

# **ESTUDIO SOBRE EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN LAS UNIVERSIDADES POPULARES ESPAÑOLAS. UNA VISIÓN DESDE LOS PROPIOS IMPLICADOS**

## **STUDY ON THE EDUCATION PROCESS LEARNING IN THE SPANISH POPULAR UNIVERSITIES. A VISION FROM THE OWN ONES IMPLIED**

LÓPEZ NÚÑEZ, Juan Antonio

LORENZO MARTÍN, M. Enrique

TRUJILLO TORRES, Juan Manuel

Dpto. de Didáctica y Organización Escolar. Universidad de Granada.

Dirección postal del autor: Dpto. de Didáctica y Organización Escolar.

Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada

Campus Universitario de Cartuja, 18071 Granada

juanlope@ugr.es

mlorenzo@ugr.es

jttorres@ugr.es

Fecha de finalización del trabajo: febrero de 2009

Fecha de recepción por la revista: abril de 2009

Fecha de aceptación: mayo de 2009

C.D.U.: 374.72

BIBLID [ISSN: 0214-0484. *Rev. Educ. Univ. Gr.* (2009). Vol. 22:2, págs. 121-142].

### **RESUMEN**

Este estudio trata de conocer el proceso de enseñanza-aprendizaje en una de las instituciones de Educación no Formal menos conocida en España: las Universidades Populares. El estudio se llevó acabo a nivel nacional mediante una metodología descriptiva utilizando tres tipos distintos de cuestionarios (directivos, monitores y participantes) como técnica de recogida de datos. A su vez, estos datos fueron dotados de significado mediante un estudio de caso en la Universidad Popular de Loja (Granada) en el que se utilizaron como técnicas de recogida de datos las entrevistas semiestructuradas, grupos de discusión y análisis de documentos institucionales. Entre las conclusiones más importantes podemos destacar que el proceso de enseñanza-aprendizaje toma como eje fundamental al alumno (ritmo de aprendizaje, motivación, enseñanza individualizada...).

*Palabras clave:*

*Educación permanente, educación de adultos, Universidades Populares.*

**ABSTRACT**

This study tries to know the process education-learning in one the institutions less well-known nonFormal Education in Spain: the Popular Universities. The study took I finish at national level by means of a descriptive methodology using three types different from questionnaires (directors, monitors and participants) like technique of collection of data. As well, these data were equipped with meaning by means of a study of case in the Popular University of Loja (Granada) in which were used like techniques of collection of data the semistructured interviews, groups of discussion and institutional document analysis. Between the most important conclusions we can emphasize than the education-learning process takes like fundamental axis the student (learning rate, motivation, individualized education...).

*Key words:*

*Lifelong Learning, adult education, Popular Universities.*

**SUMARIO**

1. Introducción. 2. Metodología. 3. Resultados. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

**1. INTRODUCCIÓN**

La Educación de Adultos 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, alta cualificación para 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, M., 2003). Las Universidades Populares (UU.PP), implicadas en la educación de adultos se caracterizan, en la actualidad, por su apertura a Europa y por un afán colaboracionista con instituciones europeas implicadas en esa misma labor (López, 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. Baste mencionar algunos de los distintos documentos que en los últimos años han aparecido:

- Comisión Europea, Memorandum sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida, octubre 2000.
- Memorándum sobre el aprendizaje permanente. (SEC-2000-1832). Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 2000.

- Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente. Comunicación de la Comisión. Comisión de las Comunidades Europeas 2001.
- The contribution of Community Funds, Initiatives and Programmes to lifelong learning. ECOTEC. Septiembre 2000.
- Educación y formación 2010. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa. (COM 2003-685). Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 2003
- Declaración de Bologna. ([www.berlin-bologna2003.de](http://www.berlin-bologna2003.de))
- Desarrollo en España de la Declaración de Bologna. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *La integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior. Documento Marco*. Febrero 2003.

En este sentido, la Comisaria de Educación, Viviane, R. (2003), destaca que hacer realidad un espacio de aprendizaje permanente se basa en 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 sus vidas. 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, C. (2005: 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:*

- *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;*
- *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 UP de un Centro de Educación Permanente de Adultos (EPA) o de una Casa de la Cultura. Entonces, ¿qué es lo que diferencia el Proyecto Universidad Popular

de otro tipo de instituciones locales que se dedican también a la educación de adultos?

