deductiva, estructurada (Bonilla-Castro y Rodríguez, 2005) y descriptiva, pues con ella se busca la obtención de datos de una muestra representativa seleccionada con el fin de describir y relacionar las características de la población objeto de estudio con determinados ámbitos de información.

Objetivos del estudio.

El estudio que presentamos pretende conseguir los siguientes objetivos:

1. Describir las opiniones del alumnado de segundo curso del Grado de Educación Infantil y Social de la Universidad de Córdoba respecto a la predisposición al liderazgo en su futuro profesional.
2. Analizar las diferencias de medias de la dimensión *Predisposición al liderazgo* del cuestionario "Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales del alumnado universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación" y las variables independientes: titulación, curso, vía de acceso a la Universidad, promedio de notas en el expediente académico de los estudios actuales, edad, sexo, situación actual de convivencia, nivel de estudios de la madre, situación laboral actual de la madre, nivel de estudios del padre y situación laboral actual del padre.
3. Observar la existencia o no de correlaciones entre los ítems de la dimensión *Predisposición al liderazgo*.
4. Analizar la posibilidad de encontrar un modelo predictor de la predisposición al liderazgo en función de las variables independientes de este estudio.

Muestreo y Participantes.

La selección de la muestra la realizamos utilizando el procedimiento de selección intencionada o muestreo de conveniencia (Cuenca y Lozano, 2016) debido a que la aplicación del cuestionario solo la pudimos realizar a grupos a los que los docentes de este estudio teníamos acceso.

La muestra estuvo compuesta por un total de 223 estudiantes, de los cuales 164 pertenecían a 2º curso del Grado en Educación Infantil, siendo 153 (93,3%) mujeres y 11 hombres (6,7%); y 59 estudiantes correspondían al Grado de Educación Social, de los que 47 (79,7%) eran mujeres y 12 hombres (20,3%). El rango de edad estuvo comprendido entre 18 y mayores de 26 años, encontrándose el porcentaje más alto entre los estudiantes de 18-20 años (44,4%, $n = 99$), siendo un 89,9% chicas y un 10,1% chicos. El 39,9% tenían entre 21-23 años, del cual el 88,8% eran chicas y el 11,2% chicos. Por otra parte, el 9%





contaba con una edad entre 24-26 años, del cual el 90% eran chicas y el 10% chicos. Por último, el 6,7% poseía más de 26 años, de los que el 93,3% eran chicas y el 6,7% chicos.

Instrumento de recogida de datos.

El instrumento utilizado en este estudio corresponde a una dimensión compuesta por 7 ítems, procedente de un cuestionario más amplio formada por un total de 65 ítems y 4 dimensiones, denominado *Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales del alumnado universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación*. La comprobación de la validez del mismo la llevamos a cabo a través de un análisis factorial exploratorio, utilizando para la ejecución de esta prueba el método de *cuadrados mínimos no ponderados* para seleccionar el número de factores comunes (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010), considerando un método de rotación *Oblimin ponderado* (Lorenzo-Seva y Van Ginkel, 2016), cuyo índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es de 0.872 y el test de esfericidad de Barlett (con $p=0.000$). El resultado de la extracción de los componentes principales refleja la existencia de cuatro factores, donde la varianza total explicada es de 47%. En cuanto a la fiabilidad, se ha medido a través del enfoque de consistencia interna (Merino, 2016) y el resultado obtenido al aplicar el procedimiento de Alfa de Cronbach ha sido de 0.88, lo cual refleja una fiabilidad alta de los ítems del cuestionario. Por último, conviene señalar que la fiabilidad de la dimensión “Predisposición al liderazgo”, objeto de este estudio, ha sido de ($\alpha= .72$);

A través de los 7 ítems medidos en escala likert de 5 puntos (1 totalmente desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo), preguntamos a los estudiantes para conocer su opinión acerca de la predisposición al liderazgo en su futuro profesional. Asimismo, se solicitó a los estudiantes información relacionada con sus datos personales (sexo, edad, situación actual de convivencia, nivel de estudios de la madre, situación laboral actual de la madre, nivel de estudios del padre y situación laboral actual del padre) y académicos (titulación, vía de acceso a la Universidad y promedio de notas en el expediente académico de los estudios actuales). En la siguiente tabla, se presenta una descripción más detallada de la dimensión “predisposición al liderazgo” del cuestionario utilizado en el estudio (ver tabla 1).





