

TESIS DOCTORAL

**“PERCEPCIONES DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL
EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.
PERSPECTIVA DESDE LOS DIFERENTES
CENTROS”**

**“PERCEPTION DE LEADERSHIP DES ÉTUDIANTS À
L'UNIVERSITÉ DE GRANADA. PERSPECTIVE DE DIFFÉRENTS
CENTRES”**



MOHAMMED EL HOMRANI

GRANADA, 2014

Editor: Editorial de la Universidad de Granada
Autor: Mohammed El Homrani
D.L.: GR 2052-2014
ISBN: 978-84-9083-237-0

TESIS DOCTORAL

**“PERCEPCIONES DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL
EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.
PERSPECTIVA DESDE LOS DIFERENTES
CENTROS”**

**“PERCEPTION DE LEADERSHIP DES ÉTUDIANTS À
L'UNIVERSITÉ DE GRANADA. PERSPECTIVE DE DIFFÉRENTS
CENTRES”**



AUTOR: MOHAMMED EL HOMRANI

DIRECTOR: DR. MANUEL LORENZO DELGADO

GRANADA, 2014

**“PERCEPCIONES DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN
LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. PERSPECTIVA
DESDE LOS DIFERENTES CENTROS”**

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	1
INTRODUCCIÓN.....	4
INTRODUCTION	6
PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO	9
Capítulo 1: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LIDERAZGO. EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE.....	11
Capítulo 2: HISTORIA, PRESENTE Y FUTURO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. ESCUELAS, FACULTADES Y TITULACIONES	33
2.1. Panorama histórico	33
2.2. La Madraza árabe de Granada	34
2.3. La Universidad de los Austrias	34
2.4. Siglo XIX.....	37
2.5. La Facultad de Medicina	38
2.6. La Facultad de Derecho	39
2.7. La Facultad de Farmacia.....	39

2.8. La Facultad de Ciencias de la Educación	40
2.9. La Facultad de Ciencias	41
2.10. La Escuela Universitaria de Arquitectos Técnicos	41
2.11. La Facultad de Teología.....	42
2.12. La Facultad de Filosofía y Letras	42
2.13. La Facultad de Filosofía y Letras B.....	43
2.14. La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales ...	43
2.15. El presente de la Universidad de Granada	44
2.16. El futuro de la Universidad de Granada	45
2.17. Titulaciones impartidas por la Universidad de Granada. Curso académico 2012/2013.....	48
2.18. Estudios de Tercer Ciclo y Doctorado impartidos por la Universidad de Granada. Curso académico 2012/2013	58
2.19. La comunidad universitaria y número total de alumnos matriculados en el curso académico 2012/2013. Distribución por Centros y Titulaciones	63
Capítulo 3: LOS ESTUDIANTES Y LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD: LA PARTICIPACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA	71
3.1. La universidad como institución.....	71
3.2. Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas	

Universitarias.....	72
3.3. Departamentos	73
3.4. Institutos Universitarios de Investigación	76
3.5. Órganos de Gobierno y Representación	77
3.6. Órganos Generales de Gobierno y Representación Colegiados	78
3.7. Órganos Generales de Gobierno y Representación Unipersonales.....	91
3.8. Órganos de Gobierno y Representación de las Facultades y Escuelas.....	97
3.9. Órganos de Gobierno y Representación de los Departamentos	105
3.10. Principios y deberes de actuación	112
3.11. Órganos colegiados	113
3.12. Normas electorales.....	113
3.13. La participación en los diferentes órganos de gobierno	121
3.14. Los sistemas universitarios.....	123
3.15. La misión de la Universidad	127
3.16. El escenario actual	133
3.17. Nuevas tendencias organizativas en las Universidades	134

SEGUNDA PARTE: MARCO METODOLÓGICO DE	
LA INVESTIGACIÓN.....	141
Capítulo 4: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA.....	143
4.1. El planteamiento del problema.....	143
4.2. Los objetivos	149
4.3. El contexto.....	151
4.4. Los Instrumentos	152
4.5. La muestra.....	162
Capítulo 5: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	
OBTENIDOS	165
5.1. Análisis de los estadísticos descriptivos.....	165
5.2. Variables de contexto generales	167
5.3. Variables referidas a los distintos cargos de	
representación	191
ANÁLISIS FACTORIAL DE LAS VARIABLES DEL	
CUESTIONARIO	221
TERCERA PARTE: CONCLUSIONES Y	
PERSPECTIVAS DE FUTURO DE NUESTRA	
INVESTIGACIÓN.....	315
Capítulo 6: CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE	

FUTURO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN.....	317
Chapitre 6: CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES D'AVENIR	
DE NOTRE RECHERCHE	327
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	337
ANEXOS	348
ANEXO I. ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS Y	
DELEGADAS DE GRUPO-CURSO DE LA FACULTAD DE	
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	349
ANEXO II. CALENDARIO DE UNAS ELECCIONES	351
ANEXO III. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA MESA	
ELECTORAL	352
ANEXO IV. DOCUMENTO DE PRESENTACIÓN DE	
CANDIDATURAS.....	353
ANEXO V. DOCUMENTO PARA INSCRIBIRSE COMO	354
ANEXO VI. ACTA DE ESCRUTINIO DE UNA MESA ELECTORAL	
.....	355
ANEXO VII. CUESTIONARIO	358
ANEXO VIII. GRUPO DE DISCUSIÓN.....	364
ANEXO IX. ENTREVISTA.....	386
ANEXO X. TABLA DE SOLUCIÓN FACTORIAL	396

ANEXO XI. TABLA DE SOLUCIÓN FACTORIAL.

COMPONENTES ROTADOS..... 398

AGRADECIMIENTOS

Este apartado es el más complicado de todos puesto que plantea la posibilidad de reconocer el apoyo de diferentes formas que he recibido para llegar a elaborar este trabajo. Lo cierto es que la complejidad radica en valorar el grado de contribución que cada persona ha aportado y si se me olvidó aludir a alguien, debido a algún descuido o porque tenga alguna neurona adormilada. Por tanto, van por delante mis disculpas y mi agradecimiento a todos los que han contribuido con su apoyo, aportaciones, consejos, preguntas (¿para cuándo la tesis?, ¿qué te queda para defender la tesis?...), etc., a que este trabajo vea la luz.

A mi MAESTRO, y afortunadamente el de muchos, el profesor Dr. Manuel Lorenzo Delgado por confiar en mí y brindarme la posibilidad de realizar este trabajo. Desde su experiencia, su gran valía personal, sus sabios consejos y su dirección, no sólo en este trabajo, sino, también en otros muchos aspectos profesionales y personales en los que ha sabido encauzar mis actuaciones, que no es tarea fácil. Desde aquí le expreso mi más profundo sentimiento de gratitud. Ahora más que nunca, esta tesis se la dedico a él, ya que aún después de verla terminada no la ha podido ver defendida.

A mis padres, por ser tan constantes, pacientes y comprensivos. Su sacrificio y apoyo han sido cruciales para que mi formación se complete hasta el máximo de nuestras posibilidades.

A mi hija, Sara, que ha sido una de mis grandes motivaciones, en este trabajo y en mi vida, y a la que, en ocasiones, he robado algún tiempo para dedicárselo a esta investigación y para llegar hasta donde estoy.

A mi hermano y hermanas, por estar siempre ahí, de una manera o de otra, un día sí y otro también, por las enormes y numerosas discusiones que a lo largo de nuestras vidas hemos tenido y que tanto nos han enriquecido. Por darnos la mano después de que el otro se haya caído..., en fin, todo aquello que hace que el amor fraterno olvide o mengüe las dimensiones de las rencillas.

Al grupo de investigación HUM-672, AREA, (Análisis de la Realidad Educativa Andaluza), al que he pertenecido hasta hace relativamente poco. Sobre todo al profesorado que lo conforman, Tomás Sola Martínez, Eudaldo Corchón Álvarez, Severino Fernández Nares, Juan Ruiz Lucena, César Torres Martín, José A. Pareja Fernández de la Reguera, Juan A. López Núñez, Francisco J. Hinojo Lucena, Inmaculada Aznar Díaz, Pilar Cáceres Reche, Benito Moreno Peña, Alfonso Conde Lacárcel, etc., por su inestimable colaboración y por su constancia investigadora, motivo que engendró esta investigación.

Al grupo de investigación SEJ-059, ProfesioLab, (Laboratorio de Investigación en Formación y Profesionalización), al que pertenezco recientemente, por su cálida acogida. En concreto extendiendo mi agradecimiento a Manuel Fernández Cruz, José Gijón Puerta, Fernando Peñafiel Martínez,

Francisco Díaz Rosas, Mercedes Cuevas López, Manuel López Sánchez, Daniel González González, Pablo García Sempere, etc., por su apoyo y ánimo constante para que este trabajo salga a la luz.

A todos mis amigos, amigas, compañeros y compañeras por entender que en algunas ocasiones el “no puedo” estaba justificado.

Al profesorado, al alumnado y al personal de administración y servicios que de algún modo o de otro han colaborado, ayudado o aconsejado.

Finalmente, pero no por ello menos importante, sino todo lo contrario, a Pilar Martínez Osorio, por su inestimable paciencia y su apoyo constante. Sin su colaboración y sus aportaciones este producto hubiera sido diferente. Ella conoce la magnitud de mi agradecimiento.

A todos ellos y a quienes por diferentes motivos no he podido citar (les ruego que me disculpen), **gracias de corazón.**

INTRODUCCIÓN

El profesor Manuel Lorenzo Delgado, trabajó, entre otras líneas investigación, en el estudio y análisis exhaustivo del liderazgo en diferentes niveles y situaciones. El presente trabajo tiene por objeto profundizar y estudiar pormenorizadamente en las percepciones que los líderes estudiantiles en la universidad tienen de sí mismos. Tiene su origen una investigación sobre el liderazgo estudiantil en la universidad que viene desarrollando desde el 2005 un grupo de profesores, en la cual yo también participo, con la dirección, supervisión y asesoramiento del doctor Manuel Lorenzo Delgado, Catedrático de Universidad del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada.

La comunidad universitaria está compuesta por tres sectores: el profesorado, el personal de administración y servicios (PAS) y el alumnado. La participación y el protagonismo de cada uno de los sectores es dispar en todos los ámbitos de actuación. Las principales causas de estas diferencias son las motivaciones que mueven a cada sector. En este trabajo vamos a estudiar principalmente al sector del alumnado.

El trabajo que vamos a desarrollar es el estudio de las “Percepciones del liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada. Perspectiva desde los diferentes Centros”.

Por tanto, procuramos recoger y analizar las percepciones que los estudiantes que representan a sus compañeras y compañeros en los distintos órganos de gobierno. La muestra objeto de estudio serán estos representantes electos de los estudiantes en la Universidad de Granada.

Pero, ¿quiénes son los estudiantes que ejercen el liderazgo entre sus compañeros? Nuestro punto de partida es que, dentro del mundo global de los estudiantes, políticamente el grupo que más peso e influencia tiene es el de los delegados y, sobre todo, los representantes porque, al menos teóricamente, son los líderes del grupo-clase y de la institución, respectivamente (ya que han sido elegidos por los propios compañeros).

Los alumnos¹ dependiendo del cargo para el que fueron elegidos, en multitud de ocasiones ejercen más de un cargo, tendrán que realizar funciones de diferente índole. Como referente legal estarán los estatutos de nuestra universidad donde se establecen las condiciones para la elección y las funciones de cada uno de los órganos y sus componentes. Estas funciones son las que condicionarán ese protagonismo, ya que, entre otras funciones, a algunos les puede corresponder participar como elector directo de un Director de Departamento, Director de Escuela, Decano de Facultad, con la característica de que su voto tiene el mismo valor que el de un catedrático, un alumno o de un PAS.

¹ Durante la redacción de este trabajo y para abreviar he utilizado el masculino genérico, como establece la Real Academia Española, para lo que se refiere tanto a los hombres como a las mujeres. En los casos en los que debía concretar en alguno en particular así se he hecho.

INTRODUCTION

Le professeur Manuel Lorenzo Delgado a travaillé, entre autres lignes de recherche, l'étude et de l'analyse globale du leadership à différents niveaux et situations. Ce travail vise à approfondir et à étudier en détail les perceptions que les leaders étudiants à l'université d'eux-mêmes. Il est né des recherches sur le leadership étudiant à l'université que notre groupe de recherche a développé depuis 2005, dans le quel j'ai également participé. La direction, la supervision et les conseils du docteur Manuel Lorenzo Delgado, professeur à l'Université, Département de didactique et organisation scolaire de l'Université de Granada.

La communauté universitaire se compose de trois secteurs: le corps professoral, le personnel de l'administration et services (PAS) et des étudiants. La participation et l'implication de chacun des secteurs est différente selon les domaines. Les principales causes de ces différences sont les motivations qui poussent chaque secteur. Dans ce travail, nous étudions principalement le secteur de l'étudiant.

Le travail que nous allons développer c'est l'étude des perceptions de leadership des étudiants de l'Université de Granada. Perspective de différents centres. Par conséquent, nous cherchons à recueillir et analyser les perceptions des étudiants représentant leurs camarades dans les divers organes de gouvernement. L'échantillon de l'étude seront ces représentants élus des étudiants de l'Université de Granada.

Mais, qui sont les étudiants qui exercent le leadership entre leurs pairs? Notre point de départ est que, dans le monde global des élèves, le poids et l'influence politique du groupe est le group des délégués et, en particulier, les représentants parce que, au moins en théorie, sont les leaders du groupe classe et de l'institution, respectivement (comme ils l'ont été choisis par leurs pairs).

Les étudiants² en fonction de la position pour laquelle ils ont été élus, de nombreuses fois plus d'un exercice de bureau devront effectuer différentes sortes de fonctions. Comme statuts juridiques concernant notre université où les conditions d'élection et les fonctions de chacun des organes et de leurs composants seront établis. Ce sont les fonctions qui vont conditionner ce rôle parce que, entre autres fonctions, certains peuvent correspondre à participer en tant que Directeur de Département directe des électeurs, directeur de l'école, doyen de la Faculté, avec la caractéristique que leur vote a la même valeur celle d'un professeur, un étudiant ou un PAS.

² Lors de la rédaction de ce travail et pour abrégé on va utiliser le masculin générique, tel que requis par la Royale Académie Espagnole, qui désigne à la fois les hommes et les femmes. Dans les cas où l'on doit préciser en particulier on l'a fait.

PRIMERA PARTE:
MARCO TEÓRICO

Capítulo 1: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LIDERAZGO. EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE

La definición del liderazgo del alumnado en relación con nuestro ámbito se hace complicada debido a las escasas publicaciones sobre este tema.

Son numerosos los trabajos de investigación centrados en estudiar el liderazgo, tradicionalmente encasillado en los cargos directivos de las organizaciones educativas, pero, por el contrario, son menos frecuentes los estudios basados en conocer la función del liderazgo en los estudiantes universitarios mediante los diferentes cargos de representación política que ejercen en la vida universitaria en sus respectivos órganos (representantes en el Claustro de la Universidad, en la Junta de Centro y en el Consejo de Departamento, así como en las respectivas Comisiones Lorenzo Delgado y otros, 2007a).

Así como también resultan limitadas las investigaciones realizadas sobre la dimensión introspectiva del liderazgo, en nuestro caso, universitario, es decir, recabar una serie de datos, información transmitida por el propio líder, mediante un proceso de autorreflexión y toma de conciencia desde cómo percibe su elección por su grupo de compañeros, las razones (por qué) que le indujeron a ser seleccionado, detectando el tipo de explicaciones o atribuciones externas (que no dependen de él, azar, suerte, etc.) o internas (dependen de sí mismo, cualidades personales, intelectuales, etc.); las expectativas que el líder

estudiantil presenta acerca de para qué lo ha elegido su grupo qué papel debe desempeñar, hasta promover en el líder una racionalización de todos aquellos conocimientos, destrezas, “herramientas”, estrategias empleadas para desarrollar el ejercicio del liderazgo, lo que implica una puesta en práctica de tareas meta cognitivas, de exteriorización de habilidades y formas de actuar aprendidas o propias de la personalidad de cada persona, automatizados con el desempeño de sus funciones diariamente.

En esa reflexión sobre su propia práctica cotidiana, el líder estudiantil reconocerá, no sólo las satisfacciones que estos cargos de representación le aportan, sino también las carencias, sobre todo, formativas, que más le angustian, al presentarse un obstáculo o limitación en la implementación de cada una de sus funciones como líder.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2001) el liderazgo se define en la primera acepción como “liderato, es decir, condición de líder o el ejercicio de las actividades del líder”. En la segunda acepción como una “situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito”. El líder es, según esta misma fuente, en la primera acepción “la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora”, en la segunda acepción es “la persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva” y en la tercera acepción es “construido en aposición, indica que lo designado va en cabeza entre los de su clase”. Liderar la define este mismo diccionario como “dirigir o estar a la cabeza de un grupo, de un partido político, de una competición, etc.”

En general, teniendo en cuenta las anteriores definiciones, el liderazgo es un proceso mediante el cual un individuo o un grupo ejerce sistemáticamente más influencia que otros en el desarrollo de las funciones que les correspondan para conseguir unos objetivos compartidos. Por tanto, este individuo o grupo se convierte en el referente colectivo para determinadas personas.

El liderazgo es una función que el grupo atribuye, según el momento y la actividad, a determinados miembros (uno o varios) del propio grupo. Son, por ende, “personas capaces de dinamizar y buscar soluciones al grupo o a las situaciones”. En este sentido, el liderazgo se encarna, por ello, en personas distintas, que no “nacen” líderes, y en situaciones o contextos también distintos.

Podemos definir el liderazgo, desde una conceptualización más cercana a nuestro ámbito, en base a la delimitación teórica, que Lorenzo Delgado (1996a:113) propone en relación con el modelo de Gestión de la Calidad Total, aplicado a la institución educativa, en la que se considera de especial relevancia para dicho cometido, dirigir las explicaciones hacia el contexto: para cada contexto y para cada situación que se deba resolver puede ser necesario un líder diferente. Así el autor afirma que actualmente el líder no se entiende como una atribución individual o ambiental. Siendo esto, más propio de un director o gerente. Sino que, el liderazgo se conceptualiza como “una función, una cualidad y una propiedad que reside en el grupo y que dinamiza la organización”.

En definitiva, según el profesor Lorenzo Delgado (1996a:114), el liderazgo:

- *es una función. Por eso se habla más de liderazgo que de líder.*
- *es estratégica para toda la organización: condiciona ritmos de trabajo, crea impulsos, orienta las energías de todos hacia metas determinadas, construye una visión de la organización.*
- *es compartida, en el sentido de que se distribuye y se derrama por todas las unidades organizativas: equipo directivo, coordinadores, jefes de seminario, tutores... Se ejerce colegiada y colaborativamente.*
- *se inserta en la cultura. Es uno más de los valores que constituyen la cultura de esa organización.*
- *reside en el grupo, pero en su ejercicio influyen factores y cualidades personales, como la exactitud en la percepción de papeles y situaciones, la formación personal, las expectativas generales, los valores que se encarnan...*

Asimismo, el profesor Lorenzo Delgado (2007a:7) sostiene que es el sentido con el que Kenneth Leithwood (1994), por ejemplo, habla de: *distribuir el liderazgo de forma amplia por toda la organización escolar*. El autor sostiene, en lenguaje más castizo, que el liderazgo es *algo que se desparrama* por toda la escuela. Lorenzo Delgado (2007a:7) también hace referencia y cita los estudios de Noer (1997), que por su parte, va más allá cuando afirma que *el liderazgo en la nueva realidad es muy diferente del ejercicio en el modelo*

burocrático del pasado. El liderazgo es mucho más un proceso compartido que algo que una persona le hace a otra.

En consecuencia, esto implica dos aspectos fundamentales:

- Que se pueda hablar del liderazgo del director escolar, pero también del inspector, del profesor, de los dirigentes de las asociaciones de madres y padres de alumnos (AMPAS) y, por supuesto, de los estudiantes.
- Si se trata de una función, se pueden aprender y mejorar los roles y las habilidades que comparta. Formar para el liderazgo sería no sólo una posibilidad sino una necesidad desde esta perspectiva.

La respuesta a la pregunta inicial está, en consecuencia, avanzada al señalar que es más importante el liderazgo como función que el líder como individuo y que éste, sobre unas cualidades personales necesarias para dinamizar a una organización o grupo concreto (el líder nace), sólo hará emerger esta función cuando las circunstancias ambientales lo posibiliten (el líder se hace). En este sentido, muchas personas han expresado que de no ser por una determinada coyuntura de la organización, o de una empresa, ni siquiera hubieran sospechado llegar a liderarla:

Cuando uno lee la vida de muchos líderes, descubre que con frecuencia fueron ciertas situaciones imprevistas las que pusieron en marcha en ellos su característica capacidad para influir en los demás. Alonso Puig (2004:21)

El autor no deja de apoyarse, en posteriores páginas, en un líder tan universal y poco discutido como Mahatma Gandhi, de quien extrae estas palabras:

Sólo soy un hombre corriente con una habilidad inferior a la media. Soy un idealista práctico y no reconozco ningún otro talento para explicar lo que he logrado. No tengo ninguna duda de que cualquier hombre o mujer pueden hacer lo mismo que yo he hecho si tienen la misma paciencia y cultivan la misma fe que yo he cultivado.

Se decía también que la formación no sólo es una posibilidad sino una necesidad. El liderazgo, pues, se presenta hoy como una función de influencia ejercida sobre el propio grupo, difícilmente puede reducirse a un único concepto, puesto que el liderazgo presenta más bien un tratamiento poliédrico, susceptible de ser analizado desde muchas caras. Como lo reflejan las denominadas visiones o metáforas en la literatura específica (Lorenzo Delgado, 2005:17):

- **Centrado en principios** (Covey, 1995). *Es el liderazgo cuya conducta está dirigida por ciertos principios básicos que son el norte de toda actuación.*
- **Intuitivo** (Le Saget, 1997). *Es un liderazgo preocupado por una vuelta al auténtico humanismo.*

- **Transcultural** (Kreitner y Kiniki, 1996). *Es un liderazgo preocupado y preparado para trabajar en organizaciones con varias culturas.*
- **Global** (Kreitner y Kiniki, 1996). *En contextos multiculturales los líderes deben desarrollar habilidades globales.*
- **El líder como entrenador** (Durcam y Oates, 1994). *Concibiendo al directivo como un facilitador (entrenador) en lugar de un controlador.*
- **Estratégico** (Ansoff, 1997). *Conducen adecuadamente a su organización entre los avatares de los “entornos turbulentos” y cambiantes de nuestro tiempo.*
- **Visionario** (Nanus, 1994). *El líder desarrolla su propia visión del centro educativo.*
- **De liberación** (Noer, 1997). *El liderazgo busca la realización continua de transiciones hacia la mejora de cada miembro en sí mismo.*
- **Instructivo** (Greenfield, 1987). *En la literatura se le viene denominando indistintamente también pedagógico o educativo.*

Además, añade el mismo autor “... desde 1998 han seguido emergiendo nuevas propuestas y visiones en la literatura organizacional, complejizando este mínimo esquema global. El liderazgo parece que es todo o nada. En la siguiente tabla se revisan algunas de las encontradas desde entonces en la bibliografía”:

Tabla n.º 1. Tipos de liderazgo

TIPOS DE LIDERAZGO	CONCEPTOS
<p style="text-align: center;"><i>Ético</i> (García y Dolan, 1997)</p>	<p>Una organización, especialmente educativa, implica por naturaleza confrontación de valores (justicia, cooperación...).</p>
<p style="text-align: center;"><i>Carismático</i> (Conger, 1991)</p>	<p>El liderazgo no sólo encarna la visión del centro sino su transmisión con un estilo propio.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Liderazgo con vocación de servicio</i> (Autry, 2003; Zohar, 2001)</p>	<p>El liderazgo es entendido como una función de servicio a la institución y sus miembros.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Liderazgo resonante</i> (Goleman, 2002)</p>	<p>Dinamiza en base a la inteligencia emocional.</p>
<p style="text-align: center;"><i>E-Liderazgo</i> (Quinn Milis, 2002)</p>	<p>Es el liderazgo afín a las ciberorganizaciones y a las comunidades virtuales.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Liderazgo lateral</i> (Fisher y Sharp, 1999)</p>	<p>El liderazgo basado en ciertas habilidades personales y en el desarrollo de las mismas en los miembros del grupo.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Liderazgo basado en los resultados</i> (Ulrich, 2000)</p>	<p>Aquel que dinamiza la organización en función de la obtención de mejores resultados o productos.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Liderazgo sin límites</i> (Heifetz y Linsky, 2003)</p>	<p>El liderazgo que no le importa que surja el conflicto, el desafío de creencias arraigadas ni el reto de ver las cosas de otra manera.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Liderazgo emocional</i> (Fernández y Otros, 2001)</p>	<p>Es una metáfora similar a la de Goleman. Es un «director de emociones».</p>
<p style="text-align: center;"><i>Liderazgo creativo</i> (Dilts, 1998)</p>	<p>Trabaja la creatividad y con creatividad preocupándose de la innovación institucional.</p>

<i>Liderazgo estratégico</i> (Bou, 2004)	Un liderazgo basado en el mando (acciones directas sobre las personas), la comunicación y la estrategia (reglas de juego que el líder debe dominar).
<i>Liderazgo para la innovación</i> (Villa, A., 2004)	La innovación es el elemento clave de la dirección escolar actual.
<i>El líder narcisista</i> (Maccoby, 2004)	Destaca por su ansia de ser el centro de atención de toda la organización/grupo.
<i>Liderazgo clarividente</i> (Sharma, 2003)	En él predomina la visión de futuro.

