

# CARACTERIZACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES POPULARES ESPAÑOLAS A TRAVÉS DE UN ESTUDIO COMPARATIVO A NIVEL NACIONAL ENTRE LOS COLECTIVOS QUE LAS COMPONEN: DIRECTIVOS, MONITORES Y PARTICIPANTES

*Characterization of Popular Spanish Universities at the national level on a comparative study between the groups to the components: executives, monitors and participants*

JUAN ANTONIO LÓPEZ NÚÑEZ, MANUEL LORENZO DELGADO  
Y MANUEL ENRIQUE LORENZO MARTÍN  
*Universidad de Granada*

---

A lo largo de este artículo presentamos una investigación realizada sobre una de las instituciones de educación no formal más antigua y menos conocida de nuestro país: las Universidades Populares (UUPP). En esta investigación, realizada a nivel nacional mediante la utilización de tres cuestionarios, elaborados y validados a tal efecto, se caracterizan a los tres componentes esenciales que dan vida a esta institución: los directivos, los monitores y los participantes. Los cuestionarios fueron distribuidos aleatoriamente entre toda la población y los datos analizados mediante dos estadísticos no paramétricos. De entre las conclusiones más importantes cabe destacar la capacidad de las UUPP para ofrecer una oferta formativa, canalizada a través de directivos y monitores, capaz de responder a las necesidades demandadas por los participantes, mostrando, de esta forma, un alto grado de satisfacción.

**Palabras clave:** *Universidades Populares, Aprendizaje a lo largo de toda la vida, Directivos, Monitores, Participantes.*

---

## Introducción

En España es relativamente reciente el interés por la educación no formal y los centros que la llevan a cabo. Parece existir un abismo entre la importancia y el papel que desempeñan estas organizaciones (el 40% de esta formación es llevada

a cabo por instituciones no ligadas a la Administración Pública) y la investigación que sobre ellas se ha realizado (M. Lorenzo Delgado, 2003). En efecto, un rápido recorrido, por ejemplo, por la base de datos TESEO ([www.mcu.es/TESEO/](http://www.mcu.es/TESEO/)), que recoge todas las tesis doctorales leídas en los departamentos universitarios, arroja

un balance muy pobre en cuanto al número de investigaciones que versan sobre algún tipo de institución o proyectos dedicados a la educación no formal. Tras introducir los términos de búsqueda pertinentes (educación no formal, educación de

adultos, educación permanente y educación a lo largo de toda la vida) y descartar aquellos trabajos de investigación históricos, el balance de estudios encontrados referidos al contexto español es bastante pobre.

**TABLA 1. Tesis doctorales que han estudiado instituciones o programas de educación no formal**

Año	Título del trabajo de investigación	Autor/universidad
1988	Planificación y estrategias para la formación del profesorado de enseñanza a distancia	Guillermo Domínguez Fernández UNED
1988	Acciones de carácter formativo en la tercera edad. Estudio comparado	Juan Antonio Vera Casares UNED
1989	Animación sociocultural en el medio rural (historia de las escuelas campesinas y experiencias análogas de educación no formal)	Tomás Díaz González Universidad Complutense de Madrid
1990	La Universidad Nacional de Educación a Distancia: evaluación del centro asociado de Tortosa	Magencio Bernad Ascoz UNED
1990	La investigación participativa en procesos educativos con adultos: el caso de parque	Emilio Luis Lucio Villegas Ramos Universidad de Sevilla
1990	La educación de adultos en el sector rural: evaluación de un curso de formación agraria en Andalucía	Vicenta Pérez Ferrando Universidad de Málaga
1995	La evaluación y el rendimiento del centro asociado de Las Palmas de Gran Canaria	Elsa Mari Hernández Peralta UNED
1997	Avaluació de l'impacte del programa public del projecte educativ APQUA, a la comarca del Tarragones	Montserrat Abello Aules M. Universidad Rovira i Virgili
1998	La educación permanente y la formación continua en el ámbito de los servicios sociales	Mercè Romans Siques Universidad de Barcelona
2000	Las empresas de inserción en España. Un ámbito pedagógico para la inserción sociolaboral	Marcos López-Aranguren UNED
2001	El valor formativo de los clubes deportivos. Un estudio de caso: el club polideportivo Granada'74	César Torres Martín Universidad de Granada
2002	El valor formativo de las actividades de tiempo libre en las personas mayores. Un estudio de caso: aulas culturales para mayores de Melilla	Ángel Custodio Mingorance Estrada Universidad de Granada
2002	La UNESCO y las modalidades educativas: su aplicación y la creación de la profesión de animador	Juan Ignacio Martínez de Morentín de Goñi Universidad del País Vasco
2003	Educación a lo largo de toda la vida: el caso del aula universitaria de mayores «La Línea»	Juan Casanova Correa Universidad de Cádiz
2003	Análisis de los valores de una organización de educación no formal. Pioneros	M <sup>a</sup> Ángeles Goicoechea Gaona Universidad de La Rioja
2003	La educación permanente. Perspectivas de la UNESCO y de la Unión Europea	Francisca Ríos González Universidad de Sevilla
2004	El aula mentor y su incidencia en la formación en la Comunidad de Castilla y León	Isabel Ortega Sánchez UNED

TABLA 1. Tesis doctorales que han estudiado instituciones o programas de educación no formal (cont.)