Tabla 1

Descripción de la dimensión predisposición al liderazgo, correspondiente al instrumento sobre Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales del alumnado universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación.

<i>Título</i>	<i>Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales del alumnado universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación</i>
<i>Datos personales y académicos,</i>	Se preguntaron por sus datos personales (sexo, la edad, la situación actual de convivencia, el nivel de estudios de la madre, la situación laboral actual de la madre, el nivel de estudios del padre y la situación laboral actual del padre) y académicos (titulación, vía de acceso a la Universidad y promedio de notas en el expediente académico de los estudios actuales.
<i>Factor 1. Predisposición al liderazgo.</i>	Compuesta por 7 ítems que recogían las opiniones del alumnado en relación a su interés por convertirse en un líder y una pieza clave en su campo profesional, dirigir e instruir a otras personas o continuar su formación y especializarse en su ámbito profesional.

Fuente: Elaboración propia.

Entre los distintos métodos de aplicación del cuestionario, nos decantamos por un cuestionario anónimo administrado on-line. Este procedimiento ha facilitado su cumplimentación, pudiéndose realizar de manera presencial en las aulas o virtual desde casa en el momento elegido por el alumnado. Además, el proceso de aplicación del instrumento ha contado con un seguimiento continuado, tanto a través de la herramienta generada on-line como presencialmente, de manera que quedara garantizada la obtención de una muestra significativa para el estudio, a la vez que se ofreciera la posibilidad de clarificar las dudas que pudieran plantearse durante el proceso de aplicación. Para ello, nos hemos personado en cada uno de los grupos para presentar la investigación y el instrumento, asegurar el anonimato y la confidencialidad en el tratamiento de los datos, así como para solventar todas las dificultades que surgieran al respecto.

Análisis de datos.

En primer lugar, realizamos un análisis descriptivo de las 7 variables que componían la dimensión *Predisposición al liderazgo*. Para ello, realizamos los estadísticos de medida central (media) y de medida de dispersión junto con la desviación típica.

En segundo lugar, realizamos un análisis de varianza para comprobar si existía relación entre la dimensión *predisposición al liderazgo* y las variables independientes: titulación, curso, vía de acceso a la Universidad, promedio de notas en el expediente académico de los estudios actuales, edad, sexo, situación actual de convivencia, nivel de estudios de la madre, situación laboral actual de la madre, nivel de estudios del padre y situación laboral actual del padre. Para ello, se llevaron a cabo los análisis *U de Mann-Whitney* y *K de Kruskal Wallis*, utilizando el paquete estadístico *SPSS 23*, ya que la varianza presenta una distribución anormal, medida a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p=0.000$).





En tercer lugar, procedimos a comprobar la relación entre los diferentes ítems que componen la dimensión *predisposición al liderazgo* mediante el coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

Por último, realizamos regresiones lineales para predecir la predisposición al liderazgo en función de la variable sexo.

Resultados de la investigación.

En primer lugar, presentamos los resultados descriptivos de los 7 ítems que componen la dimensión *predisposición al liderazgo*, utilizada en el presente trabajo. En la tabla 2 podemos observar las medias y desviaciones típicas de los ítems que componen dicha dimensión.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de los ítems de la dimensión predisposición al liderazgo

Dimensiones	Ítem	M	DT
Dimensión Predisposición al liderazgo	1. Espero convertirme en un/a líder en mi campo profesional	4,09	,792
	2. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría dirigir a otros/as empleados/as	3,24	1,074
	3. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría instruir a otras personas.	3,54	1,079
	4. Espero ascender dentro de la organización o empresa donde trabajaré	4,19	,835
	5. Pienso continuar mi formación para ir logrando nuevos objetivos	4,53	,677
	6. Pretendo convertirme en un experto/a en mi área de trabajo	4,60	,568
	7. Me gustaría ser una pieza clave en la organización o empresa donde trabaje	4,37	,705

Nota. Medias y desviaciones típicas obtenidas en el estudio de la dimensión Predisposición al liderazgo. La escala de intervalos propuestas corresponde a 1=Totalmente en desacuerdo, 2 Parcialmente en desacuerdo, 3=Indiferente, 4 Parcialmente de acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

En los resultados obtenidos en esta dimensión, observamos que el alumnado manifiesta una postura parcialmente de acuerdo en cuando a la predisposición al liderazgo en su futuro profesional ($\mu = 4.12$; $\sigma = 0.47$).