Fuente: Lorenzo Delgado (2005, p.21)

Como vemos existen una gran cantidad de imágenes o metáforas sobre el liderazgo, en donde cada autor refleja sus inquietudes y focaliza su trabajo en determinados aspectos como la función que desempeña un determinado tipo de líder, la manera de desarrollar ese liderazgo, o enfatiza una determinada característica.

Dentro de todas estas metáforas, nosotros nos centramos en un liderazgo político dentro de las Universidades por parte de los representantes estudiantiles en sus distintos cargos.

Siguiendo a Lorenzo Delgado (2011), se trata de un liderazgo que se muestra en el propio contexto cotidiano y los problemas a los que se va enfrentando el líder, en base a un sueño compartido con sus seguidores y en el que el líder no puede ser neutro emocionalmente.

Si lo comparamos con otros estilos de liderazgo vemos que aunque poseen rasgos similares, difieren en la manera de actuar. Como por ejemplo en el liderazgo religioso, el cual está más centrado en las personas que en los resultados; o el liderazgo social más cercano en comparación al tipo de liderazgo que ejercen los representantes estudiantiles dentro de las universidades.

Este último, el liderazgo social, busca resultados tangibles con ayuda de todos sus seguidores y en un claro proyecto compartido de manera dialógica en el que se mejoren las estructuras pero insertándose en las vidas de cada uno de ellos de manera comprometida.

Es en este escenario en donde el estudiantado universitario, a través de sus representantes, tiene poder como grupo, decidiendo no solo sobre aspectos directos como puedan ser temarios, contenidos o problemas con determinados profesores, sino también en algunos casos a la hora de elegir al rector, decano o director de un Departamento.

Siguiendo a Lorenzo Delgado (2008) en una de las escasas investigaciones centradas en el liderazgo estudiantil en las universidades, el liderazgo del que estamos hablando, es un liderazgo institucional ejercido a través de un triple proceso técnico, interpretativo y transformador.

Las principales razones para orientar este trabajo al ámbito universitario son que, a pesar de que se toma como referente y modelo a seguir, en muchas

ocasiones, hasta las capas más altas del espectro académico son vulnerables a ciertos fenómenos que pasan desapercibidos y es, precisamente, en los “templos culturales” desde donde se debería introducir un proceso de reflexión y renovación de ideas, respecto al propio Liderazgo, más Instructivo (Lorenzo Delgado, 1994:70), Participativo o Democrático, así como los valores, expectativas, ideales o tratamiento que se transmiten al alumnado (especial importancia cobraría aquí una revisión del currículum oculto).

Qué duda cabe que la Universidad, como institución y ámbito de interacción social, merece que la voz y la opinión de los estudiantes estén presentes en sus órganos de gobierno. Para ello la elección y la participación de los líderes más idóneos contribuirán a que la labor que desempeñen estos representantes sea fructífera. Partiendo de la base de que en los diferentes cargos que se ocupen se ejercerán diferentes funciones.

Pues bien, los representantes estudiantiles en los órganos de gobierno de la universidad ejercen un liderazgo que puede estar recogido en las definiciones anteriores. Comenzando por los delegados de curso, su elección se lleva a cabo en horas lectivas en un aula durante una clase y suele realizarse en una asignatura troncal para intentar asegurar la máxima participación tanto de electores como de candidatos. La campaña suele ser un discurso, a veces improvisado, por parte de los candidatos durante un corto periodo antes de proceder a la votación. Se elabora un acta que se deposita en el Vicedecanato de estudiantes en las Facultades o en la Subdirección en las Escuelas Universitarias o las Escuelas Técnicas Superiores, incluso en

ocasiones, el acta (ver anexo I) se deposita en la Delegación de Estudiantes en el caso de que estuviera constituida. Su principal función es la de ser correa de transmisión de información en ambos sentidos entre el profesorado y el alumnado de un curso concreto.

El hecho de ser delegado le da derecho a participar en la Delegación de Estudiantes del Centro correspondiente, así como en las Comisiones Académicas de Titulación, si las hubiere en el Centro. Suele estar apoyado por el subdelegado que lo sustituye en su ausencia. Sin embargo este colectivo no ha sido el objetivo directo de nuestra investigación, aunque, como ya han reflejado los datos, muchos representantes de los diferentes cargos son o han sido delegados de curso.

Por lo que se refiere a los representantes del alumnado en los Consejos de Departamento, en las Juntas de Centro (de las Facultades, de las Escuelas Técnicas Superiores y de las Escuelas Universitarias) y en el Claustro todos los alumnos adscritos al órgano correspondiente serán los electores y posibles candidatos. Este proceso electoral es algo más largo que el anterior y consiste en un plazo en el que se presentan candidaturas (en grupo, en asociaciones o de forma independiente), otro plazo en el que se despliega la campaña y posteriormente durante una jornada electoral se desarrolla el proceso en un día previamente fijado. Al final de la jornada electoral de votaciones se rellana el acta electoral y se entrega a la instancia correspondiente (ver anexo I).

En la universidad, en general, en los órganos de gobierno la mayoría de las personas se conocen. Se trata de un ámbito político cerrado, en el que las disputas y las diferencias, en ocasiones, se vuelven insalvables. Las luchas internas, sobre todo entre el sector del profesorado, genera dinámicas que obligan a moverse y actuar por grupos que trabajan en paralelo. Esta lucha fratricida entre el profesorado es la que sitúa al sector del alumnado en un lugar en el que, en unas ocasiones, suelen mediar y, en otras, apoyar a un determinado grupo en detrimento de otro u otros.

Esta situación hace que en algún momento este sector, el de los estudiantes, sea clave en la toma de decisiones pudiendo tener influencia directa o indirecta en la elección de un Director, Decano o Rector, en la adjudicación de asignaturas a un Departamento y no a otro en la elaboración de los nuevos planes de estudio...

Tal y como señala Lorenzo Delgado (2007a:19) "los estudiantes son el lubricante de la maquinaria universitaria por una razón que es obvia: si en el panorama ya descrito, de enfrentamientos personales, intriga, poder, es esa autoestima lo que el profesorado consigue, lo que es o lo que quiere ser. Por encima de las rencillas del profesorado, el estudiante que es un líder y suele funcionar en bloque y sin traiciones, es el que suele poner cordura en los enfrentamientos que se dan en los órganos de gobierno entre los distintos sectores del profesorado. A todos los que hemos estado en las situaciones comentadas, son los estudiantes los que nos han dado lecciones magistrales

de cordura y sentido común, y, por tanto, son ellos los que, en definitiva, lubrican el buen funcionamiento de esa maquinaria”.

El autor en el mencionado artículo sigue señalando que “En resumen, creo que el buen funcionamiento de la universidad, a pesar de su mala estructura, se debe al liderazgo intelectual de algunos profesores, a la ética de algunos de los que allí están, y a la lubricación que, con el sentido común, ponen los estudiantes en los procesos de negociación”.

Este papel, a veces de excesivo protagonismo, hace que el profesorado se interese por la situación del alumnado, por sus procesos electorales y, por supuesto, porque el apoyo del alumnado se decante de su parte en un momento determinado.

Haciendo una revisión de las tesis doctorales desarrolladas con vinculación a esta hemos de señalar las siguientes:

1. “Cultura organizativa universitaria y liderazgo. Estudio etnográfico en el Departamento de Didáctica y organización educativa de la Universidad de Barcelona”. La autora es D.^a Georgeta Ion y se defendió el 18 de julio de 2007 en la Universidad de Barcelona, bajo la dirección de D. Vicente Benedito Antolí y D. Emil Paun.

Los departamentos universitarios son los espacios donde se ponen en práctica las directrices y las políticas educativas al nivel micro-organizativo. Para que este proceso tenga éxito, la innovación en la docencia debe ser

acompañada por un cambio cultural de profundidad, no sólo en la estructura universitaria sino en los ámbitos y la mentalidad del profesorado.

El estudio analiza las relaciones y las influencias recíprocas sobre la cultura organizativa y el liderazgo tanto formal como informal al nivel del Departamento de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Barcelona.

Los datos recogidos provienen de tres fuentes: 12 entrevistas en profundidad con miembros del departamento, desde becarios hasta catedráticos y cargos directivos, a las que se suman el análisis de documentos y las observaciones. El estudio describe e interpreta el rol del líder institucional y su relevancia en la creación, desarrollo y mantenimiento de la cultura organizativa y cómo su visión política y su estrategia influyen sobre la dirección de los cambios organizativos.

2. “El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una perspectiva de género”. La autora es D.^a M.^a del Pilar Cáceres Reche y se defendió el 26 noviembre de 2007 en la Universidad de Granada bajo la Dirección de D. Manuel Lorenzo Delgado y Tomás Sola Martínez.

Este trabajo de investigación se centra en el desarrollo de un estudio descriptivo en la Universidad de Granada, sobre las autopercepciones que tienen los líderes estudiantiles (representantes del alumnado) en relación a una serie de ámbitos (atribuciones, práctica, satisfacciones, limitaciones, formación, etc.) y en continua interacción en el desempeño de sus tareas y funciones, en base a las necesidades y requerimientos de sus compañeros, desde un enfoque de género.

La aportación novedosa que introduce al respecto es la consideración género como una categoría transversal que puede influir considerablemente en el estilo de liderazgo desarrollado, el acceso a cargos de responsabilidad, esto es, que está condicionada por la cultura organizacional de las instituciones, reflejo de un modelo social concreto.

Para ello, se llevó a cabo una metodología ecléctica, en base a la diversidad de instrumentos de naturaleza cuantitativa (cuestionario, escala likert) y de naturaleza cualitativa (entrevistas, historias de vida y grupo de discusión) que fueron una fuente complementaria y enriquecedora de los resultados aportados a través de un proceso final de triangulación de datos.

Entre los resultados más destacados se pueden señalar la ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres, así como la detección de lagunas formativas en el propio conocimiento de la institución, en técnicas de negociación y comunicación con los compañeros, así como habilidades sociales para saber escuchar y enfrentar situaciones difíciles. Por otra parte, una gran desmotivación y escasa participación en este tipo de roles dentro de la micropolítica universitaria, planteándose la posibilidad de incrementar los incentivos, a nivel sobre todo académico.

3. "Cultura organizacional, clima laboral y liderazgo en organizaciones educativas". El autor es D. Juan Antonio Angulo Sainz y se defendió el 08 julio de 2013 en la Universidad de Valladolid bajo la Dirección de D. Raúl Diego Vallejo.

El objetivo principal es relacionar las variables organizacionales, "cultura organizacional", "clima laboral" y "liderazgo" con la "satisfacción laboral del

profesorado" y el "rendimiento" y "percepción de la convivencia por parte del alumnado" en centros de Educación Secundaria de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tanto públicos como privados.

Entre los resultados más reseñables se encuentran los siguientes:

- a) Se aprecia una gran interdependencia entre "cultura", "clima", "liderazgo" y "satisfacción laboral" del profesorado;
- b) La variable "liderazgo" percibido por el profesorado es la que concita más acuerdo en el conjunto;
- c) Las variables sociodemográficas (tipo de centro, edad y experiencia profesional) son las que provocan mayores diferencias en la percepción de las variables organizacionales y en la "satisfacción" del profesorado;
- d) El estilo directivo auto informado por la dirección se encuentra escasamente asociado al "rendimiento" del alumnado y a su "percepción de la convivencia".

Haciendo una revisión de los artículos relacionados con el liderazgo estudiantil:

Lorenzo Delgado, M. et al. (2007a). Experiencia de formación de estudiantes para el liderazgo: propuesta de un curso. "Revista para la Gestión de Centros Educativos Praxis 1687/2007". Sección Experiencias. Wolters Kluwer España. URL: www.gestiondecentros.com.

Lorenzo Delgado, M. et al. (2007b). El liderazgo estudiantil en la universidad: un cuestionario para evaluar sus percepciones. "Revista para la Gestión de Centros Educativos Praxis 1984/2007". Sección Experiencias. Wolters Kluwer España. URL: www.gestiondecentros.com.

Lorenzo Delgado, M. et al. (2008). Estudio del liderazgo estudiantil en el Instituto de Ciencias de la Educación de Odivelas (ISCE) y la Escuela Superior de Educación de Portoalegre. "Espaço S: Revista de Investigaçao e Intervençao Social do ISCE. 2 Serie, (n.º 2)". Este trabajo de investigación se enmarca en el campo de estudio sobre el liderazgo estudiantil en el ámbito universitario que se inició mediante un "estudio piloto" en la Universidad de Granada (Facultad de Ciencias de la Educación), durante el curso 2004-2005, pero en este caso, centrado en conocer las peculiaridades organizativas y funcionales en el ámbito de la representación estudiantil que tienen lugar en Portugal y concretamente en el Instituto de Ciencias de la Educación (ISCE) y en la Escola Superior de Educaçao (Portalegre), como ejemplos de carácter simbólico, por ser instituciones de gran influencia y reconocido prestigio nacional, que permiten una mayor aproximación y conocimiento de las *redes micropolíticas* insertas en su cultura organizativa, así como la posibilidad de analizar posibles diferencias y/o semejanzas en el proceso formativo, valorativo y atributivo derivadas de las autopercepciones de los propios líderes estudiantiles en el contexto universitario español y portugués. En los resultados obtenidos se muestra una gran diferencia en la propia cultura organizativa de cada centro, de cada país, etc., así en el caso del perfil del liderazgo portugués, en el ámbito universitario, se presenta una convivencia en el Centro bastante

positiva centrada en la resolución conjunta de problemas, en ayudarse mutuamente desde un trabajo colaborativo que permita, por una parte, beneficiar a la Institución en tanto en cuanto se introduzcan medidas conciliadoras ante cualquier situación conflictiva entre profesorado, alumnado y PAS y por otra, contribuir a un proceso de autoformación por parte de los propios líderes que deben desarrollar una serie de destrezas, aprendizaje de los “trucos de la micropolítica”, escucha atenta, etc. para desenvolverse adecuadamente en aquellas tareas que le son conferidas. Este es uno de los aspectos más importantes en el que coinciden los representantes, además del desarrollo de una motivación intrínseca (satisfacción personal, ayudar al resto, etc.) en una actividad “política” planificada *desde y con* los alumnos, que se encuentran aparentemente exentos de un cierto centralismo y monopolio del poder por parte del profesorado que ostenta cargos directivos y concentran todo su *radio de acción* en la Asociación de Estudiantes.

Lorenzo Delgado, M. et al. (2011). Aportaciones actuales del liderazgo estudiantil en el contexto italiano: La Universidad de Bolonia. “Revista Educatio Siglo XXI, 29”. En este trabajo se sintetizan las aportaciones más relevantes de un estudio descriptivo aplicado en la Universidad de Bolonia, previamente desarrollado en Universidades de otros países europeos (España, Portugal y Reino Unido), centrado en conocer las peculiaridades organizativas y funcionales del liderazgo estudiantil en el contexto italiano. Para ello, utilizó un cuestionario basado en detectar sus percepciones acerca de por qué son elegidos (atribuciones); para qué (funciones a desarrollar, expectativas); cómo desarrollan su rol como tales (práctica del liderazgo) y la valoración que

realizan de todo ello (satisfacciones y decepciones) desde una dimensión introspectiva. Se concluyó afirmando que las percepciones del liderazgo estudiantil se encuentran condicionadas por una serie de factores envolventes en la cultura organizativa y en la realidad sociocultural y económica de cada país, en este caso, en el ámbito universitario italiano. La presencia mayoritaria de mujeres en la representación estudiantil define un estilo de liderazgo femenino y transformacional, orientado a las relaciones humanas, preocupándose por atender a las demandas y necesidades del grupo. Además, se observó una tendencia hacia un liderazgo pedagógico, esto es, las líderes conciben su papel como mediadoras entre el profesorado y el alumnado, dentro del aula con el fin de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este carácter más vinculante al plano formal y académico podría considerarse como aspectos peculiares del contexto italiano, en este sentido, cabría destacar la gran estructuración organizativa que busca la efectividad de las tareas y cargos creados, para atender verdaderamente a las personas afectadas directamente, en este caso, al alumnado. También se detectaron algunas diferencias con los modelos organizativos de otros países europeos, como es el caso de España (Universidad de Granada) y Portugal, donde uno de los mayores problemas reside en la falta de interés y participación del alumnado en todo aquello que no sea lo estrictamente académico, además de que no consideran adecuado plantear incentivos de tipo económico para motivar al alumnado a implicarse en la vida organizativa de sus Centros. Sin embargo, en el caso italiano, los estudiantes muestran rechazo a plantear, incluso, incentivos a nivel académico (reconocimiento de créditos) para aquellos que desempeñen estos roles o, por ejemplo, la representación se percibe como insuficiente pero no por la ausencia

de candidatos. Por tanto, parece no haber problemas de implicación estudiantil sino más bien de un sistema organizacional más hermético.

Lorenzo Delgado, M. et al. (2013). Student Leadership: a case study in the University of Granada (Spain). In *International Journal of Leadership in Education. Theory and Practice*. Vol 16, n.º I. January-March. Pp. 94-105. ISSN 1360-3124 print/ISSN 1464-5092 online Taylor & Francis Group, Routledge. Este trabajo de investigación trata el liderazgo estudiantil y desarrolla un estudio de caso en la Universidad de Granada, llevando a cabo una investigación a fondo sobre el tema del liderazgo estudiantil en las instituciones de educación superior. Desarrollaron un método de diseño no experimental, mediante una encuesta a través de un grupo de discusión, donde los representantes de los estudiantes fueron seleccionados al azar de cada una de los Centros de la Universidad de Granada. Se discutieron las implicaciones para los órganos de gobierno de las instituciones de educación superior, así como las implicaciones para futuras investigaciones sobre el fenómeno. De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos, se trata de un tipo de liderazgo que se podría describir como "resiliente". Las características más destacadas de un líder resiliente sería el de la apertura mental, la adaptabilidad, la humildad, la flexibilidad, la creatividad, la divergencia y habilidades estratégicas. Esta última característica se refiere a la capacidad de adaptación al cambio: a los nuevos programas curriculares en la educación superior, la falta de motivación causada por el aumento del desempleo debido a la crisis socioeconómica, los niveles más altos de competitividad, el hacinamiento en las universidades, la participación limitada de los estudiantes y

la ociosidad respecto a las actividades de organización y de gobierno. Por tanto, en tiempos como estos, un líder resistente lograría ayudar a un grupo, centrándose en sus fortalezas en lugar de sus debilidades. La formación de liderazgo estudiantil, a través de cursos especialmente diseñados y talleres, debe ser una prioridad la universidad con el fin de aumentar su propia calidad (con la implantación de nuevas titulaciones y los métodos de aprendizaje, a nivel académico, y, a nivel personal, mediante la obtención de la participación activa y la integración real de los estudiantes en la vida universitaria). En conclusión, se hace hincapié en la falta de recursos dedicados al desarrollo de liderazgo estudiantil y para ilustrar la naturaleza pasiva de la cultura de la organización en relación con el papel de los estudiantes, que es una cuestión importante, dado que se requiere una cultura participativa para la implementación del marco para todos los países.

Todas estas investigaciones nos llevan a nuevas tendencias en la interpretación y estudio del liderazgo, como son las Comunidades de Liderazgo, definidas por Lorenzo Delgado (2012) como:

Las constituidas por un conjunto de líderes – normalmente directivos – de varios centros de formación que trabajan en colaboración para mejorar la calidad, expresada sobre todo en los resultados de aprendizaje de los alumno, de todos y cada uno de los colegios y con la mirada puesta en el horizonte, como fondo, de una auténtica reforma educativa a nivel de todo el sistema escolar (p.10).

Capítulo 2: HISTORIA, PRESENTE Y FUTURO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. ESCUELAS, FACULTADES Y TITULACIONES

2.1. Panorama histórico

Cabanelas (1997:17) en su trabajo: “Universidad y ciudad: la universidad en la historia y la cultura de Granada” nos lleva por un camino histórico de la Universidad de Granada muy interesante para conocer mejor el recorrido desde su origen hasta nuestros días. A continuación relato los detalles que más interesan a este trabajo de investigación.

La historia de la Universidad de Granada, desde su germen, se conforma por los órganos docentes y el pacto de poderes -Iglesia y Corona-. Por tanto, aquí confluyen tres instancias, colegial, claustral y arzobispal, cuyas luchas fueron continuas.

Al mismo tiempo, es la depositaria de los saberes y son sus maestros los que desvelan y permiten al alumno el acceso a esos conocimientos.

La historiografía moderna distingue tres tipos de Universidades: espontáneas, nacidas de las escuelas existentes; las surgidas por emigración de maestros y estudiantes y las creadas por voluntad real o eclesiástica y que

reciben, en su origen, documento fundacional que configura, a posteriori, sus Estatutos y Privilegios. Este es el caso de la granadina.

2.2. La Madraza árabe de Granada

La Madraza se fundó en tiempos de Yusuf I (1333-1354) y por orden suya, aunque la iniciativa de su construcción se debió a su primer ministro Ridwan. La fecha de erección se puede situar a mediados del siglo XIV, fecha claramente tardía en el panorama cultural del Islam medieval. El término *madrasa* se aplicaba tradicionalmente a un colegio o centro de estudios de Derecho. La consolidación de la Madraza vino tras dos etapas: la primera se halla representada por la mezquita, cuyo objetivo primordial era el aprendizaje de la lengua árabe, el estudio del *Corán* y de los *hadices* (narraciones sobre dichos y hechos de Mahoma); la segunda está formada por el complejo mezquita-jan, que hace referencia a una especie de “posada” para albergar a los estudiantes foráneos.

A pesar de la existencia de madrazas privadas, los historiadores establecen la primera madraza, llamada Nizamí, como centro de enseñanza superior por un estado musulmán, por obra de Nizam el -Mulk, y fue inaugurada en 1607.

2.3. La Universidad de los Austrias

En tiempos del emperador Carlos V, en la Congregación de 1526 se explicita un proyecto de aculturación que conduce a la creación de la Universidad de Granada. La situación de la enseñanza en ese momento era lamentable. En la ciudad sólo funcionaban el colegio Eclesiástico, el de San Jerónimo, la cátedra de Gramática de la Catedral y la de Lógica de la ciudad. El primer acto de celebración de la apertura oficial de la Universidad data de 1532, fecha en la que don Gaspar de Avalos incorporó a la Universidad a los maestros Juan Clemente, Miguel de la Gasca y Francisco Ortiz. El 15 de octubre de 1540 se nombra una comisión para redactar las constituciones de la Universidad. Desde el comienzo aparecen las facultades de artes y Teología, Cánones y Leyes y Medicina, aunque no puede precisarse cuándo y cómo se constituyeron. De todas estas facultades, la de Medicina va a tener menos entidad a lo largo del siglo XVI. De este modo, se va configurando la Universidad, pero los problemas continúan, principalmente el económico.