Año	Título del trabajo de investigación	Autor/universidad
2004	Present i prospectiva dels programes socioeducatius en medi obert a les comarques gironines: una avaluació aproximada	Miguel Alberto Castillo Carbonell Universidad de Girona
2005	La educación no formal en medio abierto. La educación de calle. El tránsito de la figura profesional del educador de calle al educador social en la Comunidad de Madrid	Jesús Damián Fernández Solís Universidad Pontificia Comillas

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos TESEO: [www.mcu.es/TESEO/](http://www.mcu.es/TESEO/)

De las 109 tesis doctorales que aparecen en la base de datos, sólo 19 están dedicadas al estudio de algún programa, proyecto o institución no gubernamental orientada a la educación no formal y de adultos en España. Es decir, sólo un 17,4% de los trabajos que abordan esta temática se han dedicado al estudio e investigación de iniciativas que desarrollan el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Como se ha comentado anteriormente, es un balance muy negativo y más si tenemos en cuenta que la base de datos recoge las tesis doctorales leídas en los últimos 30 años.

De igual manera, las instituciones de educación no formal juegan un papel fundamental en el desarrollo de todas las iniciativas relacionadas con el aprendizaje a lo largo de toda la vida (Live-Long Learning, LLL) (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001 y 2003; ECOTEC, 2001). Así, en el *Informe sobre la Alfabetización en España* (2005), realizado por C. Vélaz de Medrano 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..., el Ministerio de Educación estima en más de un 40% las acciones de educación de adultos que son llevadas a cabo por organizaciones sociales (ONG, 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 [...]

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» (página 16).

Algunos datos pueden hacernos caer en la cuenta de la importancia de las UUPP (López Núñez, 2008): están extendidas por toda la geografía europea y sudamericana. Por ejemplo, en Alemania conforman todo el sistema de formación profesional de ese país. A nivel europeo, las UUPP constituyen la European Association for Education of Adults (EAEA, Asociación Europea de Educación de Adultos) y en nuestro contexto más cercano, España, cuentan con más de 300 centros, 3.000 monitores y un número de participantes superior a dos millones.

Por desgracia, la investigación en torno a este proyecto es, en nuestro país, escasa, siendo las temáticas abordadas las siguientes:

- UUPP españolas y su relación con las UUPP sudamericanas (J. A. López Núñez y M. Lorenzo Martín, 2009).

- Aportaciones didáctico-organizativas de las UUPP españolas (J. A. López Núñez, J. Trujillo Torres y M. Lorenzo Martín, 2009).
- Oferta formativa de las UUPP españolas (J. A. López Núñez, 2005).
- Caracterización del grado de coherencia entre los objetivos del proyecto matriz de las UUPP y las prácticas concretas de los centros federados. Es decir, vislumbrar hasta qué punto lo establecido como Bases Conceptuales y Marco General de Programación era cumplido o llevado a la práctica por las distintas UUPP, caracterización de las principales áreas problemáticas que se estuvieran registrando en la vida cotidiana de los centros y evaluación del impacto social de las UUPP (J. Hernández Briseño, 1989).
- Las UUPP tienen un público viciado, esto es, forman un círculo cerrado en el que los participantes acostumbrados a su UP no la dejan y además es difícil que otros entren ya. El número de actividades realizadas para el exterior es muy reducido.
- Existe un alto grado de concienciación sobre la importancia de la formación de monitores y directivos.
- La falta de presupuesto supone uno de los grandes problemas de la mayoría de las UUPP.
- Los ayuntamientos están subvencionando muchas de las actividades de las UUPP, lo que supone una dependencia y control cada vez mayor.
- Respecto al grado de satisfacción, se puede afirmar que es muy elevado entre los participantes; los monitores expresan su satisfacción pero con un menor grado y los directivos están satisfechos con su labor.

De entre las aportaciones más relevantes de estas investigaciones podemos destacar las siguientes:

- En cuanto a la programación de las UUPP, se observa una gran diversidad. Algunas de ellas trabajan cursos y talleres agrupados en torno a áreas, otras trabajan por programas y otras tienen programas con colectivos. No obstante, la oferta formativa resulta muy atractiva para los participantes.
- La elaboración de los programas descansa en cada monitor, pudiendo haber o no reuniones de coordinación.
- Las decisiones son tomadas de forma vertical.
- La situación laboral es uno de los aspectos más conflictivos. Los monitores de la mayoría de las UUPP se encuentran en una situación laboral ilegal. Las nóminas, en todo caso, son reducidas. Esta afirmación, derivada de la investigación de J. Hernández Briseño, debe tomarse con toda precaución, ya que su informe se publicó en 1989 en la revista *Entre Líneas*, perteneciente a la propia Federación Española de Universidades Populares (FEUP) y, dada su lejanía en el tiempo y los cambios sociales producidos prácticamente, carece de validez y generabilidad.