En cuanto a las diferencias que la titulación y el sexo establecían en relación a la predisposición al liderazgo en el futuro profesional del alumnado, la prueba *U de Mann-Whitney* para muestras independientes señaló que sólo existían diferencias estadísticamente significativas en función de la titulación ($U=3029.000$, $P=.042$). Al respecto, los estudiantes pertenecientes al Grado de Educación Social presentaban unos rasgos promedios superiores a los del correspondientes al Grado de Educación Infantil.





Para determinar la existencia de diferencias entre la vía de acceso a la Universidad, el promedio de notas en el expediente académico de los estudios actuales, la edad, la situación actual de convivencia, el nivel de estudios de la madre, la situación laboral actual de la madre, el nivel de estudios del padre y la situación laboral actual del padre y la predisposición al liderazgo, realizamos comparaciones múltiples de media a través de análisis *K de Kruskal Wallis*.

Respecto a la edad del alumnado y la predisposición al liderazgo, dicha prueba mostró que no existían diferencias estadísticamente significativas [$X^2(3, N=185) = 1,339, p=.720$].

Centrándonos en la vía de acceso a la Universidad, la prueba *K de Kruskal Wallis* para muestras independientes señaló que no existían diferencias estadísticamente significativas alumnado [$X^2(3, N=185) = 2,502, p=.475$].

En cuanto al promedio de notas en el expediente académico de los estudios del alumnado y la predisposición al liderazgo, la misma prueba indicó que existían diferencias estadísticamente significativas [$X^2(2, N=185) = 7,623, p=.022$]. En este sentido, los estudiantes cuya media de calificaciones era de notable presentaban unos rangos promedios superiores, siendo el valor más bajo para aquellos que la tenían de aprobado.

Respecto a la situación actual de convivencia del alumnado y la predisposición al liderazgo, dicha prueba mostró que no había diferencias estadísticamente significativas [$X^2(4, N=185) = 2,728, p=.604$].

Por otra parte, haciendo referencias tanto al nivel de estudios de la madre, como a su profesión actual y la predisposición al liderazgo, la misma prueba señaló que tampoco había diferentes estadísticamente significativas en ningún caso [$X^2(3, N=185) = 1,622, p=.654$]; [$X^2(4, N=185) = ,106, p=.999$].

Asimismo, considerando esta vez el nivel de estudios del padre y su profesión actual, y la relación con la predisposición al liderazgo, dicha prueba volvió a indicar que no existían diferencias estadísticamente significativas [$X^2(3, N=185) = 1,503, p=.682$]; [$X^2(4, N=185) = 1,138, p=.888$].

Por último, tomando como base la situación laboral del alumnado objeto de estudio, así como el tipo de trabajo que desempeña, la prueba *K de Kruskal Wallis* para muestras independientes mostró igualmente que no existían diferencias estadísticamente significativas [$X^2(3, N=185) = 6,594, p=.086$]; [$X^2(3, N=185) = 3,754, p=.289$].

Estudio Correlacional

En este apartado, abordaremos el estudio correlacional entre los ítems de la dimensión *predisposición al liderazgo*. Los datos resultantes de la aplicación de la prueba de correlación de *Rho de Spearman*, realizada para comprobar la relación entre los 7 ítems de la dimensión, pueden verse en la siguiente tabla (ver tabla 3).