Víctor, J. (2000) establece toda una tipología de centros de educación de adultos diferenciando unos de otros en función de sus características más específicas y que se resumen en el cuadro siguiente:

TABLA 1  
TIPOLOGÍA DE CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>CARACTERÍSTICAS</i>
<b>UNIVERSIDADES POPULARES</b>	Son instituciones de educación de adultos y animación sociocultural de carácter no lucrativo, sometidas al control público cuyo ámbito de actuación es la comunidad municipal.
<b>CENTROS DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS (EPA)</b>	Son centros de educación de adultos con titularidad pública y que tienen la enseñanza reglada como objetivo fundamental (alfabetización, graduado escolar...) y a la educación no formal como objetivo complementario (acción y animación sociocultural)
<b>CENTROS CÍVICOS</b>	Son unos equipamientos de titularidad y ámbito municipal en donde se impulsan y ofrecen una serie de actividades, servicios e instalaciones a todos los habitantes de un determinado barrio con el fin de desarrollar la vida sociocultural.
<b>CASAS DE CULTURA</b>	Constituyen un tipo de equipamiento sociocultural de carácter y titularidad municipal, destinados a toda la población de un determinado barrio o distrito.
<b>ESCUELAS CAMPESINAS</b>	Es un movimiento de educación 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.
<b>ESCUELAS POPULARES</b>	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.
<b>ESCUELAS DE PADRES</b>	Iniciativa que normalmente parte de los Ayuntamientos de cara a ofrecer a los padres con hijos en edad escolar una serie de información, asesoramiento y formación en relación con la educación.
<b>CENTROS DE ANIMACIÓN RURAL (CEAR)</b>	Agrupaciones de familias reunidas para atender sus necesidades e intereses en los distintos órdenes y mejorar su calidad de vida en el medio rural.

Las Universidades Populares se definen a sí mismas como (VII Congreso de Universidades Populares celebrado en Albacete, 2000: 5):

*“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, J. A., 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 (López, J. A., 2008).

Un pequeño recorrido por Europa y Suramérica puede acernos caer en la cuenta, aun más si cabe, en la importancia que estas institucines tienen fuera de España. Así las Universidades Populares (Volkshochschulen) alemanas constituyen todo el entramado organizativo de lo que en España denominamos Formación Profesional con más de 3000 centros. En Francia (donde nacieron) cuentan en la actualidad con una organización a nivel nacional descentralizada en pequeñas “Universités Populaires” ubicadas en las localidades más deprimidas social y economicamente. También Europa cuenta con Universidades Populares en Italia, Hungría, Rumanía.

En suramérica están extendidas por todos los países (Brasil, Venezuela, Argentina, México) manteniendo el objetivo primigenio por el cual fueron fundadas en Europa a principios del siglo XX: El acceso a la cultura como forma de desarrollo social. Una de las más significativas por la oferta formativa que realiza es la Universidad Popular de las Madres de Plaza de Mayo en la que podemos encontrar títulos universitarios homologados por el gobierno, masteres, etc. (López, J. A., 2008).

## 2. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta lo expuesto en el apartado anterior y siendo conscientes de que este proyecto arrastra a más de dos millones de participantes en todo el territorio nacional, nos planteamos, desde esta investigación, realizar un primer acercamiento descriptivo ante este fenómeno que cada vez cuenta con mayor prestigio.

La aportación principal de este trabajo se basó 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 acabo en la U.P. de Loja (Granada).

Por tanto, los objetivos descriptivos generales planteados en esta investigación fueron los siguientes:

- Identificar y contrastar todas aquellas prácticas utilizadas por los directivos y monitores en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Analizar en profundidad un caso concreto de U.P. (la Universidad Popular de Loja) que nos haga comprender y llenar de significado (con su propia voz) los datos estadísticos.

Por su parte, los objetivos operativos derivados del planteamiento general de la investigación fueron los siguientes:

- Determinar que prácticas didácticas son las más utilizadas y aceptadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje utilizado en las Universidades Populares.
- Determinar los elementos que convierten el proceso de enseñanza y aprendizaje en un proceso atractivo para los participantes (alumnos).
- Caracterizar el modelo pedagógico utilizado en el proceso de enseñanza y aprendizaje en las Universidades Populares.
- Explicar el éxito de este proyecto a través de su quehacer diario en el aula.
- Identificar las distintas percepciones existentes entre los directivos, monitores y participantes (alumnos) en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se pretendió realizar una investigación caracterizada por la utilización de metodologías tanto cuantitativas como cualitativas, es decir, se recurrió a una metodología ecléctica. No se trata de decantarse hacia una u otra opción, la metodología utilizada en cualquier investigación no debe estar en función de las concepciones previas del investigador, ni si maneja o domina mejor una metodología que otra, esta debe estar en función del problema de investigación y los objetivos marcados, es decir, es la naturaleza del problema lo que debe delimitar la elección de la metodología y no al revés (Hernández, 1997).

Para la primera parte de nuestra investigación referente a la caracterización de directivos y monitores 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 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). Esta parte de la investigación hace referencia a los datos cuantitativos.

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 (en esta valoración se incluyeron las opiniones de expertos universitarios y de directivos de varias Universidades Populares). La fiabilidad vino determinada por los siguientes estadísticos:

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	N de elementos		Alfa de Cronbach	N de elementos		Alfa de Cronbach	N de elementos	
,878	77		,883	91		,799	79	
Estadísticos de fiabilidad			Estadísticos de fiabilidad			Estadísticos de fiabilidad		
Dos mitades de Guttman	,798		Dos mitades de Guttman	,737		Dos mitades de Guttman	,765	

Para desarrollar la segunda parte de nuestro estudio (análisi cualitativo) se recurrió al **estudio de caso**. Atendiendo a Colás (1997: 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 procedentes 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.