En esta línea, el Proyecto Universidad Popular está en continuo auge en la población española, cuenta con unos dos millones de participantes (cifra nada desdeñable) y con una tradición en su quehacer diario que se remonta a principios del siglo XX. Se hace patente, pues, la necesidad de estudiar este proyecto y ésa pretende ser la aportación de este trabajo: el acercamiento y descripción del Proyecto Universidad Popular en España a través de sus integrantes: los directivos, los monitores y los participantes.

## El problema de investigación

La aportación principal de este trabajo radica en caracterizar y describir el Proyecto Universidad Popular en España. Para ello, y mediante un estudio descriptivo a nivel nacional, se pretenden describir el grado de satisfacción, percepción de las tareas, financiación, necesidades formativas y motivación que cada uno de los colectivos estudiados muestra. De esta forma, describimos el Proyecto Universidad Popular a través

de los tres colectivos o personas que le dan vida y forman parte de él.

## Objetivos de la investigación

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

- Describir el marco general —sobre todo el económico— en el que se sustentan las UUPP españolas.
- Establecer, a grandes rasgos, las características o prototipos de directivos, monitores y participantes que desempeñan su labor en las UUPP.
- Identificar, contrastar y comparar todas aquellas percepciones —satisfacción, dificultad del trabajo, motivación...— que muestran los directivos, monitores y participantes respecto a su trabajo diario.

## Metodología de la investigación

Se ha propuesto una metodología descriptiva dentro de los modelos no experimentales basados en la encuesta y, más concretamente, en la *encuesta transversal* mediante un cuestionario, pues ha supuesto la recogida de información en una muestra una sola vez y durante un periodo de tiempo de corta duración, con el objetivo de captar ciertos fenómenos presentes en el momento de la realización de la encuesta (Anguera, 1995). La metodología por encuesta posee las siguientes ventajas que encajan perfectamente con los objetivos de nuestra investigación (Buendía, 1997):

- Se puede generalizar los resultados a una población definida por ser mayor el número de elementos que forman la muestra que en otras metodologías.
- Es una alternativa válida cuando no se puede acceder a toda la población.
- Es la metodología más indicada para recoger opiniones, creencias o actitudes.

Otra ventaja que nos ofrecen los estudios de encuesta mediante el uso de cuestionarios es que no solamente se puede llegar a caracterizar a una población, sino que además se puede llegar a establecer comparaciones entre los sujetos estudiados en función de las variables establecidas en el cuestionario (Bisquerra, 1989).

## Descripción de la población y la muestra

En la tabla 2 queda reflejada nuestra población de estudio.

TABLA 2. Número de UUPP existentes en España. Datos pertenecientes al año 2007

Comunidades autónomas	Número de UUPP <sup>1</sup>
Extremadura	199
Andalucía	19
Murcia	8
Canarias	10
Madrid	7
Galicia	4
Castilla-La Mancha	78
Valencia	3
Asturias	1
Castilla y León	1
Aragón	2
Total	332

Datos obtenidos de la página web de la Federación Española de UUPP ([www.feup.org](http://www.feup.org)) y de la página de AUPEX (Asociación de Universidades Populares Extremeñas, [www.aupex.org](http://www.aupex.org)).

Las poblaciones y las muestras obtenidas de cada una de ellas quedan reflejadas en la tabla 3, advirtiéndose que los datos de la tabla 2 pertenecen a 2007, aunque la página web de la FEUP lleva sin actualizarse desde 2005, y que, durante el proceso de envío de cuestionarios, se ha constatado la desaparición de algunas UUPP, por lo que el número aquí reflejado es superior al real. De todas formas, para la obtención de las distintas muestras, se han dado por buenas las cifras

que aparecen en las páginas web y que superan a las reales, con el propósito de que nuestras muestras sean totalmente representativas.

En total, entre directivos, monitores y participantes contaríamos con una muestra invitada de 1.660 y con la respuesta de 475 sujetos, lo que supone un 28,6%. La muestra invitada, en relación al número de UUPP, coincide con la población total, es decir, se invitó a participar en este trabajo a todas las UUPP españolas y se ha obtenido una respuesta del 15% de los centros.

La representatividad de las distintas muestras viene definida por la aleatoriedad en su selección,

ya que, como se ha comentado, todas las UUPP españolas han sido invitadas y, por tanto, no se ha recurrido a ningún tipo de muestreo ni representatividad de la muestra (estratificación, selección aleatoria, deliberada, por conglomerados...).

### Instrumentos de recogida de información

Se diseñaron tres cuestionarios, uno para cada estamento representado en las UUPP. Así, se elaboraron cuestionarios para directivos, monitores y participantes.