Tabla 3
Resultados de las correlaciones bivariadas de los 7 ítems de la dimensión predisposición al liderazgo.
Correlaciones

			1. Espero convertirme en un/a líder en mi campo profesional	2. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría dirigir a otros/as empleados/as	3. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría instruir a otras personas.	4. Espero ascender dentro de la organización o empresa donde trabajaré	5. Pienso continuar mi formación para ir logrando nuevos objetivos	6. Pretendo convertirme en un experto/a en mi área de trabajo	7. Me gustaría ser una pieza clave en la organización o empresa donde trabaje
R h o d e S p e e r m a n	1. Espero convertirme en un/a líder en mi campo profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,426**	,246**	,349**	,243**	,414**	,496**
	2. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría dirigir a otros/as empleados/as	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,426**	1,000	,071	,139*	,113	,084	,304**
	3. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría instruir a otras personas.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,246**	,071	1,000	,373**	,234**	,038	,124
	4. Espero ascender dentro de la organización o empresa donde trabajaré	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,349**	,139*	,373**	1,000	,354**	,306**	,278**
	5. Pienso continuar mi formación para ir logrando nuevos objetivos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,243**	,113	,234**	,354**	1,000	,342**	,272**
	6. Pretendo convertirme en un experto/a en mi área de trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,414**	,084	,038	,306**	,342**	1,000	,527**
	7. Me gustaría ser una pieza clave en la organización o empresa donde trabaje	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,496**	,304**	,124	,278**	,272**	,527**	1,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.



Fecha de recepción: 22-06-2017 Fecha de aceptación: 27-06-2017

Hidalgo, M^a. D. & Muñoz, J. M. (2018). El liderazgo en la formación inicial de docentes y educadores sociales: un estudio con perspectiva de género

International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 9, 237-250

ISSN: 2386-4303





En función de los datos obtenidos, podemos afirmar que existe relación entre el ítem 1, que hace referencia a convertirse en un líder en el campo profesional y el resto de ítems de la dimensión, dado que hay nivel de significatividad bilateral al $n.s=0.01$. En este sentido, la relación con los ítems 3 y 5 es baja; mientras que con el resto es moderada, tal y como señalan Mateo (2012) y Pérez, García, Gil y Galán (2009). Además, podemos afirmar que también existe relación entre el ítem 2, que hace referencia al interés por dirigir a otros empleados y los ítems 1, 4 y 7, dado que hay nivel de significatividad bilateral al $n.s=0.05$, en el caso del ítem 4; y $n.s=0.01$, en el 1 y 7. En este sentido, la relación con dichos ítems es baja y moderada, respectivamente. También, podemos afirmar la existencia de relación entre el ítem 3, que alude al interés por formar a otras personas y los ítems 1, 4 y 5, dado que hay nivel de significatividad bilateral al $n.s=0.05$. En este sentido, la relación con dichos ítems es baja, en el caso de los ítems 1 y 5; y moderada, en el 4, según dichos autores. Por otra parte, podemos afirmar que existe relación entre el ítem 4, que hace referencia al interés por ascender dentro de la empresa o institución y el resto de ítems, dado que hay nivel de significatividad bilateral al $n.s=0.01$ en todos ellos, exceptuando el 2, que lo tiene al $n.s=0.05$. Así pues, la relación con dichos ítems es baja, en el caso de los ítems 2 y 7; y moderada, en el resto, según dichos autores. Igualmente, podemos afirmar que existe relación entre el ítem 5, que hace referencia a la motivación de seguir formándose para conseguir los objetivos propuestos y el resto de ítems, dado que hay nivel de significatividad bilateral al $n.s=0.01$ en todos ellos. Al respecto, la relación con dichos ítems es baja, en el caso de los ítems 1, 2 y 7; y moderada, en el resto, según dichos autores. Por otro lado, podemos afirmar que existe relación entre el ítem 6, que hace referencia al interés por convertirse en un especialista dentro de su ámbito profesional y los ítems 1, 4, 5 y 7, dado que hay nivel de significatividad bilateral al $n.s=0.01$ en todos ellos. Al respecto, la relación con dichos ítems es moderada en todos ellos, según dichos autores. Por último, también podemos afirmar que existe relación entre el ítem 7, que alude al interés por convertirse en una pieza clave dentro de la empresa o institución y los ítems 1, 2, 4, 5 y 6, dado que hay nivel de significatividad bilateral al $n.s=0.01$ en todos ellos. Al respecto, la relación con dichos ítems es baja, en el caso del 4 y 5; y moderada en el resto, según dichos autores.

Modelos explicativos de la predisposición al liderazgo en función de las variables independientes del estudio.