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

- Las entrevistas semiestructuradas o entrevistas basadas en directrices generales y 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).
- El grupo de discusión es una técnica que trabaja con el habla, se fija la subjetividad y el orden social, por tanto lo dicho y lo excluido en el grupo se explican recíprocamente (Arnal y otros, 1994).
- Análisis de documentos institucionales.

Los datos referidos a la población y selección de la muestra quedan reflejados en la siguiente tabla:

TABLA 3  
MUESTRA OBTENIDA PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN

	<i>Muestra aceptante</i>	%
Directivos	51	15%
Monitores	178	26,8%
Participantes	246	37%

En total, entre directivos, monitores y participantes contaríamos con una muestra invitada de 1660 y respuesta de **475 sujetos**, lo que supone un 28,6%. La muestra invitada, en relación al número de Universidades Populares 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 representatividad de las distintas muestras vino definida por la aleatoriedad en su selección, ya que, como se ha comentado, todas las UU.PP. españolas fueron invitadas y por tanto no se recurrió a ningún tipo de muestreo ni representatividad de la muestra (estratificación, selección aleatoria, deliberada, por conglomerados...).

Para el análisis y tratamiento de los datos se recurrió a un primer análisis descriptivo y posteriormente a un análisis inferencial en que se utilizaron los siguientes estadísticos:

— 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 viene 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 apareció en dos de los tres colectivos se aplicó la Prueba U de Mann-Whitney mientras que cuando apareció en los tres colectivos la variable a estudiar aplicamos el Contraste de Kruskal-Wallis para más de dos muestras independientes.

El objetivo fue determinar qué diferencias halladas se deben al azar y cuáles no. Se fijó este nivel en 0.05, es decir, un nivel de confianza del 95% para las afirmaciones que realicemos.

Para el tratamiento de los datos cualitativos no se requirió de ningún programa estadístico. Estos se analizaron de forma manual, utilizando para ello un registro en el procesador de textos Word (Microsoft Office XP). Básicamente y en función de cada variable se extrajeron 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.



### 3. RESULTADOS

En este apartado analizaremos algunas cuestiones de carácter general planteadas a directivos, monitores y participantes sobre aspectos didáctico-organizativos con el objetivo de conocer las prácticas didácticas más frecuentes. En un segundo apartado y, profundizando en estos aspectos, analizaremos algunas variables planteadas en los cuestionarios que van dirigidas a monitores y participantes con el objetivo de caracterizar el proceso de enseñanza/aprendizaje en su último eslabón, es decir, dentro del aula.

#### *Análisis descriptivo*

Los estadísticos descriptivos encontrados en este apartado se exponen en la siguiente tabla:

	TOTAL			DIRECTIVOS			MONITORES			PARTICIPANTES		
	N	Media	Desv. típ.	N	Media	Desv. típ.	N	Media	Desv. típ.	N	Media	Desv. típ.
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Los monitores se coordinan	475	2,97	,816	51	2,92	,717	178	2,81	,917	246	3,09	,736
Considera. Generales Didáctico-organizativas: La oferta formativa es diseñada y planificada con antelación	475	3,19	,702	51	3,49	,543	178	3,12	,865	246	3,17	,574
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Las actividades de carácter cultural son las que gozan de mayor éxito	475	2,67	,769	51	2,51	,857	178	2,65	,846	246	2,73	,684
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Se parte de las necesidades de los participantes	475	3,23	,715	51	3,33	,766	178	3,26	,783	246	3,18	,648
Considera. Generales Didáctico-organizativas: La oferta formativa se adapta a las peculiaridades de los participantes	475	3,21	,673	51	3,45	,730	178	3,15	,724	246	3,20	,612

	<i>TOTAL</i>			<i>DIRECTIVOS</i>			<i>MONITORES</i>			<i>PARTICIPANTES</i>		
	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. tip.</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. tip.</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. tip.</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. tip.</i>
Considera. Generales Didáctico-organizativas: La oferta formativa puede sufrir alteraciones a lo largo del año	475	2,68	,815	51	2,98	,812	178	2,67	,925	246	2,63	,715
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Toda nuestra oferta formativa está interrelacionada	475	2,82	,816	51	3,00	,748	178	2,73	,918	246	2,85	,744
Considera. Generales Didáctico-organizativas: El clima de trabajo entre los monitores es muy bueno	475	3,17	,764	51	3,49	,579	178	2,97	,892	246	3,26	,654
Considera. Generales Didáctico-organizativas: El clima de trabajo entre los monitores y los participantes es muy bueno	475	3,52	1,730	51	3,53	,542	178	3,30	,727	246	3,67	2,300
Considera. Generales Didáctico-organizativas: El objetivo principal es la preparación profesional y personal de los participantes	475	2,89	,910	51	3,00	,849	178	2,74	,982	246	2,99	,855
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Mediante la oferta formativa hemos reducido el número de parados de la localidad	475	2,39	,846	51	2,35	,868	178	2,30	,875	246	2,47	,816
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Importancia de la cultura y su difusión para una mejora en la calidad de vida	475	3,21	,658	51	3,31	,583	178	3,24	,640	246	3,17	,685
N válido (según lista)	475			51			178			246		

