

---

# Análisis de variables relacionadas con el acceso y desempeño de las funciones directiva y docente en las nuevas universidades populares españolas. un estudio a nivel nacional

## *Analysis of Variables as Related to Access and Development of Managerial and Teaching Functions at the New Spanish “Popular Universities”. A National View*

---

JUAN ANTONIO LÓPEZ  
NÚÑEZ

Universidad de Granada  
juanlope@ugr.es

TOMÁS SOLA  
MARTÍNEZ

Universidad de Granada  
tsola@ugr.es

MANUEL ENRIQUE  
LORENZO MARTÍN

Universidad de Granada  
mlorenzo@ugr.es

**Resumen:** Cada vez y con más frecuencia las instituciones de educación no formal están cobrando una mayor importancia en la formación continua de nuestros ciudadanos. El presente trabajo recoge una investigación realizada a nivel nacional sobre una de estas instituciones que en la actualidad cuenta con más de dos millones de alumnos. Estamos hablando de las Universidades Populares españolas que en la actualidad se encuentran expandidas por veintidós provincias de once comunidades autónomas: Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia y Valencia. En esta investigación se utilizaron tres tipos de cuestionarios dirigidos a cada

uno de los estamentos ligados a este proyecto: los directivos, los monitores y los alumnos. A su vez, se realizó un estudio de caso en la Universidad Popular de Loja (Granada), con el objetivo de dotar de significado a los datos estadísticos obtenidos del estudio a nivel nacional. De esta forma se han caracterizado y descrito las principales tareas de las Universidades Populares españolas y la visión que de ellas tienen los tres grupos implicados en su vida diaria.

**Palabras clave:** educación permanente; universidades populares españolas; Universidad Popular de Loja; definición de tareas.

**Abstract:** Each time and more frequently every day institutions of non formal education are assuming an increasing relevance in people's permanent training. This paper sums U.P. a research carried out on a national level, based on one of these institutions which at the present time had more than two million students. We are talking about the Spanish popular universities currently are expanded by in 22 Provinces of 11 Autonomous Communities: Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Castilla León and Valencia. In this research

three types of questionnaires were used for every sector related to this project: managers, monitors and participants. At the same time, we carried out a case study in the Popular University of Loja (Granada) so as to make the data collected more significant in this way, we have been able to characterize and describe the main tasks of Spanish "Popular Universities" and the vision that each of the mentioned sectors have of them.

**Keywords:** lifelong learning; Spanish "Popular Universities"; Popular University of Loja; tasks definition.

## INTRODUCCIÓN

La Educación Permanente en la actualidad forma parte indiscutible de las políticas europeas de educación. En efecto, en las sociedades desarrolladas la información y los conocimientos se caracterizan por la rapidez en su caducidad. Esta característica tiene consecuencias drásticas para los adultos de nuestros estados: la necesidad de formación continua, de alta cualificación en el uso y manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación, aprender a aprender, mantener el puesto de trabajo, acceder a otros empleos (Lorenzo Delgado, 2003). Las Universidades Populares (UU.PP), implicadas en la educación permanente se caracterizan, en la actualidad, por su apertura a Europa y por un afán de colaboración con las instituciones europeas implicadas en la educación de adultos (López Núñez, J.A., 2005).

No son pocas las acciones que desde las distintas administraciones locales, estatales y europeas se están proponiendo para hacer realidad un Espacio Europeo de Educación Permanente.

En este sentido, la Comisaria de Educación, Viviane Reding (2003), destaca que hacer realidad un espacio de aprendizaje permanente forma parte de la estrategia de Lisboa de convertir a Europa en un lugar próspero para vivir y trabajar en el siglo XXI. Todo el mundo debería tener acceso igual y abierto a oportunidades de aprendizaje de gran calidad a lo largo de su vida. De esta forma el aprendizaje permanente se convierte en el principio a seguir por la política educativa y formativa de la UE.

En el Informe sobre la alfabetización en España realizado por Vélaz de Medrano (2005, p. 16) para la UNESCO se afirma que:

“El papel de las organizaciones de educación no formal en la consecución y priorización de la educación para todos ha sido esencial. Aunque no se dispone

de estadísticas globales debido a la descentralización, el Ministerio de Educación estima en más de un 40% las acciones de educación de adultos que son llevadas a cabo por organizaciones sociales (ONGs, sindicatos, Universidades Populares, etc.) aunque son financiadas parcialmente por las Administraciones públicas (estatal, regional y local). Este modelo de complementariedad de las acciones mediante convenios, es lo que ha permitido hacer llegar la educación de adultos hasta las zonas (rural) y poblaciones (minorías) más lejanas y desaventajadas. Junto a la de otras organizaciones sociales, destaca la oferta de educación no formal procedente de:

- a) Las Universidades Populares, ... son la mayor red organizada de centros de desarrollo cultural; dependen directamente de los ayuntamientos o de ONG de la localidad; imparten talleres, cursos, seminarios y programas;
- b) Las Universidades para Mayores, programas de enseñanza abierta que ofertan voluntariamente muchas universidades, dirigidos específicamente a mayores de 55 años que no pudieron acceder a la educación superior”.

En la actualidad las UU.PP. conviven junto con otras instituciones de educación de adultos que han proliferado por los Ayuntamientos y pueblos de toda España. Para los lectores puede hacerse difícil distinguir, por ejemplo, una U.P. de un Centro de Educación Permanente de Adultos (EPA) o de una Casa de la Cultura. Entonces, ¿qué es lo que diferencia el Proyecto de las Universidades Populares de otro tipo de instituciones locales que se dedican también a la educación de adultos?

Víctor (2000) establece toda una tipología de centros de educación de adultos diferenciando unos de otros en función de sus características más específicas (tabla 1):

**Tabla 1. Tipología de centros de Educación de Adultos**

DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS
UNIVERSIDADES POPULARES	Son instituciones de educación de adultos y animación socio-cultural de carácter no lucrativo, sometidas al control público, cuyo ámbito de actuación es la comunidad municipal.
CENTROS DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS (EPA)	Son centros de educación de adultos con titularidad pública y que tienen la enseñanza reglada como objetivo fundamental (alfabetización, graduado escolar...) y la educación no formal como objetivo complementario (acción y animación sociocultural).

---

CENTROS CÍVICOS	Son unos equipamientos de titularidad y ámbito municipal en donde se impulsan y ofrecen a todos los habitantes de un determinado barrio una serie de actividades, servicios e instalaciones con el fin de desarrollar la vida sociocultural.
CASAS DE CULTURA	Constituyen un tipo de equipamiento sociocultural de carácter y titularidad municipal, destinados a toda la población de un determinado barrio o distrito.
ESCUELAS CAMPESINAS	Es un movimiento de educación de adultos y animación sociocultural en ámbitos rurales que surge en 1987 en la comunidad Castellano Leonesa al margen de la Administración Pública como proyecto de educación integral de adultos.
ESCUELAS POPULARES	Comenzaron su andadura en los últimos años del franquismo, a partir de locales parroquiales o municipales con la intención de servir de alternativa a la educación de adultos hasta entonces existente.
ESCUELAS DE PADRES	Iniciativa que normalmente parte de los Ayuntamientos de cara a ofrecer a los padres con hijos en edad escolar información, asesoramiento y formación en relación con la educación.
CENTROS DE ANIMACIÓN RURAL (CEAR)	Agrupaciones de familias reunidas para atender sus diversas necesidades e intereses y mejorar su calidad de vida en el medio rural.

---

Las Universidades Populares se definen a sí mismas (Federación Española de Universidades Populares, 2000, p. 19) como:

“Un proyecto de desarrollo cultural que actúa en el municipio, cuyo objetivo es promover la participación social, la educación, la formación y la cultura, para mejorar la calidad de vida de las personas y de la comunidad”.