En este punto, tratamos de explicar la variable *Predisposición al liderazgo* en función de las medidas de las variables independientes de este estudio a través de regresiones lineales (Pardo y Ruiz, 2002), utilizando el método “por pasos”, con el fin de observar las posibles variables predictoras y su relación con el variable criterio (Predisposición al liderazgo).





Tabla 4

Coefficientes de la recta de regresión para la variable dependiente Predisposición al liderazgo y las medidas de las variables independientes titulación y promedio de notas en el expediente académico.

COEFICIENTES^A

MODELO		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Error estándar	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	3,867	,106		36,334	,000		
	Titulación	,180	,075	,179	2,389	,018	1,000	1,000
2	(Constante)	4,471	,278		16,087	,000		
	Titulación	,183	,074	,183	2,465	,015	1,000	1,000
	Promedio de notas	de -,193	,082	-,174	-2,347	,020	1,000	1,000

A. VARIABLE DEPENDIENTE: PREDISPOSICIÓN AL LIDERAZGO

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos, tal y como podemos ver en la tabla 4, muestran 2 modelos de regresión, compuestos aditivamente por las variables “Titulación” y “Promedio de notas”. El conjunto de estas dos variables explicaba el 5,1% de la varianza ($p < .01$), por lo que resultan modelos muy limitados y, como consecuencia, no podemos aceptar la hipótesis de regresión lineal entre la titulación y el promedio de notas; y la predisposición al liderazgo.

Discusión.

A partir de los resultados obtenidos, podemos concretar algunas reflexiones que dan respuesta a los objetivos planteados en este estudio.

En relación al primer objetivo, podemos señalar que el alumnado, en general, tiene una buena predisposición al liderazgo. Si bien es cierto que se manifiestan, mayormente, más predispuestos a ascender en la empresa o institución, así como a constituirse como pieza clave en la misma antes que en convertirse en líderes

Por otra parte, considerando a hombres y mujeres por separado, los resultados indican que no existen diferencias significativas, de manera que se deduce que las mujeres no se sienten inferiores para liderar. Por el contrario, Gutiérrez (2015) afirma que los hombres suelen tener mayor motivación por dirigir que las mujeres, sin embargo, este aspecto no se confirma en nuestro estudio.

No obstante, estas diferencias sí aparecen en función de la titulación, ya que el alumnado perteneciente al Grado de Educación Social muestra un valor más alto que el correspondiente al Grado de Educación Infantil; así como en el promedio de calificación del expediente académico, siendo el alumnado con mejores resultados académicos el que muestra una mayor predisposición al liderazgo. En este sentido, numerosas investigaciones señalan que variables como el sexo, la edad, el nivel educativo y el estado civil, entre otras,





influyen en la percepción que se tenga acerca de los roles y estereotipos de género y, en consecuencia, a la predisposición al liderazgo (López-Zafra, García-Retamero, Diekman y Eagly, 2008; García-Retamero, Müller y López-Zafra, 2009; Castillo-Mayén y Montes-Vergues, 2014).

Con respecto a las calificaciones, en coherencia con los resultados de esta investigación, Martínez-Martínez (2013) señala que las personas que obtienen peores calificaciones poseen menor vocación, mientras que las personas que tienen mejores calificaciones muestran una gran vocación, teniendo unas mayores perspectivas de futuro.

Por otra parte, haciendo referencia al segundo objetivo de nuestro estudio, podemos señalar que la mayoría de los ítems que componen la dimensión *predisposición al liderazgo* están relacionados entre sí, por lo que convertirse en líder de una empresa o institución, la promoción o ascenso, la dirección y formación de personas, así como la formación y especialización de los sujetos, son aspectos fundamentales a tener en cuenta en la valoración de la predisposición al liderazgo (Rodríguez, Vila y Freixa, 2008; Donoso, Figuera y Rodríguez, 2011).

Por último, en cuanto a la posibilidad de encontrar un modelo predictor de la predisposición al liderazgo, los resultados no nos han permitido su obtención a través de los datos analizados, ni de la muestra recogida, por lo que debemos esperar a investigaciones posteriores que nos permitan profundizar en este sentido.