**TABLA 3. Muestra obtenida para nuestra investigación**

	Población <sup>2</sup>	Muestra invitada	Muestra aceptante	% de la muestra invitada	% de la población
Directivos	332	332	51	15	15
Monitores	2.600	664	178	26,8	7
Participantes	Infinita (se calcula que unos dos millones aproximadamente)	664	246	37	No se puede determinar

**TABLA 4. Contenido abordado en los cuestionarios**

Directivos	Monitores	Participantes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos generales (edad, sexo, ocupación...).</li> <li>• Financiación de la Universidad Popular.</li> <li>• Motivación para ocupar cargos directivos.</li> <li>• Formación complementaria.</li> <li>• Percepción entre los distintos colectivos.</li> <li>• Percepción de la actividad que desarrolla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos generales (edad, sexo, ocupación...).</li> <li>• Financiación de los cursos, talleres...</li> <li>• Motivación para trabajar como monitor en una UP.</li> <li>• Formación complementaria.</li> <li>• Percepción entre los distintos colectivos.</li> <li>• Percepción de la actividad que desarrolla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos generales (edad, sexo, ocupación...).</li> <li>• Financiación de la Universidad Popular.</li> <li>• Motivación para asistir como participante a las UUPP.</li> <li>• Formación complementaria.</li> <li>• Percepción entre los distintos colectivos.</li> <li>• Percepción de la actividad que desarrolla.</li> </ul>

CUADRO 1. Estadísticos de fiabilidad de los tres cuestionarios

Directivos		Monitores		Participantes	
Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,878	77	0,883	91	0,799	79

La tabla 4 muestra un esquema en el que aparecen los grandes bloques de contenido abordados en los cuestionarios.

Respecto a la validez de los cuestionarios, fue obtenida mediante el juicio de expertos en el que tuvieron representación, al margen de expertos en la materia, algunos estamentos de las Universidades Populares.

En el cuadro 1 se resumen los estadísticos de fiabilidad obtenidos para los tres cuestionarios.

Se realizó un análisis inferencial y 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.

Esta elección vino determinada por los objetivos de nuestra investigación, ya que estos estadísticos nos van a permitir establecer diferencias estadísticamente significativas entre los tres colectivos estudiados. Cuando la variable de estudio aparezca en dos de los tres colectivos, aplicaremos la prueba U de Mann-Whitney, mientras que cuando aparezca en los tres colectivos la variable a estudiar, aplicaremos entonces el Contraste de Kruskal-Wallis para más de dos muestras independientes.

El objetivo es determinar qué diferencias halladas se deben al azar y cuáles no. Fijamos este nivel en 0,05, es decir, un nivel de confianza del 95% para las afirmaciones que realicemos.

## Resultados de la investigación

Un primer acercamiento a los datos obtenidos en los cuestionarios nos permite caracterizar a los estamentos implicados en el Proyecto Universidad Popular del siguiente modo:

- Los *directivos* de nuestra muestra son 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— tiene edades comprendidas entre los 40 y 50 años. La distribución por géneros corresponde a un total de 28 hombres (54,9%) y 23 mujeres (45,1%). La antigüedad en el cargo oscila desde 1 año hasta 23, siendo la media 8,3 años, con una desviación típica de 6,4. Respecto a la titulación que poseen, el 90% dispone, al menos, de una titulación universitaria de grado medio (diplomatura), predominando el 58,8% con una titulación de grado superior (licenciatura).
- La edad de los *monitores* oscila desde los 19 hasta los 58 años, con una media de 36,3 años y una desviación típica de 9,2. El 54% de los monitores tiene más de 34 años. Su distribución por género es bastante esclarecedora: 29 son hombres y 149 son mujeres de un total de 178 (el 16,3% y el 83,7%, respectivamente). El 64,6% dispone de al menos una titulación universitaria de grado medio, destacando un 12,9% que sólo dispone de graduado escolar. La antigüedad en el desempeño de su tarea oscila desde el medio año hasta los 20 años, con

una media de 6,2 y una desviación típica de 5,3.

- La distribución por género de los *participantes* corresponde a 48 hombres y 197 mujeres (19,5% y 80,1%, respectivamente), oscilando sus edades entre los 7 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 abanico que oscila desde 1 año hasta los 19 años, con una media de estancia de 4,3 años y una desviación típica de 4,2. Un 48,7% de los participantes no llega a disponer de una titulación de grado medio y un 22,8%

dispone de alguna titulación universitaria. Del total de participantes, un 34% se encuentra en situación de paro y un 65,4% ocupado.

Con un segundo análisis, esta vez utilizando la estadística inferencial, hemos tratado de establecer comparaciones y encontrar diferencias entre los distintos colectivos implicados en las tareas diarias de las UUPP para caracterizar y diferenciar claramente las opiniones y funciones que cada cual desempeña. Los resultados encontrados vienen organizados en función de cada uno de los grandes ámbitos planteados en los cuestionarios.