Por tanto, las UU.PP. no son Casas de Cultura, ni Centros Cívicos, ni Centros de EPA. No son definibles por el espacio en que se ubican, por las acciones realizadas o por las personas que las integran en un determinado momento y lugar y tampoco pueden considerarse como una mera utopía (López Núñez, 2007).

Se pone de manifiesto, de esta forma, la necesidad imperiosa de estudiar todas estas iniciativas dependientes de organizaciones sociales, ya que son la clave para

afrontar un Espacio Europeo de Educación Permanente que no discrimine por razones económicas, políticas o sociales a los ciudadanos. Así, podemos encontrar Universidades Populares extendidas por Europa (Francia –donde comenzaron a existir–, Italia, Alemania –donde constituyen todo el entramado de lo que en nuestro sistema educativo llamamos Formación Profesional reglada– Portugal, Bélgica, Hungría) agrupadas en red en torno a la EAEA (European Association for Education of Adults).

Ya, en otro lugar (López Núñez y Lorenzo Martín, 2009), se ha hablado del papel y la importancia que en el continente Suramericano juegan estas instituciones en las que todavía perviven los ideales fundacionales y reivindicativos de las Universidades Populares europeas de principios del siglo XX. De esta forma, nos podemos encontrar con la Universidad Popular de las Madres de la Plaza de Mayo en Argentina cuyo lema es “Universidad de Lucha y Resistencia” y cuenta con titulaciones oficiales (maestrías, licenciaturas) y programas de radio, además de los cursos y talleres habituales.

En esta línea, el Proyecto Universidad Popular está en continuo auge en España, cuenta con unos dos millones de participantes, más de 2000 docentes y unos 300 directivos (cifras nada desdeñables) y con una tradición en su quehacer diario que se remonta a principios del siglo XX. Se hace patente, pues, la necesidad de caracterizar este proyecto a través de los estamentos implicados en su desarrollo: los directivos, monitores y participantes del proyecto (López Núñez et. al., 2009).

El contexto en el cual se desarrolla esta investigación viene determinado por la preocupación del equipo investigador (Grupo de Investigación AREA: Análisis de la Realidad Educativa Andaluza de la Universidad de Granada, HUM-672) por desentrañar, explicar y describir todas estas instituciones de educación no formal que en la actualidad están ganando importancia en la configuración y proyecto vital de las personas y restando importancia a las instituciones de educación formal. Además este trabajo contó con el apoyo y respaldo económico del Vicerrectorado de Investigación y Tercer Ciclo de la Universidad de Granada, mediante la concesión de un Proyecto de Investigación dentro del Plan Propio de Investigación de la Universidad, dotado con 35.000 euros en el año 2006.

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La aportación principal de este trabajo radica en caracterizar y describir el acceso y desempeño a las tareas directivas y docentes en el marco del Proyecto Universidad Popular en España a través de los tres estamentos implicados en la actualidad en él. A su vez, se pretendió, mediante un estudio de caso confirmatorio de los datos

generales, iluminar con textos de los protagonistas el significado de los estadísticos de la fase descriptiva. Este estudio de caso fue llevado a cabo en la U.P. de Loja (Granada).

## OBJETIVOS

### *Objetivos generales*

Los objetivos generales que nos planteamos conseguir con esta investigación son los siguientes:

- Identificar y contrastar todas aquellas percepciones –satisfacción, dificultad del trabajo, motivación...– que muestran los directivos, monitores respecto a su trabajo diario.
- Analizar en profundidad un caso concreto de U.P. (la Universidad Popular de Loja) que nos haga comprender y llenar de significado los datos estadísticos.

### *Objetivos específicos*

Con respecto a los Directivos de las Universidades Populares

- a) Caracterizar y describir la figura del Director (edad, nivel académico, género, antigüedad en el cargo).
- b) Identificar los mecanismos de acceso al cargo y la duración de su mandato.
- c) Indicar el nivel de formación inicial, el grado de formación para el cargo así como su nivel de satisfacción y las necesidades formativas.
- d) Señalar las principales motivaciones para el desempeño de la labor directiva.

Con respecto a los monitores o voluntarios de las Universidades Populares

- a) Caracterizar y describir la figura del monitor o voluntario (edad, nivel académico, género, antigüedad en el puesto).
- b) Identificar los mecanismos de acceso al puesto de monitor o voluntario.
- c) Indicar el nivel de formación inicial, el grado de formación para el puesto así como su nivel de satisfacción y sus necesidades formativas.
- d) Describir las motivaciones que les llevaron a desempeñar su tarea en las UU.PP.

## METODOLOGÍA

Para la primera parte de nuestra investigación, referente a la caracterización de directivos y monitores, se propuso una metodología descriptiva de acuerdo con los modelos no experimentales basados en la encuesta, y más concretamente en la *encuesta transversal* mediante un cuestionario, pues supuso la recogida de información en una muestra una sola vez y durante un período de tiempo de corta duración, con el objetivo de captar ciertos fenómenos presentes en el momento de la realización de la encuesta (Anguera, 1995; Hernández Pina, 1997).

Se diseñaron tres tipos de cuestionarios: uno para directivos, otro para monitores y otro para los participantes. El cuestionario utilizado para este último estamento nos fue de gran utilidad para contrastar las percepciones que tanto directivos como monitores expresaban en sus propios cuestionarios sobre el acceso y desempeño de sus tareas en las Universidades Populares.

Respecto a los datos técnicos de los cuestionarios podemos afirmar que fueron validados mediante el juicio de expertos. La fiabilidad vino determinada por los estadísticos que aparecen en la Tabla 2:

**Tabla 2. Coeficientes de fiabilidad de los cuestionarios utilizados para directivos, monitores y participantes de las UU.PP**

DIRECTIVOS		MONITORES		PARTICIPANTES	
Estadísticos de fiabilidad		Estadísticos de fiabilidad		Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,878	77	,883	91	,799	79
Estadísticos de fiabilidad		Estadísticos de fiabilidad		Estadísticos de fiabilidad	
Dos mitades de Guttman		Dos mitades de Guttman		Dos mitades de Guttman	
,798		,737		,765	

Para desarrollar la segunda parte de nuestro estudio se recurrió al *estudio de caso*. Según Colás (1997, p. 257) “el estudio de casos se caracteriza porque presta especial atención a cuestiones que específicamente pueden ser conocidas a través de casos. El caso puede ser simple o complejo”. En nuestra investigación se trató de desentrañar la vida diaria de una Universidad Popular ya que los datos proceden-

tes de la primera parte de nuestra investigación nos dieron una aproximación numérica pero no nos facilitaron los significados y la interpretación que de los hechos tienen los protagonistas. Esto es lo que se pretendió conseguir en esta segunda parte de la investigación.

La justificación de la elección de la Universidad Popular de Loja respondió a los siguientes indicadores:

- Se trata de una Universidad Popular ni muy antigua ni muy joven (tiene 12 años de existencia), si tenemos en cuenta que la más veterana lleva desempeñando su labor 30 años.
- A su vez, su trayectoria ha sido de expansión y consolidación a lo largo de esos 12 años. En la actualidad cuenta con más de 350 participantes, lo que la convierte también en una Universidad Popular de tamaño medio.
- Responde a la mayoría de las características que presentan el resto de Universidades Populares españolas, pues depende de una administración local, y también por su estructura organizativa y oferta formativa.
- La Universidad Popular de Loja fue fundada por un antiguo alumno de otra Universidad Popular. Actualmente es el director y por tanto cuenta con experiencia como sujeto que ha estado en varios estamentos de las Universidades Populares.
- Por tanto, la Universidad Popular de Loja se puede considerar un modelo o tipo de Universidad Popular estándar.

En el estudio de caso de la Universidad Popular de Loja se emplearon las siguientes técnicas cualitativas de recogida de datos:

- a) Las entrevistas semiestructuradas (Entrevistas M1, M2,...) o entrevistas basadas en directrices generales, lo que supone prever por parte del investigador una serie de temas que serán tratados en la entrevista. De esta forma se asegura que se traten los temas más relevantes (Colás, 1992). Los grupos entrevistados fueron los monitores, alumnos y el director de la U.P.