Respecto a la primera cuestión plantada sobre si “los monitores se coordinan” nos encontramos con unos datos que cuando menos nos sorprenden. Los directivos con una media de 2,92 (desv. tip. ,71) y los participantes con una media de 3,09 (desv. tip. ,91) son los que están más de acuerdo con esta afirmación. Lo sorprendente es que los monitores con una media de 2,81 (desv. tip. 0,73), inferior a la de los demás colectivos, son los que reconocen que se coordinan menos de lo que aparentemente reflejan los datos en los directivos y los participantes.

Se puede afirmar que los monitores se coordinan aunque sean estos mismos los que obtienen un porcentaje más bajo en esta cuestión con un 69,6% mientras que los directivos y los participantes se muestran más con un 74,5% y un 84,6% respectivamente.

Son los participantes con un 64,3% los que están más de acuerdo o totalmente de acuerdo con esa afirmación. Les siguen los monitores con un 61,8% y son precisamente los directivos los que en un 49,1% (prácticamente la mitad) los que no están de acuerdo en esta cuestión. Estos datos, a su vez, se ven corroborados con los obtenidos en el estudio de caso en Loja y nos dejan entrever una explicación a estas respuestas. El director de la U.P. de Loja califica a estos cursos de “populistas” ya que pueden llegar a desvirtuar la verdadera esencia del Proyecto aunque reconoce que son los más aceptados y los que cuentan con un mayor número de participantes.

Las cuestiones 4 y 5 que aluden a si la oferta formativa parte de las necesidades de los participantes y si además se adapta a ellos ha tenido una respuesta muy parecida. Un 82,4% de los directivos, un 90,5% de los monitores y un 87,4% de los participantes están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la oferta formativa se adapta a las necesidades de los participantes y, un 94,1% de los directivos, un 90,5% de los monitores y un 91,1% de los participantes afirman que esa oferta formativa se adapta a las peculiaridades de los participantes.

Algunos ejemplos que refuerzan los datos del párrafo anterior los encontramos en los siguientes fragmentos de las entrevistas realizadas en la U.P. de Loja:

*“Es una oferta a la carta”* (Entrevista D).

*“... el profesor siempre nos ha propuesto que es lo que más nos interesa y lo hemos propuesto y es en lo que se ha trabajado ya sea en estilo, clase de música... Hay mucha comunicación con respecto a lo que el alumno quiere”* (Entrevista P2)

*“A cada personal le motiva una cosa. El año pasado venía una chica que le gustaba mucho el pladul y como este año no se va hacer pues ha dejado de venir”* (Entrevista M1)

Se desprende de estas evidencias, además, que si esa oferta formativa no llega a satisfacer las necesidades de los participantes estos tienden a abandonar la U.P. Por eso es una oferta “a la carta”, de no ser así, no dispondrían de participantes.

Tanto los monitores con un 66,8% y los directivos con un 76,6% reconocen que la oferta formativa puede sufrir alteraciones a lo largo de un curso debido a factores como el económico, número de participantes, etc. Por el contrario, los participantes en un 45,5% no están de acuerdo con esa afirmación. Parece lógico que los participantes, que están al margen de este tipo de decisiones, tengan la percepción de que la oferta formativa no varía a lo largo de un curso.

Atendiendo al estudio de caso podemos confirmar esa idea ya que:

*“... a mitad de curso se ha borrado gente y se pueden fusionar en un grupo pues se hace porque los contratos que se hacen con las empresas siempre se especifica que a mitad de curso, en febrero, el descenso o alta de matriculas se revisará el precio del contrato de manera que si con un monitor tenemos un compromiso de seis horas a la semana pero luego por bajas se reduce a cuatro se revisa el contrato, el precio”* (Entrevista D)

Es decir, la oferta formativa puede sufrir alteraciones a lo largo de un curso atendiendo a variables como el número de alumnos matriculado, factores económicos... Lo realmente importante, puesto de manifiesto en la U.P. de Loja, es que esos cambios pueden afectar no sólo a la oferta formativa, sino a la propia organización de las U.P. (reducción de grupos, reestructuración de horarios, número de monitores contratados...).

Continuando con el análisis sobre la visión que los tres colectivos poseen sobre el desarrollo de la oferta formativa llegamos a plantearnos si realmente todas las actividades, cursos y programas están interrelacionados obteniendo los siguientes datos: los directivos en un 76,5% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la oferta formativa que ofrecen las distintas UU.PP. de nuestro estudio está interrelacionada, los monitores, por su parte, también lo afirman pero, eso sí, con un porcentaje algo más bajo (66,9%). Son los participantes los que más se acercan al porcentaje obtenido por los directivos con un 73,6%.