La primera clave para comprender la situación de crisis progresiva la observamos en 1564, cuando se designa a don Pedro Vaca de Castro visitador de la Universidad, su informe revela los males endémicos de la institución. La carencia de recursos económicos es un continuo problema para la Universidad. El claustro intenta solventar la situación, mientras recurre a la Corona solicitando ayuda. Es tal la decadencia, que se emiten grados sin seguir cursos. A finales del siglo XVI las corrientes seculares hacen su aparición en Granada. La Universidad pretende convertirse en civil y abandonar la jurisdicción eclesiástica, coincidiendo la crisis con el episcopado de don Pedro Vaca de Castro. La cuestión que subyace es si la Universidad está bajo la

jurisdicción civil o la eclesiástica, en definitiva el sector de laicos y el colegio defienden su autonomía y emancipación de la jurisdicción eclesiástica. Tras el episcopado de Pedro de Castro el claustro de 30 de agosto de 1611 revela la dificultad de encontrar un cauce plausible que haga salir a la Universidad de sus problemas endémicos. En 1690, se ordena una nueva inspección de la Universidad, pero no se ven novedades en los informes ni mejoras efectivas.

Es esta la Universidad heredada en el siglo XVIII, con la entrada de los Borbones, cuya política universitaria sigue su ritmo decadente. Y Granada no será una excepción, sino el reflejo de una circunstancia general de la Universidad Española. No obstante, y, aunque la Universidad granadina no modifica sus estructuras, se evidencian novedades por la aparición de la ciencia moderna, las ciencias experimentales cambian los contenidos de la enseñanza y propician la aparición de nuevas demandas sociales y nuevas expectativas profesionales. No podemos olvidar que uno de los componentes del reformismo borbónico es la defensa de los intereses de la Corona frente a los de la Iglesia, signo muy característico de la Universidad granadina.

La introducción del libro de texto es una novedad como medio de transmisión de saberes, y signo de esta apertura, es el abandono del latín al ir imponiéndose el castellano paulatinamente. Carlos III dota a cada Universidad de un plan de estudios, el de Granada data de 1776. La Universidad de Granada no es totalmente colegial, pero sí esta instancia logra un gran poder, sobre todo porque la historia de la granadina, en su época histórica, es la

historia de una frustrada lucha por conseguir su autonomía en cuyo proceso se rompe el pacto de poderes que la propició.

2.4. Siglo XIX

El siglo XIX se presentó con graves problemas sociales que repercutieron negativamente en el ámbito universitario. Hay que recordar que la Universidad de Granada, al igual que otras ciudades españolas, había sufrido un cambio radical en el último tercio de la anterior centuria, y se puede decir, que estaba en el intento de adaptación a las nuevas circunstancias, cuando hubo de centrar su atención en los problemas externos; la situación política del país con la guerra de la Independencia.

Las Facultades de Ciencias y Farmacia, durante este período, constaban de los siguientes programas de estudios:

“Facultad de Ciencias

Clase de Física con un gabinete

Clase de Química con un gabinete

Clase de Historia natural con un gabinete

Clase de Matemáticas

Decanato

Facultad de Farmacia

Clase de Química inorgánica con un laboratorio

Clase de Química orgánica con un laboratorio

Clase de Materia farmacéutica vegetal

Clase de Materia farmacéutica mineral

Gran laboratorio de práctica de operaciones

Laboratorio de análisis

Gabinete para práctica de reconocimiento

Cuarto para contener los aparatos de gran precisión

Decanato”.

2.5. La Facultad de Medicina

Es la primera Facultad que salió del edificio central de la Universidad, en el año 1854. En el nuevo plan de estudios de 1776 fueron muchas las ocasiones en las que éste indicó la necesidad de que los estudios de Medicina contaran con un Teatro Anatómico y un Hospital para las lecciones prácticas. El segundo de los seis años que comprendían la formación académica estaba dedicado al estudio de la fábrica y mecanismo del cuerpo humano. El Plan de Estudios de 1807, que apenas tuvo vigencia de unos años, dejó a Granada sin estudios médicos.

En 1812, las Cortes ordenaron la reanudación de estos estudios, pero poco tiempo después, a raíz del Plan Literario del 14 de octubre de 1824, quedaron de nuevo suprimidos los estudios de Medicina. La Junta de la Universidad pidió su restablecimiento. En 1843 volvieron a suprimirse los estudios médicos en esta Universidad, lo que llevó a un nuevo receso de la Facultad. Años más tarde fueron nuevamente restablecidos para no suspenderse más.

2.6. La Facultad de Derecho

El siglo XX será testigo de grandes acontecimientos políticos y avances tecnológicos que marcarán la vida universitaria. Las Facultades en general van a experimentar un gran crecimiento. En los años veinte se hicieron algunas reparaciones en la Facultad de Derecho. En los años treinta, tiene lugar un cambio debido a la integración de las mujeres. En 1932 se presentaba el proyecto de instalación de un departamento de señoritas, ubicado en uno de los locales del antiguo Decanato de Derecho, y de otras reformas en la Universidad de Granada.

2.7. La Facultad de Farmacia

Por un proyecto fechado en 1940 tenemos conocimiento de diversas obras que se realizaron en la Facultad de Farmacia de la Universidad de Granada, por estas fechas dicha Facultad se encontraba ubicada en la calle San Jerónimo número 64, el proyecto está firmado por el arquitecto Fernando Wilhelmi. En el año 1953, la Facultad de Farmacia ya se había trasladado a un edificio situado en la calle Rector López Argüeta. En el año 1988 este edificio deja de ser esta Facultad, para convertirse en Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, pasando la Facultad de Farmacia al Campus de Cartuja.

2.8. La Facultad de Ciencias de la Educación

En sus inicios, la sede de la Escuela de Maestros, llamada la Normal, estaba y sigue estando situada al final de la calle Gran Vía. En la actualidad acoge la sede de la Delegación de Educación y de Gobernación de la Junta de Andalucía. Este edificio se convierte en institución, es decir, entran a formar parte de él los elementos dinámicos: alumnado, profesorado, servicios, etc.

Cabanelas (1997:193) señala que *“... La creación de esta Escuela Normal responde en gran medida a la reforma radical de los estudios de Magisterio, que se realizó por decreto de 29 de septiembre de 1931. Presentaba entre otras novedades sustanciales la coeducación, con lo que reducía a uno los espacios destinados para estas enseñanzas, pues hasta este momento llevan vidas separadas la Normal de Maestros y Maestras, aunque paralelas en sus vicisitudes”*.

La Normal de Granada se crea el 30 de septiembre de 1946, como Escuela Normal-Seminario de Maestros de Instrucción Primaria de la provincia de Granada. En 1989, siendo director D. Víctor López Palomo, se pasó a ubicar la Facultad en el Campus de Cartuja. Cambios vertiginosos acontecidos tras la publicación de la Ley de Ordenación del Sistema Educativo, hace posible la desaparición de La Normal, convirtiéndose en Facultad de Ciencias de la Educación.

2.9. La Facultad de Ciencias

Esta Facultad estaba ubicada en el edificio inaugurado en 1955 en la calle Duquesa. Cinco años después fue insuficiente para albergar a todo el alumnado. Durante su permanencia en esta calle, sólo existía la sección de Químicas, un año después se creó la sección de Biológicas, y en 1963 comenzó el primer curso de la sección de Matemáticas, y posteriormente se creó la sección de Ciencias Biológicas en la Facultad. La última sección que se creó fue la sección de Física, por orden Ministerial el 12 de diciembre de 1973.

Desde 1971, se instala la sección de Geológicas y Químicas en el Polígono Universitario. Se iniciaron sus enseñanzas el curso 1968/1969, impartidas entre el edificio de la calle Duquesa y la Facultad de Farmacia.

En 1961 la Junta de la Facultad de Ciencias decidió la construcción de un nuevo edificio. Se ubicó en el polígono universitario y el proyecto fue obra del arquitecto Alberto López Palanco.

2.10. La Escuela Universitaria de Arquitectos Técnicos

Fue construida en el Campus de Fuentenueva, obra de los arquitectos Carlos Pfeifer y Alberto López Palanco. Anteriormente se hallaba ubicada en el edificio de Maestría Industrial, pero ante la avalancha de alumnado se solicitó su cambio a la Escuela de Artes y Oficios. Finalmente se inauguró en el Campus de Fuentenueva en el año 1972.

2.11.La Facultad de Teología

Esta Facultad estuvo instalada en el colegio Máximo hasta la venta de los terrenos a la Universidad con lo que también pasó a ser propiedad de esta entidad. La actual Facultad fue construida en 1974, consta de dicha Facultad, una Biblioteca General y una Residencia de Profesores. Es obra del arquitecto Rafael de Lahoz.

2.12.La Facultad de Filosofía y Letras

A la Universidad de Granada le urgía, a finales de los sesenta, la construcción de una nueva Facultad de Filosofía y Letras, debido al aumento del alumnado que ya había provocado el paso de un gran número de este del Palacio de las Columnas al Hospital Real. La construcción de esta Facultad en el Campus de Cartuja en 1971, coincidió con el inicio de un nuevo plan de estudios para Filosofía y Letras que dividía los estudios en tres ramas, y creaba la división entre Filosofía y Ciencias de la Educación. La falta de espacio ocasionó el traslado de la Facultad de Filosofía y Letras del Palacio de las Columnas al nuevo edificio en el Campus de Cartuja. Esto ocasionó un rechazo por parte del alumnado que creía que se les quería aislar de la sociedad.

2.13.La Facultad de Filosofía y Letras B

En el Campus de Cartuja además de la construcción de la Facultad de Filosofía y Letras se pretendía construir una Facultad de Derecho. Este proyecto estaba formado por tres edificios: facultad, decanato y residencia. En 1980, las obras, paralizadas hasta entonces, fueron reanudadas pero esta vez con destino al pabellón B de la Facultad de Filosofía y Letras.

En la Sala de juntas de la Facultad de Filosofía y Letras, el 29 de junio de 1984, se discutió el uso que debía darse al edificio B de la Facultad. Se decidió instalar las secciones de Filosofía, Pedagogía y Psicología.

2.14.La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

En 1972, se creó la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales en Granada en unos terrenos cedidos para ello en el polígono universitario de Cartuja. Hasta entonces, Empresariales ocupó una casa del siglo XIX en la plaza de los Girones. En noviembre de 1971, la Junta de Gobierno de la Universidad reiteraba al Ministro de Educación y Ciencia la creación de una Facultad de Ciencias Empresariales en Granada. Un año más tarde, en 1972, se iniciaban las obras para su construcción.

2.15.El presente de la Universidad de Granada

En la actualidad el panorama de la Universidad queda configurado con los siguientes Centros:

- **CENTROS PROPIOS**

1. Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación.
2. Escuela Técnica Superior de Arquitectura.
3. Escuela Técnica Superior de Ingeniería d Caminos, Canales y Puertos.
4. Escuela Técnica Superior de Ingenierías Informática y de Telecomunicación.
5. Facultad de Bellas Artes.
6. Facultad de Ciencias.
7. Facultad de Ciencias del Deporte.
8. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
9. Facultad de Ciencias de la Educación.
10. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
11. Facultad de Ciencias de la Salud.
12. Facultad de Ciencias de la Salud de Ceuta.
13. Facultad de Ciencias Sociales de Melilla.
14. Facultad de Ciencias del Trabajo.
15. Facultad de Comunicación y Documentación.
16. Facultad de Derecho.
17. Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta.

18. Facultad de Educación y Humanidades de Melilla.
19. Facultad de Enfermería de Melilla.
20. Facultad de Farmacia.
21. Facultad de Filosofía y Letras.
22. Facultad de Medicina.
23. Facultad de Odontología.
24. Facultad de Psicología.
25. Facultad de Trabajo Social.
26. Facultad de Traducción e Interpretación.

- **CENTROS ADSCRITOS**

27. Centro de Magisterio La Inmaculada.
28. Escuela Universitaria de Enfermería (SAS) “Virgen de la Nieves”.

Resumiendo, podemos comprobar que los 28 Centros que actualmente conforman la Universidad de Granada se encuentran en tres sedes: Ceuta, Melilla y Granada. Así, nuestro ámbito de actuación ha sido el comprendido por estas tres ciudades.

2.16.El futuro de la Universidad de Granada

Asimismo, Cabanelas (1997:389) señala que Granada es una de esas universidades que posee una gran tradición de calidad docente que atrae a estudiantes de muy diversos lugares del país. Lo que más llama la atención es el tipo de estudios y la oferta de formación complementaria que ofrece. Los

estudios que mayor interés suscitan entre la juventud son los de carácter aplicado en ciencias experimentales, los jurídico-sociales, biomédicas y humanidades. Teniendo en consideración estas preferencias, la Comunidad Universitaria tendría que elaborar planes de estudios abiertos y flexibles en los que el alumnado pueda participar activamente y contribuir en su diseño y elaboración.

Lo que hace importante a una Universidad no es el número de estudiantes sino la calidad de su investigación y de sus títulos. Independientemente del futuro de la ciudad, la realidad actual pasa por la promoción de nuestra Universidad. Por ello, son de suma importancia aspectos como el reciclaje, la capacidad de organización y los servicios complementarios.

En la misma línea nos encontramos en la actualidad, que se está concluyendo el proceso importante destinado al desarrollo de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que permitirá un reconocimiento más fácil de las Titulaciones de Grado y asegurará una formación óptima de los estudiantes y su integración en un mercado laboral unificado y sin fronteras.

Esta filosofía educativa enmarcada en un rol fuertemente activo y participativo del alumnado mediante el Sistema del denominado Crédito Europeo (ECTS) obligó a reestructurar las Titulaciones y, en definitiva, la docencia en la Universidad de los países de la Unión Europea, entre ellos, España.

La construcción del EEES, iniciado en la Declaración de Bolonia (1998), integra el Crédito Europeo, que destaca como principal agente en el proceso formativo al alumnado y se convierte en una nueva medida de valoración académica. Los planes de estudio se adaptaron a las condiciones que se proponen en el EEES el año 2010. Para ello, las universidades españolas, en una buena proporción, se adelantaron a experimentar con Experiencias Piloto. Con ello se prepararon ante los cambios que inminentemente tendrían que afrontar y así el cambio no fue tan brusco.

Como no podía ser menos, numerosas Titulaciones de la Universidad de Granada se encuentran implantando las nuevas directrices en sus aulas, en esta última fase. Sirva como ejemplo que la Facultad de Ciencias de la Educación tenía inmersas en ese proceso final, que preparaba para el futuro inmediato, hoy ya presente, de las diez titulaciones (dos licenciaturas y ocho diplomaturas) que se impartían se ha pasado a 4 grados. En el curso académico 2013/2014 se cierra el ciclo de las anteriores, ya que solo queda un curso académico, 5.º de la Licenciatura de Pedagogía, conviviendo con los Grados de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Social y Pedagogía. Esto muestra que, esta Facultad entendió y comprendió, por ser su principal ámbito de actuación, que este aspecto que se planteaba en los estudios universitarios sería un impulso para mejorar la calidad de los mismos.

2.17. Titulaciones impartidas por la Universidad de Granada. Curso académico 2012/2013

A continuación relato una serie de datos, interesantes para la investigación, obtenidos de la Memoria del Curso Académico 2012/2013 y la Memoria de Gestión del año 2013 de la Universidad de Granada:

Tabla n.º 2. Descripción cuantitativa de los Centros de la Universidad

Tipo de estructura		N.º
Facultades y Escuelas	Facultades	22
	Escuelas Técnicas Superiores	4
	Centros Adscritos	2
	Total Facultades y Escuelas	28
Departamentos		123
Institutos Universitarios de Investigación		14
Centros de Investigación		4

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 3. Oferta Universitaria en Titulaciones Oficiales de Grado y Segundo Ciclo.

Titulaciones	Plazas Ofertadas	Cupo General	Mayores 25	Mayores 40 y 45	Titulados	Discapac.	Deportistas	Matic Total
Arquitecto	158	156	2	0	2	1	0	161
Ingeniería de la Edificación	333	292	0	0	17	0	0	309
Información y Documentación	120	99	2	0	1	0	0	102
Finanzas y Contabilidad	129	132	3	0	2	0	0	137
Educación Social	131	124	3	3	2	1	0	133
Educación Social (Ceuta)	80	54	2	1	1	1	0	59
Educación Social (Melilla)	65	62	0	0	2	0	0	64
Enfermería	200	190	4	4	2	4	0	204
Enfermería (Ceuta)	135	135	3	0	2	2	0	142
Enfermería (Melilla)	60	58	2	0	1	3	0	64
Estadística	60	51	0	0	0	0	0	51
Fisioterapia	55	47	2	2	1	2	5	59
Gestión y Administración Pública (Melilla)	35	8	0	1	11	0	0	20
Logopedia	70	70	1	0	1	1	0	73
Nutrición Humana y Dietética	100	99	2	0	1	0	0	102
Óptica y Optometría	135	125	1	1	2	1	0	130
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	365	342	9	7	3	1	1	363
Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Melilla)	35	22	0	0	22	0	0	44
Terapia Ocupacional	60	58	3	3	1	0	0	65
Trabajo Social	180	171	4	4	2	4	0	185
Turismo	144	141	3	1	2	0	0	147
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial	65	64	1	1	1	1	0	68
Ingeniería Civil	200	199	1	1	1	1	0	203
Grado en Ingeniería Informática- Grado en Matemáticas	50	51	1	0	0	0	0	52
Ingeniería Informática	300	288	6	0	2	2	0	298
Ingeniería Informática (Ceuta)	35	16	0	0	0	0	0	16
Ingeniería Química	120	117	0	0	1	0	0	118
Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación	100	102	1	0	1	0	0	104
Administración y Dirección de Empresas	281	271	6	1	5	1	1	285
Administración y Dirección de Empresas (Ceuta)	70	72	1	0	1	1	0	75
Administración y Dirección de Empresas (Melilla)	70	67	0	0	2	1	0	70
Administración y	143	149	3	0	2	1	0	155

Titulaciones	Plazas Ofertadas	Cupo General	Mayores 25	Mayores 40 y 45	Titulados	Discapac.	Deportistas	Matric Total
Dirección de Empresas- Derecho								
Bellas Artes	235	220	5	5	3	6	1	240
Conservación y Restauración de Bienes Culturales	50	49	1	2	1	0	0	53
Biología	226	225	2	0	0	0	0	227
Ciencias Ambientales	150	144	0	2	0	2	0	148
Ciencias de la Actividad Física y del deporte	190	169	4	1	2	2	15	193
Ciencias Políticas y de la Administración	160	151	2	2	1	0	0	156
Ciencias Políticas y de la Administración - Derecho	143	147	1	0	1	1	0	150
Comunicación Audiovisual	65	69	2	1	1	0	0	73
Derecho	496	484	10	8	5	3	0	510
Economía	237	237	1	0	3	0	0	241
Farmacia	320	313	6	0	4	1	0	324
Estudios Árabes e Islámicos	50	49	1	1	1	0	0	52
Filología Clásica	50	47	1	0	1	0	0	49
Lenguas modernas y sus literaturas	75	85	2	0	1	1	0	89
Estudios Franceses	75	74	2	0	1	0	0	77
Filología Hispánica	75	76	2	0	1	1	0	80
Estudios Ingleses	150	152	3	0	2	1	0	158
Filosofía	80	78	2	1	1	0	0	82
Física	100	99	2	0	0	0	0	101
Geografía y Gestión del Territorio	60	55	2	0	1	1	0	59
Geología	75	74	2	0	1	0	0	77
Historia	150	140	3	2	2	3	0	150
Historia del Arte	150	140	3	3	2	1	0	149
Matemáticas	110	108	1	0	1	0	0	110
Medicina	253	232	6	1	3	9	8	259
Odontología	85	79	3	1	1	2	2	88
Pedagogía	131	123	3	1	2	0	0	129
Psicología	300	285	6	5	3	4	0	303
Química	90	90	0	0	1	0	0	91
Sociología	160	145	4	2	2	1	0	154
Traducción e Interpretación (Alemán)	37	35	1	0	1	1	0	38
Traducción e Interpretación (Francés)	80	79	2	1	1	1	0	84
Traducción e Interpretación (Inglés)	120	117	3	0	2	2	0	124
Traducción e Interpretación (Árabe)	35	36	1	0	1	0	0	38
Maestro de Educación Infantil	325	310	7	3	4	2	0	326
Maestro de Educación Infantil (La Inmaculada)	195	97	1	0	3	0	0	101

Titulaciones	Plazas Ofertadas	Cupo General	Mayores 25	Mayores 40 y 45	Titulados	Discapac .	Deportistas	Matic Total
Maestro de Educación Infantil (Ceuta)	65	51	1	0	6	0	0	58
Maestro de Educación Infantil (Melilla)	65	32	3	0	1	0	0	36
Maestro de Educación Primaria	575	548	13	3	6	3	0	573
Maestro de Educación Primaria (La Inmaculada)	325	168	5	0	5	0	0	178
Maestro de Educación Primaria (Ceuta)	140	82	1	0	7	0	0	90
Maestro de Educación Primaria (Melilla)	130	68	2	0	7	0	0	77
Grado en Educación Primaria (bilingüe)	67	67	2	0	1	0	0	70
Marketing e Investigación de Mercados	129	127	2	2	2	0	0	133
Grado en Antropología Social y Cultural	65	64	2	1	1	0	0	68
Bioquímica	50	48	0	0	1	1	0	50
Ciencia y Tecnología de los Alimentos	65	67	2	0	1	0	0	70
Criminología	75	69	2	1	1	3	0	76
Literaturas Comparadas	40	49	1	0	1	0	0	51
Historia y Ciencias de la Música	65	64	2	1	1	1	0	69

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Total Alumnos Matriculados: 1.940

Tabla n.º 4. Oferta Universitaria en Titulaciones Oficiales de Segundo Ciclo.

Titulaciones	Plazas ofertadas	Matriculados totales
Ingeniero Informática	50	17
Ingeniero Telecomunicación	5	1
Ldo. Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	57	63
Ldo. Filología Árabe	10	0
Ldo. Filología Clásica	10	3
Ldo. Filología Eslava	10	2
Ldo. Filología Francesa	10	2
Ldo. Filología Hispánica	15	17
Ldo. Filología Inglesa	10	2
Ldo. Odontología	5	9
Ingeniero en Electrónica	30	36
Ldo. Bioquímica	30	27
Ldo. Ciencias del Trabajo	130	140
Ldo. Ciencias y Técnicas Estadísticas	20	22
Ldo. Documentación	60	58

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Total Alumnos Matriculados: 399

CENTROS UNIVERSITARIOS

A continuación se relatan los datos de estudiantes matriculados por Centro y Titulaciones impartidas durante el curso académico 2012/2013, ya que los Centros constituyen una variable básica en esta investigación.