En la Tabla 3 que se indica el número de entrevistas realizadas y otros aspectos destacables:



**Tabla 3. Sujetos entrevistados y justificación de su elección**

SUJETOS	JUSTIFICACIÓN DE SU ELECCIÓN	CONSIGNA
Director de la U.P.	No solamente es el director de la U.P. de Loja sino que además es su fundador, por lo que conoce los entresijos de su funcionamiento, sus problemas...	D
Monitor de Manualidades	Además de impartir uno de los talleres con mayor número de participantes, lleva trabajando en esta Universidad Popular prácticamente desde que se inauguró.	M1
Monitora del Taller de Pintura	Desempeña su tarea en un taller de bastante éxito entre los participantes y cuenta con una experiencia escasa en la U.P., por lo que fue escogida para contrastar la opinión con el monitor de manualidades (monitor experto-monitora novel).	M2
Participante en el Taller de Pintura	Participante que cuenta con tres años de experiencia en la U.P. de Loja, inscrita en el taller de pintura, ha conocido a varios monitores, por lo que su visión del proceso de enseñanza aprendizaje nos va a ser muy útil.	P1
Participante en el Taller de Piano	Participante con gran experiencia, pues con anterioridad había estado matriculada en otros cursos y talleres.	P2

b) En el grupo de discusión (GD) trabaja con el habla, se fija la atención en la subjetividad y el orden social, por tanto lo dicho y lo excluido en el grupo se explican recíprocamente (Arnal et. al., 1994). Se organizó un grupo de discusión en el que estuvieron representados todos los estamentos de la U.P. recurriendo siempre a informantes clave.

En la Tabla 4 se refleja su composición:

**Tabla 4. Composición del grupo de discusión**

SECTOR	JUSTIFICACIÓN DE SU ELECCIÓN	CONSIGNA DE INTERVENCIÓN
Monitor de guitarra	El taller de guitarra es uno de los más complejos desde el punto de vista de los niveles de aprendizaje. Es útil para conocer los problemas que esto plantea y las técnicas que se utilizan.	GD M1
Monitora del taller de solfeo	Monitora del taller de solfeo y también imparte el de piano. Su visión, al trabajar en dos talleres distintos, nos puede resultar muy útil.	GD M2
Participante del taller de Baile de Salón	Es el taller que cuenta con un mayor número de participantes.	GD P1
Participante en el taller de pintura	Uno de los talleres que recientemente ha sufrido un cambio de monitora. Su aportación puede ser útil para descubrir como los participantes se adaptan a los nuevos monitores.	GD P2
Director	Fundador de la U.P. de Loja.	GD D
Ordenanza	Informante clave que hace de correa de transmisión entre lo que ocurre en la U.P. y el director.	GD O

c) Análisis de documentos institucionales. Se recurrió a los siguientes documentos:

1. Propuesta de constitución de la U.P. de Loja (Un proyecto de U.P. para Loja, Plan de acción cultural Artífice).
2. Ordenanza de precios públicos del Área de Economía y Hacienda fijando los gastos de la U.P. de Loja así como el precio de los cursos, talleres y actividades programadas.
3. Encuestas de satisfacción de los participantes de la U.P. de Loja realizadas por la dirección de la U.P. de Loja durante los cursos 2000/01, 2001/02, 2002/03, 2003/2004 y 2004/05.
5. Impreso con los horarios para el curso 2005/2006.
6. Organigrama y organización de la U.P. de Loja, preparados por su director.

*Descripción de la Población y la Muestra*

La presencia de las Universidades Populares en las diversas comunidades autónomas es muy variable. Tradicionalmente la zona más deprimida económica y socialmente ha sido la zona sur de nuestro país. De ahí que con el resurgir de las UU.PP. en los años ochenta, su mayor implantación, desarrollo y aceptación haya sido precisamente allí donde su quehacer diario, fundamentado en valores de no discriminación, igualdad y justicia social, ha tenido un mayor eco entre la población (López Núñez, 2008).

La Tabla 5 muestra la distribución de Universidades Populares en las Comunidades Autónomas en España:

**Tabla 5. Número de UU.PP. existentes en España, federadas y no federadas. Datos pertenecientes al año 2006**

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	NÚMERO DE UU.PP
Extremadura	199
Andalucía	19
Murcia	8
Canarias	10
Madrid	7
Galicia	4
Castilla la Mancha	78
Valencia	3
Asturias	1
Castilla León	1
Aragón	2
TOTAL	332

Si sumamos el total de Universidades Populares extendidas por la mitad sur de España (Castilla La Mancha, Andalucía, Extremadura, Murcia y Canarias) tenemos un total de 314, lo que supone más de un 90% del total.

En la Tabla 6 queda reflejada nuestra población y muestra de estudio:

**Tabla 6. Características de la muestra**

	Población*	Muestra invitada	Muestra aceptante	% de la muestra invitada	% de la población
Directivos	332	332	51	15%	15%
Monitores	2600	664	178	26,8%	7%
Participantes	Se calcula que unos 2 millones aprox.	664	246	37%	No se puede determinar

\* Datos pertenecientes al año 2006 obtenidos de las páginas webs de AUPEX y la FEUP

En total, entre directivos, monitores y participantes contaríamos con una muestra invitada de 1660 personas y con la respuesta de 475 *sujetos*, lo que supone un 28,6% de aquella. La muestra invitada coincide con la población total, es decir, se invitó a participar en este trabajo a todas las UU.PP. españolas y se obtuvo una respuesta del 15% de los centros.

La participación por comunidades autónomas viene recogida en la Tabla 7:

**Tabla 7. Distribución de la muestra por comunidades autónomas**

Comunidad autónoma	Labor en la U.P.			Total
	Director	Monitor/ voluntario	Participante	
Andalucía	7,8%	5,9%	20,2%	13,3%
Murcia	3,9%	7,9%	7,3%	7,2%
Extremadura	44,1%	41,3%	30,1%	33,6%
Castilla La Mancha	23,5%	15,1%	13,8%	16,8%
Valencia	2,0%	4,5%	2,4%	3,2%
Madrid	3,9%	5,6%	4,1%	4,6%
Aragón	9,8%	11,8%	11,0%	5,3%
Canarias	3%	2%	4%	2%
Galicia	1%	2%	4%	3%
Castilla León	1%	4%	3%	2%

La representatividad de las distintas muestras vino asegurada por la aleatoriedad en la selección, ya que, como se ha comentado, todas las UU.PP. españolas fueron invitadas, y por tanto no se recurrió a ningún tipo otro tipo de técnica para garantizar representatividad (estratificación, selección aleatoria, deliberada, por conglomerados...).

Por su parte, la Universidad Popular de Loja está compuesta por más de 350 participantes, 8 monitores y un directivo. Tiene su sede en una población de más de 15.000 habitantes dependientes en su mayoría del sector agrícola. Su status cultural, social y económico es medio. Los participantes en la Universidad Popular tienen una edad comprendida entre los 9 años y los 70 con una media de 37,6. Los monitores son escogidos en su mayoría de entre los habitantes de Loja, y su edad está comprendida entre los 31 y los 50 años.

### *Tratamiento y análisis de los datos*

Junto al análisis descriptivo se utilizaron dos estadísticos para el análisis inferencial. Para realizar el análisis inferencial se recurrió a dos pruebas no paramétricas: la *Prueba U de Mann-Whitney* para dos muestras (similar a la t de Student) y el *Contraste de Kruskal-Wallis* (similar al análisis de varianza) para K muestras independientes. El objetivo fue determinar qué diferencias halladas se deben al azar y cuáles no. Se fijó un nivel de confianza del 95%.