Otro dato que apoya los datos reflejados en el párrafo anterior es extraído de la entrevista realizada al director de la U.P. de Loja, en la que queda puesto de manifiesto que aunque existen distintos y diversos talleres y cursos, todos tienen un objetivo común:

*“la ciudadanía es depositaria de cultura... por tanto, crear alternativas de participación social,... formar una cantera de espectadores para la cultura es lo que estamos programando”.* (Entrevista D)

Las cuestiones 8 y 9 planteadas en los cuestionarios hacen referencia al clima de trabajo existente entre los monitores (cuestión 8) y entre los monitores y los participantes (cuestión 9). Un 96% de los directivos afirman que la relación entre los monitores es muy buena siendo este porcentaje el más elevado seguido de los participantes con un 84,4%. Pero, son los monitores los que aún valorando su relación entre ellos de forma positiva en un 74,7% los que obtienen

el porcentaje menos elevado. Es decir, los directivos y los participantes perciben la existencia de una buena relación entre los monitores pero son ellos mismos los que hacen bajar esa percepción hasta 10 puntos por debajo.

Estos porcentajes pueden ser explicados a partir de las entrevistas realizadas a los monitores de la U.P. de Loja en las que queda puesto de manifiesto que esa relación en muchos casos es inexistente:

*“Si te digo la verdad, a los monitores sólo los veo en la presentación de la U.P. y en el acto de clausura por el tema de los horarios y a pesar de eso es una relación buena”* (Entrevista M1)

Aunque todos los porcentajes en todos los colectivos no dejan duda de que la percepción de esa relación es buena, nos volvemos a encontrar con que los directivos, con un 98%, son los que obtienen un porcentaje más elevado. Al igual que ha ocurrido en la cuestión anterior, son los monitores los que obtienen el porcentaje más bajo con un 88,7%. Los participantes, por su parte, afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esa afirmación en un 94,5%.

Estos porcentajes tan elevados son corroborados por las entrevistas como queda puesto de manifiesto en los ejemplos siguientes:

*“Si, nos conocemos casi todos (monitores y alumnos) y a los que no conozco intento entablar amistad y estar a gusto”* (Entrevista M2)

*“Si, muy buena (la relación monitor-participantes) y no sólo yo, sino todo el mundo, es por la edad y las circunstancias... la relación es buenisima”.* (Entrevista P2)

Parece claro que todos los colectivos se decantan hacia dos objetivos básicos quedando de lado uno de ellos (reducción del número de parados). Los directivos con un 94,2%, los monitores con un 93,2% y los participantes con un 85,3% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que mediante la oferta formativa se ha reconocido la importancia de la cultura y su difusión para lograr una buena calidad de vida.

### *Análisis inferencial*

En este apartado se analizan las cuestiones planteadas a monitores y participantes en sus cuestionarios con el objetivo de definir las prácticas más comunes utilizadas en el último eslabón del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para este análisis se ha recurrido a pruebas estadísticas inferenciales.

Los resultados encontrados en este primer apartado vienen reflejados en la siguiente tabla:

	<i>Labor en la U.P.</i>	<i>N</i>	<i>Rango Promedio</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>GL</i>	<i>Sig. asintót.</i>
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Los monitores se coordinan	Director	51	223,95	<b>10,257</b>	<b>2</b>	<b>,006</b>
	Monitor/voluntario	178	217,57			
	Participante	246	255,70			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: La oferta formativa es diseñada y planificada con antelación	Director	51	291,57	<b>11,438</b>	<b>2</b>	<b>,003</b>
	Monitor/voluntario	178	235,85			
	Participante	246	228,45			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Las actividades de carácter cultural son las que gozan de mayor éxito	Director	51	211,79	2,939	2	,230
	Monitor/voluntario	178	236,24			
	Participante	246	244,71			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Se parte de las necesidades de los participantes	Director	51	259,23	5,656	2	,059
	Monitor/voluntario	178	249,58			
	Participante	246	225,22			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: La oferta formativa se adapta a las peculiaridades de los participantes	Director	51	290,51	<b>10,980</b>	<b>2</b>	<b>,004</b>
	Monitor/voluntario	178	230,24			
	Participante	246	232,73			
	Total	475				