**TABLA 5. Resultados de la prueba Mann-Whitney sobre el coste de los cursos**

	Labor en la UP	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z Sig. asintót. (bilateral)
Financiación: ofrecerían una oferta formativa más amplia si dispusiesen de mayores recursos	Director	51	237,02	12.088,00	1.784,000
	Participante	246	130,75	32.165,00	32.165,000
	Total	297			-8,423
Financiación: los recursos económicos de la UP son muy limitados	Director	51	148,13	7.554,50	6.228,500
	Participante	246	149,18	36.698,50	7.554,500
	Total	297			-,085
Financiación: el pago de matrículas es excesivo y caro	Director	51	94,94	4.842,00	3.516,000
	Participante	246	160,21	39.411,00	4.842,000
	Total	297			-5,448
Financiación: todos los cursos y actividades deberían ser gratuitos	Director	51	126,58	6.455,50	5.129,500
	Participante	246	153,65	37.797,50	6.455,500
	Total	297			-2,149
					-,032

### Financiación de las UUPP

En este apartado del cuestionario examinamos cuatro variables referidas al coste de los cursos y que sólo han sido planteadas a directivos y participantes, por lo que se ha aplicado la prueba de Mann-Whitney para dos muestras independientes. Los resultados se muestran en la tabla 5.

De estas cuatro variables se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en tres de ellas. Ya, en el análisis descriptivo, los resultados en estas variables indicaban que aunque existían diferencias en cuanto a porcentajes, parecía que ambos colectivos mostraban estar de acuerdo con estas afirmaciones. Nada más lejos de la realidad, la primera variable que ofrece diferencias significativas es «Ofrecerán una oferta formativa si dispusiesen de mayores recursos», con  $p < ,05$  y un rango promedio a favor de los directivos.

Por el contrario, en las variables «El pago de matrículas es excesivo y caro», con  $p = ,000$  y «Todos los cursos y actividades deberían ser gratuitos» con  $p < ,05$  se han encontrado diferencias estadísticamente significativas con rangos promedio a favor de los participantes. Es decir, mientras que los directivos afirman que ofrecerían una oferta formativa, más amplia si dispusiesen de recursos, los participantes, por su lado, se desmarcan de

los directivos al opinar que el pago de matrículas es caro y además indican que los cursos deberían ser gratuitos.

### Motivación de directivos y monitores para acceder a su labor en la UP

Al igual que ha ocurrido en el apartado anterior, en éste se analizan las variables del cuestionario dirigidas a sólo dos colectivos de las UUPP: los directivos y los monitores, por lo que se ha aplicado la prueba de Mann-Whitney:

De las seis variables analizadas, sólo se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en una de ellas. Así en la variable «Accedí al cargo porque me siento identificado con la ideología política de la UP» existe un  $p < ,05$ . 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 por las UUPP a favor de los directivos. En el resto de variables como «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, siendo en todas estas variables  $p > ,05$ .

**TABLA 6. Valoración de la motivación**

	Labor en la UP	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z Sig. asintót. (bilateral)
Motivación: me siento identificado con la ideología política de la UP	Director	51	139,11	7.094,50	3.309,500 19.240,500 -3,156 ,002
	Monitor/voluntario	178	108,09	1.9240,50	
	Total	229			

**TABLA 6. Valoración de la motivación (cont.)**

	Labor en la UP	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z Sig. asintót. (bilateral)
Motivación: por el sueldo que cobro	Director	51	102,95	5.250,50	3.924,500
					5.250,500
					-1,655 ,098
	Monitor/voluntario	178	118,45	21.084,50	
	Total	229			
Motivación: creo que la labor que desempeña la UP es vital para el desarrollo de mi ciudad	Director	51	124,70	6.359,50	4.044,500
					19.975,500
					-1,298 ,194
	Monitor/voluntario	178	112,22	19.975,50	
	Total	229			
Motivación: para ayudar a los colectivos más desfavorecidos de mi ciudad	Director	51	101,24	5.163,00	3.837,000
					3.837,000
					-1,805 ,071
	Monitor/voluntario	178	118,94	21.172,00	
	Total	229			
Motivación: para ayudar a difundir la cultura entre los participantes de la UP	Director	51	112,96	5.761,00	4.435,000
					5.761,000
					-,277 ,782
	Monitor/voluntario	178	115,58	20.574,00	
	Total	229			
Motivación: simplemente me lo propusieron y acepté como una experiencia más	Director	51	129,38	6.598,50	3.805,500
					19.736,500
					-1,853 ,064
	Monitor/voluntario	178	110,88	19.736,50	
	Total	229			

### Formación complementaria de directivos y monitores

En este apartado se han analizado dos variables referidas a la formación complementaria que los directivos y monitores poseen para el desempeño de sus funciones. Los resultados son muy esclarecedores. En la segunda variable «Medios

utilizados para la formación complementaria», no se han encontrado diferencias significativas siendo  $p=,630$ , pero en la primera variable del análisis, «¿Cómo calificaría la formación complementaria que posee?», nos hemos encontrado con un  $p<,05$  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 7.