Para el tratamiento de los datos cualitativos se recurrió básicamente, y en función de cada variable, a aquellos aspectos más relevantes, para dar significado a los datos estadísticos utilizando las citas textuales de los implicados, junto con las aportaciones provenientes de los distintos documentos institucionales analizados.

## RESULTADOS

Un primer acercamiento *descriptivo* a los datos nos permitió caracterizar a cada uno de los estamentos implicados en las Universidades Populares de la siguiente forma:

Los *directivos* de nuestra muestra fueron un total de 51 sujetos con edades comprendidas entre los 28 y 50 años, con una media de 40.2 años y una desviación típica de 5.7. El mayor porcentaje, un 50% del grupo, tenía edades comprendidas entre los 40 y 50 años. La distribución por sexo es 28 hombres (54.9%) y 23 mujeres (45.1%). La antigüedad en el cargo oscilaba desde 1 año a 23 siendo la media 8.3 años con una desviación típica del 6.4. Respecto a la titulación que poseían, en el 90% de los casos era al menos de grado medio (diplomatura), y en un 58.8% de grado superior (licenciatura).

La edad de los *monitores* oscilaba desde los 19 años hasta los 58, con una media de 36.3 años y una desviación típica del 9.2. El 54% de los monitores tenía más de 34 años. Su distribución por sexo es bastante esclarecedora: 29 eran hombres y 149 mujeres de un total de 178 personas (el 16.3% y el 83.7% respectivamente). El 64.6% tenía al menos una titulación universitaria de grado medio y un 12.9% que sólo el graduado escolar. La antigüedad en el desempeño de su tarea oscilaba entre el medio año y los 20, con una media de 6.2 y una desviación típica de 5.3. De los 178 monitores sólo uno desempeñaba su labor como voluntaria.

La distribución por sexo de los *participantes* era 48 hombres y 197 mujeres (19.5% y 80.1% respectivamente), oscilando sus edades entre los 7 años y los 72 años, con una media de 41.4 años y una desviación típica de 16.2. Respecto a la antigüedad nos encontramos con un amplio espectro: desde 1 año hasta los 19, con una media de estancia de 4.3 años y una desviación típica de 4.2. Un 48.7% de los participantes no poseía titulación de grado medio, pero un 22.8% si había cursado una titulación universitaria. Del total de participantes un 34% se encontraba en situación de paro y un 65.4% ocupado.

Los datos sobre *acceso de los directivos* a su cargo aparecen en la Tabla 8:

**Tabla 8. Forma de acceso al cargo de los directivos de las Universidades Populares**

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
<b>Válidos</b>				
Sufragio universal	4	7,8	7,8	7,8
Votación de la Junta Rectora u otro órgano competente	1	2,0	2,0	9,8
Por ser el fundador de la U.P.	3	5,9	5,9	15,7
Designado por el Ayuntamiento	1	2,0	2,0	17,6
Otro	42	82,4	82,4	100,0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Los datos obtenidos reflejan que el 82,4% de los directivos accedió al cargo por procedimientos distintos a los que cabría esperar. Esto nos confirma que no existe un patrón sistemático en todas las U.P. para el acceso al cargo directivo. El análisis de las respuestas abiertas sobre el asunto arrojó los siguientes resultados:

- Un 90% accedió mediante concurso (valoración de méritos y entrevista) o concurso-oposición, convocados por el Ayuntamiento pertinente o bien por la propia U.P.
- Un 2% fue designado por el hecho de ser directores del área de cultura de sus respectivos ayuntamientos. Esto ocurrió en la U.P. de Loja, aunque aquí se dio la coincidencia de que además el director es el fundador de la U.P.
- Un 6% fue elegido por los distintos equipos de gobierno de los ayuntamientos
- Un 2% de difícil ubicación en los que nos encontramos con las siguientes respuestas: a) persona de confianza del ayuntamiento; b) votación del claustro de monitores; c) “porque no hay nadie más en la U.P.”; y d) libre designación

Este primer acercamiento nos lleva a afirmar que los procedimientos de selección de directivos de Universidades Populares, en su gran mayoría, dependen de la Administración Local donde se encuentran ubicadas. De esta forma, y atendiendo a la legalidad, el mecanismo habilitado no es otro que el de concurso y entrevista –que da lugar a contrato laboral–, o el de concurso-oposición –que da lugar a la funcionarización.

Respecto a la duración del mandato de los directivos se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 9. Duración del mandato de los directivos en las Universidades Populares**

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válidos	Hasta que renuncie o me retire	22	43,1	47,8	47,8
	Hasta que cese como Concejel del Ayuntamiento	1	2,0	2,2	50,0
	Por tiempo limitado	5	9,8	10,9	60,9
	Hasta que la Junta Rectora u otro órgano competente lo decida	18	35,3	39,1	100,0
	Total	46	90,2	100,0	
Perdidos	99	1	2,0		
	Sistema	4	7,8		
	Total	5	9,8		
Total		51	100,0		

Si la mayoría de directivos accedieron al cargo mediante concurso u oposición no es de extrañar que un 47,8% afirmara que la duración de su mandato sea hasta cuando se retire o renuncie a él. Del mismo modo se puede justificar, para aquellos directivos que accedieron solamente mediante concurso o hayan sido nombrados por el ayuntamiento (bien por ser directores del área de cultura, por ser personas de confianza...), que la duración de su mandato estaba en manos de la Junta Rectora de la U.P. (si la U.P. dispone de ella) o del ayuntamiento (39,1%).

Estos datos, junto con los obtenidos en la variable “Acceso al cargo” nos lleva a plantearnos varias cuestiones que quedan sin respuesta: ¿Qué ocurre si el directivo no es aceptado por los participantes? ¿Y si el directivo muestra no ser competente para el desempeño de su labor?

Los datos referidos al *acceso de los monitores* a su puesto están reflejados en la Tabla 10:

**Tabla 10. Forma de acceso al cargo de monitor o voluntario en las Universidades Populares**

Válidos	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Mediante concurso de méritos	108	60,7	60,7	60,7
Mediante la realización de un exámen (oposición)	28	15,7	15,7	76,4
Designado por el Ayuntamiento porque es funcionario	3	1,7	1,7	78,1
Otro	39	21,9	21,9	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Un 60,7% de los monitores accedió a su cargo mediante un concurso de méritos, es decir, mediante la presentación de su currículum. Hay que aclarar que de esos 60,7% monitores a la mitad (30,3%) les fue exigido además la presentación de un proyecto. Además un 15,7% accedieron a su cargo como monitor mediante una oposición, y un porcentaje mínimo (1,7%) ha sido designado por el ayuntamiento porque es funcionario. Al igual que ocurre con los cargos directivos, los monitores tienen un alto porcentaje (21,9%) en la respuesta abierta de su cuestionario en “otro”. Del análisis de esa pregunta abierta se desprendieron que el 100% de los monitores que han contestado afirmaron que fueron contratados porque eran los únicos de sus localidades capacitados para impartir esos cursos y talleres. Algo parecido es lo que ocurre en la U.P. de Loja: “Sí, vinieron ellos por mí, vino Juan Alonso, querían una persona cualificada para dar clases de manualidades, me lo



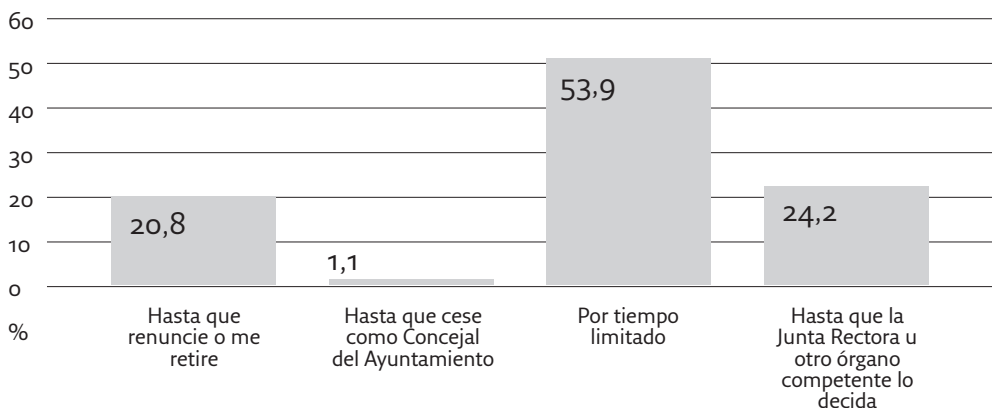
ofrecieron, presenté el currículo y me contrataron” (Entrevista M1).