FACULTADES Y ESCUELAS EN LA CIUDAD DE GRANADA

Tabla n.º 5. Facultades y Escuelas en la ciudad de Granada

Centro	Titulaciones impartidas	Estudiantes 2012/2013	Titulados último curso
Facultad de Bellas Artes	Grado en Bellas Artes	719	
	Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales	137	
	Licenciado en Bellas Artes	552	
	Total:	1408	157
Facultad de Comunicación y Documentación	Diplomado en Biblioteconomía y Documentación	24	33
	Grado en Comunicación Audiovisual	226	-
	Grado en Información y Documentación	228	-
	Licenciado en Comunicación Audiovisual	36	44
	Licenciado en Documentación	146	17
Total:	660	94	
Facultad de Ciencias	Diplomado en Estadística	26	18
	Diplomado en Óptica y Optometría	119	124
	Grado en Biología	711	-
	Grado en Bioquímica	138	-
	Grado en Ciencias Ambientales	376	-
	Grado en Estadística	106	-
	Grado en Física	262	-
	Grado en Geología	173	-
	Grado en Ingeniería Electrónica Industrial	120	-
	Grado en Ingeniería Química	287	-
	Grado en Matemáticas	266	-
	Grado en Óptica y Optometría	339	-
	Grado en Química	232	-
	Ingeniero en Electrónica	112	25
	Ingeniero Químico	352	52
	Licenciado en Biología	608	116
	Licenciado en Bioquímica	81	20
	Licenciado en Ciencias Ambientales	401	103
	Licenciado en Ciencias y Técnicas Estadísticas	55	10
	Licenciado en Física	213	52
Licenciado en Geología	83	29	
Licenciado en Matemáticas	171	26	
Licenciado en Química	211	42	
Total:	5.442	617	
Facultad de Ciencias del Deporte	Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte	600	-
	Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte	714	249
	Total:	1.314	249

Centro	Titulaciones impartidas	Estudiantes 2012/2013	Titulados último curso
Facultad de Ciencias de la Educación	Diplomado en Educación Social	48	53
	Grado en Educación Social	393	-
	Grado en Maestro de Educación Infantil	877	-
	Grado en Maestro de Educación Primaria (Bilingüe)	135	-
	Grado en Maestro en Educación Primaria	1774	-
	Grado en Pedagogía	328	-
	Licenciado en Pedagogía	514	152
	Licenciado en Psicopedagogía	341	201
	Maestro Especialidad de Audición y Lenguaje	40	71
	Maestro Especialidad de Educación Especial	47	65
	Maestro Especialidad de Educación Física	72	122
	Maestro Especialidad de Educación Infantil	56	153
	Maestro Especialidad de Educación Musical	91	70
	Maestro Especialidad de Educación Primaria	166	227
Maestro Especialidad de Lengua Extranjera	121	144	
	Total:	5.003	1.258
Facultad de Ciencias de la Salud	Diplomado en Enfermería	56	164
	Diplomado en Fisioterapia	41	55
	Diplomado en Terapia Ocupacional	27	65
	Grado en Enfermería	486	-
	Grado en Fisioterapia	163	-
	Grado en Terapia Ocupacional	175	-
	Total:	948	284
Facultad de Ciencias del Trabajo	Diplomado en Relaciones Laborales	661	278
	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	997	-
	Licenciado en Ciencias del Trabajo	332	127
	Total:	1.990	405
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Diplomado en Ciencias Empresariales	640	
	Diplomado en Turismo	220	
	Grado en Administración y Dirección de Empresas	1024	
	Grado en Economía	785	
	Grado en Finanzas y Contabilidad	422	
	Grado en Marketing e Investigación de Mercados	403	
	Grado en Turismo	441	
	Licenciado en Administración y Dirección de Empresas	1180	
	Licenciado en Economía	799	
	Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado	66	
	Total:	5.980	1.025
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	Grado en Ciencias Políticas y de la Administración	473	
	Grado en Sociología	389	
	Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración	272	
	Licenciado en Sociología	234	
	Total:	1.368	130
Facultad de Derecho	Grado en Criminología	79	-
	Grado en Derecho	1583	-
	Licenciado en Derecho	1793	360
	Total:	3.455	360
Facultad de Farmacia	Diplomado en Nutrición Humana y Dietética	79	89
	Grado en Ciencia y Tecnología de Los Alimentos	117	-
	Grado en Farmacia	1073	-
	Grado en Nutrición Humana y Dietética	288	-
	Licenciado en Ciencia y Tecnología de Los Alimentos	139	56
	Licenciado en Farmacia	1399	298
	Total:	3.095	443

Centro	Titulaciones impartidas	Estudiantes 2012/2013	Titulados último curso
Facultad de Filosofía y Letras	Grado en Antropología Social y Cultural	168	
	Grado en Estudios Árabes e Islámicos	106	
	Grado en Estudios Franceses	178	
	Grado en Estudios Ingleses	425	
	Grado en Filología Clásica	100	
	Grado en Filología Hispánica	405	
	Grado en Filosofía	187	
	Grado en Geografía y Gestión del Territorio	147	
	Grado en Historia	420	
	Grado en Historia del Arte	354	
	Grado en Historia y Ciencias de la Música	179	
	Grado en Lenguas Modernas y Sus Literaturas	308	
	Grado en Literaturas Comparadas	99	
	Licenciado en Antropología Social y Cultural	146	
	Licenciado en Filología Árabe	39	
	Licenciado en Filología Clásica	46	
	Licenciado en Filología Eslava	24	
	Licenciado en Filología Francesa	76	
	Licenciado en Filología Hispánica	234	
	Licenciado en Filología Inglesa	363	
	Licenciado en Filología Italiana	3	
	Licenciado en Filología Románica	8	
	Licenciado en Filosofía	146	
	Licenciado en Geografía	73	
	Licenciado en Historia	328	
	Licenciado en Historia del Arte	277	
Licenciado en Historia y Ciencias de la Musica	60		
Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	36		
	Total:	4.935	479
Facultad de Medicina	Grado en Medicina	760	-
	Licenciado en Medicina	982	233
	Total:	1.742	233
Facultad de Odontología	Grado en Odontología	244	-
	Licenciado en Odontología	219	103
	Total:	463	103
Facultad de Psicología	Diplomado en Logopedia	32	66
	Grado en Logopedia	180	-
	Grado en Psicología	997	-
	Licenciado en Psicología	860	223
	Total:	2.069	289
Facultad de Trabajo Social	Diplomado en Trabajo Social	114	175
	Grado en Trabajo Social	550	-
	Total:	664	175
Facultad de Traducción e Interpretación	Grado en Traducción E Interpretación	1052	-
	Licenciado en Traducción e Interpretación	609	240
	Total:	1.661	240

Escuelas Técnicas Superiores			
Centro	Titulaciones impartidas	Estudiantes 2012/2013	Titulados 2012/2013
E.T.S. de Arquitectura	Arquitecto	1.155	172
	Grado en Arquitectura	492	-
	Total:	1.647	172
E.T.S. de Ingenierías Informática y de Telecomunicación	Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación	345	-
	Grado en Ingeniería Informática	884	-
	Ingeniero de Telecomunicación	327	55
	Ingeniero en Informática	357	99
	Ingeniero Técnico en Informática de Gestión	149	-
	Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas	121	-
Total:	2.183	154	
E.T.S. de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	Grado en Ingeniería Civil	707	-
	Ingeniero/a de Caminos, Canales y Puertos	885	182
	Total:	1.592	182
E.T.S. de Ingeniería de Edificación	Arquitectura Técnica	946	276
	Grado en Ingeniería de Edificación	1077	-
	Total:	2.023	276

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

FACULTADES EN LA CIUDAD DE CEUTA

Tabla n.º 6. Facultades en la ciudad de Ceuta

Centro	Titulaciones impartidas	Estudiantes 2012/2013	Titulados 2012/2013
Facultad de Ciencias de la Salud	Diplomado en Enfermería	86	-
	Grado en Enfermería	361	-
	Total:	447	
Facultad de Educación y Humanidades	Diplomado en Ciencias Empresariales	32	
	Grado en Administración y Dirección de Empresas	151	
	Grado en Educación Social	116	
	Grado en Ingeniería Informática	29	
	Grado en Maestro de Educación Infantil	138	
	Grado en Maestro en Educación Primaria	209	
	Ingeniero Técnico en Informática de Gestión	14	
	Licenciado en Psicopedagogía	25	
	Maestro Especialidad de Audición y Lenguaje	8	
	Maestro Especialidad de Educación Especial	22	
	Maestro Especialidad de Educación Física	55	
	Maestro Especialidad de Educación Infantil	46	
	Maestro Especialidad de Educación Musical	8	
	Maestro Especialidad de Educación Primaria	25	
	Maestro Especialidad de Lengua Extranjera	10	
Total:	888	179	

FACULTADES EN LA CIUDAD DE MELILLA

Tabla n.º 7. Facultades en la ciudad de Melilla

Centro	Titulaciones impartidas	Estudiantes 2012/2013	Titulados último curso
Facultad de Ciencias Sociales	Diplomado en Ciencias Empresariales	51	33
	Diplomado en Gestión y Administración Pública	7	8
	Diplomado en Relaciones Laborales	17	3
	Grado en Administración y Dirección de Empresas	182	-
	Grado en Gestión y Administración Pública	28	-
	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	61	-
	Total:	346	44
Facultad de Educación y Humanidades	Grado en Educación Social	95	-
	Grado en Maestro de Educación Infantil	87	-
	Grado en Maestro en Educación Primaria	178	-
	Licenciado en Psicopedagogía	72	20
	Maestro Especialidad de Audición y Lenguaje	9	2
	Maestro Especialidad de Educación Especial	9	5
	Maestro Especialidad de Educación Física	22	25
	Maestro Especialidad de Educación Infantil	26	30
	Maestro Especialidad de Educación Musical	3	2
	Maestro Especialidad de Educación Primaria	66	24
	Maestro Especialidad de Lengua Extranjera	14	11
	Total:	581	119
Facultad de Enfermería	Diplomado en Enfermería	21	75
	Grado en Enfermería	182	-
	Total:	203	75

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

CENTROS ADSCRITOS

Tabla n.º 8. Centros adscritos

Centro	Titulaciones impartidas	Estudiantes 2012/2013	Titulados 2012/2013
E. U. de Enfermería (S.A.S) Virgen de las Nieves	Diplomado en Enfermería	8	
	Grado en Enfermería	110	
	Total:	118	
Centro de Magisterio "La Inmaculada"	Grado en Maestro de Educación Infantil	335	
	Grado en Maestro en Educación Primaria	541	
	Maestro Especialidad de Audición y Lenguaje	9	
	Maestro Especialidad de Educación Especial	13	

	Maestro Especialidad de Educación Física	34	
	Maestro Especialidad de Educación Infantil	32	
	Maestro Especialidad de Educación Musical	16	
	Maestro Especialidad de Educación Primaria	30	
	Maestro Especialidad de Lengua Extranjera	14	
	Total:	1.024	387

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 9. Organización Docente

ORGANIZACIÓN DOCENTE	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Titulaciones que imparte la Universidad de Granada	74 + 2 dobles	Grados 60 + 2 dobles LRU 74 + 2 dobles	Grados 60 + 3 dobles LRU 73 + 2 dobles	Grados 61 + 3 dobles LRU 72 + 2 dobles
Planes de estudios de la Universidad de Granada	99 + 2 dobles	Grados 72 + 2 dobles. LRU 99 + 2 dobles	Grados 73 + 3 dobles. LRU 96 + 2 dobles	Grados 74 + 3 dobles. LRU 42 + 2 dobles
Planes de estudios vigentes	97 + 2 dobles	172	169	116
Planes de estudios (solo examen)	1	0	0	54
Planes de estudios (Plan Antiquo)	1	1	0	0
Asignaturas. Número total	4681	4517	4.557	4.529
De Libre Configuración (incluida en datos generales)	323	213	185	129
Grupos de Teoría	7531	7370	7.864	7.926
Grupos de Prácticas	11198	11865	12.733	12.784
Créditos. Total	61897,75	62,421	63.161	61.589
Créditos. Teoría	29192	29380	31.443	32.565
Créditos. Prácticas	32705,75	33041	31.718	29.024
Profesorado. Total	3761	3736	3.702	3.606
Profesorado ETC	3404,75	3403,75	3.384,13	3.319
Doctores	3018	3067	3.084	3.075
Porcentaje de doctores	80,24	82,09	83,31	85,28
Relación alumno/profesor	14,63	14,63	14,93	14,85
Relación alumno ETC/profesor ETC	14,34	14,8	14,96	14,45

Alumnos matriculados	55011	55375	55.269	53.579
Alumnos matriculados ETC	48820,2	50371,6	50.276	47.974

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

El número total de alumnos que la Universidad de Granada acogió en el curso académico 2012/2013 asciende 56.378.

2.18. Estudios de Tercer Ciclo y Doctorado impartidos por la Universidad de Granada. Curso académico 2012/2013

En el curso académico 2012/2013 se impartieron un total de 154 Programas de Doctorado (20 de ellos de carácter cooperativo). Un total de 37 Programas de Doctorado de la Universidad de Granada han obtenido la Mención de Calidad por el Ministerio de Educación y Ciencia para el curso académico 2009/2010.

✦ Alumnos de Tercer Ciclo:

- Período de Docencia: 1706
- Período de Investigación Tutelada: 1381
- Total matriculados: 3087
- Españoles: 2299
- Extranjeros: 788 (25,5%)
- Alumnos no licenciados por la Universidad de Granada: 1451
- Proyectos de Tesis matriculados: 1100

Tabla n.º 10. Estudios de Tercer Ciclo

Descripción	N.º de programas ofertados	Observaciones
Doctorado (RD 778/1998)	31	A extinguir
Estudios de Posgrado (RD 56/2005)	48	A extinguir
Doctorado con mención hacia la excelencia	19	
Total	98	

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 11. Programas Oficiales de Másteres y Doctorado (R.D. 1393/2007)

Descripción	N.º de programas ofertados
Másteres	83
Programas de Doctorado con Periodo de formación de 60 ECTS	10
Programas de Doctorado	29
Total:	122

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 12. Másteres Propios

Área de conocimiento	N.º de Títulos ofertados	N.º plazas ofertadas
Artes y Humanidades	2	73
CC. de la Salud	6	314
CC. Sociales y Jurídicas	16	494
Ciencias	1	20
Total	25	901

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 13. Expertos

Área de conocimiento	N.º de Títulos ofertados	N.º plazas ofertadas
Artes y Humanidades	1	25
CC. de la Salud	11	304
CC. Sociales y Jurídicas	10	323
Ciencias	1	20
Ingeniería y Arquitectura	3	90
Total	26	762

Tabla n.º 14. Diplomas

Área de conocimiento	N.º de Títulos ofertados	N.º plazas ofertadas
Artes y Humanidades	19	592
CC. de la Salud	10	322
CC. Sociales y Jurídicas	16	710
Ciencias	17	475
Ingeniería y Arquitectura	17	504
Total	79	2.603

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 15. Centro de Lenguas Modernas

Cursos	Duración horas
Cursos Intensivos de Lengua Española - CILE	40, 60 y 80 h.
Cursos de Estudios Hispánicos – CEH	200-225 h.
Cursos de Lengua y Cultura Españolas – CLCE	200-225 h.
Programa Complementario de Enero – CCE	40-45 h.
Curso Intensivo de Lengua y Cultura Españolas (horas) – CILYC	80 h.
Asignaturas de Lengua y Cultura Españolas	10, 20 h.
Cursos para profesores extranjeros de español y Máster de Enseñanza de Español para Profesores Norteamericanos	
Cursos de preparación DELE	
Cursos de Especial Diseño – Cursos esp.	30 cursos
Cursos de Español como Lengua Extranjera	60 h.
Idiomas	Duración cursos
Inglés	- Cuatrimestrales de 60 h. - Intensivos de 40 h.
Francés	
Alemán	
Italiano	
Otros	

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 16. Certificaciones

Certificado de dominio de lenguas extranjeras para la acreditación del B1/B2	N.º certificaciones
Inglés	1126
Francés	50
Italiano	7
Alemán	6

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 17. Exámenes

Lenguas extranjeras	N.º exámenes
Test of English as a Foreign Language (TOEFL)	46
Progetto Lingua Italiana Dante Alighieri (PLIDA)	124
Test de Connaissance du Français (TCF)	31

Español:	N.º exámenes
Diplomas de Español como Lengua Extranjera del Instituto Cervantes (DELE)	184

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 18. Instituto Confucio

Cursos	Duración	Lugar
Cursos generales de lengua china (adultos)	Cuatrimestral	Granada
Cursos de chino de los negocios (adultos)	Cuatrimestral	Granada
Curso de conversación de lengua china (adultos)	Cuatrimestral	Granada
Cursos de preparación al examen oficial de lengua china HSK		Granada
Convocatorias del examen oficial de lengua china HSK	3 convocatorias	Granada
Cursos de lengua china para niños	Trimestral	Granada
Cursos intensivos de verano (adultos)		Granada
Cursos de lengua china (niños)		Motril
Taller de aspectos Interculturales entre China y España	1 semana	Granada

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 19. Enseñanzas virtuales

Tipo de estudios	N.º enseñanzas en modalidad
Estudios de grado	123 asignaturas
Estudios oficiales de posgrado	164 asignaturas
Plataforma abierta UGR	3 cursos
Cursos de formación a la comunidad universitaria	2 cursos / 5 talleres
Acciones formativas en colaboración con la Fundación General de la Universidad	59 (Másteres, expertos y cursos complementarios)
Cursos en colaboración con la Escuela Internacional de Posgrado	1 Máster propio
Campus Andaluz Virtual	7 asignaturas ofertadas desde la UGR

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 20. Estudios Universitarios para Mayores. Aula permanente de Formación Abierta.

Programa	Descripción
Programa de Primer Ciclo	- 642 horas lectivas - 3 años - 9 asignaturas troncales y 18 asignaturas optativas
Programa Segundo Ciclo	- Programa de Formación Continua - Programa de Formación Extensiva - Programa de Formación Mixta - 432 horas
Programa Integrado	- Asignaturas de las Facultades de Filosofía y Letras, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho, Bellas Artes, Ciencias Políticas, Psicología y Sociología
Programa Provincial	- Sedes: Ceuta, Melilla, Baza, Guadix, Motril - 1.190 horas

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 21. Cursos de Verano

Denominación		N.º de cursos ofertados
Centro Mediterráneo	Sede	N.º cursos
	<i>Almuñécar</i>	5
	<i>Granada</i>	27
	<i>Guadix</i>	3
	<i>Motril</i>	3
	<i>Sierra Nevada</i>	1
	<i>Atarfe</i>	1
Cursos de Verano en Ceuta		4
Cursos de Verano en Melilla		4

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

2.19.La comunidad universitaria durante el curso académico 2012/2013. Número total de alumnos matriculados en el curso académico 2012/2013. Distribución por Centros y Titulaciones

Seguidamente se muestran las tablas que contienen la información referente a los miembros de la comunidad de la Universidad de Granada durante el curso académico 2012/2013, que han sido extraídos de la Memoria del Curso Académico 2012/2013:

Tabla n.º 22. Datos de los miembros de la Comunidad Universitaria

COMUNIDAD UNIVERSITARIA	
Personal Docente e Investigador	3.701
Personal de Administración y Servicios	2.210
Estudiantes de Grado	54.849
Ratio estudiante/profesor	14,85
Estudiantes de Grado extranjeros	4.468
Estudiantes egresados último curso	8.237
Estudiantes de Másteres y Doctorado	6.120
Estudiantes títulos propios	2.793
Estudiantes idiomas (CLM)	6.479
Estudiantes en modalidad virtual	14.143
Estudiantes de enseñanzas permanentes para mayores	781
Estudiantes de Cursos de verano	2.174
ESTRUCTURA ACADÉMICA Y DE DOCENCIA	
Facultades	22
Escuelas Técnicas Superiores	4
Centros Adscritos	2
Departamentos	123
Institutos Universitarios de Investigación	14
Centros de Investigación	4
Titulaciones de Grado impartidas	61 + 3 dobles LRU 72 + 2 dobles
Planes de estudios vigentes	116
Programas oficiales de másteres y doctorado	122
Títulos propios ofertados	130
MOVILIDAD INTERNACIONAL	
Programa PAP-Erasmus. Estudiantes enviados	1.953
Programa PAP-Erasmus. Estudiantes recibidos	2.006
Programa Propio Movilidad, Estudiantes enviados	214
Programa Propio Movilidad, Estudiantes recibidos	293

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 23. Alumnado de grado y distribución por edades

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<=18 años	3.063	2.127	5.190
19 años	3.724	2.510	6.234
20 años	4.058	3.186	7.244
21 años	3.604	3.238	6.842
22 años	3.485	3.144	6.629
23 años	2.800	2.494	5.294
24 años	2.010	1.832	3.842
25 años	1.405	1.425	2.830
26 años	1.047	1.024	2.071
27 años	828	799	1.627
28 años	558	574	1.132
29 años	452	423	875
30-34 años	1242	1.261	2.503
35-39 años	558	556	1.114
>=40 años	743	679	1.422
Totales	29.577	25.272	54.849
Porcentaje	53,92%	46,08%	

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 24. Distribución de estudiantes de grado según el lugar de procedencia

	Nº estudiantes	Porcentaje
De Granada:	24.118	43,97%
Del resto de provincias españolas:	25.760	46,96%
Del extranjero:	4.971	9,07%

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 25. Distribución de estudiantes de grado por continentes o países de origen

Nacionalidad	Nº Total estudiantes	Porcentaje sobre el total de estudiantes	Porcentaje sobre total de estudiantes extranjeros
Españoles	50.381	91,85%	-
Extranjeros	4.468	8,15%	-
Resto países europeos	2.532	4,62%	56,67%
Americanos	741	1,35%	16,58%
Africanos	760	1,39%	17,01%
Asiáticos	224	0,41%	5,01%
De Oceanía	19	0,03%	0,43%
Sin clasificar	192		

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 26. Evolución del número de estudiantes de grado en los últimos cinco cursos académicos

Curso	Españoles	Extranjeros	Total
2008-2009	51.592	4.444	56.036
2009-2010	51.989	4.354	56.343
2010-2011	51.921	4.548	56.469
2011-2012	52.038	4.775	56.813
2012-2013	50.381	4.468	54.849

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 27. Distribución de estudiantes de posgrado

Programas de Doctorado (planes a extinguir)	
Total de alumnos matriculados	683
Alumnos de Investigación Tutelada	50
Alumnos matriculados en el Plan de Trabajo	633
De ellos son extranjeros	244
De ellos son licenciados en una Universidad extranjera	233
De ellos son licenciados en una Universidad distinta a la UGR	340
Másteres y Doctorado (RD 56/2005 y RD 1393/2007)	
Total de alumnos matriculados	5.437
Alumnos matriculados en un máster	3.279
Alumnos matriculados en un programa de doctorado	2.158
De ellos matriculados en el Plan de Trabajo	1.798
Del total son extranjeros	1.240
Del total son licenciados en una Universidad extranjera	1.013
Del total son licenciados en una Universidad distinta a la UGR	2.208
Tesis Doctorales	
Tesis depositadas hasta el 12/06/2013	296
Con Doctorado Internacional	130

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 28. Estudiantes de Enseñanzas no Regladas

Tipo de enseñanzas		N.º estudiantes matriculados
Títulos Propios	Másteres Propios	
	Artes y Humanidades	61
	CC. de la Salud	117
	CC. Sociales y Jurídicas	342
	Ciencias	7
	Ingeniería y Arquitectura	-
	Total	527
	Expertos	
	Artes y Humanidades	25
	CC. de la Salud	226
	CC. Sociales y Jurídicas	323
	Ciencias	11
	Ingeniería y Arquitectura	66
	Total	651
	Diplomas	
	Artes y Humanidades	383
	CC. de la Salud	105
	CC. Sociales y Jurídicas	462
	Ciencias	352
Ingeniería y Arquitectura	311	
Total	1613	
Total títulos propios	2793	
Idiomas (Centro de Lenguas Modernas)	Sección de español para extranjeros	4506
	Sección de lenguas extranjeras	1973
	Total	6479
Enseñanzas virtuales	Alumnos que han cursado algún tipo de enseñanza en modalidad virtual	14143
Estudios Universitarios para Mayores	Granada	526
	Baza	71
	Guadix	50
	Motril	45
	Ceuta	61
	Melilla	28
	Total	781
Cursos de verano	Centro Mediterráneo	1800
	Cursos de Ceuta	200
	Cursos de Melilla	174
	Total	2174
Total enseñanzas no regladas		26370

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 29. Evolución del número de estudiantes de posgrado en los últimos cinco cursos académicos

Curso	Doctorado	Máster Oficial	Total
2008-2009	3.345	2.330	5.675
2009-2010	2.397	4.366	6.763
2010-2011	1.438	5.443	6.881
2011-2012	998	6.200	7.198
2012-2013	683	5.437	6.120

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 30. Datos del Personal Docente e Investigador por categorías

Datos de Personal Docente e Investigador por categorías		2012-2013
Funcionarios de cuerpos docentes universitarios		2.210
Catedrático de Universidad		611
Titular de Universidad		1.447
Catedrático de Escuela Universitaria		43
Titular de Escuela Universitaria		109
Personal docente e investigador contratado y otros		1.396
Ayudante		7
Profesor Asociado Laboral		382
Profesor Asociado CC. de la Salud		211
Profesor Colaborador		152
Profesor Ayudante Doctor		190
Profesor Contratado Doctor		320
Profesor Emérito		8
Profesor Visitante		17
Otras categorías		109
Total		3.701

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Tabla n.º 31. Número de efectivos en el Personal de Administración y Servicios

N.º de efectivos en el Personal de Administración y Servicios		2012-2013
Funcionarios		
Grupo A1		150
Grupo A2		168
Grupo C1		514
Grupo C2		114
TOTAL		946
Laborales		
Grupo I		40
Grupo II		49

Grupo III	483
Grupo IV	685
TOTAL	1257

Fuente: Memoria Académica 2012/2013 de la Universidad de Granada

Capítulo 3: LOS ESTUDIANTES Y LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD: LA PARTICIPACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Para el desarrollo de este capítulo, sobre todo en lo que se refiere a la explicación de los órganos de gobierno, es interesante rescatar la información detallada que los Estatutos de la Universidad de Granada (Decreto 231/2011) desarrollan y de los que a continuación se señalan los aspectos más relevantes para este trabajo de investigación.