	<i>Labor en la U.P.</i>	<i>N</i>	<i>Rango Promedio</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>GL</i>	<i>Sig. asintót.</i>
Considera. Generales Didáctico-organizativas: La oferta formativa puede sufrir alteraciones a lo largo del año	Director	51	282,07	<b>8,643</b>	<b>2</b>	<b>,013</b>
	Monitor/voluntario	178	242,60			
	Participante	246	225,53			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Toda nuestra oferta formativa está interrelacionada	Director	51	262,96	3,287	2	,193
	Monitor/voluntario	178	227,75			
	Participante	246	240,24			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: El clima de trabajo entre los monitores es muy bueno	Director	51	289,50	<b>18,397</b>	<b>2</b>	<b>,000</b>
	Monitor/voluntario	178	210,51			
	Participante	246	247,21			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: El clima de trabajo entre los monitores y los participantes es muy bueno	Director	51	256,87	<b>6,186</b>	<b>2</b>	<b>,045</b>
	Monitor/voluntario	178	220,46			
	Participante	246	246,78			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: El objetivo principal es la preparación profesional y personal de los participantes	Director	51	248,07	<b>7,117</b>	<b>2</b>	<b>,028</b>
	Monitor/voluntario	178	217,80			
	Participante	246	250,53			
	Total	475				

	<i>Labor en la U.P.</i>	<i>N</i>	<i>Rango Promedio</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>GL</i>	<i>Sig. asintót.</i>
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Mediante la oferta formativa hemos reducido el número de parados de la localidad	Director			4,024	2	,134
		51	232,25			
	Monitor/voluntario	178	224,20			
	Participante	246	249,18			
	Total	475				
Considera. Generales Didáctico-organizativas: Importancia de la cultura y su difusión para una mejora en la calidad de vida	Director			2,248	2	,325
		51	254,33			
	Monitor/voluntario	178	243,71			
	Participante	246	230,48			
	Total	475				

En la primera variable que encontramos diferencias estadísticamente significativas es en “*Los monitores se coordinan*” con  $p < .005$  y un rango promedio más elevado en los participantes por lo que se puede afirmar que estos tienen la percepción de que los monitores se coordinan mucho más incluso que los propios monitores.

La siguiente variable en la que encontramos diferencias significativas es “*La oferta formativa es planificada y diseñada con antelación*” con  $p = .003$  y un rango promedio que favorece a los directivos. En el caso concreto de Loja esta oferta formativa es diseñada y planificada por el director en el mes de septiembre, antes de que comience el curso. Prueba de ello es que en la hoja de matrícula figuran todos los cursos que se van a impartir incluyendo un breve resumen de los contenidos que se van a tratar en cada uno de ellos.

La tercera variable en la que encontramos diferencias significativas hace referencia a si “*la oferta formativa se adapta a las peculiaridades de los participantes*” con  $p < .005$  y un rango promedio superior en los directivos, es decir, están mucho más de acuerdo con esa afirmación de lo que lo están los monitores y los propios participantes. Esta idea queda reflejada en la expresión utilizada por el director de la U.P. de Loja al afirmar que la oferta formativa de la U.P. es “*una oferta a la carta*” (Entrevista D).

“*La oferta formativa puede sufrir alteraciones a lo largo del año*” es otra variable en la que  $p < .005$  y por tanto se puede afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas. El rango promedio es mayor en los directivos por lo que estos están más de acuerdo con esta afirmación que el resto de co-



lectivos. El director de la U.P. de Loja afirma que *“se han llegado a programar actividades y cursos que después no se han llegado a impartir o simplemente han desaparecido por falta de alumnos”* (Entrevista D).

La quinta variable que ofrece diferencias estadísticamente significativas es *“El clima de trabajo entre los monitores es muy bueno”* con  $p < .005$  y un rango promedio, curiosamente, superior en los directivos. Es decir, los directivos creen que entre los monitores existe un buen clima de trabajo mucho más que los propios monitores.

Muy relacionada con la anterior variable nos encontramos con que *“El clima de trabajo entre los monitores y los participantes es muy bueno”* también nos ofrece diferencias estadísticamente significativas  $p = .045$  y el rango promedio superior en los directivos al igual que en la anterior variable. Es decir, los directivos perciben que el clima de trabajo entre los mismos monitores y entre los monitores y los participantes es más favorable que como lo perciben los propios implicados.

Esto puede ser debido a que los directivos entran muy poco en contacto con los monitores y los participantes, es decir, son estos dos últimos colectivos los que están en permanente roce dentro de las aulas y la percepción de los directivos puede verse distorsionada al no compartir más tiempo con ellos. Por el contrario, en la U.P. de Loja nos encontramos con que ocurre todo lo contrario:

*“...el hilo conductor que mantengo con la U.P. es permanente tanto en mi condición de alumno que me hace estar allí un par de tardes a la semana como a través de la ordenanza como a través de los monitores, es decir el hecho de que el monitor esté contratado por una academia no quiere decir que no tenga contacto”.* (Entrevista D)

En la última variable en la hemos encontrado diferencias significativas hace referencia a *“El objetivo principal es la preparación profesional y personal de los participantes”* con  $p < .005$  y un rango promedio que favorece a los participantes. Estos últimos creen que el objetivo principal de las UU.PP. es la preparación personal y profesional mientras que los directivos y monitores no se muestran tan de acuerdo con esa afirmación.