Es natural que, si una de las funciones básicas de cualquier Universidad Popular es procurar el desarrollo local y si, además, dependen de la Administración local, busque entre sus propios recursos humanos a los monitores más cualificados, antes de recurrir a la contratación de personas ajenas a la población donde se encuentran ubicadas.

Hay que afirmar, a su vez, que la situación profesional de los monitores ha mejorado bastante en los últimos años. Hernández Briseño (1989) realizó la única investigación conocida previa a esta sobre las Universidades Populares, que fue encargada por la propia Federación Española de Universidades Populares. Parte de esta investigación fue publicada en la propia revista que la Federación creó (*Entre Líneas*) y que desapareció en 1992. Una de sus conclusiones más demoledoras fue la siguiente: la situación laboral es uno de los aspectos más conflictivos. Los monitores de la mayoría de las UU.P.P se encuentran en una situación laboral ilegal. Las nóminas, en todo caso, son reducidas.

La información sobre la estabilidad laboral de los monitores está recogida en el Gráfico 1:

**Gráfico 1. Duración del contrato laboral de los monitores de las Universidades Populares**



Un 53,9% de los monitores afirmó que se encontraban en esa situación por tiempo limitado. Se les pidió también que indicaran la duración de su contrato y el 90% afirmó que sólo están contratados para el año académico en curso. Un 45% afirmaba que permanecería en el cargo hasta que renunciase o se retirase o hasta que la Junta Rectora u otro órgano competente decidiera lo contrario, por lo que asumimos que este 45% se encontraba en situación de estabilidad contractual en su puesto. Si la situación de contratación ilegal y bajos sueldos detectada por Hernández Briseño (1989) está hoy superada, en la actualidad el problema se traslada a la temporalidad de esos contratos.

También es importante destacar que la renovación de esos contratos depende del grado de satisfacción de los participantes en los distintos cursos y talleres. Si un monitor no es aceptado por los participantes de su taller o curso tiene pocas posibilidades de que su contrato sea renovado. Esto queda patente en la Universidad Popular de Loja: “Mi contrato termina cuando termine el curso, después me renovarían para el año siguiente si los alumnos están contentos conmigo” (Entrevista M1)

Los datos que muestran o explican las motivaciones de directivos y participantes para desear o querer trabajar en las UU.PP. se muestran en la Tabla 11:

**Tabla 11. Motivación de los directivos y monitores de las Universidades Populares**

MOTIVACIÓN DE DIRECTIVOS Y MONITORES	DIRECTIVOS			MONITORES		
	N	Media	Desv. típ.	N	Media	Desv. típ.
No lo deseaba pero me fue impuesto por ser el Titular de la Concejalía de la que depende la U.P.	51	1,06	,311	0		
Era el Titular de la Concejalía de la que depende la U.P. y acepté encantado	51	1,08	,440	0		
No lo deseaba pero me fue impuesto por ser funcionario del Ayuntamiento del que depende la U.P.	0			178	1,04	,268
Era funcionario del Ayuntamiento del que depende la U.P. y acepté encantado	0			178	1,11	,493
Me siento identificado con la ideología política de la U.P.	51	2,65	1,146	178	2,10	1,067
Por el sueldo que cobro	51	1,51	,834	178	1,72	,889
Creo que la labor que desempeña la U.P. es vital para el desarrollo de mi ciudad	51	3,37	,894	178	3,24	,866
Para ayudar a los colectivos más desfavorecidos de mi ciudad	51	2,82	1,034	178	3,12	,904

Para ayudar a difundir la cultura entre los participantes de la U.P.	51	3,24	,907	178	3,31	,795
Simplemente me lo propusieron y acepté como una experiencia más	51	2,47	1,172	178	2,13	1,150
Porque soy una persona relevante en la cultura de mi pueblo	51	1,49	,834	178	1,29	,594
No válido (según lista)	0			0		

Las dos primeras afirmaciones presentadas sólo a los directivos, arrojaron un balance muy claro. En ninguno de los dos casos encontramos algún directivo que estuviese de acuerdo o totalmente de acuerdo con que le fue impuesto el cargo por el Ayuntamiento de su localidad o bien porque fuese el titular de la concejalía de la que depende su U.P.

Llegados a este punto, pensamos que la aplicación de *estadísticos inferenciales* a los datos obtenidos en los cuestionarios nos podrían llevar a caracterizar y matizar aún más las percepciones y valoraciones que de sus actividades hacían los monitores y directores. Percepciones y valoraciones que fueron contrastadas en este análisis inferencial con las aportaciones de los participantes. De este modo se obtuvieron los siguientes resultados en las *variables motivacionales*:

De las seis variables analizadas sólo se encontraron diferencias estadísticamente significativas en una de ellas: “Accedí al cargo porque me siento identificado con la ideología política de la U.P.” ( $p < ,05$ ). El rango promedio es superior en los directivos por lo que se puede afirmar que existen diferencias significativas en cuanto a la identificación con la ideología defendida de las UU.PP. por parte de los directivos. En el resto de variables: “accedí al cargo por el sueldo que cobro”, “accedí para ayudar a los colectivos más desfavorecidos de mi ciudad” o “para ayudar a difundir la cultura”, no se han encontrado diferencias significativas ( $p > ,05$ ).

La Tabla 12 muestra los resultados comentados en el párrafo anterior:

**Tabla 12. Motivación de los integrantes de la Universidad Popular de Loja**

	LABOR EN LA U.P.	N	RANGO PROMEDIO	SUMA DE RANGOS	U DE MANN-WHITNEY W DE WILCOXON Z  Sig. asintót. (bilateral)
Me siento identificado con la ideología política de la U.P.	Director	51	139,11	7094,50	3309,500 19240,500 -3,156 ,002
	Monitor / voluntario	178	108,09	19240,50	
	Total	229			
Por el sueldo que cobro	Director	51	102,95	5250,50	3924,500 5250,500 -1,655 ,098
	Monitor / voluntario	178	118,45	21084,50	
	Total	229			
Creo que la labor que desempeña la U.P. es vital para el desarrollo de mi ciudad	Director	51	124,70	6359,50	4044,500 19975,500 -1,298 ,194
	Monitor/ voluntario	178	112,22	19975,50	
	Total	229			
Para ayudar a los colectivos más desfavorecidos de mi ciudad	Director	51	101,24	5163,00	3837,000 3837,000 -1,805 ,071
	Monitor/ voluntario	178	118,94	21172,00	
	Total	229			

Para ayudar a difundir la cultura entre los participantes de la U.P.	Director	51	112,96	5761,00	4435,000 5761,000 -,277 ,782
	Monitor/ voluntario	178	115,58	20574,00	
	Total	229			
Simplemente me lo propusieron y acepté como una experiencia más	Director	51	129,38	6598,50	3805,500 19736,500 -1,853 ,064
	Monitor/voluntario	178		110,88	19736,50
	Total	229			

Basta con mostrar la definición que del Proyecto U.P. en Loja hace su director para comprender su grado de implicación ideológica:

“Al igual que hay planes de desarrollo en materia económica, en materia de medio ambiente pues también tiene que haber un plan de desarrollo en materia de cultura, o sea desde la cultura también tenemos que contribuir al desarrollo de un pueblo, desarrollo en términos económicos y no económicos, de todo tipo. Entonces el proyecto de U.P. básicamente como proyecto es una estrategia para convertir al ciudadano en actor cultural de su ciudad. *Es un proyecto para identificar a la ciudadanía con la vida cultural de su ciudad*” (Entrevista D).