### Valoración de la percepción entre los distintos colectivos

Se trata de desvelar si existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la percepción (muy mala, mala, buena o muy buena) que los colectivos de nuestro estudio tienen entre sí. Los datos obtenidos de aplicar la prueba de Mann-Whitney quedan reflejados en la tabla 8.

Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en tres de las cuatro variables estudiadas. En la variable «Percepción que cree tener por parte de los participantes», planteada a directivos y monitores, nos encontramos con que  $p < ,05$ , obteniendo un rango promedio superior los monitores, es decir, los monitores creen estar mejor valorados por los participantes que los directivos.

En la siguiente cuestión, «Percepción que cree tener por parte de los monitores», planteada

a los directivos y participantes nos encontramos con un  $p = ,003$ , por lo que se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas entre estos dos colectivos. La dirección positiva de esas diferencias es hacia los participantes, es decir, la percepción que éstos 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 puede venir dada porque 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.

En la siguiente cuestión en la que nos encontramos con diferencias estadísticamente significativas, «Percepción que cree tener por parte de los demás compañeros», planteada a monitores y participantes, nos ofrece un  $p = ,001$  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

**TABLA 7. Valoración de la percepción entre los distintos colectivos**

	Labor en la UP	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z Sig. asintót. (bilateral)
Formación complementaria: ¿cómo calificaría la formación complementaria que posee?	Director	51	93,31	4.759,00	3.433,000
					4.759,000
					-3,461 ,001
	Monitor/voluntario	178	121,21	21.576,00	
	Total	229			
Formación complementaria: medios utilizados para realizar la formación complementaria	Director	51	110,93	5.657,50	4.331,500
					5.657,500
					-,482 ,630
	Monitor/voluntario	176	114,89	20.220,50	
	Total	227			

parte del resto de sus compañeros que comparten con ellos las tareas docentes.

### Valoración de la actividad realizada en la UP

Se ha aplicado el Contraste de Kruskal-Wallis para averiguar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los tres colectivos estudiados en nuestros cuestionarios, en referencia a la valoración que cada uno de ellos realiza sobre la actividad que diariamente llevan a cabo en las UUPP. La tabla 9 muestra los resultados encontrados.

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 a los demás colectivos en los directivos, es decir, las diferencias apuntan positivamente hacia este colectivo, por lo que podemos afirmar que los directivos perciben su tarea como más difícil de realizar que los participantes y los

**TABLA 8. Valoración de la percepción entre colectivos de las Universidades Populares**

	Labor en la UP	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	5.152,50	3.826,500
					5.152,500
					-2,120 ,034
	Monitor/voluntario	178	119,00	21.182,50	
	Total	229			
Percepción que cree tener por parte de los monitores	Director	51	121,18	6.180,00	4.854,000
					6.180,000
					-2,976 ,003
	Participante	246	154,77	38.073,00	
	Total	297			
Percepción que cree tener por parte del director	Monitor/voluntario	178	218,03	38.809,00	20.910,000
					51.291,000
					-,925 ,355
	Participante	246	208,50	51.291,00	
	Total	424			
Percepción por parte de los demás compañeros	Monitor/voluntario	178	192,36	34.239,50	18.308,500
					34.239,500
					-3,371 ,001
	Participante	246	227,08	55.860,50	
	Total	424			

**TABLA 9. Valoración de la actividad profesional**

	Labor en la UP	N	Rango promedio	Chi-cuadrado	GL	Sig. asintót.
Valoración de su actividad laboral: 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				
Valoración de su actividad laboral: implicación en la tarea diaria	Director	51	325,09	75,069	2	,000
	Monitor/voluntario	178	274,52			
	Participante	246	193,52			
	Total	475				
Valoración de su actividad laboral: motivación	Director	51	253,28	9,449	2	,009
	Monitor/voluntario	178	256,24			
	Participante	246	221,63			
	Total	475				
Valoración de su actividad laboral: satisfacción	Director	51	222,33	1,411	2	,494
	Monitor/voluntario	178	235,08			
	Participante	246	243,36			
	Total	475				
Valoración de su actividad laboral: 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				
Valoración de su actividad laboral: 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				

monitores. No en vano, los directivos tienen que hacer frente a un sinnúmero de tareas para que las UUPP funcionen correctamente. De entre las muchas funciones que se les pueden encomendar, podemos destacar la de gestores, coordinadores, planificadores...

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, sino que además también creen que se implican mucho más en las labores diarias de las UUPP que el resto de colectivos.

Sin embargo, y aunque nos pueda sorprender, en la tercera variable en la que se han encontrado diferencias significativas es la «Motivación», con un  $p = ,009$ , pero esta vez las diferencias no apuntan positivamente hacia los directivos. El rango promedio más elevado lo ostentan los monitores, es decir, éstos creen estar mucho más motivados que los directivos y los participantes.