En la tabla siguiente mostramos los resultados obtenidos mediante la aplicación de la Prueba U de Mann-Whitney a las opiniones expresadas por los monitores y participantes en el apartado del cuestionario que hace referencia a las consideraciones didáctico-organizativas específicas.

	<i>Labor en la UP</i>	<i>N</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Suma de rangos</i>	<i>U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z  Sig. asintót. (bilateral)</i>
Considera. Específicas Didáctico-organizativas: Los monitores explicitan los objetivos de cada curso antes de comenzar	Monitor/voluntario	178	221,18	39370,00	20349,000 50730,000 -1,391 ,164
	Participante	246	206,22	50730,00	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas: Los monitores no imparten cursos que no son de su área de trabajo	Monitor/voluntario	178	219,23	39023,50	20695,500 51076,500 -1,040 ,298
	Participante	246	207,63	51076,50	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. Se evalúan los resultados y el proceso de enseñanza aprendizaje	Monitor/voluntario	178	199,38	35489,50	19558,500 19558,500 -2,069 ,039
	Participante	246	221,99	54610,50	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. Los contenidos son más prácticos que teóricos	Monitor/voluntario	178	207,13	36869,00	20938,000 36869,000 -,851 ,395
	Participante	246	216,39	53231,00	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. La metodología es dinámica y participativa	Monitor/voluntario	178	209,86	37355,50	21424,500 37355,500 -,428 ,669
	Participante	246	214,41	52744,50	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. El trabajo colaborativo, práctico resulta ser motivante para los participantes	Monitor/voluntario	178	205,99	36665,50	20734,500 36665,500 -1,033 ,302
	Participante				
	Total				

	<i>Labor en la UP</i>	<i>N</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Suma de rangos</i>	<i>U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z  Sig. asintót. (bilateral)</i>
	Participante	246	217,21	53434,50	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. La evaluación se lleva a cabo a través de exámenes	Monitor/voluntario	178	203,57	36235,50	20304,500 36235,500 -1,366 ,172
	Participante	246	218,96	53864,50	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. La evaluación se hace de forma cualitativa mediante la observación	Monitor/voluntario	178	199,29	35474,00	19543,000 35474,000 -2,098 <b>,036</b>
	Participante	246	222,06	54626,00	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. La evaluación forma parte de todo el proceso de E-A	Monitor/voluntario	178	221,31	39394,00	20325,000 50706,000 -1,417 ,156
	Participante	246	206,12	50706,00	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. Los monitores utilizan las NNTT en el proceso de E-A	Monitor/voluntario	178	213,39	37983,00	21736,000 52117,000 -,136 ,892
	Participante	246	211,86	52117,00	
	Total	424			
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. La programación es flexible y sufre cambios	Monitor/voluntario	178	224,35	39935,00	19784,000 50165,000 -1,944 ,052
	Participante	246	203,92	50165,00	
	Total	424			

	<i>Labor en la UP</i>	<i>N</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Suma de rangos</i>	<i>U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z  Sig. asintót. (bilateral)</i>
Considera. Específicas Didáctico-organizativas. Los participantes como protagonistas de su propio aprendizaje	Monitor/voluntario	178	215,96	38441,00	21278,000 51659,000 -,567 ,571
	Participante	246	210,00	51659,00	
	Total	424			

De todas las variables analizadas sólo se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en dos de ellas. La primera es “*Se evalúan los resultados y el proceso de enseñanza aprendizaje*” con  $p < .005$  y un rango promedio superior en los participantes. Mientras que este colectivo cree que se evalúa todo el proceso de enseñanza aprendizaje y los propios resultados, los monitores se desmarcan de esta afirmación. Para comprender estos datos nos vamos a basar en unos fragmentos obtenidos de las entrevistas realizadas en la U.P. de Loja:

“... yo voy dando vueltas y voy viendo que es lo que están haciendo los alumnos, ellos me van preguntando y yo les voy indicando como lo tienen que hacer, les voy corrigiendo”. (Entrevista M1)

“...no evaluó para poner notas, evaluó de esta manera porque me viene bien para ver que enseñar y saber como va cada cual. No lo registro como cosa académica”. (Entrevista M2)

Aquí los monitores son conscientes de que evalúan el proceso y los resultados pero nunca con una función sancionadora. Por el contrario, cuando un alumno es “corregido” puede que perciba que se le está evaluando de una forma más “académica” o sancionadora por lo que esto explicaría las diferencias encontradas.

En esta misma línea nos encontramos con la siguiente variable que ofrece diferencias significativas, “*La evaluación se hace de forma cualitativa mediante la observación*” con  $p < .005$  y un rango promedio superior a los participantes. Estos creen que los monitores evalúan su trabajo a través de la observación diaria.

En el resto de variables no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas.