Al ser las Universidades Populares creadas, financiadas y sostenidas por Administraciones Locales no es de extrañar que estas estén excesivamente politizadas, y en función del color político de esas corporaciones locales se siga una política u otra en materia educativa, con la que los directivos se van a tener que sentir identificados. Así queda patente en la “Propuesta de constitución de la U.P. de Loja”, en la que se implica la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento en la creación de la Universidad Popular.

Respecto a la *formación complementaria para el desempeño de las tareas*, los resultados fueron muy esclarecedores. En la segunda variable “Medios utilizados para la formación complementaria” no fueron encontradas diferencias significativas siendo  $p=,630$ , pero en la primera variable del análisis, “¿Cómo calificaría la formación complementaria que posee?” nos encontramos con una  $p<,05$  y un rango promedio

a favor de los monitores. Es decir, existen diferencias significativas a la hora de puntuar esta variable entre directivos y monitores, decantándose la balanza hacia estos últimos de forma positiva. Estos datos quedan reflejados en la Tabla 13:

**Tabla 13. Formación para el desempeño de sus tareas de los integrantes de la Universidad Popular de Loja**

	LABOR EN LA U.P.	N	RANGO PROMEDIO	SUMA DE RANGOS	U DE MANN-WHITNEY W DE WILCOXON Z	Sig. asintót. (bilateral)
¿Cómo calificaría la formación complementaria que posee?	Director	51	93,31	4759,00	3433,000	4759,000
	Monitor / voluntario	178	108,09	21576,00	-3,156	,002
	Total	229				
Medios utilizados para realizar la formación complementaria	Director	51	110,93	5657,50	4331,500	5657,500
	Monitor / voluntario	176	114,89	20220,50	-4,82	,630
	Total	227				

No en vano, la gran mayoría de monitores contratados posee alguna titulación académica (principalmente alguna especialidad de magisterio) o son profesionales altamente cualificados, mientras que los directivos no poseen en su gran mayoría experiencia previa salvo la obtenida una vez que ya han accedido al cargo.

La formación complementaria de los monitores de la U.P. de Loja viene dada por la realización de actividades complementarias. Así, por ejemplo, el monitor de manualidades dispone de una tienda en Loja en la que continúa trabajando y vendiendo sus productos artesanales, además de contar con la experiencia previa derivada de sus clases particulares. Esto mismo ocurre con algunos monitores de música que antes impartían clases particulares. El proceso de selección de monitores en la U.P. de Loja conlleva un alto grado de preparación, como se demuestra en la entrevista al director:

“En ese sentido estoy atento para ver donde hay alguien de aquí capacitado para dar un taller y antes de que empiece el año lectivo le mando el currículum a la academia y ellos entrevistan. A partir de aquí nosotros no entramos en ello, se ponen en contacto, lo valoran y ven si esa persona está cualificada” (Entrevista D).

En el análisis de la *percepción de los distintos colectivos* se trató de desvelar si existían diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la percepción (muy mala, mala, buena o muy buena) que los colectivos de nuestro estudio tenían unos de otros. Los datos obtenidos al aplicar la prueba de Mann-Whitney quedan reflejados en la Tabla 14:

**Tabla 14. Percepción mutua de los integrantes de la Universidad Popular de Loja**

	LABOR EN LA U.P.	N	RANGO PROMEDIO	SUMA DE RANGOS	U DE MANN-WHITNEY W DE WILCOXON Z	Sig. asintót. (bilateral)
Percepción que cree tener por parte de los participantes	Director	51	101,03	5152,50	3826,500	
	Monitor / voluntario	178	119,00	21182,50	5152,500	-2,120
	Total	229				,034
Percepción que cree tener por parte de los monitores	Director	51	121,18	6180,00	4854,000	
	Participante	246	154,77	38073,00	6180,000	-2,976
	Total	297				,003
Percepción que cree tener por parte del director	Monitor / voluntario	8	218,03	38809,00	20910,000	
	Participante	246	208,50	51291,00	51291,000	-,925
	Total	424				,355

Percepción que cree tener por parte de los demás compañeros	Monitor / voluntario	178	192,36	34239,50	18308,500 34239,500 -3,371 ,001
	Participante	246	227,08	55860,50	
	Total	424			

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en tres de las cuatro variables estudiadas. En la pregunta “percepción que cree tener por parte de los participantes”, planteada a directivos y monitores, encontramos con una  $p < ,05$ , obteniendo un rango promedio superior los monitores; es decir, los monitores creen estar mejor valorados por los participantes que los directivos.

Como el propio director de la U.P. de Loja llega a reconocer, puede llegar a existir talleres a los que los participantes acuden, no por los contenidos sino por la persona que los imparte:

“Este año por ejemplo una monitora, Luz Mari la más histórica de todas de pintura, tiene un problema familiar y se va a vivir a Córdoba y nos vemos con el tema de sustituir a la monitora más simbólica de la U.P. con un taller de pintura con 90 alumnos, alternativa, vamos a ver que pasa porque hay gente que se siente alumno de la U.P. y hay gente que se siente alumno de Luz Mari y si se va ella ellos se van con ella” (Entrevista D).

Ante afirmaciones de este tipo, parece lógico que los monitores creen que son mejor valorados por los participantes. Tampoco se debe olvidar que son estos los que mantienen un contacto directo y continuo con los participantes mientras que la labor de los directivos se realiza más en la sombra.

En la siguiente cuestión, “Percepción que cree tener por parte de los monitores”, planteada a los directivos y participantes encontramos con un  $p = ,003$  por lo que se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas entre estos dos colectivos. La percepción que estos creen tener por parte de los monitores, es más positiva que la percepción que los directivos creen tener por parte de los monitores. Una posible explicación a este fenómeno es la dada en el párrafo anterior; es decir, son los participantes y monitores los que se interrelacionan e interactúan con mayor frecuencia en los cursos y talleres, mientras que los directivos pasan a un segundo plano. Testimonios de este tipo son los encontrados en las entrevistas a participantes como los siguientes: “La profesora se ha adaptado a lo que yo he querido y yo a lo que ha querido ella, con el mismo entusiasmo” (Entrevista



P1). “Cuando terminamos en clase nos vamos a tomar unas cervezas, incluso los monitores vienen” (Entrevista P2)

En la siguiente cuestión, “Percepción que cree tener por parte de los demás compañeros”, encontramos diferencias estadísticamente significativas, entre monitores y participantes, ya que  $p=,001$  y el rango promedio es superior en los participantes, por lo que se puede afirmar que la percepción que creen tener los participantes por parte del resto de sus compañeros es mucho más positiva que la percepción que los monitores creen tener por parte del resto de los compañeros que comparten con ellos las tareas docentes. Una evidencia clara de que esto es así es la planteada en la U.P. de Loja, en la realmente el trato entre los monitores es prácticamente nulo: “Si te digo la verdad a los monitores (compañeros) sólo los veo en la presentación de la U.P. y en el acto de clausura por el tema de horarios” (Entrevista M1).