Un buen representante estudiantil, en definitiva un buen líder estudiantil, debe conocer a fondo la institución de la que forma parte (esto debería hacerse extensivo a todos los estudiantes), también, la normativa relacionada con el cargo que ostente y toda la información concerniente a los órganos de gobierno, tanto colegiados como unipersonales. Asimismo, también ha de conocer los procesos de elección de representantes, tanto de su sector, como del resto, del profesorado y del personal de administración y servicios.

3.1. La universidad como institución

Según los estatutos propios la Universidad de Granada es una Institución de Derecho Público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a la que corresponde, en el marco de sus competencias, la prestación del servicio público de la educación superior, mediante la investigación, la docencia, el

estudio y la extensión universitaria; ejerce las competencias y ostenta las potestades que derivan de su condición de Administración Pública. Por tanto, se trata de una institución con una autonomía considerable.

3.2. Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas Universitarias

Las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas Universitarias son los Centros encargados de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

Son miembros de estos Centros el personal docente e investigador de la Universidad de Granada que imparte docencia en éstos y el personal de administración y servicios adscrito a aquellos, así como los estudiantes matriculados en las titulaciones impartidas en cada uno de los Centros.

Son competencias de las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas Universitarias:

- a) Elaborar y proponer la aprobación, modificación o adaptación de los planes de estudios de las titulaciones que les sean adscritas, de conformidad con las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno.

- b) Definir los criterios y orientaciones docentes de orden general e impulsar la renovación científica y la calidad de la enseñanza en las diferentes titulaciones.
- c) Coordinar la enseñanza impartida por los Departamentos en dichas titulaciones y planes de estudios.
- d) Proponer el plan de ordenación docente del Centro y supervisar su cumplimiento.
- e) Promover y coordinar, cuando le corresponda, el desarrollo de titulaciones de postgrado y cursos de especialización.
- f) Administrar su presupuesto.
- g) Gestionar los procesos académicos y administrativos propios del ámbito de su competencia.
- h) Promover las acciones de intercambio o de movilidad de sus estudiantes y, en su caso, la realización de prácticas profesionales, así como su seguimiento.
- i) Favorecer la inserción laboral de sus titulados y analizar la evolución de su mercado de trabajo.
- j) Cualesquiera otras que les atribuyan los Estatutos o sus normas de desarrollo.

3.3. Departamentos

Los Departamentos son los órganos básicos encargados de coordinar y desarrollar las enseñanzas adscritas a su área o áreas de conocimiento, promover la investigación e impulsar las actividades e iniciativas del

profesorado articulándolas de conformidad con la programación docente e investigadora de la Universidad.

Son miembros de un Departamento el personal docente e investigador adscrito a su área o áreas de conocimiento y el personal de administración y servicios adscrito a aquél.

Los Departamentos estarán constituidos por una o varias áreas de conocimiento, en los términos previstos en la ley y en los Estatutos. Se consideran áreas de conocimiento las establecidas en el catálogo oficial y las que, en uso de su autonomía y con carácter específico, apruebe, como áreas propias, el Consejo de Gobierno de la Universidad atendiendo a criterios de interdisciplinariedad, coherencia docente o especialización científica.

La denominación de los Departamentos será la del área de conocimiento correspondiente. En el caso de Departamentos que engloben varias áreas de conocimiento, el Consejo de Gobierno, previa consulta con el profesorado afectado, determinará su denominación.

Son competencias de los Departamentos:

- a) Programar, coordinar, desarrollar y evaluar las enseñanzas de las que son responsables, de acuerdo con las directrices establecidas por los Centros correspondientes y los órganos generales de gobierno de la Universidad.

- b) Organizar, desarrollar y evaluar los estudios de doctorado en el ámbito de sus competencias.
- c) Promover estudios de postgrado y cursos de especialización.
- d) Participar en la elaboración de los planes de estudios correspondientes a las titulaciones en las que impartan sus enseñanzas.
- e) Asegurar la calidad docente en el desarrollo de las enseñanzas.
- f) Promover la investigación, garantizando la libertad para establecer líneas y grupos de investigación.
- g) Promover contratos para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, y para el desarrollo de enseñanzas de especialización.
- h) Administrar su presupuesto.
- i) Participar en la definición de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal docente e investigador y de administración y servicios.
- j) Formular propuestas e informar sobre los asuntos relativos al personal docente e investigador, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos.
- k) Cualesquiera otras que les atribuyan los Estatutos o sus normas de desarrollo.

3.4. Institutos Universitarios de Investigación

Los Institutos Universitarios de Investigación son centros dedicados fundamentalmente a la investigación científica y técnica o a la creación artística. La actividad de un Instituto Universitario de Investigación debe tener carácter interdisciplinar y especificidad propia. Los Institutos Universitarios de Investigación podrán ser propios de la Universidad, adscritos, mixtos o interuniversitarios.

Son competencias de los Institutos Universitarios de Investigación:

- a) Organizar y ejecutar sus programas de investigación científica y técnica o de creación artística.
- b) Organizar, desarrollar y evaluar programas y estudios de doctorado y de postgrado, de acuerdo con la normativa que dicte el Consejo de Gobierno, así como actividades de especialización y de formación.
- c) Supervisar la dedicación y la actividad investigadora de sus miembros.
- d) Promover contratos para la realización de trabajos científicos, técnicos o artísticos.
- e) Administrar su presupuesto.
- f) Cualesquiera otras que les atribuyan los Estatutos o sus normas de desarrollo.

3.5. Órganos de Gobierno y Representación

El gobierno y la representación de la Universidad de Granada corresponden a los siguientes órganos básicos:

- a) Órganos generales de gobierno y representación:
 - Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario y Junta Consultiva.
 - Unipersonales: Rector, Vicerrectores, Secretario General y Gerente.
- b) Órganos de gobierno y representación de las Facultades y Escuelas:
 - Colegiados: Junta de Centro (Facultad o Escuela).
 - Unipersonales: Decano o Director, Vicedecanos o Subdirectores y Secretario.
- c) Órganos de gobierno y representación de los Departamentos:
 - Colegiados: Consejo de Departamento.
 - Unipersonales: Director y Secretario.
- d) Órganos de gobierno y representación de los Institutos Universitarios de Investigación:
 - Colegiados: Consejo de Instituto.
 - Unipersonales: Director y Secretario.

La creación, modificación o supresión de otros órganos de gobierno unipersonales o de los que colaboren directamente con ellos en tareas de

asesoramiento o gestión de gobierno se realizará por el Rector, a iniciativa propia o a propuesta del titular del órgano correspondiente, previo informe al Consejo de Gobierno. Para la creación, modificación o supresión de otros órganos colegiados se estará a lo dispuesto en los correspondientes Estatutos y en la normativa que se dicte en su desarrollo.

3.6. Órganos Generales de Gobierno y Representación Colegiados

3.6.1. Consejo Social

El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad. La composición del Consejo Social se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente. Formarán parte del mismo, en representación de la Comunidad Universitaria, además del Rector, el Secretario General y el Gerente, un profesor, un estudiante y un miembro del personal de administración y servicios que serán elegidos por el Consejo de Gobierno de la Universidad de entre sus miembros.

Corresponden al Consejo Social las siguientes competencias:

- a) Contribuir a los fines y objetivos de la Universidad y servir de cauce a las aspiraciones y necesidades recíprocas de la sociedad y de la Universidad.

- b) Dar a conocer a la sociedad las actividades y potencialidades de la Universidad y su capacidad para dar respuesta a las demandas sociales.
- c) Promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la Universidad y las relaciones de ésta con su entorno cultural, profesional, económico y social.
- d) Supervisar las actividades de carácter económico de la Universidad y el rendimiento de sus servicios.
- e) Aprobar, a propuesta del Consejo de Gobierno, el presupuesto anual y la programación plurianual de la Universidad.
- f) Aprobar las cuentas anuales de la Universidad y de las entidades que de ella puedan depender.
- g) Acordar, a propuesta del Consejo de Gobierno, la asignación con carácter individual de retribuciones adicionales ligadas a méritos docentes, investigadores y de gestión, de acuerdo con la legislación vigente.
- h) Aprobar el régimen general de precios de las enseñanzas propias, cursos de especialización y los referentes a las demás actividades autorizadas a la Universidad.
- i) Aprobar los actos de disposición de los bienes inmuebles y de los muebles de extraordinario valor, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- j) Aprobar las normas que regulen el progreso y la permanencia en la Universidad de los estudiantes, de acuerdo con las características de los respectivos estudios.

- k) Cualesquiera otras que le atribuyan las leyes o los Estatutos.

3.6.2. Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno es el órgano colegiado de gobierno de la Universidad. El Consejo de Gobierno tendrá la siguiente composición:

- a) El Rector, que lo preside, el Secretario General y el Gerente.
- b) Cincuenta miembros de la propia Comunidad Universitaria de los que:
 - 1) Quince serán designados por el Rector, entre los que habrá una representación del profesorado, de los estudiantes y del personal de administración y servicios.
 - 2) Veinte serán elegidos por el Claustro, de entre sus miembros, reflejando la proporción de los distintos sectores que lo componen y garantizando la representación de los funcionarios doctores de los cuerpos docentes, los funcionarios no doctores de los cuerpos docentes, el resto de personal docente e investigador, los estudiantes y el personal de administración y servicios.
 - 3) Los Decanos o Directores de las dos Facultades o Escuelas con mayor número de titulaciones y, de entre las restantes, los Decanos o Directores de las dos Facultades o Escuelas con mayor número de estudiantes, que serán designados por el Rector.
 - 4) Cinco Decanos de Facultad o Directores de Escuela, cinco Directores de Departamento y un Director de Instituto

Universitario de Investigación, elegidos por y entre los miembros de los respectivos colectivos.

- c) Tres miembros del Consejo Social no pertenecientes a la propia Comunidad Universitaria

El mandato de los miembros del Consejo de Gobierno será de cuatro años, renovándose dicho órgano en su totalidad tras la celebración de elecciones a Rector. Los miembros del Consejo de Gobierno cesarán, además, a petición propia o por pérdida de la condición por la que fueron elegidos. Los miembros del Consejo de Gobierno elegidos por el Claustro, en caso de disolución de este último, continuarán en funciones en el Consejo de Gobierno hasta que se produzca una nueva elección por el Claustro.

Las competencias de este órgano son:

1. El Consejo de Gobierno establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad, así como las directrices y procedimientos para su aplicación. Le corresponde velar por el cumplimiento de los deberes de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, así como facilitar el ejercicio de sus legítimos derechos.
2. En particular, corresponden al Consejo de Gobierno las siguientes competencias:
 - a) Ejercer la potestad reglamentaria y de desarrollo normativo de los Estatutos.

- b) Aprobar los reglamentos de las Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación y otros Centros y Servicios de la Universidad, a propuesta de éstos.
- c) Aprobar el Plan de Ordenación Docente y el Calendario Académico y velar por su cumplimiento.
- d) Aprobar los planes de innovación y mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión de la Universidad.
- e) Aprobar los planes de estudios y la adscripción de asignaturas tanto de enseñanzas oficiales con validez en todo el territorio nacional como de títulos propios.
- f) Instar e informar la creación, modificación o supresión de Facultades, Escuelas e Institutos Universitarios de Investigación.
- g) Aprobar la creación, modificación o supresión de Departamentos.
- h) Instar e informar la adscripción de centros docentes o de investigación, de titularidad pública o privada, así como su revocación.
- i) Aprobar la creación, modificación o supresión de otros Centros, Servicios y Estructuras de gestión y administración.
- j) Proponer al Consejo Social la creación de empresas, fundaciones u otras personas jurídicas o acordar su modificación, así como la participación de la Universidad en entidades ya creadas.
- k) Proponer al Consejo Social las normas que regulen el progreso y la permanencia de los estudiantes en la Universidad, así como establecer los procedimientos para la admisión y la verificación de los conocimientos de los estudiantes.
- l) Establecer la política de becas y ayudas al estudio.

- m) Elegir a sus representantes en el Consejo Social y designar a los demás miembros que le corresponda.
- n) Designar a los miembros de la Junta Consultiva.
- ñ) Proponer al Consejo Social la programación plurianual y el presupuesto de la Universidad, así como aprobar las modificaciones presupuestarias de acuerdo con la normativa aplicable.
- o) Establecer los procedimientos de autorización de los trabajos y celebración de los contratos previstos en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades.
- p) Aprobar, en su caso, los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- q) Conocer los convenios de colaboración y contratos que suscriba el Rector con otras universidades e instituciones.
- r) Proponer al Consejo Social la asignación singular e individual de complementos retributivos adicionales ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión.
- s) Aprobar las relaciones de puestos de trabajo del personal docente e investigador y de administración y servicios, y la dotación de las plazas que deban ser convocadas.
- t) Designar a los miembros que le corresponda en las distintas comisiones para la selección del profesorado, así como proponer al Rector la contratación de profesores eméritos de la Universidad.
- u) Proponer al Claustro la concesión del título de Doctor Honoris Causa.
- v) Aprobar la concesión de honores y distinciones.

w) Ejercer cualesquiera otras competencias que le atribuyan las leyes, los Estatutos y sus normas de desarrollo.

El funcionamiento interno del consejo de Gobierno de la Universidad de Granada se asienta en las siguientes bases:

1. El Consejo de Gobierno aprobará su propio Reglamento de Régimen Interno y funcionará en Pleno y por Comisiones.
2. El Pleno del Consejo de Gobierno se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada dos meses. También podrá ser convocado con carácter extraordinario cuando así lo solicite el veinte por ciento de sus miembros o por decisión del Rector.
3. El orden del día de las reuniones del Consejo de Gobierno será fijado por el Rector, pudiendo incluirse puntos concretos a petición del quince por ciento de sus miembros.
4. Los Decanos de Facultad y los Directores de Escuela, Departamento e Instituto Universitario de Investigación, tienen derecho a asistir, previa solicitud, con voz y sin voto, al debate en Consejo de Gobierno de los asuntos relacionados con sus respectivas competencias. Los Presidentes de la Junta de Personal Docente e Investigador, de la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario y del Comité de Empresa tendrán asimismo derecho a asistir al debate en Pleno y en sus Comisiones, con voz y sin voto, de los asuntos relacionados con sus respectivas competencias.
5. El Rector podrá acordar la comparecencia ante el Pleno y sus Comisiones de quien estime oportuno.

6. Los acuerdos adoptados en cada sesión del Consejo de Gobierno deberán hacerse públicos en el plazo máximo de dos semanas.

Las Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno podrá ejercer sus funciones a través de comisiones de carácter permanente y no permanente. En el Reglamento de Régimen Interno del Consejo de Gobierno se establecerán al menos las siguientes Comisiones Delegadas Permanentes: la Comisión Académica, la Comisión de Investigación y la Comisión Económica.

La Comisión Académica estará compuesta por el Rector, o persona en quien delegue, los miembros del Consejo de Dirección competentes en el área académica, el Secretario General, cinco profesores, tres estudiantes y un miembro del personal de administración y servicios.

La Comisión de Investigación estará integrada por el Rector, o persona en quien delegue, los miembros del Consejo de Dirección competentes en el área de investigación, el Secretario General, siete profesores, un estudiante y un miembro del personal de administración y servicios.

La Comisión Económica estará compuesta por el Rector, o persona en quien delegue, los miembros del Consejo de Dirección competentes en el área económica, el Secretario General, tres profesores, tres estudiantes y tres miembros del personal de administración y servicios.

Las Comisiones del Consejo de Gobierno podrán tener funciones decisorias cuando expresamente así se determine.

3.6.3. Claustro Universitario

El Claustro Universitario es el máximo órgano de representación de la Comunidad Universitaria.

El Claustro de la Universidad de Granada estará compuesto por el Rector, que lo presidirá, el Secretario General, el Gerente y trescientos claustrales elegidos en representación de los distintos sectores de la Comunidad Universitaria con la siguiente distribución:

- a) Un cincuenta y uno por ciento de funcionarios doctores de los cuerpos docentes universitarios
- b) Un doce por ciento de miembros del resto de personal docente e investigador, garantizando la representación de los funcionarios no doctores de los cuerpos docentes universitarios y del resto de personal docente e investigador
- c) Un veintisiete por ciento de estudiantes
- d) Un diez por ciento de miembros del personal de administración y servicios

Los miembros del Claustro serán elegidos por un período de cuatro años. Durante el primer cuatrimestre de cada curso el Rector convocará elecciones parciales para cubrir las vacantes.

La condición de claustral se pierde por finalización legal del mandato, renuncia o pérdida de la condición por la que se fue elegido.

Cuando el Rector cese a petición propia y no fuese claustral previamente podrá seguir asistiendo al Claustro, con voz y sin voto.

Podrán asistir al Claustro, con voz y sin voto, los miembros del Consejo de Gobierno que no sean claustrales. Los Presidentes de la Junta de Personal Docente e Investigador, de la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario y del Comité de Empresa tendrán derecho a asistir, con voz y sin voto, a las sesiones del Claustro.

Corresponden al Claustro Universitario las siguientes competencias:

- a) Elaborar, aprobar y modificar los Estatutos de la Universidad.
- b) Convocar, con carácter extraordinario, elecciones a Rector de acuerdo con el procedimiento establecido en los Estatutos.
- c) Elegir, de entre los claustrales, el cuarenta por ciento de los miembros del Consejo de Gobierno, reflejando la composición de los distintos sectores del Claustro.
- d) Elegir y revocar al Defensor Universitario, así como aprobar, en su caso, su informe anual.

- e) Elaborar y aprobar el Reglamento Orgánico del Defensor Universitario.
- f) Conocer y debatir las líneas generales de la política de la Universidad, en especial de la presupuestaria. A tal efecto el Rector presentará un informe anual ante el Claustro.
- g) Recabar del Rector información sobre cualquier aspecto de su gestión y, en general, de la actividad universitaria.
- h) Formular recomendaciones, propuestas y declaraciones institucionales, así como debatir los informes que le sean presentados.
- i) Designar a los seis Catedráticos de Universidad que, junto al Rector, formarán parte de la Comisión de Reclamaciones.
- j) Aprobar la concesión del título de Doctor Honoris Causa, a propuesta del Consejo de Gobierno.
- k) Establecer el régimen de concesión de los premios, distinciones y honores de la Universidad.
- l) Asumir cualesquiera otras competencias que las leyes o los Estatutos le atribuyan.

El Claustro, con carácter extraordinario, podrá convocar elecciones a Rector. La iniciativa, cuyo portavoz será su primer firmante, será presentada ante la Mesa por un tercio de los claustrales.

Recibida la solicitud, el Vicepresidente del Claustro asumirá interinamente la Presidencia y convocará una sesión extraordinaria del Claustro en el plazo máximo de un mes.

Tras el debate de la propuesta se procederá a la votación pública por llamamiento, siendo necesario el voto favorable de dos tercios de los miembros del Claustro para su aprobación.

La aprobación de la propuesta supondrá el cese del Rector, que continuará en funciones hasta la toma de posesión del nuevo Rector, la disolución del Claustro y la convocatoria de elecciones simultáneas a Rector y a Claustro. La convocatoria y el calendario electoral serán aprobados en el plazo de diez días por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Junta Electoral, y las elecciones deberán celebrarse en el plazo máximo de cuarenta y cinco días a contar desde la aprobación de la convocatoria. Ninguna de las fases del proceso electoral podrá desarrollarse fuera del periodo lectivo.

Si la propuesta no fuese aprobada, sus firmantes no podrán participar en la presentación de otra iniciativa de este carácter hasta pasado un año desde la votación de dicha propuesta.

El Claustro Universitario elaborará y aprobará su propio Reglamento de Régimen Interno.

La Mesa del Claustro estará compuesta por el Rector, que la presidirá, el Secretario General, que actuará como Secretario Primero y fedatario del Claustro, y ocho vocales. Los miembros de la Mesa elegirán de entre ellos un Vicepresidente y un Secretario Segundo.

El Claustro se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año en periodo lectivo, y con carácter extraordinario cuando lo requieran los Estatutos, lo convoque su Presidente o lo solicite al menos el quince por ciento de claustrales.

3.6.4. Junta Consultiva

La Junta Consultiva es el órgano ordinario de asesoramiento del Rector y del Consejo de Gobierno en materia académica. Está facultada para formularles propuestas y deberá emitir cuantos informes le sean solicitados por dichos órganos de gobierno.

La Junta Consultiva está compuesta por el Rector, que la preside, el Secretario General y al menos veinte miembros designados por el Consejo de Gobierno de entre profesores e investigadores de reconocido prestigio, con méritos docentes, investigadores o de gestión de gobierno acreditados por las correspondientes evaluaciones positivas conforme a la normativa vigente, y pertenecientes a los diversos ámbitos de conocimiento.

Los miembros de la Junta Consultiva no podrán pertenecer al Consejo de Gobierno y cesarán con la renovación de dicho órgano.

La Junta Consultiva se reunirá al menos dos veces al año. La convocatoria la realizará el Rector, a iniciativa propia o del Consejo de Gobierno.

3.6.5. Junta de Gestión

La Junta de Gestión es el órgano de asesoramiento del Rector y del Consejo de Gobierno en materia de gestión. Deberá emitir cuantos informes y propuestas le sean solicitados por dichos órganos de gobierno.

La Junta de Gestión, presidida por el Rector, estará integrada por el Gerente, que la presidirá en ausencia del Rector, y quince miembros de la Comunidad Universitaria con acreditados méritos de gestión y pertenecientes a los diversos ámbitos de ésta, designados por el Consejo de Gobierno.

Los miembros de la Junta de Gestión no podrán pertenecer al Consejo de Gobierno y cesarán con la constitución de un nuevo Consejo.

La convocatoria de la Junta de Gestión la realizará el Rector, a iniciativa propia o del Consejo de Gobierno.

3.7. Órganos Generales de Gobierno y Representación Unipersonales

3.7.1. Rector

El Rector es la máxima autoridad académica de la Universidad, ostenta su representación y ejerce su dirección, gobierno y gestión.

El Rector será elegido por la Comunidad Universitaria, mediante elección directa y sufragio universal, libre y secreto, de entre funcionarios del cuerpo de Catedráticos de Universidad en activo que presten servicios en la Universidad de Granada. Será nombrado por el órgano competente de la Comunidad Autónoma. Ejerce, pues, el liderazgo por excelencia de la Institución.

El mandato del Rector tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser reelegido por una sola vez consecutiva.

Corresponden al Rector las siguientes competencias:

- a) Presidir los actos universitarios.
- b) Desarrollar las líneas de actuación aprobadas por los órganos generales de gobierno y representación colegiados y ejecutar sus acuerdos.
- c) Supervisar las actividades y el funcionamiento de la Universidad de Granada.
- d) Convocar y presidir el Consejo de Gobierno, el Claustro Universitario, la Junta Consultiva y el Consejo de Dirección.