## CONCLUSIONES

De los resultados expuestos del estudio descriptivo (cuestionarios y estudio de caso) podemos inferir las siguientes conclusiones del proceso de enseñanza y aprendizaje en las Universidades Populares:

- Se trata de un proyecto que goza de total vigencia y que resulta muy atrayente a los participantes (alumnos) debido a la adaptación de la oferta formativa a las necesidades de estos.
- Así, como se ha podido detectar, la metodología utilizada responde a un modelo personalizado en el que cada alumno tiene cabida dentro del proyecto en función de sus necesidades.
- Son las necesidades formativas de los alumnos las que determinan los contenidos y la metodología de los monitores.
- Esa metodología suele ser activa, el alumno o participante es el protagonista de su propio aprendizaje y esto se demuestra en el grado de satisfacción indicado en las entrevistas y cuestionarios.
- Además, otro punto fuerte que hace que los alumnos valoren tan positivamente el proceso didáctico es que éste puede sufrir multitud de cambios siempre con un mismo objetivo, la individualización de la enseñanza. De esta forma, y en este apartado coinciden los tres colectivos, los participantes son los verdaderos protagonistas de su propio aprendizaje.
- No es de extrañar, por tanto, que la evaluación no va destinada a sancionar el aprendizaje, antes bien, es un proceso formativo mediante el cual se vuelven a reformular la metodología, los objetivos y los contenidos empleados por los monitores con el fin de reconducir el proceso hacia una enseñanza motivadora.
- A su vez, el empleo de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación son un dispensador de motivación hacia el aprendizaje.
- La utilización de una metodología dinámica y participativa hace que el trabajo cooperativo monitores-participantes y participantes-participantes sea el eje central mediante el cual se pretenden conseguir los objetivos propuestos para cada curso y actividad.
- En definitiva, se puede afirmar que se trata de una oferta y de un proceso de enseñanza y aprendizaje “a la carta” y, por tanto, no es de extrañar que en la actualidad este proyecto esté avalado por más de dos millones de alumnos en todo el territorio nacional.

Se trata, por tanto, de un modelo didáctico no directivo, en donde los intereses de los alumnos son el eje central de toda actuación. No solamente influye al aspecto didáctico sino que, además, el plano organizativo también está diseñado para atender a las peculiaridades de cada uno de los alumnos. Grupos reducidos o pequeños grupos, organización por niveles de aprendizaje, cooperación y colaboración entre alumnos de distintos niveles de formación hace, una vez más, que esta oferta formativa y la metodología utilizada gocen de una gran aceptación entre los monitores y los alumnos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS

- Anguera, M<sup>a</sup>.T. (1995). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid: Síntesis.
- Arnal y Otros (1994). *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*. Barcelona: Labor.
- Colás, 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*. Madrid: McGraw-Hill. Pp: 251-286.
- Colás, M.P. (1992). La metodología cualitativa, en L. Buendía y P. Colás. *Investigación educativa*. Sevilla: Alfar. Pp.: 249-287.
- Comisión Europea, Memorandum sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida, octubre 2000. Autor
- Declaración de Bologna. En [www.berlin-bologna2003.de](http://www.berlin-bologna2003.de). (consultado el 24 de noviembre de 2008).
- Desarrollo en España de la Declaración de Bologna. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *La integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior. Documento Marco*. Febrero 2003. Autor.
- Educación y formación 2010. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa. (COM 2003-685). *Comisión de las Comunidades Europeas*, Bruselas 2003. Autor.
- Federación de Universidades Populares Españolas (2000). *Resoluciones del VII Congreso de Universidades Populares: Bases Conceptuales y Marco de Programación*. Diputación de Albacete, Enero.
- Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente. *Comunicación de la Comisión. Comisión de las Comunidades Europeas 2001*. Autor.
- Hernández, F. (1997). Conceptualización del proceso de la investigación educativa, en L. Buendía, P. Colás y F. Hernández Pina. *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill. Pp: 2-60
- López, J. A. y Fernández, A. (2007): La sociedad y economía del conocimiento: el reto para la no exclusión de los adultos. *Revista Publicaciones*, N<sup>o</sup> 37, págs 117-139.
- López, J. A. (2008). *Las Universidades Populares españolas. Un acercamiento a Europa y Sudamérica*. Madrid: Ed. Davinci.
- López, J.A. (2005): Análisis de la oferta formativa de las modernas Universidades Populares extremeñas. *Bordón*, N<sup>o</sup> 5 Vol 57, págs 659-674.
- Lorenzo, M. (2003). Las nuevas formas de escolarización. *Temáticos Escuela Española*, N<sup>o</sup> 8, pag 1, junio.
- Memorándum sobre el aprendizaje permanente*. (SEC-2000-1832). Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 2000.
- The contribution of Community Funds, Initiatives and Programmes to lifelong learning. ECOTEC. Septiembre 2000. Autor.
- Vélaz, C. (2005). *Informe sobre la alfabetización en España*. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2006 *Literacy for Life*.
- Victor, J. (2000). *Guía de recursos para la animación*. Madrid: Editorial CCS.
- Viviane Reding (Comisaria de Educación) (2003). *Lifelong learning: citizens' views*. Office for Official Publications of the European Communities.