En el análisis de la categoría *Valoración de la actividad realizada en la U.P.* se aplicó el Contraste de Kruskal-Wallis para averiguar si existían diferencias estadísticamente significativas entre los tres colectivos estudiados en nuestros cuestionarios en cuanto a la valoración que cada uno de ellos realizaba sobre la actividad que diariamente llevaba a cabo en las UU.PP. La Tabla 15 muestra los resultados encontrados:

**Tabla 15. Valoración de su actividad por parte de los integrantes de la Universidad Popular de Loja**

	Labor en la U.P.	N	RANGO PROMEDIO	Chi-cuadrado	GL	Sig. asintót
Nivel de dificultad de su trabajo	Director	51	334,62	34,590	2	,000
	Monitor / voluntario	178	233,90			
	Participante	246	220,93			
	Total	475				
Implicación en la tarea diaria	Director	51	325,09	75,069	2	,000
	Monitor / voluntario	178	274,52			
	Participante	246	193,52			
	Total	475				
Motivación	Director	51	253,28	9,449	2	,009
	Monitor / voluntario	178	256,24			
	Participante	246	221,63			
	Total	475				

Satisfacción	Director	51	222,33	1,411	2	,494
	Monitor/voluntario	178	235,08			
	Participante	246	243,36			
	Total	475				
Valoración social de la labor realizada	Director	51	208,58	11,425	2	,003
	Monitor / voluntario	178	221,90			
	Participante	246	255,75			
	Total	475				
Adecuación de los horarios de trabajo	Director	51	210,20	10,097	2	,006
	Monitor / voluntario	178	222,87			
	Participante	246	254,71			
	Total	475				

Son cinco, de las seis variables estudiadas en este apartado, las que presentan diferencias estadísticamente significativas y además, y como veremos a continuación, estas diferencias son muy esclarecedoras.

En la primera de ellas “Nivel de dificultad de su trabajo” ( $p=,000$ ) obtenemos un rango promedio superior en los directivos, por lo que podemos afirmar que éstos perciben su tarea como más difícil de realizar que los participantes y los monitores. No en vano, los directivos tienen que hacer frente a un sin fin de tareas para que las UU.PP. funcionen correctamente. De entre las muchas funciones que se les pueden encomendar podemos destacar la de gestores, coordinadores, planificadores... Así se pone de manifiesto una de las entrevistas:

“Son muchos los problemas que la mayoría de los monitores y alumnos no perciben porque corresponden al director. Gestión, papeleo, planificación para que todo salga bien etc. Estas cosas ellos no las perciben. Desde aquí nos encargamos de todo, los monitores se dedican a impartir sus talleres y los alumnos a recibir sus clases y aprender pero para que esto funcione lleva detrás un trabajo enorme” (GD D, 117-124).

Por el contrario, tanto los monitores como los participantes perciben su tarea como menos compleja, ya que en la mayoría de las ocasiones los monitores se dedican a sus cursos o actividades y los participantes a realizarlas.

Como consecuencia, y ahondando en el análisis, en la variable “Implicación en la tarea diaria” nos encontramos con diferencias estadísticamente significativas ( $p < ,05$ ) y un rango promedio superior en los directivos. Esto quiere decir que no sólo perciben que su tarea es más compleja que la de los participantes y los monitores si no que además también creen que se implican mucho más en las labores diarias de las UU.PP. que el resto de colectivos.

Sin embargo, y aunque nos pueda sorprender, la tercera variable en la que se han encontrado diferencias significativas es la “*Motivación*” ( $p = ,009$ ) pero esta vez el rango promedio más elevado es el de monitores; es decir, estos creen estar mucho más motivados que los directivos y los participantes. Afirmaciones como la siguiente muestran el grado de compromiso de los monitores: “La gente se anima, aprenden cosas que realmente les gustan, creo que es muy positivo” (Entrevista M1)

En la variable “*satisfacción*” no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los tres colectivos estudiados, ya que “*p*” tiene un valor de ,494. Como ya se puso de manifiesto en el análisis descriptivo, tanto los directivos como los monitores y participantes muestran un alto grado de satisfacción. Así se puso de manifiesto, por ejemplo, en los cuestionarios de satisfacción empleados en la Universidad Popular de Loja al término de cada curso, en los que las puntuaciones son exageradamente elevadas.

En “*Valoración social de la labor realizada*” también se encontraron diferencias estadísticamente significativas ( $p < ,05$ ). El rango promedio indica que los participantes perciben que su labor está socialmente mejor considerada. Por el contrario, tanto directivos como monitores creen que su labor es menos reconocida socialmente. Es decir, los participantes afirman que su imagen social es más positiva por el hecho de acudir a la Universidad Popular.

La última variable analizada en este apartado hace referencia a “*La adecuación de los horarios*” y hay diferencias significativas ( $p = ,006$ ). El rango promedio es superior en el caso de los participantes. Estos perciben que los horarios son más adecuados que los directivos y los monitores. Resulta fácil comprender estas diferencias si entendemos que las UU.PP. deben facilitar en todo momento que los participantes acudan a ellas, ya que de lo contrario se quedarían vacías. Esto conlleva que tanto directivos como monitores deban adaptarse a esos horarios que benefician a los participantes, aunque ellos se encuentren en una situación más desventajosa. Como bien reconoce el director de la U.P. de Loja: “Si un taller se queda sin alumnos automáticamente ese taller desaparece, tenemos que procurar que la gente esté contenta” (Entrevista D)

Un ejemplo claro de esta idea lo podemos encontrar en el “*Impreso con los horarios para el curso 2005/2006*” de la U.P. de Loja, donde se pone de manifiesto la

necesidad de adecuar los horarios al turno de tarde, ya que por la mañana la gran mayoría de participantes se encuentra trabajando.

Además de las variables aquí analizadas, hemos analizado los resultados de la “Valoración de la adecuación del sistema actual para acceder a su cargo” mediante la prueba de Mann-Whitney realizada a directivos y monitores. Como se muestran la tabla 16, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ( $p=,013$ ), con un rango promedio superior entre los directivos, que se muestran más satisfechos con el sistema de selección que los monitores con el suyo.

**Tabla 16. Satisfacción con el sistema de acceso al cargo de los directivos y los monitores de la Universidad Popular de Loja**

RANGOS

	LABOR EN LA U.P.	N	RANGO PROMEDIO	SUMA DE RANGOS
¿Considera adecuado el sistema actual para acceder a su cargo en la U.P.?	Director	51	131,65	6714,00
	Monitor / voluntario	178	110,23	19621,00
	Total	229		

ESTADÍSTICAS DE CONTRASTE (a)

U DE MANN- WHITNEY  
W DE WILCOXON Z

Sig. asintót. (bilateral)

¿Considera adecuado el sistema actual para acceder a su cargo en la U.P.?	3690,000 19621,000 -2,484 ,013
---	---

(a) Variable de agrupación: Labor en la U.P.

No debemos olvidar que la gran mayoría de los contratos realizados a los monitores tienen una duración de un curso, y a veces ni tan siquiera eso, es decir, son contratados solamente para un curso o taller de duración más corta. Un ejemplo claro de esto es lo que ocurre en Loja: “Ellos se comprometen a prestar un servicio docente durante los siete meses con las horas que se estipulan, en unos casos se pagan por horas y en otras por número de alumnos, se establece un precio y un método de pago” (Entrevista D). Esto puede conllevar cierta insatisfacción entre los moni-

tores, que pueden llegar a creer que los métodos escogidos para su selección no son los más adecuados.