- e) Presidir las sesiones de los órganos generales de gobierno y representación colegiados de la Universidad, con la excepción del Consejo Social.
- f) Designar y nombrar a los miembros del Consejo de Dirección y, de acuerdo con el Consejo Social, al Gerente de la Universidad.
- g) Designar a los quince miembros del Consejo de Gobierno que le corresponden.
- h) Nombrar los cargos académicos y administrativos de la Universidad, a propuesta del órgano competente.
- i) Encomendar a los miembros de la Comunidad Universitaria servicios específicos, extendiendo al efecto la oportuna credencial, así como la realización de estudios, informes o proyectos sobre materias concretas.
- j) Impulsar las relaciones de la Universidad con la sociedad.
- k) Suscribir los contratos y convenios de colaboración que celebre la Universidad con otras universidades, personas físicas y entidades públicas o privadas.
- l) Expedir los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, los diplomas y las certificaciones de la Universidad.
- m) Contratar y nombrar al profesorado, al personal de administración y servicios y al resto del personal al servicio de la Universidad.
- n) Convocar los concursos y oposiciones para las plazas de personal de la Universidad.

- ñ) Nombrar a los miembros de las comisiones de selección de personal docente e investigador y de administración y servicios.
- o) Ejercer la dirección superior del personal de la Universidad, adoptando las decisiones relativas a las situaciones administrativas y al régimen disciplinario.
- p) Ordenar el pago, de acuerdo con las normas presupuestarias establecidas.
- q) Aprobar las modificaciones presupuestarias que le correspondan.
- r) Elaborar un informe anual de gestión, que deberá ser presentado al Claustro y sometido a debate y votación.
- s) Ejercer cualesquiera acciones judiciales en el ejercicio de sus competencias y en uso de los derechos e intereses de la Universidad de Granada, así como la facultad de desistimiento, transacción y allanamiento.
- t) Asumir aquellas competencias que la ley o los Estatutos no atribuyan expresamente a otros órganos, así como cualesquiera otras que le sean otorgadas.

Para el desarrollo de sus competencias, el Rector estará asistido por el Consejo de Dirección, en el que estarán presentes los Vicerrectores, el Secretario General y el Gerente de la Universidad.

3.7.2. Vicerrectores

Los Vicerrectores son los responsables de las actividades del área de competencia universitaria que el Rector les asigne, cuya dirección y coordinación inmediatas les corresponde, y ejercerán las competencias que el Rector les delegue.

Serán nombrados por el Rector de entre los profesores doctores que presten servicios en la Universidad.

El Rector designará al Vicerrector que lo habrá de sustituir en los casos de ausencia o vacante que, en todo caso, deberá ser funcionario del cuerpo de Catedráticos de Universidad.

3.7.3. Secretario General

El Secretario General es el fedatario de los acuerdos de los órganos de gobierno de los que forme parte y de las actuaciones en que participe como tal. Auxilia al Rector en las tareas de organización de la actividad universitaria.

Será nombrado por el Rector de entre funcionarios públicos del grupo A que presten servicios en la Universidad de Granada.

El Secretario General podrá proponer al Rector para su nombramiento un Vicesecretario General, que colaborará con él y lo sustituirá en caso de ausencia o vacante, debiendo recaer su nombramiento en un funcionario público del grupo A.

Corresponden al Secretario General las siguientes competencias:

- a) Redactar y custodiar las actas de las sesiones de los órganos generales colegiados de gobierno y representación, las actas de toma de posesión, y expedir las certificaciones correspondientes.
- b) Llevar el Registro, custodiar el Archivo y el Sello de la Universidad y expedir las certificaciones que corresponda.
- c) Garantizar la difusión y publicidad de los acuerdos, resoluciones, convenios, reglamentos y demás normas generales de funcionamiento institucional, especialmente entre los miembros de la Comunidad Universitaria.
- d) Asumir cualesquiera otras competencias que le sean delegadas por el Rector o encomendadas en la ley, en los Estatutos o en sus normas de desarrollo.

3.7.4. Gerente

El Gerente es el responsable de la gestión de los servicios administrativos y económicos de la Universidad de Granada y, por delegación del Rector, podrá asumir la jefatura del personal de administración y servicios.

Será propuesto y nombrado por el Rector, de acuerdo con el Consejo Social. No podrá ejercer funciones docentes y su dedicación al cargo será a tiempo completo.

Corresponden al Gerente las siguientes competencias:

- a) Dirigir la gestión de los servicios económicos y administrativos de la Universidad de Granada y coordinar la administración del resto de los servicios, de acuerdo con las instrucciones del Consejo de Gobierno y del Rector.
- b) Ejecutar los acuerdos e instrucciones de los órganos generales de gobierno y representación en cuanto afecten a materias de su competencia.
- c) Elaborar los proyectos de programación plurianual y de presupuesto de la Universidad.
- d) Supervisar y controlar la ejecución del presupuesto.
- e) Elaborar las cuentas anuales de la Universidad.
- f) Elaborar las relaciones de puestos de trabajo del personal de administración y servicios.
- g) Custodiar el patrimonio y rendir cuentas de su administración.
- h) Elaborar, actualizar y dar publicidad al inventario de la Universidad de Granada.
- i) Asumir cualesquiera otras competencias que le sean delegadas por el Rector o encomendadas en la ley, en los Estatutos o en sus normas de desarrollo.

3.8. Órganos de Gobierno y Representación de las Facultades y Escuelas

3.8.1. Junta de Facultad o Escuela

La Junta de Facultad o Escuela es el órgano colegiado de gobierno y representación de dichos Centros.

La Junta de Facultad o Escuela estará compuesta por el Decano o Director, que la preside, los Vicedecanos o Subdirectores, el Secretario, el Administrador del Centro y un máximo de cien miembros elegidos de acuerdo con la siguiente distribución:

- a) Un cincuenta y uno por ciento en representación de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.
- b) Un nueve por ciento en representación del resto de personal docente e investigador.
- c) Un veinticuatro por ciento en representación de los estudiantes.
- d) Un ocho por ciento en representación del personal de administración y servicios.
- e) Un ocho por ciento en representación de los Departamentos que impartan docencia en el Centro.

El mandato de los miembros de la Junta de Facultad o Escuela será de cuatro años. Los miembros de la Junta cesarán por renuncia o por pérdida de la condición por la que fueron elegidos. Durante el primer cuatrimestre de cada curso se celebrarán elecciones parciales para cubrir las vacantes.

En las Facultades o Escuelas en las que existan representantes de otras instituciones u organismos públicos por prescripción legal, estos tendrán derecho

a asistir a la Junta cuando se traten asuntos relacionados directamente con el objeto de la ley.

Corresponden a la Junta de Facultad o Escuela las siguientes competencias:

- a) Elegir y, en su caso, remover al Decano o Director.
- b) Aprobar las directrices generales de actuación de la Facultad o Escuela en el marco de la programación general de la Universidad.
- c) Aprobar la memoria anual de gestión del Decano o Director.
- d) Elaborar y proponer la aprobación, modificación o adaptación de los planes de estudios de las titulaciones que les sean adscritas y de los títulos de su competencia, atendiendo a las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno.
- e) Definir los criterios y orientaciones docentes de orden general e impulsar la renovación científica y la calidad de la enseñanza en las diferentes titulaciones.
- f) Proponer el plan de ordenación docente del Centro y supervisar su cumplimiento.
- g) Emitir informe sobre asuntos que requieran acuerdo del Consejo de Gobierno y que afecten al Centro.
- h) Proponer límites de admisión y criterios de selección del alumnado.
- i) Informar las propuestas de creación, modificación o supresión de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, cuando resulte afectado el Centro.

- j) Proponer la dotación de instalaciones e infraestructuras necesarias para el Centro con objeto de asegurar la calidad de la enseñanza y posibilitar la investigación.
- k) Formular propuestas referentes a las necesidades de provisión de plazas de personal de administración y servicios correspondientes al Centro.
- l) Proponer la concesión del título de Doctor Honoris Causa y la concesión de honores y distinciones de la Universidad.
- m) Determinar la distribución del presupuesto asignado al Centro y recibir la rendición de cuentas que presente el Decano o Director.
- n) Proponer convenios con otras entidades e instituciones.
- o) Ejercer cualesquiera otras competencias que le atribuyan los Estatutos o sus normas de desarrollo.

La Junta de Facultad o Escuela se reunirá con carácter ordinario al menos tres veces al año en periodo lectivo y, con carácter extraordinario, cuando la convoque el Decano o Director, por propia iniciativa o a petición de un veinte por ciento de sus miembros.

La Junta de Facultad o Escuela contará con una Comisión de Gobierno, que estará formada por el Decano o Director, que la preside, los Vicedecanos o Subdirectores, el Secretario y el Administrador del Centro, como miembros natos, y una representación del personal docente e investigador, de los estudiantes y del personal de administración y servicios, elegida por la Junta de

Facultad o Escuela de entre sus miembros y en la forma que determine el Reglamento de Régimen Interno del Centro.

La Comisión de Gobierno ejercerá las competencias que le atribuya el Reglamento de Régimen Interno y las que le sean delegadas o asignadas.

La Junta de Centro podrá crear Comisiones Delegadas para el ejercicio de funciones concretas, que podrán tener carácter decisorio.

3.8.2. Decano de Facultad o Director de Escuela

El Decano de la Facultad o el Director de la Escuela ostenta la representación de su Centro y ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria de éste.

El Decano o Director será elegido por la Junta de Facultad o Escuela de entre los profesores doctores pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios adscritos al respectivo Centro. En su defecto, en las Escuelas Universitarias el Director será elegido de entre funcionarios de los cuerpos docentes universitarios no doctores o profesores contratados doctores.

Para ser elegido Decano o Director será necesario obtener en primera votación mayoría absoluta. Si ésta no se alcanzare, bastará obtener mayoría simple en segunda votación. En el caso de las Escuelas Universitarias podrán

ser candidatos en segunda votación los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios no doctores o los profesores contratados doctores.

Si en una Facultad o Escuela no pudiera efectuarse la elección, el Consejo de Gobierno adoptará provisionalmente las medidas que garanticen la gobernabilidad del Centro.

El nombramiento de Decano o Director corresponde al Rector, de acuerdo con la propuesta de la Junta de Facultad o Escuela. La duración de su mandato será de cuatro años, pudiendo ser reelegido una sola vez consecutiva.

El Decano o Director cesará tras una moción de censura suscrita por un tercio de los miembros de la Junta de Centro y aprobada por mayoría absoluta. De no prosperar dicha moción, sus firmantes no podrán promover otra hasta transcurrido un año.

Corresponden al Decano o Director las siguientes competencias:

- a) Ejercer la dirección y gestión ordinaria del Centro y ejecutar los acuerdos de la Junta de Centro y de sus Comisiones.
- b) Velar por el cumplimiento de las funciones encomendadas al personal adscrito al Centro, a fin de asegurar la calidad de las actividades que en él se desarrollen.
- c) Organizar y coordinar las actividades docentes del Centro, asegurando el correcto desarrollo de los planes de estudios.

- d) Impulsar y coordinar la elaboración, modificación y adaptación de los planes de estudios de las titulaciones adscritas al Centro.
- e) Administrar el presupuesto asignado al Centro, responsabilizándose de su correcta ejecución.
- f) Gestionar la dotación de infraestructuras necesarias para el Centro.
- g) Promover y supervisar las acciones de intercambio o de movilidad de estudiantes y, en su caso, la realización de prácticas profesionales.
- h) Impulsar mecanismos de evaluación de las titulaciones y de los servicios prestados por el Centro.
- i) Asegurar la publicidad de cuanta documentación sea necesaria para una mejor información de la Comunidad Universitaria del Centro.
- j) Impulsar las relaciones del Centro con la sociedad.
- k) Proponer a la Junta de Centro las directrices generales de actuación de la Facultad o Escuela y presentar la memoria anual de gestión para su aprobación.
- l) Informar, de acuerdo con el plan de ordenación docente, sobre la labor académica del profesorado.
- m) Asumir cualesquiera otras competencias que las leyes, los Estatutos o sus normas de desarrollo le atribuyan, o bien le sean delegadas por el Consejo de Gobierno o por el Rector.

3.8.3. Los Vicedecanos o Subdirectores

El Decano o Director podrá proponer al Rector el nombramiento de Vicedecanos o Subdirectores de entre los miembros de la Comunidad

Universitaria pertenecientes al Centro. El número de Vicedecanos o Subdirectores será fijado por el Consejo de Gobierno a propuesta del Decano o Director del Centro.

Los Vicedecanos o Subdirectores ejercerán las funciones que les asigne el Decano o Director y aquellas otras contempladas en el Reglamento de Régimen Interno del Centro.

El Decano o Director designará al Vicedecano o Subdirector que lo sustituya en caso de ausencia o vacante, que deberá ser profesor.

3.8.4. Secretario de Facultad o Escuela

A propuesta del Decano o Director, el Rector nombrará un Secretario de la Facultad o Escuela, de entre funcionarios públicos de los grupos A y B que presten servicios en el Centro.

Corresponde al Secretario dar fe de los acuerdos y resoluciones de los órganos de gobierno del Centro, garantizar la difusión y publicidad de los acuerdos, resoluciones, convenios, reglamentos y demás normas generales de funcionamiento institucional entre los miembros de la Facultad o Escuela, llevar el registro y custodiar el archivo, expedir las certificaciones que le correspondan y desempeñar aquellas otras competencias que le sean delegadas por el Decano o Director, sin perjuicio de las funciones que le asigne el Reglamento de Régimen Interno.

3.9. Órganos de Gobierno y Representación de los Departamentos

3.9.1. Consejo de Departamento

El Consejo de Departamento es el órgano colegiado de gobierno y representación del Departamento.

El Consejo de Departamento, presidido por su Director y en el que actuará como Secretario el del Departamento, estará integrado por:

- a) Todos los doctores adscritos al Departamento.
- b) Una representación del resto de personal docente e investigador constituida por:
 - 1) Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios no doctores.
 - 2) El resto de personal docente e investigador con dedicación a tiempo completo en una proporción equivalente al treinta por ciento de la suma de doctores y funcionarios de los cuerpos docentes universitarios no doctores.
 - 3) Una representación del resto de personal docente e investigador con dedicación a tiempo parcial que suponga el diez por ciento de la suma de doctores y funcionarios de los cuerpos docentes universitarios no doctores.
- c) Una representación de los estudiantes que suponga el cincuenta por ciento de la suma de doctores y funcionarios de los cuerpos docentes

universitarios no doctores. En todo caso, los estudiantes de postgrado y doctorado supondrán la quinta parte de éstos.

- d) El personal de administración y servicios que desempeñe su actividad en el Departamento, hasta un máximo de cuatro.

El mandato de los miembros del Consejo de Departamento será de cuatro años. Durante el primer cuatrimestre de cada curso se convocarán elecciones parciales para cubrir las vacantes.

Los miembros del Consejo de Departamento cesarán por renuncia o por pérdida de la condición por la que fueron elegidos.

El Consejo de Departamento tendrá las siguientes competencias:

- a) Elegir y, en su caso, remover al Director del Departamento, a los Directores de las Secciones Departamentales, si las hubiere, y a los miembros de las Comisiones del Departamento.
- b) Aprobar la organización docente, supervisar su cumplimiento y asegurar la calidad de la enseñanza.
- c) Elaborar los informes relativos a la creación, modificación o supresión de titulaciones y de sus correspondientes planes de estudios, cuando afecten al Departamento.
- d) Colaborar en la elaboración y modificación de los planes de estudios de las titulaciones en que imparta sus enseñanzas el Departamento.
- e) Proponer programas de doctorado y enseñanzas de postgrado y especialización en materias propias de las áreas de conocimiento del

Departamento o en colaboración con otros Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación u otros Centros.

- f) Emitir informe sobre la creación, modificación o supresión de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, cuando resulte afectado el Departamento.
- g) Aprobar la distribución del presupuesto asignado al Departamento.
- h) Proponer la dotación de instalaciones e infraestructuras necesarias para el Departamento con objeto de asegurar la calidad de la enseñanza y posibilitar la investigación.
- i) Formular propuestas referentes a las necesidades de dotación de plazas de personal docente e investigador y de personal de administración y servicios correspondientes al Departamento, especificando las características y el perfil de éstas.
- j) Informar sobre los asuntos relativos al personal docente e investigador y de administración y servicios, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos.
- k) Formular propuestas relativas a las diversas comisiones para la selección de personal docente e investigador, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos.
- l) Emitir informes para la concesión de venias docentes.
- m) Designar o, en su caso, proponer a los miembros de cualesquiera Tribunales que hayan de constituirse en el Departamento en cumplimiento de sus funciones, y a los representantes del Departamento en otros órganos.

- n) Deliberar sobre todos aquellos asuntos que someta a su consideración el Director del Departamento.
- ñ) Asumir cualesquiera otras competencias que le atribuyan las leyes, los Estatutos o su normativa de desarrollo.

El Consejo de Departamento se reunirá con carácter ordinario al menos tres veces al año en periodo lectivo, y con carácter extraordinario cuando lo convoque el Director, por propia iniciativa o a petición de un veinte por ciento de sus miembros.

3.9.2. La Junta de Dirección del Departamento

La Junta de Dirección es el órgano colegiado permanente de dirección del Departamento. Estará integrada al menos por el Director, el Secretario y los Directores de las Secciones Departamentales, si los hubiere, como miembros natos, y por un profesor a tiempo completo en representación de cada área de conocimiento, un estudiante y un miembro del personal de administración y servicios elegidos por el Consejo de Departamento.

La Junta de Dirección ejercerá las competencias que le atribuya el Reglamento de Régimen Interno y las que le sean delegadas o asignadas.

3.9.3. Director de Departamento

El Director ostenta la representación del Departamento y ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria de éste.

El Consejo de Departamento elegirá al Director de entre los profesores doctores del Departamento pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios. En su defecto, en los Departamentos constituidos sobre las áreas de conocimiento a que se refiere el apartado tercero de los artículos 58 y 59 de la Ley Orgánica de Universidades, podrán ser Directores los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios no doctores o los profesores contratados doctores.

Para ser elegido Director será necesario obtener en primera votación mayoría absoluta. Si ésta no se alcanzare, bastará obtener mayoría simple en segunda votación. En el caso de los Departamentos constituidos sobre las áreas de conocimiento a que se refiere el apartado tercero de los artículos 58 y 59 de la Ley Orgánica de Universidades, podrán ser candidatos en segunda votación los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios no doctores o los profesores contratados doctores.

Si en un Departamento no pudiera efectuarse la elección, el Consejo de Gobierno adoptará provisionalmente las medidas que garanticen la gobernabilidad del Departamento.

El nombramiento del Director corresponde al Rector, de acuerdo con la propuesta del Consejo de Departamento. Su mandato tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser reelegido una sola vez consecutiva.

El Director cesará tras una moción de censura suscrita por el veinticinco por ciento de los miembros del Consejo de Departamento y aprobada por mayoría absoluta. De no prosperar dicha moción, sus firmantes no podrán promover otra hasta transcurrido un año.

Corresponden al Director las siguientes competencias:

- a) Ejercer la dirección y gestión ordinaria del Departamento y ejecutar los acuerdos del Consejo de Departamento y de la Junta de Dirección.
- b) Proponer, en su caso, el nombramiento de un Subdirector, con las funciones que se establezcan en el Reglamento de Régimen Interno del Departamento.
- c) Dirigir, impulsar, coordinar y supervisar las actividades y funciones del Departamento en el orden docente.
- d) Velar por el cumplimiento de las funciones encomendadas al personal adscrito al Departamento, a fin de procurar la calidad de las actividades que se desarrollen.
- e) Administrar el presupuesto asignado al Departamento, responsabilizándose de su correcta ejecución.
- f) Gestionar la dotación de infraestructuras necesarias para el Departamento.

- g) Impulsar mecanismos de evaluación de la docencia, la investigación y los servicios prestados por el Departamento.
- h) Asegurar la publicidad de cuanta documentación sea necesaria para una mejor información de la Comunidad Universitaria del Departamento.
- i) Impulsar las relaciones del Departamento con la sociedad.
- j) Presentar un informe de gestión al Consejo de Departamento para su debate y aprobación.
- k) Asumir cualesquiera otras competencias que las leyes, los Estatutos o sus normas de desarrollo le atribuyan.

3.9.4. Secretario de Departamento.

El Secretario será nombrado por el Rector, a propuesta del Director del Departamento, de entre funcionarios públicos de los grupos A y B que presten servicios en el Departamento.

Corresponde al Secretario dar fe de los acuerdos y resoluciones de los órganos de gobierno del Departamento, garantizar la difusión y publicidad de los acuerdos, resoluciones, convenios, reglamentos y demás normas generales de funcionamiento institucional entre los miembros del Departamento, llevar el registro y custodiar el archivo, expedir las certificaciones que le correspondan y desempeñar aquellas otras competencias que le sean delegadas por el

Director, sin perjuicio de las funciones que le asigne el Reglamento de Régimen Interno.

3.10.Principios y deberes de actuación

Los órganos de gobierno y representación de la Universidad actuarán bajo los principios de unidad de acción institucional, coordinación, cooperación y asistencia mutua.

Las competencias de los órganos de gobierno y representación de la Universidad de Granada son irrenunciables.

Las decisiones de los órganos generales de gobierno y representación colegiados, dictadas en el marco de sus competencias, prevalecerán sobre las de los órganos de las Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.

En el marco de sus competencias y en caso de conflicto entre órganos colegiados y unipersonales, las decisiones de los primeros prevalecen sobre las de los segundos.

Los órganos de gobierno y representación de la Universidad de Granada tienen como deberes fundamentales promover e impulsar la enseñanza,

investigación y gestión de calidad, así como fomentar la participación de los distintos sectores universitarios.

3.11. Órganos colegiados

Los órganos colegiados de gobierno y representación de la Universidad de Granada se configurarán de forma que queden representados los diferentes sectores de la Comunidad Universitaria, en los términos establecidos en los Estatutos. La asistencia a las sesiones debidamente convocadas de los órganos colegiados constituye un derecho y un deber para todos sus miembros.

Los órganos colegiados podrán constituir comisiones delegadas para estudio, asesoramiento y propuestas en temas concretos, estableciendo su finalidad, composición y normas de funcionamiento. La composición de estas comisiones delegadas se establecerá atendiendo a su naturaleza y funciones.

3.12. Normas electorales

Las elecciones a órganos de gobierno y representación de la Universidad de Granada se regirán por lo dispuesto en sus Estatutos, en el

Reglamento Electoral que apruebe el Consejo de Gobierno y, con carácter supletorio, en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General.

La elección de los representantes de los sectores de la Comunidad Universitaria en el Claustro, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento e Instituto Universitario de Investigación se realizará mediante sufragio universal, libre, directo y secreto.

Serán electores y elegibles los miembros de la Comunidad Universitaria que cumplan los requisitos exigidos para cada proceso electoral y figuren en el censo correspondiente. Existirá un único censo electoral para cada elección. Cada elector sólo podrá votar y ser candidato por un sector.

Corresponde a la Junta Electoral de la Universidad dirigir y supervisar los procesos electorales e interpretar y aplicar las normas por las que se rigen. Su composición y funcionamiento serán regulados por el Consejo de Gobierno. La duración del mandato de los miembros de la Junta Electoral de la Universidad será de cuatro años. En ella estarán representados los distintos sectores de la Comunidad Universitaria. La Junta Electoral de la Universidad conocerá, en única instancia administrativa, de las cuestiones que se planteen en relación con los procesos de elección de los órganos de gobierno generales de la Universidad y, en vía de recurso, de las reclamaciones contra las decisiones de las Juntas Electorales de Centros, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.

En cada Centro, Departamento e Instituto Universitario de Investigación se constituirán Juntas Electorales que velarán por el cumplimiento de la normativa electoral en el proceso correspondiente. Ejercerán las funciones establecidas en el Reglamento Electoral y las que le sean delegadas por la Junta Electoral de la Universidad. Serán elegidas, por un periodo de cuatro años, por el órgano colegiado de gobierno respectivo. En ellas estarán representados los distintos sectores de la Comunidad Universitaria.