En la variable «Satisfacción» no se han encontrado 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.

En «Valoración social de la labor realizada» también se han encontrado diferencias estadísticamente significativas, ya que  $p < ,05$ . El rango promedio apunta positivamente hacia los participantes, por lo que éstos perciben que su labor, socialmente, es mejor considerada. Por el contrario, tanto directivos como monitores creen que su labor es menos reconocida socialmente.

La última variable analizada en este apartado hace referencia a «La adecuación de los horarios», encontrándonos con diferencias significativas ( $p = ,006$ ) cuyo rango promedio apunta positivamente en la dirección de los participantes. Éstos perciben que los horarios son más adecuados que los directivos y los monitores. Resulta fácil comprender estas diferencias si entendemos que las UUPP 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. A su vez, 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. Esto puede conllevar cierta insatisfacción entre los monitores, que pueden llegar a creer que los métodos que son escogidos para su selección no son los más adecuados.

## Conclusiones

A lo largo de este trabajo se ha pretendido describir una de esas organizaciones o proyectos que están encargados de hacer visibles todas las

opciones que en torno a la educación a lo largo de toda la vida están adoptando los distintos países de la Unión Europea. El Proyecto Universidad Popular cuenta en España con una tradición de más de cien años y su extensión en la actualidad viene definida por los más de dos millones de participantes con los que cuenta.

Algunos conocimientos relevantes generados por el trabajo han sido:

- Los perfiles de directivos y monitores responden a personas con una alta cualificación académica, la gran mayoría de ellos dispone de alguna titulación universitaria. Por el contrario, en los participantes encontramos una gran heterogeneidad que va desde edades muy distantes hasta la disparidad en cuanto a cualificación académica.
- Aunque existen varios modelos para constituir una UP sólo aparecen en nuestro estudio dos tipos: las UUPP dependientes directamente de los ayuntamientos de las localidades donde se encuentran ubicadas y, en un mayor porcentaje, UUPP dependientes de patronatos. Cabe matizar que, a su vez, esos patronatos están constituidos por ayuntamientos.
- Los procesos de acceso a los distintos puestos en las UUPP son muy heterogéneos. Cada UUPP establece los mecanismos necesarios para dotarse de los monitores y directivos necesarios. Aunque una constante en nuestra investigación ha sido la temporalidad de los contratos hechos a los monitores.
- En líneas generales, la satisfacción con el cargo desempeñado es buena o muy buena en todos los colectivos, quedando variables motivacionales como el sueldo en último plano. Son, por el contrario, variables personales las que explican la satisfacción general de todos los colectivos que se encuentran en las UUPP.
- Por tanto, el clima de trabajo y de compañerismo existente es calificado como bueno o muy bueno en la práctica totalidad de

los casos aunque, como después matizaremos, existen percepciones entre los distintos colectivos que algunas veces resultan demasiado optimistas.

- Mientras que los colectivos de directivos y monitores creen que los participantes acuden a las UUPP por motivos profesionales o buscando relaciones sociales, los participantes en un alto porcentaje afirman asistir a las UUPP por el mero hecho de aprender.
- La gran mayoría de los participantes reconoce no haber tenido problemas a la hora de matricularse en aquellos cursos o actividades que más le han gustado.
- A su vez, y con esto difieren de los directivos, querrían que todos los cursos y actividades fueran gratuitos.
- Son los directivos los que reconocen la importancia de estar formados en técnicas de planificación y dinamización de grupos.

Además, asumen que se implican más en las tareas diarias y que el nivel de dificultad de su trabajo es alto, mostrando su desacuerdo con la distribución horaria. Todo lo contrario se puede decir de los participantes. Para éstos, el aprendizaje de técnicas de planificación y de dinamización de grupos es poco importante, afirman que los horarios se adecuan a sus necesidades, a la vez que se implican menos en sus tareas diarias y reconocen que éstas no les son difíciles de realizar.

- Los monitores afirman realizar gran parte de las actividades al aire libre, insistiendo en que la oferta formativa no se planifica con antelación. Además, advierten que para ellos la formación complementaria en técnicas jurídico-legales no es de importancia. Por último, no creen que la relación entre ellos sea tan buena como la percepción que tienen los directivos.

---

## Notas

<sup>1</sup> Se han enumerado todas las UUPP existentes en España, tanto las UUPP federadas como las no federadas. En este trabajo *no se excluyen* aquellas UUPP existentes en Extremadura y que cuentan con una larga tradición, pero no pagan la cuota anual a la FEUP y por tanto no aparecen en su página web, pero sí en la página web de AUPEX. Por tanto, para delimitar las poblaciones de directivos, monitores y participantes, se han tenido en cuenta todas las UUPP, estén o no federadas.

<sup>2</sup> Datos pertenecientes al año 2006, obtenidos de las páginas web de AUPEX y la FEUP.