En el ámbito del cuestionario referido a las *necesidades formativas* se plantearon una serie de preguntas relacionadas con las que cada colectivo (directivos y monitores) creía que serían más importantes para su labor. Igualmente, a los participantes se les pidió que expresaran su opinión sobre la importancia de que tanto directivos como monitores estuvieran formados en estos ámbitos. Los resultados, que se muestran en la Tabla 17, fueron los siguientes:

**Tabla 17. Opinión sobre sus necesidades formativas de los integrantes de la Universidad Popular de Loja**

	Labor en la U.P.	N	RANGO PROMEDIO	Chi-cuadrado	GL	Sig. asintót
Técnicas de planificación	Director	51	330,12	39,489	2	,000
	Monitor / voluntario	178	240,22			
	Participante	246	217,29			
	Total	475				
Técnicas de gestión de RR.HH. y materiales	Director	51	308,36	20,420	2	,000
	Monitor / voluntario	178	228,21			
	Participante	246	230,49			
	Total	475				
Técnicas de relaciones públicas	Director	51	284,72	10,774	2	,005
	Monitor / voluntario	178	238,69			
	Participante	246	227,81			
	Total	475				
Tecnologías de la Información y la Com.	Director	51	272,72	5,507	2	,064
	Monitor / voluntario	178	240,21			
	Participante	246	229,21			
	Total	475				
Jurídico-Legal y Admon.	Director	51	266,15	13,124	2	,001
	Monitor / voluntario	178	211,32			
	Participante	246	251,47			
	Total	475				

Orientación y formación psicopedagógica	Director	51	261,38	2,117	2	,347
	Monitor / voluntario	178	237,03			
	Participante	246	233,85			
	Total	475				
Resolución de problemas y conflictos	Director	51	263,62	8,698	2	,013
	Monitor / voluntario	178	252,46			
	Participante	246	222,23			
	Total	475				
Capacidad de liderazgo	Director	51	247,80	,438	2	,803
	Monitor / voluntario	178	238,54			
	Participante	246	235,57			
	Total	475				
Dinamización de grupos	Director	51	268,06	3,822	2	,148
	Monitor / voluntario	178	237,29			
	Participante	246	232,28			
	Total	475				

De las nueve variables estudiadas en este apartado, nos encontramos con que aparecen diferencias estadísticamente significativas en cinco de ellas y que, curiosamente, todas están muy relacionadas con el ejercicio de la dirección. Así, en la variable “Técnicas de planificación” se ha obtenido una  $p < .05$  y un rango promedio superior entre los directivos, por lo que se puede afirmar que estos creen que las técnicas de planificación son muy importantes para el desempeño de su labor. Esta visión burocrática de la dirección parece ser la dominante en la gran mayoría de directivos.

En esta misma situación nos encontramos con las siguientes variables “Técnicas de gestión en recursos humanos”, “Conocimiento jurídico-legal y administración”, “Relaciones públicas” y “Resolución de problemas y conflictos”, todas ellas con una  $p < .005$  y un rango promedio superior en los directivos. Por tanto, los directivos creen que deben estar formados en estos ámbitos, mientras que los monitores y participantes no creen que estos ámbitos sean vitales para el desempeño de sus propias funciones. Se pone de manifiesto, una vez más, que las funciones directivas se llevan a cabo en la sombra, siendo los monitores y participantes poco conscientes de lo que supone la tarea de dirigir.

## CONCLUSIONES

A la luz de los datos ofrecidos podemos llegar a concluir que:

Los directivos y monitores son personas con una alta cualificación académica: la gran mayoría de ellos tiene alguna titulación universitaria. Por el contrario, entre los participantes hay una gran variedad en cuanto a edad y a cualificación académica.

Los procesos de acceso a los distintos puestos en las UU.PP. son muy heterogéneos. Cada UU.PP. establece los mecanismos necesarios para dotarse de los monitores y directivos necesarios, aunque se constata la temporalidad de los contratos hechos a los monitores.

No hay un modo estándar para el acceso a los cargos directivos; son muy diversos los procesos selectivos que se utilizan. Aún así, no está claro el procedimiento para el cese en la dirección, ya que en el 50% de los casos depende directamente de su propia decisión, pues accedieron al cargo mediante oposición. Esto nos lleva a plantearnos serias dudas sobre la eficacia de este proceso de selección, que puede perpetuar a algunos directivos en su cargo.

La gran mayoría de monitores son contratados de entre los propios habitantes de la localidad donde se encuentra la Universidad Popular y sólo se recurre a la contratación externa cuando no se encuentra el servicio demandado en la localidad.

Una de las grandes problemas que actualmente se detectan en las Universidades Populares hace referencia a la temporalidad de los contratos de los monitores, supeditados a la duración del curso o taller impartido. A esto se le suma que la renovación de esos contratos para cursos posteriores depende de la satisfacción de los participantes.

Los monitores se sienten mejor formados para el desempeño de su tarea. En su gran mayoría disponen de alguna titulación universitaria relacionada con la docencia o cuentan con una gran experiencia profesional. Por el contrario, los directivos se sienten menos preparados para el desempeño de su labor.

Los directivos perciben que su tarea es más compleja que la de monitores y participantes. Por eso, también afirman implicarse más en la vida diaria de la Universidad Popular.

La visión que los directivos tienen de su profesión es muy burocrática (técnicas de planificación), olvidando componentes esenciales inherentes al desarrollo de su cargo como el ejercicio de un liderazgo eficaz.

La percepción de la imagen social proyectada por monitores y directivos es similar. Por su parte, los participantes creen que el hecho de asistir a la Universidad Popular mejora su imagen social.

Los monitores muestran su insatisfacción con el procedimiento de selección,

ya que son muchos los requisitos (entrevista, elaboración de un proyecto, buena imagen ante los participantes) para recibir a cambio un contrato temporal.

En líneas generales, la satisfacción con el cargo desempeñado es buena o muy buena en todos los colectivos, quedando las variables motivacionales como en un muy segundo plano. Son, por el contrario, las variables personales las que explican la satisfacción general de todos colectivos.

Por eso, el clima de trabajo y de compañerismo existente es calificado como bueno o muy bueno en la práctica totalidad de los casos.

Fecha de recepción del original: 13 de mayo de 2009

Fecha de recepción de la versión definitiva: 24 de abril de 2010

## REFERENCIAS

- Anguera, M.T. (1995). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid: Síntesis.
- Arnal, J. (1994). *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*. Barcelona: Labor.
- Colás Bravo, M.P. (1992). La metodología cualitativa. En L. Buendía y P. Colás, *Investigación educativa* (pp. 249-287). Sevilla: Alfar.
- Colás Bravo, M.P. (1997). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en psicopedagogía. En L. Buendía, P. Colás y F. Hernández Pina, *Métodos de investigación en psicopedagogía* (pp. 251-286). Madrid: McGraw-Hill.
- Federación Española de Universidades Populares (2000). *Marco de Programación y Bases Conceptuales de las Universidades Populares*. Albacete: Federación Española de Universidades Populares.
- Hernández Briseño, J. (1989). Impacto social de las Universidades Populares. Primer Informe de Investigación. *Entre Líneas*, 5, 45-103.
- Hernández Pina, F. (1997). Conceptualización del proceso de la investigación educativa. En L. Buendía, P. Colás y F. Hernández Pina. *Métodos de investigación en psicopedagogía* (pp. 2-60). Madrid: McGraw-Hill.
- López Núñez, J. A. y Fernández Fernández, A. (2007). La sociedad y economía del conocimiento: el reto para la no exclusión de los adultos. *Revista Publicaciones*, 37, 117-139.
- López Núñez, J.A. (2008). *Las Universidades Populares españolas: un acercamiento a Europa y Suramérica*. Barcelona: Davinci Continental.
- López Núñez, J.A. (2005). Análisis de la oferta formativa de las modernas Universidades Populares extremeñas. *Bordón*, 5(57), 659-674.



- López Núñez, J.A. y Lorenzo Martín, E. (2009). Universidades populares en España y su relación con la universidad suramericana. *Educación y educadores*, 12(1), 153-167.
- López Núñez, J.A. y Otros (2009). La importancia de las instituciones de educación no formal en el aprendizaje a lo largo de toda la vida. El caso de las Universidades Populares españolas. *Revista de Ciencias de la Educación*, 217, 23-39.
- Lorenzo Delgado, M. (2003). Las nuevas formas de escolarización. *Escuela Española*, 8.
- Vélaz de Medrano, C (2005). *Informe sobre la alfabetización en España*. París: Unesco. Extraído del 21 de octubre de 2010 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001462/146205s.pdf>
- Víctor, J. (2000). *Guía de recursos para la animación*. Madrid: Editorial CCS.
- Reding, V. (2003). *Lifelong learning: citizens' views*. Bruselas: Office for Official Publications of the European Communities.