La elección ordinaria a Rector y las elecciones a Claustro Universitario, Junta de Centro, Consejo de Departamento e Instituto Universitario de Investigación serán convocadas por el Consejo de Gobierno, con treinta días al menos de antelación a la finalización de sus respectivos mandatos. En un plazo no superior a diez días desde la convocatoria, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Junta Electoral de la Universidad, aprobará el calendario de elecciones, que comenzará con la publicación del censo. El proceso electoral deberá concluir en un plazo no superior a cuarenta y cinco días y todas sus fases se desarrollarán en periodo lectivo.

La elección de los miembros del Claustro se hará por sectores, de acuerdo con los porcentajes establecidos en el artículo 38 de los Estatutos. En los sectores de funcionarios doctores de los cuerpos docentes universitarios, resto del personal docente e investigador y estudiantes, las circunscripciones electorales serán los Centros, salvo que el Reglamento Electoral establezca la circunscripción única para determinados colectivos, por razón de su escaso

número u otras circunstancias. En el sector del personal de administración y servicios las circunscripciones serán Granada, Ceuta y Melilla.

El número de representantes que corresponde a cada sector en cada circunscripción resultará de aplicar, al número total de representantes de ese sector en el Claustro, el coeficiente de proporcionalidad obtenido al dividir el número de miembros del sector en la circunscripción respectiva por el número total de miembros del sector en todas las circunscripciones.

Corresponde a la Junta Electoral de la Universidad determinar el número exacto de representantes a elegir en cada circunscripción, sector y, en su caso subsector, de acuerdo con los criterios generales establecidos por el Reglamento Electoral.

La elección se realizará mediante candidaturas presentadas en listas abiertas. Cada elector votará un máximo del setenta y cinco por ciento del número de claustrales a elegir en cada circunscripción, sin perjuicio de la forma de aproximación que el Reglamento Electoral establezca para los casos en que el número no sea entero. La fórmula electoral aplicable para la atribución de claustrales será la mayoritaria.

Los representantes del Claustro en el Consejo de Gobierno serán elegidos por y de entre los propios miembros de cada uno de los sectores elegibles. El procedimiento de elección de los Decanos de Facultad y Directores de Escuela, Departamento e Instituto Universitario de Investigación

representados en el Consejo de Gobierno será establecido en el Reglamento Electoral.

El Rector será elegido por los distintos sectores de la Comunidad Universitaria, en los términos establecidos en el artículo 47. Los porcentajes de ponderación del voto a candidaturas válidamente emitido de los distintos sectores de la Comunidad Universitaria serán los siguientes:

- e) Un cincuenta y uno por ciento para los funcionarios doctores de los cuerpos docentes universitarios
- f) Un doce por ciento para el resto de personal docente e investigador
- g) Un veinticinco por ciento para los estudiantes
- h) Un doce por ciento para el personal de administración y servicios

En cada proceso electoral, la Junta Electoral de la Universidad aplicará los coeficientes correspondientes al voto a candidaturas válidamente emitido en cada sector.

Será proclamado Rector el candidato que obtenga mayoría absoluta de los votos, una vez aplicados los coeficientes. Si ningún candidato obtuviera dicha mayoría, se efectuará una segunda votación entre los dos candidatos más votados en la primera, teniendo en cuenta la ponderación establecida en los apartados anteriores. En segunda votación bastará la mayoría simple de votos para la proclamación de Rector, atendiendo a esas mismas ponderaciones.

La elección de representantes en las Juntas de Facultad o Escuela se realizará, en los términos establecidos en el artículo 56, de acuerdo con los principios generales establecidos para el Claustro. Corresponde a la Junta Electoral de la Universidad determinar el número exacto de representantes a elegir en cada sector. El Reglamento Electoral establecerá los criterios para precisar la representación de los Departamentos en las Juntas de Centro.

La elección de representantes en los Consejos de Departamento e Instituto Universitario de Investigación se llevará a cabo, de acuerdo con los principios generales que rigen para el Claustro. Corresponde a la Junta Electoral de la Universidad determinar el número exacto de representantes a elegir en cada sector.

La elección de Decano o Director se realizará, de acuerdo con el artículo 61, por los correspondientes órganos de gobierno colegiados y según el procedimiento que establezca el Reglamento de cada Centro.

Los Directores de Departamento e Instituto Universitario de Investigación serán elegidos, por el respectivo Consejo, según el procedimiento que determine el Reglamento del Departamento o Instituto.

Los procedimientos relacionados con los estudiantes son similares a los anteriores. Para participar en los mismos hay que cumplir la condición de estudiante. Son estudiantes de la Universidad de Granada quienes estén matriculados en cualquiera de sus titulaciones, cursos y programas. No obstante,

los derechos de participación y representación en órganos de la Universidad quedan reservados a aquellos que estén matriculados en estudios conducentes a la obtención de titulaciones de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional.

Son derechos específicos de los estudiantes, sin perjuicio de cualquier otro derecho o facultad reconocido en el ordenamiento jurídico, los siguientes:

- a) Recibir una enseñanza de calidad que garantice la adecuación entre los contenidos y programas y el calendario lectivo, de acuerdo con los objetivos de las distintas titulaciones.
- b) Conocer, con anterioridad a su matriculación, la oferta y programación docente de cada titulación y los programas de las asignaturas, así como las fechas de realización de las pruebas de evaluación.
- c) Ser asistidos durante su formación mediante un sistema eficaz de tutorías. En el caso de estudiantes con discapacidad, se procurará realizar las adaptaciones curriculares que sean precisas en función de sus necesidades específicas.
- d) Conocer los criterios de evaluación y recibir una valoración objetiva de su rendimiento académico, con posibilidad de solicitar ser evaluado por un tribunal extraordinario. En el caso de estudiantes con discapacidad, todas las pruebas académicas se adaptarán a las necesidades que puedan presentar por tal causa.

- e) Participar en la evaluación de la calidad de la enseñanza y de la labor docente del profesorado, así como en la de la gestión y administración universitaria
- f) Recibir las becas, ayudas, subvenciones y créditos que la Universidad establezca.
- g) Asociarse libremente en el ámbito universitario y disponer de los medios materiales y presupuestarios que hagan posible el ejercicio efectivo de los derechos de representación, participación y reunión.
- h) Participar activa y críticamente en la labor discente.
- i) Recibir asesoramiento y ayuda en el ejercicio de los derechos que les asistan, así como reclamar ante el Defensor Universitario.

Son deberes específicos de los estudiantes, además de los establecidos en la legislación vigente y en los Estatutos con carácter general, los siguientes:

- a) Realizar el trabajo académico propio de su condición de universitarios, en el marco de la libertad de estudio.
- b) Cumplir con la actividad académica de las enseñanzas en que se matriculen, así como con el calendario lectivo.

El Consejo de Gobierno establecerá el procedimiento para la admisión de los estudiantes que soliciten ingresar en Centros de la Universidad de Granada, siempre con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El Consejo de Gobierno propondrá para su aprobación al Consejo Social las normas que regulen el progreso y la permanencia de los estudiantes en la Universidad, de acuerdo con las características de los respectivos estudios, y

establecerá el marco para la determinación de los procedimientos de verificación de los conocimientos de los estudiantes.

La Delegación General de Estudiantes de la Universidad de Granada es el órgano de deliberación, información y participación estudiantil, y estará compuesta, al menos, por los delegados o portavoces de las Delegaciones de Estudiantes de los Centros.

Existirá en cada una de la Facultades o Escuelas una Delegación de Estudiantes, cuya composición y funciones se regularán en el Reglamento de Régimen Interno del Centro.

La Universidad de Granada asignará los medios económicos y materiales para un adecuado funcionamiento de estos órganos.

3.13.La participación en los diferentes órganos de gobierno

Haciendo una pequeña introducción de la participación estudiantil, se ha de decir que históricamente su participación ha sido baja. De hecho, el porcentaje de estudiantes en las diferentes modificaciones legales se ha ido reduciendo hasta llegar al actual 24%. Teniendo en cuenta toda esta información tenemos presente la población que conforma la Universidad de Granada.

De los cerca de cincuenta y siete mil estudiantes que la componen sólo

una pequeña minoría serán los que se encarguen de liderar a sus compañeros en los diferentes órganos de representación. Este número tan elevado se reparte por diferentes Centros y Titulaciones dibujando un mapa muy diverso y complejo, en el que nuestro trabajo consistirá en hacer un recorrido para llegar al máximo número de representantes en las diferentes Titulaciones de los Centros.

Esta baja participación se podría entender como que la inmensa mayoría del alumnado de la universidad no se siente implicado en la vida política, y este es el objetivo de la presente investigación. Sirvan como ejemplo los siguientes datos electorales de la Facultad de Ciencias de la Educación referentes a las elecciones a Junta de Centro celebradas en marzo de 2010:

Tabla n.º 32: Datos electorales de la Facultad de Ciencias de la Educación

F. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	N.º DE ELECTORES	N.º DE VOTANTES	CANDIDATOS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
P. A. S.	54	42	15	77,77 %
PROFESORADO DE LOS CUERPOS DOCENTES	150	116	82	77,33 %
RESTO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	95	60	9	63,16 %
ESTUDIANTES	5320	735	34	13,82 %

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que la participación es razonable salvo en el sector de

los estudiantes, que es ostensiblemente más baja que el resto. Las razones de esta baja participación es objeto de este estudio, entre otros aspectos. También podemos analizar esta tabla desde la perspectiva de los candidatos que se presentaron.

3.14. Los sistemas universitarios

Si tenemos en cuenta otro vertice de la investigación que hemos llevado a acabo, deberemos atender a la complejidad y heterogeneidad de los sistemas universitarios entre sí. De acuerdo con el modelo en el que nos movamos, podremos encontrar diferentes espacios, en base a tres dimensiones fundamentales: la proliferación institucional, la privatización del sector de la educación superior, y la dualización o separación entre los distintos sectores y niveles entre instituciones universitarias y no universitarias Bruner (2005), citado por Ojeda (2013).

Es en este sentido, en el que Juan Antonio Ojeda en su tesis doctoral defendida en el año 2013, analiza el contexto universitario:

Centrándonos en los modelos o modos de ser universitarios, podremos descubrir algunos de los rasgos principales de la universidad histórica y combinarlos, en los umbrales del siglo XXI [...] De esta forma, encontraremos mejor las claves organizativas que deben configurar su nueva estructura, para responder mejor a los retos y desafíos de la sociedad (p.87).

Estos modelos son resultado de distintas coyunturas históricas y esfuerzos de los países por desarrollar su cultura. Es por ello, que incluimos aquí un breve resumen del excelente trabajo realizado por Juan Antonio Ojeda, ya mencionado, sin el cual no podría ser entendida la Universidad de Granada, su estructura y las distintas relaciones surgidas dentro de ella; y en este caso al liderazgo estudiantil.

3.14.1. Modelos Primarios

Como afirma Ojeda (2013), dentro de los principales modelos, de los que derivan posteriormente en el tiempo otros, nos encontramos con:

- **El modelo francés:** o de la “universidad profesional”, creado durante el Estado Napoleónico y pensado para transmitir conocimientos y preparar para el desempeño excelente de la profesión.

Se trata de un modelo extremadamente formal y estructurado en el que la docencia está separada de la investigación. Se elaboraban los currículos de cada profesión, y las distintas materias eran impartidas por profesores o profesionales. En ella, el estudiante es discípulo de la institución. La universidad española posee numerosos rasgos de este modelo.

- **El modelo alemán:** tuvo su auge durante el siglo XIX y se focaliza en la creación de saberes y la investigación. La enseñanza queda

unida a la investigación científica. Debido a esto, este modelo pondrá su atención en los departamentos y los seminarios como promotores de los aprendizajes.

Otra aportación de especial relevancia consiste en la preservación de la unidad de la institución, y su libertad tanto de cátedra e investigación como de aprendizaje para el estudiante. Se trata de un modelo para la sociedad.

- **El modelo británico:** parte de los máximos exponentes de su tradición universitaria; Oxford y Cambridge; siendo su eje fundamental la formación de la persona. Para ello, toman una serie de medidas:
 - El cuerpo académico se pone al servicio del conocimiento y del alumnado.
 - Se acentúa el pregrado.
 - Se establece una colaboración entre Estado y universidad.
 - Se establecen las tutorías, como piedra angular de su sistema pedagógico.
 - El conocimiento, la búsqueda de la verdad y la preservación del conocimiento por parte de quienes concluyen su formación se presenta como fundamental.
 - Se dota de plena autonomía a las universidades con el fin de que se fomentase la corporatividad e interdisciplinariedad científica.

3.14.2 Modelos Derivados

Es a partir de los modelos anteriores, como mantiene Ojeda (2013), que surgen estos, pudiendo hablar de los modelos norteamericano, soviético y japonés.

- **El modelo norteamericano o gerencial:** nace en base a la tradición de los colegios y escuelas de agricultura y artes mecánicas del este del país, así como el Informe Flexner que introduce el sistema alemán con un fuerte peso en la investigación y los posgrados.

Se trata de un sistema altamente selectivo en el cual instituciones, profesorado y alumnado compiten entre sí propiciando la calidad, la mejora continua y la eficiencia. Las instituciones siguen un modelo próximo a la organización empresarial, rindiendo cuentas de la gestión de sus recursos, el logro de los objetivos y la realización de sus proyectos, etc. (Grande, 1994; citado por Ojeda, 2013).

El gobierno Federal y las empresas influyen sobre la autonomía de estas instituciones a través de los fondos destinados a la investigación y la enseñanza. De todas formas, nos encontramos con un modelo con estructuras complejas, internacionalizado, flexible, con unos estándares de calidad rígidos y mayor orientación mercantil y competitiva.

- **El modelo soviético:** este modelo derivado del modelo francés tiene una visión centralizada y dependiente del Estado que es el que fija los objetivos, la dotación de recursos y los criterios de funcionamiento.
- **El modelo japonés:** este modelo inspirado en las universidades alemanas se inicia tras la renovación en el Periodo Meiji (1885) con un claro carácter utilitario del conocimiento, la investigación científica y la formación profesional y vocacional.
Posteriormente, con la renovación universitaria se introdujeron aspectos del modelo francés. A partir de 1918, sufrió un fuerte aumento del número de instituciones y alumnado, junto con un fuerte control de la calidad pública.

3.15. La misión de la Universidad

A la Universidad hoy día se le están demandando cada vez más tareas y funciones, en muchas ocasiones con un menor número de recursos (Altbach, 2005; citado por Ojeda, 2013). Es por ello que si quiere responder de manera adecuada y con calidad es preciso establecer redes colaborativas entre las distintas instituciones; así lo expresa por ejemplo la propia Comisión Europea (2005); citada por Ojeda (2013) a través de la necesidad de establecer una serie de orientaciones claras respecto a la docencia, la innovación, la investigación y el servicio a la sociedad.

Con respecto a la docencia, la sociedad actual nos demanda como institución y como profesorado universitario, un nuevo modelo pedagógico en el que los estudiantes adquieran un papel no solo activo sino además significativo en su aprendizaje (Gabilondo, 2009; citado por Ojeda, 2013).

Desde el acceso a la Universidad, pasando por una mejora de aspectos como puedan ser la organización del currículum, los itinerarios formativos, los horarios, el desempeño profesional, la investigación, el emprendimiento o el mentoring y el acompañamiento por parte del profesorado, la movilidad o el compromiso social y de representación estudiantil, etc. y una participación responsable del alumnado en su aprendizaje autónomo y autogestionado, hasta posteriormente; por medio de un aprendizaje a lo largo de toda la vida (Martínez, 2005; Gabilondo, 2008; Pietro, 2008; citados por Ojeda, 2013).

El nuevo rol del docente universitario pasa por convertirse en un experto multidisciplinar, capaz de gestionar distintos recursos tecnológicos para la docencia tanto presencial como a distancia, capaz de tomar parte activa en todas las fases de la planificación, al mismo tiempo que cumplimenta todos los aspectos burocráticos. Respondiendo así a los requerimientos de las políticas de selección y contratación del profesorado, desde los criterios de excelencia (Zabalza, 2002; Martínez, 2005; Moreira, 2006; Benani, 2008; citados por Ojeda, 2013).

Es por todo esto, que la formación basada en metodologías como la adquisición de competencias, el aprendizaje cooperativo, el método de casos o

el aprendizaje basado en problemas, adquieren especial relevancia tanto para el profesorado como más si cabe, para el alumnado, ya que se convierten en la base de futuros aprendizajes a lo largo de la vida.

La formación a lo largo de la vida forma parte del plan estratégico de formación de las Universidades, así como de numerosas organizaciones internacionales como la UNESCO, la OCDE o el Consejo de Europa entre otras muchas (Delors, 1996; Declaración de Praga, 2001; Prieto, Blanco, Morales y Torre, 2008; citados por Ojeda, 2013). Supone un diálogo constante con el entorno con el fin de responder de manera flexible a las necesidades de la sociedad a partir de los distintos programas de formación diseñados al efecto.

La OCDE (2009), citada por Ojeda (2013), destaca como ejes fundamentales en este sentido el enfoque sistémico, motivacional, centrado en el aprendizaje y la pluralidad de objetivos formativos.

Sin embargo, para poder llevar a cabo todo lo planteado a nivel de docencia y los aspectos referidos a la investigación y el servicio a la sociedad más adelante, será preciso realizar una serie de cambios a nivel organizativo con un mayor aumento de su autonomía funcional (capacidad de decisión, prioridades, metas); de renovación interna y externa, y de financiación y sostenibilidad (Ojeda, 2013).

Esta autonomía deberá girar en torno al personal, la administración, financiación, docencia e investigación, y de acuerdo con unos criterios de transparencia y capacidad crítica (Quesada, Murcia y Barrera, 2004; citado por Ojeda, 2013).

Muchas universidades hablan ya de calidad total, planificación estratégica, evaluación institucional, etc. introduciendo herramientas de gestión o con la ayuda de gestores de prestigio; sin embargo, la mejor solución pasa por formar a toda la comunidad universitaria y optar por una nueva cultura institucional en la que autores como López (2010), citado por Ojeda (2013), identifican como elementos comunes al éxito en este sentido:

- Un núcleo de dirección fortalecido para implementar las medidas necesarias.
- El establecimiento de nuevos vínculos entre la academia, el entorno y la economía.
- Una diversificación de las fuentes de financiación.
- La difusión del espíritu emprendedor.
- La adopción de una cultura emprendedora.

(Adaptado de López, 2010 y citado por Ojeda, 2013).

La idea subyacente es el paso de una universidad extremadamente colegial y burocrática, hacia un modelo más emprendedor basado en la efectividad y eficiencia, así como más gerencial. Lo que no implica seguir un sistema de gestión empresarial de manera estricta, ya que la universidad tiene

una idiosincrasia propia que requiere adecuaciones y estructuraciones propias (Mora, 2001; citado por Ojeda, 2013).

Por otra parte, la colaboración externa y alianzas con otras partes interesadas (empresa, instituciones, comunidades, investigadores, agentes sociales) es otra dimensión estratégica básica de las Universidades en la actualidad (Taylor, 2008; Moja, 2008; Escrigas, 2008; citados por Ojeda, 2013).

Y en este sentido, la financiación es otra pieza clave, sino la más importante ya que afecta a todos sus elementos. La educación superior es un servicio público y nadie debe quedar excluido, independientemente de sus fuentes de financiación (Ojeda, 2013). El aumento de los costes derivados de la necesidad de nuevas tecnologías, docencia, investigación, etc. ha obligado a buscar nuevas formas de sufragar estos gastos como son la filantropía, financiación privada, traslado de costes, la financiación pública o la comercialización de servicios (Johnstone, 1998; Brunner, 2005; Vergen, 2008; citados por Ojeda, 2013).

Con respecto a la investigación y el servicio a la sociedad, podemos encontrar a lo largo de la historia de las universidades una clara crítica a su papel real en el desarrollo de una investigación práctica aplicada a resolver los distintos problemas sociales y a generar conocimiento útil. Es por ello, que las nuevas tendencias van encaminadas a una interconexión internacionalizada y generadora de conocimiento relevante entre los sectores universitario,

productivo y tecnológico, (Maldonado, 2004; López, 2005; citados por Ojeda, 2013).

Durante demasiado tiempo, la comunidad universitaria y los centros de educación superior no han desarrollado como debieran su compromiso con el cambio y desarrollo a nivel local, regional o internacional. De ahí que se busque fomentar el compromiso social y nuevos modos de colaboración (Bendersky, 2008; Bawden, 2008; citados por Ojeda, 2013). De acuerdo con García de Paredes (2009, p. 10), citado por Ojeda (2013): “la contribución de las universidades al desarrollo debe ser expedita y eficaz. El divorcio entre la sociedad y universidad, entre academia y producción, entre cultura y desarrollo sería una aberración en nuestros tiempos”.

Boyer (1996) y Michavila (2004), citados por Ojeda (2013), nos hablan de un apoyo técnico, innovador y como agentes de formación que realizan labores de consultoría y desarrollo estratégico desde las universidades y centros de formación superior, para la resolución de problemas sociales, cívicos, económicos y morales.

Se trata de dar respuesta antes de que surjan los problemas, en colaboración con otras universidades y agentes sociales, políticos y económicos, a los distintos programas relacionados con el desarrollo sostenible o la educación para todos entre otros muchos. Una forma de poder colaborar a la consecución de todo esto, es por medio del desarrollo de clusters universitarios y el modelo de Triple Hélice (Universidad, Administración y

empresas) creado por Etzkowitz en 1996 y que se basa en la innovación y mejora económica a través del conocimiento (Etzkowit, 2003; citado por Ojeda, 2013).

3.16. El escenario actual

El nuevo escenario que se presenta tanto a las Universidades como a los centros de educación superior, de acuerdo con numerosos autores, es un escenario altamente competitivo en el cual se han de tomar una serie de medidas estratégicas y organizativas si se quiere salir de la crisis en la que los mercados y la globalización han hecho caer a este tipo de instituciones (Clark, 1998; Marín, 2004; López, 2006; Verger, 2008; Oppenheimer, 2010; citados por Ojeda, 2013).

Las universidades han de trabajar en la creación de espacios comunes de conocimiento y trabajo; de redes colaborativas y apoyo logístico y de recursos, como una forma de supervivencia y mejora, al mismo tiempo que se producen acciones de apertura internacional y compromiso con la sociedad. En este sentido, Ojeda (2013) propone una serie de rasgos sobre el nuevo rol de estas instituciones y que mencionamos a continuación:

- Redefinir su misión y fortalecerla (docencia, investigación, innovación y servicio).
- Reconocimiento del profesorado en sus distintas facetas profesionales (experto, tutor, investigador, gestor, etc.)

- Una docencia de más calidad e interdisciplinar.
- La formación a lo largo de la vida como eje estratégico.
- Un nuevo modelo organizativo más descentralizado, flexible y participativo.
- Autonomía en su quehacer y gestión (facultades, departamentos, equipos, individuos).
- Un mayor asociacionismo y colaboración en red.
- Una gestión eficaz y eficiente de los recursos y fondos, así como una diversificación de las fuentes de financiación.
- Una investigación interdisciplinar, con un fuerte compromiso social y emprendedor.

(Adaptado de Ojeda, 2013, p. 143).

3.17. Nuevas tendencias organizativas en las Universidades

Por último, antes de continuar con el trabajo realizado en esta tesis doctoral, vamos a presentar de manera sucinta las principales tendencias organizativas con las cuales podemos encontrarnos actualmente en las distintas universidades, y que responden a estructuras complejas pero al mismo tiempo más flexibles, horizontales, eficientes y con una clara adaptación al entorno con ayuda de las nuevas tecnologías.

De acuerdo con Ojeda (2013) este aspecto, a pesar de ser básico e influyente a la hora de propiciar el cambio con éxito, ha sido relegado en

muchas ocasiones a un segundo plano dentro de los procesos de transformación o estrategia en las universidades. Por ello, creemos que es necesario conocerlos con el fin de diagnosticar y modificar si fuese preciso nuestras actuales estructuras organizativas.