## Referencias bibliográficas

---

- ANGUERA, M. (1995). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid, Síntesis.
- BUENDÍA EISMAN, L. (1997). La investigación por encuesta, en BUENDÍA, L.; COLÁS, P. y HERNÁNDEZ, F. (coords.), *Métodos de investigación en Psicopedagogía*, Madrid, McGraw-Hill, 119-155.
- COLAS BRAVO, M. (1992). Los métodos descriptivos, en BUENDÍA, L. y COLÁS, P., *Investigación educativa*, Sevilla, Alfar, 176-200.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000). *Memorandum sobre el aprendizaje permanente* (SEC-2000-1832), Bruselas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*, Comunicación de la Comisión.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003). *Educación y formación 2010. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa* (COM 2003-685), Bruselas.

- ECOTEC (2000). *The contribution of Community Funds, Initiatives and Programmes to lifelong learning*, septiembre.
- HERNÁNDEZ BRISEÑO, J. (1989). Impacto social de las Universidades Populares. Primer Informe de Investigación, *Entre Líneas*, nº 5, 45-103.
- LÓPEZ NÚÑEZ, J. A. (2005). Análisis de la oferta formativa de las modernas Universidades Populares extremeñas, *Bordón. Revista de pedagogía*, vol. 57, nº 5, 659-674.
- LÓPEZ NÚÑEZ, J. A. (2008). *Las Universidades Populares españolas: un acercamiento a Europa y Suramérica*, Madrid, Davinci Editorial.
- LÓPEZ NÚÑEZ, J. A. y LORENZO MARTÍN, M. (2009). Universidades Populares en España y su relación con la universidad suramericana, *Educación y educadores*, vol. 12, nº 1, 153-167.
- LÓPEZ NÚÑEZ, J. A.; TRUJILLO TORRES, J. y LORENZO MARTÍN, M. (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: un estudio a nivel nacional, *Revista de Ciencias de la Educación: Órgano del Instituto Calasanz de Ciencias de la Educación*, nº 217, 23-39.
- LORENZO DELGADO, M. (2003). Las nuevas formas de escolarización, *Temáticos Escuela Española*, nº 8, junio, 1.
- VELAZ DE MEDRANO, C. (2005). *Informe sobre la alfabetización en España* [background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2006 *Literacy for Life*].
- VIVIANE, R. (2003). *Lifelong learning: citizens' views*, Office for Official Publications of the European Communities.

## Fuentes electrónicas

---

- ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES POPULARES DE EXTREMADURA (AUPEX) (2008). Organización y funcionamiento, <<http://www.aupex.org>> [Fecha de consulta: octubre/2008].
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE UNIVERSIDADES POPULARES (2008). Bases Conceptuales <[www.feup.org](http://www.feup.org)> [Fecha de consulta: septiembre/2008].

## Abstract

---

*Characterization of the spanish “universidades populares” through a comparative study on a national level between the groups that formed them: executives, monitors and participants*

In the course of this article we present an investigation on one of the oldest and least known not formal education institutions of our country: the people's universities. In this research, undertaken at the national level through three questionnaires, developed and validated for this purpose, are characterised to three essential components that give life to this institution: managers, monitors and participants. The questionnaires were randomly distributed among the entire population and the data was analysed by two non-parametric statisticians. Of the most important conclusions include the ability of the popular universities to offer a training offer channelled through directors and monitors, capable of responding to the needs demanded by participants showing a high degree of satisfaction.

**Key words:** *Popular universities, Lifelong learning, Managers, Monitors, Participants.*

## **Perfil profesional de los autores**

---

### **Juan Antonio López Núñez**

Es en la actualidad profesor contratado doctor por la Universidad de Granada, desempeñando labores de investigación y docencia en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Miembro del grupo de investigación AREA (Análisis de la Realidad Educativa Andaluza). Sus líneas de investigación están relacionadas con las organizaciones o instituciones de educación no formal: organización, liderazgo y aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Correo electrónico de contacto: [juanlope@ugr.es](mailto:juanlope@ugr.es)

### **Manuel Lorenzo Delgado**

Es en la actualidad catedrático de Universidad y desempeña sus labores docentes e investigadoras en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Compagina estas tareas junto con otras muchas: evaluador de las agencias para la calidad de Canarias, Castilla-La Mancha, ANECA. Director del Grupo de Investigación AREA, sus líneas de investigación son el estudio del liderazgo y dirección de instituciones educativas.

Correo electrónico de contacto: [mlorenzo@ugr.es](mailto:mlorenzo@ugr.es)

### **Manuel Enrique Lorenzo Martín**

Es profesor en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada. Compagina tareas docentes junto con la pertenencia al Grupo de Investigación AREA (Análisis de la realidad educativa andaluza). Cuenta con numerosas publicaciones relacionadas con la organización de instituciones educativas no formales, línea de investigación que viene desarrollando.

Correo electrónico de contacto: [profesor.manuel.lorenzo@gmail.com](mailto:profesor.manuel.lorenzo@gmail.com)