En definitiva, este estudio piloto nos ha posibilitado sentar las bases para llevar a cabo una investigación más amplia y compleja que solviente algunas de las limitaciones que hemos experimentado durante el desarrollo del mismo. En este sentido, podemos considerar como líneas de investigación futuras, ampliar la muestra de la investigación, teniendo en cuenta todos los títulos impartidos en la facultad de ciencias de la educación, así como otras carreras pertenecientes a las ramas de Ciencias, Ingeniería, Arquitectura, Artes y Humanidades, donde el número de hombres es mucho mayor que en el caso de las de Ciencias Sociales y Humanidades.

Referencias bibliográficas

- Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Blázquez, B. (2016). Aproximación a la formación en género en el Espacio Europeo de Educación Superior a través del análisis de la Memoria y las guías docentes del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Jaén. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 5, 28-41.
- Bonilla-Castro, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. Barcelona: Editorial Norma.
- Cáceres, M.P., Trujillo, J.M., Hinojo, F.J., Aznar, I. y García, M. (2012). Tendencias actuales de género y el liderazgo de la dirección en los diferentes niveles educativos. *Educar*, 48(1), 69-89.
- Castillo-Mayén, R., & Montes-Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1044-1060.





- Contreras, F., Pedraza, J.E. y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194.
- Cuenca, A. y Lozano, S. (2016). *La enseñanza de la investigación. Diálogo entre la teoría y el oficio del investigador en Trabajo Social*. La Plata: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP).
- Donoso, T., Figuera, P. y Rodríguez, M.L. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 355, 187-212.
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- García-Retamero, R., Müller, S. M. y López-Zafra, E. (2009). Sobre la maleabilidad de los estereotipos de género: influencia del tamaño de la población y el paso del tiempo en la percepción de hombres y mujeres. En J. Tous y Pallarès y J. M. Fabra Sopeña (Eds.), *Actas del XI Congreso Nacional de Psicología Social*, (Vol. 2, pp. 151-155). Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- Gómez, A. y Moreno, E. (2011). Una brecha en el poder de las organizaciones educativas: las directoras de los centros escolares andaluces. *Revista Clepsydra*, 10, 77-94.
- González-Moreno, M.C. (2012). Género y liderazgo en las organizaciones. En el camino de lo siempre posible. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 38(17), 89-108.
- Gillies, D. (2013). *Educational Leadership and Michel Foucault*. Londres: Routledge.
- Gutiérrez, O. (2015). Estudios de liderazgo de hombres y mujeres. *Revista Política y Estrategia*, 126, 13-35.
- López-Zafra, E., García-Retamero, R., Diekman, A., & Eagly, A. (2008). Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural. *Revista de psicología Social*, 23(2), 213-219.
- López, J., & Sánchez, M. (2009). Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias. *Revista de Educación*, 348, 331-353.
- Lorenzo-Seva, U., & Van Ginkel, J. R. (2016). Multiple Imputation of missing values in exploratory factor analysis of multidimensional scales : estimating latent trait scores. *Anales de Psicología*, 32(2), 596-608.
- Martínez-Martínez, A. (2013). *La Orientación como actividad educativa y vocacional en los itinerarios curriculares del alumnado de Bachiller y Formación Profesional y su inclusión en el mercado laboral*. (Tesis doctoral). Granada: Universidad de Granada.
- Mateo, J. (2012). "La investigación ex post-facto". En Bisquerra, R. (coord.). *Metodología de investigación educativa* (pp. 195-229). Madrid: La Muralla.
- Merino, C. (2016). Diferencias entre coeficientes alfa de Cronbach, con muestras y partes pequeñas: Un programa VB. *Anales de Psicología*, 2(32), doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.2.203841>
- Pardo, A. y Ruiz, M. (2002). *SPSS 11: Guía para el análisis de datos*. Madrid: MCGRAW-HILL.





- Pérez, R.; García, J. L.; Gil, J. A. y Galán, A. (2009). *Estadística aplicada a la Educación*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, M., Vila, R. y Freixa, M. (2008). Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales en alumnado universitario de las facultades de educación. *Revista de Investigación Educativa*, 26(1), 45-72.
- Sánchez, M., López, J. y Altopiedi, M. (2014). Liderazgo en la universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 21-42.
- Selva, C. (2012). Mujer y trayectoria profesional. ¿Un acceso igualitario a los cargos de dirección? *RIDEG*, 12(2), 33-39.