3.17.1. La organización Federal

Es vista como una evolución de la forma multidimensional característica de grupos empresariales. Estructura descentralizada con un núcleo que dirige las operaciones, y partes independientes diversificadas interdependientes que trabajan en cooperación mutua para alcanzar los objetivos comunes (Ojeda, 2013).

Está basada en alianzas estratégicas y redes de cooperación tecnológicas, cuya base del éxito son el talento humano y las actitudes y habilidades estratégicas. Permite hacer crecer a las organizaciones manteniéndolas pequeñas, repartir el poder y especializar el conocimiento. Apenas se da en el ámbito universitario. Sus versiones asiáticas son el *Keiretsu japonés* y los *Chaebols coreanos*.

3.17.2 Organización Inteligente

Este modelo ha sido ampliamente desarrollado, surgiendo a partir de la sociedad de la información y el conocimiento. Aprovecha la capacidad de aprendizaje de la organización y las personas que la componen, a través del

pensamiento sistémico, el aprendizaje en equipo, la utilización de modelos mentales, una visión compartida y el dominio de las emociones y la razón (Senge, 1990; Nonaka, 1991; citados por Ojeda, 2013).

Este tipo de organizaciones son capaces de dar una respuesta metódica a los problemas, experimentando con el conocimiento con el fin de desarrollar las mejores prácticas, al mismo tiempo que difunde el conocimiento a toda la organización para que aprenda. Son estructuras organizativas de este tipo: la *organización en red*, la *estructura adhocrática* y la *estructura hipertexto*.

3.17.3 Organización en Trebol

Desarrollada por Handy en 1989, identifica las organizaciones con un trebol en el cual cada hoja corresponde con unos agentes distintos. La primera hoja corresponde a los trabajadores profesionales permanentes (alta dirección y plantilla fija) que generan valor y desarrollan funciones fundamentales. La segunda hoja o de subcontratación corresponde a personal no esencial externalizado y que hace mejor y con menor coste el trabajo. La tercera hoja son aquellos trabajadores a tiempo parcial en función de las necesidades de la organización y; la última hoja correspondería a los clientes que hacen por si mismos determinados trabajos que necesitan.

Esta estructura, en combinación con la estructura de Hipertexto, ofrece multiples posibilidades para las universidades, dando lugar a la estructura de

Hipertrebol en la que se potencian además los equipos virtuales (Ojeda, 2013, p. 188):

- Posibilita reconocer sus competencias básicas para prestar un mejor servicio.
- Empuja a subcontratar colaboradores externos.
- Permite contar con otros colaboradores en función de los objetivos y el trabajo a realizar.
- Pone el protagonismo en los estudiantes y demás destinatarios, permitiéndoles elegir sus itinerarios formativos, entrega de trabajos, matriculaciones, etc.
- Ahorra costes, aumenta la satisfacción de los clientes y da más agilidad y flexibilidad a la organización.

3.17.5 La organización en Red

Se caracteriza por tener un diseño abierto y flexible que busca potenciar las relaciones contractuales y de cooperación con otras organizaciones sin perder la identidad propia de cada una, al tiempo que trabaja por alcanzar objetivos comunes explotando las distintas sinergias que se crean en la propia actividad (Brunet y Galeana, 2004; citado por Ojeda, 2013).

Es una organización centrada en los procesos, la gestión por equipos descentralizados y la medición de los resultados en base a la satisfacción de los clientes, entre otros aspectos.

3.17.6 La organización Virtual

Este tipo de organización surge de los modelos de trebol y red, junto con la incorporación y utilización de las TIC, ahorrando costes, favoreciendo la competitividad y aumentando si cabe aun más la flexibilidad en numerosos aspectos (Pérez, 2003; Criado, Arroyo y López, 2005; Ganga y Toro, 2008; citados por Ojeda, 2013).

Se compone de una red de organizaciones independientes y geográficamente dispersas que se unen para alcanzar un objetivo común, compartiendo y coordinando virtualmente las distintas capacidades o funciones en las que son especialistas, con el fin de aportar una diferenciación y dar mayor valor al servicio.

Sin embargo, una de sus mayores debilidades definida por numerosos autores es su menor control sobre las funciones delegadas a las distintas organizaciones. Igualmente, también se deben tener en cuenta otros aspectos como el nivel de virtualidad, el nivel de confianza y compromiso entre los socios y el conjunto de normas consensuadas para una eficacia real y una implementación adecuada en cualquier tipo de organización (Sáez, García, Palao y Rojo, 2003; citado por Ojeda, 2013); y en este caso, las Universidades.

Esta ha sido una breve panorámica de la Universidad y los modelos organizativos existentes que podemos encontrar en distinto grado, y que hemos presentado con el fin de ofrecer una visión apropiada. Pasemos ahora a la investigación realizada.

SEGUNDA PARTE:

**MARCO METODOLÓGICO DE LA
INVESTIGACIÓN**

Capítulo 4: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

4.1. El planteamiento del problema

Mi experiencia, como representante de los estudiantes en los diferentes órganos de gobierno, de los que he tenido el honor de formar parte como la Delegación de Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada, del Claustro de Universidad, de la Junta de la Facultad de Ciencias de la Educación, de seis Departamentos de la Universidad de Granada, de Juntas de Dirección de tres Departamentos diferentes y de numerosas Comisiones de diferente índole; y por diferentes procesos electorales, en los que he sido candidato o he participado activamente en la campaña de las elecciones a Rector de la Universidad de Granada en el equipo de un candidato, he podido observar que la participación de mis compañeros ha sido escasa.

Esta escasa participación, basada en mi experiencia, se generaliza a todos los ámbitos y situaciones, es decir, se presentan pocos candidatos a las elecciones, en ocasiones no se cubren las vacantes, durante los procesos electorales se implican pocas personas en las campañas, el porcentaje de votantes oscila entre el 8 y el 15 % durante las largas jornadas electorales, los representantes, en muchas ocasiones, por diferentes motivos se implican poco en las reuniones de los órganos de gobierno y en las propuestas que emanan de los mismos...

Esto ha hecho que, junto con el director de esta tesis doctoral y un equipo de trabajo constituido por miembros del grupo de investigación HUM-672, nos planteásemos cuáles eran las motivaciones que empujan a los pocos representantes, en proporción, que llegan a los órganos de gobierno de los diferentes ámbitos de nuestra universidad y el porqué no se implica el alumnado en aspectos que creemos que son importantes para el desarrollo de la vida universitaria. Nuestro propósito también era la búsqueda de qué o quiénes les empujan a tomar la determinación de presentarse como candidatos, su grado de implicación en los procesos que requieren participación, etc.; además de estudiar este aspecto desde las diferentes Titulaciones y Centros y, además, indagar en cuestiones como el género, del cual ha surgido otra Tesis Doctoral elaborada por mi compañera M.^a del Pilar Cáceres Reche.

Todo ello nos llevó a plantearnos que conociendo mejor a estos líderes estudiantiles quizás podamos hacer propuestas que fomenten la participación que, en ocasiones, tiene mucha trascendencia, como puede ser la elección de los cargos unipersonales como el Rector, el Decano o Director de un Centro, el Director de un Departamento, o en los procesos que van surgiendo en los diferentes estamentos y situaciones, como puede ser la propuesta y aprobación de planes de estudio, las organizaciones docentes, cuestiones relacionadas con la infraestructura, las relaciones internacionales, etc., o, simplemente, hacer llegar las propuestas y quejas del alumnado a los órganos correspondientes.

Los aspectos esenciales que vamos a investigar basándonos en los ámbitos en los que se fundamenta la investigación son:

- ⊕ **Identificación de los líderes.** Es un primer ámbito de identificación que trata de responder a la pregunta: ¿Quiénes son los líderes estudiantiles universitarios? Para ello, el encabezamiento del cuestionario trata de recopilar toda esa información general, datos de interés al respecto que delimiten el perfil de los estudiantes universitarios que lo han contestado.
- ⊕ **Atribuciones del líder (por qué)** sobre su elección. Un aspecto fundamental es descubrir las razones tanto externas (azar, suerte, necesidad, etc.) como internas (cualidades personales, intelectuales, etc.) que los líderes universitarios perciben como las causas principales que han determinado la posición que ocupan.
- ⊕ **Expectativas sobre el liderazgo (finalidad, para qué).** Dilucidar la «misión» que los estudiantes universitarios perciben sobre su rol de líderes en función de las expectativas o lo que creen que su grupo espera de ellos (ser comprensivo, negociador, resolver conflictos, etc.).
- ⊕ **La práctica del liderazgo (cómo es el desarrollo de las funciones).** No sólo resulta interesante saber quiénes son los líderes universitarios (género, edad, cargos representados, etc.), a qué atribuyen los cargos que desempeñan o de qué forma deben realizar su labor representativa acorde con las expectativas que su grupo de compañeros proyecta sobre ellos, sino que también es fundamental

conocer la percepción que éstos tienen de su propio trabajo, cómo desarrollan sus funciones (estrategias, habilidades, etc.).

- ⊕ **Satisfacción y carencias (valoración).** Surge del ámbito anterior, de tomar conciencia acerca de los cargos representativos desarrollados y la valoración de los mismos, mostrando tanto las satisfacciones como las decepciones experimentadas en la puesta en práctica de éstas funciones.

Todo proceso de investigación parte de una situación problemática a la que por determinadas circunstancias no podemos dar respuesta, bien porque somos incapaces, bien porque nuestro conocimiento sobre el tema es deficiente y nos lo impide. Cuando se comenzó a preparar este proyecto de investigación, nuestro principal problema era cuál de todas las dudas que teníamos podría ser el objetivo de nuestra investigación.

Tanto en una investigación cualitativa como en una cuantitativa, la definición del problema debe de ser lo más concreta posible y, además, como señala Buendía (1992:73) debe presentarse con:

- Claridad:* cualquier otra persona que lea el problema debe entender a qué cuestiones se pretende responder con la investigación.
- Concisión:* con frecuencia una de las tareas más difíciles de todo proceso investigador es la formulación clara y concisa del problema. Esta concisión se obtiene, frecuentemente, en la medida en que

prograsa el trabajo, pero esto no impide que se realice un primer planteamiento lo suficientemente bien elaborado como para conseguir una rápida comprensión del mismo.

- c) *Operatividad*: el problema que no está planteado en términos operativos presenta bastantes dificultades para atender sus elementos constitutivos.

De acuerdo con lo dicho, la cuestión capital que se ha planteado, y que constituye el problema general de esta investigación es la de:

“Conocer, describir, analizar y valorar las percepciones de los líderes estudiantiles universitarios, según los diferentes Centros y cargos, y realizar propuestas de mejora que fomenten la participación de los estudiantes en los procesos electorales y en la vida política universitaria”

Estos interrogantes y otros muchos más posibles son los que nos han movido a iniciar este proyecto de investigación. Nuestro objetivo es definir el problema, por lo que hemos entrado en contacto con él, sin delimitar sus fronteras, sumergiéndonos en él desde el principio de nuestra investigación, durante la misma y hasta llegar a lo esencial del problema. Sólo así podremos contribuir a una posible mejora y aumento de la participación de los estudiantes universitarios en los procesos electorales, tanto para ser representantes en los

diferentes órganos como para que participen en la vida universitaria, asistiendo regularmente a las reuniones de las Delegaciones de Estudiantes, los Consejos de Departamento, Juntas de Centro y Claustro, así como a las respectivas Comisiones.

4.2. Los objetivos

En base a todas las referencias citadas en esta fundamentación teórica se proponen, a través de un estudio descriptivo, los siguientes objetivos:

- **Conocer, describir, analizar y valorar las percepciones de los líderes estudiantiles universitarios sobre sí mismos, según los diferentes Centros y cargos, y realizar propuestas de mejora que fomenten la participación de los estudiantes en los procesos electorales y en la vida política universitaria.**
- Comprobar los rasgos, creencias, expectativas que se asocian a los representantes en los diferentes órganos de gobierno universitarios.
- Verificar los atributos asignados a los líderes estudiantiles universitarios a través de personas que ejercen el liderazgo, posiciones representativas, de poder...
- Contrastar la percepción de los líderes y las atribuciones que realizan al hecho de ser elegidos según los diferentes Centros y cargos.
- Determinar, desde una visión cualitativa y cuantitativa, el liderazgo de los representantes en los diferentes Centros de la Universidad de Granada.
- Detectar las posibles dificultades para acceder a dichas posiciones de liderazgo, por medio de una constatación de información de distintas fuentes implicadas en instituciones organizativas de poder.
- Explicar las posibles razones por las que el liderazgo, es decir, el ejercicio de representación de las compañeras y los compañeros, por

elección de los mismos es cuantitativamente mayor en estudiantes universitarios varones que en mujeres.

- Aportar posibles recomendaciones para fomentar la participación del alumnado universitario en los procesos electorales para elegir a sus representantes en los Órganos de Gobierno de los diferentes estamentos de la Universidad.
- Concienciar a los líderes estudiantiles sobre la responsabilidad que supone la participación de los miembros de la comunidad educativa universitaria en los procesos electorales.

4.3. El contexto

Puesta de relieve la importancia del liderazgo como función que dinamiza el funcionamiento de una organización (universitaria, en este caso), especialmente en los cambios y transformaciones que ya se están incorporando en las diferentes universidades europeas (desde el nuevo modelo pedagógico surgido en la Declaración de Bolonia, 1998), se hace cada vez más interesante como un principio de calidad.

La trascendencia en el estudio y profundización de esta compleja función es la de facilitar la participación de todos y el trabajo en grupo, etc. La función de estos representantes es crucial en la vida universitaria, ya que son los encargados de mediar en los conflictos, tomar decisiones, optimizar los diferentes recursos personales, materiales y funcionales propios de la institución...

Nuestro contexto lo conforman los 28 Centros de la Universidad de Granada, en sus tres sedes Granada, Ceuta y Melilla. Por ello, los representantes del alumnado en los órganos de gobierno y los delegados de clase de estos centros serán nuestro objeto de estudio.

4.4. Los instrumentos

Se hará uso de una metodología cuantitativa a través de la utilización, sobre todo, de **Cuestionarios** para los estudiantes ya elegidos como líderes en sus cargos de representantes del alumnado en Departamentos, Centros y Claustro.

Es una técnica de carácter cuantitativo y las ventajas que tiene su utilización según son las siguientes:

- 1) Alcanza a un gran número de sujetos.
- 2) Es relativamente poco costoso.
- 3) La normalización de las instrucciones.
- 4) Su empleo es de gran utilidad para obtener datos descriptivos que pueden proporcionar los propios interesados.
- 5) Se puede obtener bastante información en poco tiempo.
- 6) Se puede codificar, lo que permite realizar un tratamiento estadístico.
- 7) Permite obtener conclusiones.

Además de lo estipulado anteriormente y con respecto al cuestionario, es importante señalar que pretendemos que las personas encuestadas respondan con rigor y justicia a las cuestiones que les planteamos. Para esto, es necesario que se produzca una especie de compromiso entre el pasador del cuestionario y los encuestados, que sirva para respetar la buena intención que

se pretende con la investigación. El contestar al cuestionario creemos que supone, para los encuestados, una oportunidad para influir y aportar mejoras en la visión que ellos y ellas tienen sobre el tema objeto de la presente investigación: *percepciones de los líderes de los estudiantes universitarios según los diferentes Centros*. Los objetivos a los que puede responder nuestro cuestionario se pueden agrupar en tres categorías:

- Estimar cantidades, que pueden ser relativas a absolutas, referentes a la investigación.
- Describir una población o poblaciones objeto de estudio.
- Comprobar los objetivos planteados.

El cuestionario que utilizaremos, se acompaña en los anexos de este trabajo, es el que presenta Lorenzo Delgado (2007b:4) al final de su artículo y constituye un instrumento fundamental en nuestra investigación para la extracción de los datos cuantitativos. Se enuncia así:

Analizar las percepciones que los líderes estudiantiles de la Universidad de Granada tienen sobre sí mismos con relación a cuatro áreas:

- 1. Por qué han sido elegidos líderes por sus compañeros (atribuciones).*
- 2. Para qué (expectativas).*
- 3. Cómo desarrollan sus funciones (reflexión sobre la práctica).*

4. *Cómo valoran sus funciones como líderes en base a su experiencia diaria (satisfacciones, limitaciones, etc.).*

Lorenzo Delgado (2007b:4)

El cuestionario presenta una estructura mixta de acuerdo con la configuración organizativa de su contenido. Consta, en la primera parte, de una escala Likert integrada por 30 preguntas cerradas, con una graduación de respuesta de 1 a 4, siendo el 4 *totalmente de acuerdo*, el 3 *de acuerdo*, el 2 *poco acuerdo* y el 1 *totalmente en desacuerdo*, por lo que se trata de una información numérica y, por ende, cuantitativa. La segunda y última parte del cuestionario contiene cinco preguntas abiertas a través de las que se intenta explorar, de un modo más profundo y exhaustivo, en la percepción que tienen los líderes de su cargo como representantes, conociendo las carencias formativas que detectan, los mecanismos más empleados para «movilizar» al alumnado.

Se han formulado preguntas de un mayor calado auto reflexivo donde los líderes estudiantiles tengan que valorar las tareas de representación desempeñadas haciendo hincapié en cuáles han sido sus experiencias más positivas (satisfacciones) y decepciones, esto es, analizar las reacciones emocionales transmitidas por los líderes de los distintos estímulos personales, materiales y funcionales a los que se exponen en la vida institucional de los centros en los que desarrollan su rol como líderes.

El procedimiento empleado para elaborar el cuestionario ha sido, en primer lugar, delimitar los cinco ámbitos (**identificación de los líderes, atribuciones del líder, expectativas sobre el liderazgo, la práctica del liderazgo y satisfacción y carencias**), procediendo a formular los diferentes ítems dentro de cada uno de ellos (lo que dio como resultado una versión provisional del cuestionario). Estos ámbitos son los marcos generales y el objeto de interés donde se dan respuesta a los objetivos de la investigación prescritos anteriormente.

La aplicación se llevó a cabo (como estudio piloto) sobre una **muestra de 42 alumnos** (extraída de forma aleatoria simple) a partir de una **población de 55 estudiantes** que ocupan cargos de representación en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada.

La **validez y fiabilidad del contenido** se han obtenido mediante:

- El juicio de expertos.
- Utilizando el índice Alfa de Cronbach.
- Correlación entre formas.
- Coeficiente de Spearman-Brown.
- Técnica de las dos mitades de Guttman (mediante estudios de correlación entre los ítems en los que se divide el cuestionario, lográndose índices de fiabilidad similares).

Tabla n.º 33: Fiabilidad del cuestionario

FIABILIDAD —MÉTODO DE LAS DOS MITADES—			
Alfa de CRONBACH	Parte 1	Valor	0,814
		N.º de elementos	34 (a)
	Parte 2	Valor	0,831
		N.º de elementos	33 (b)
		N.º total de elementos	67
	Correlación entre formas		0,593
Coeficiente de SPEARMAN-BROWN	Longitud igual		0,744
	Longitud desigual		0,744
Dos mitades de GUTTMAN		0,743	

Lorenzo Delgado (2007b:9)

Pardo y Ruiz (2002) señalan que la fiabilidad de una escala se refiere a la capacidad que tiene para medir de forma consistente y precisa la característica que pretende medir.

Son dos los aspectos que conviven dentro del concepto de fiabilidad:

- Consistencia interna, que recoge el grado de homogeneidad existente entre los elementos que componen la escala.
- Estabilidad temporal, que se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica más de una vez a los mismos sujetos.

Para evaluar la fiabilidad de nuestro cuestionario, utilizamos el modelo propuesto por Cronbach (1951), quien mediante un coeficiente denominado

alfa de Cronbach, comprendido entre cero y la unidad, asume que el cuestionario es fiable cuando la variabilidad de las respuestas es atribuible a las diferencias existentes entre los sujetos.

El estudio de fiabilidad se ha realizado con las 67 variables de carácter cuantitativo que pedían valoraciones de 1 a 4, según el grado de acuerdo con la afirmación.

Tabla n.º 34: Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,877	,882	67

Lorenzo Delgado (2007b:9)

Pardo y Ruiz (2002) señalan que un coeficiente alfa por encima de 0,8 se puede considerar meritorio (guardando la calificación de excelente para valores superiores a 0,9).

En nuestro caso, el resultado obtenido ha sido de 0'877 (0,882 sobre elementos tipificados), por lo que podemos afirmar que la consistencia interna de nuestro cuestionario es muy elevada.

Para el tratamiento de datos cuantitativos de los Cuestionarios se utilizó el programa SPSS (Statistical Package of Social Sciences, Paquete Estadístico de las Ciencias Sociales). Se trata de un paquete estadístico estructurado de forma modular, cuyo módulo básico comprende las siguientes partes: transformaciones, cambios y creencias de variables; estadísticos básicos, descriptivos univariados y algunas relaciones básicas. Es un programa centrado en el estudio descriptivo en:

- Estadísticos básicos.
- Análisis correlacionales.
- Análisis factorial.
- Y la correspondiente prueba de significación estadística de las diferencias.

Este análisis se limita a la realización de una estadística porcentual de carácter eminentemente descriptiva, en base al carácter nominal de los diferentes ítems del cuestionario.

Por otra parte, está presente una metodología cualitativa con la realización de **un grupo de discusión** (por Centros al alumnado representante en Consejo de Departamento, Junta de Centro y Claustro). Puesto que, no sólo permiten enfocar la investigación de forma centralizada en ciertos aspectos considerados como más significativos, sino que también, su naturaleza abierta y flexible permite acomodarse a la posibilidad de expresar sus opiniones, posturas, percepciones sobre este tema, etc. Tal como, es el caso de los grupos de discusión, los mismos han facilitado a los participantes la sensación

de formar parte activa e implicada en la investigación, con lo cual conseguimos una colaboración más atenta y motivada que va en beneficio de la investigación en su conjunto. Con esta segunda parte de la investigación, constituida por tres técnicas grupo de discusión y entrevista que empleamos en la recogida de datos cualitativos de esta investigación, pretendemos recoger pensamientos, actitudes, creencias, pareceres, motivaciones, etc., de los propios protagonistas que junto con los datos cuantitativos sostenidos en el estudio y análisis de los cuestionarios, nos ha permitido tener una visión más global de la realidad a investigar.

Utilizamos estas técnicas de recogida de datos porque los planteamientos cualitativos se centran, fundamentalmente, en lo humano en lo subjetivo en el significado y en el sentimiento y en las percepciones, que presentan como tarea la interpretación, la comprensión y la descripción de datos numéricos. Por tanto, el método cualitativo está muy cerca de la realidad social a la que nos referimos y se ocupa del verdadero contenido de ésta. Es un método que utiliza un procedimiento más inductivo que deductivo. Para realizar estas técnicas, lo primero que hemos hecho ha sido pensar en el problema que tenemos que investigar. Como hemos mencionado anteriormente estas técnicas se centran en la opinión que tienen los líderes estudiantiles universitarios de sí mismos y cuáles son las principales dificultades que encuentran para poder desarrollar sus funciones de representación.

En lo referente a los aspectos metodológicos con carácter cualitativo y con el fin de completar y contrastar los datos obtenidos en el cuestionario presentado a los sujetos de este estudio, hemos llevado a cabo un grupo de discusión por la riqueza informativa que aporta la comparación de distintos puntos de vista en base a las experiencias de vida de cada uno de los representantes del alumnado de los distintos centros universitarios, así como la posibilidad de poder contrastar cierto tipo de información.

Posteriormente, se llevó a cabo una entrevista semi-estructurada con el estudiante más significativo con respecto al puesto de representación estudiantil que ocupa, que nos permitió seguir un guion analítico de la misma en base a nuestras necesidades investigativas, al mismo tiempo que ofrecíamos al entrevistado la suficiente libertad de respuesta.

Para el análisis de la información obtenida con estos instrumentos hemos seguido las técnicas de análisis del discurso biográfico–narrativo a partir de distintos autores (Ben-Peretz, 1995; Fernández Cruz, 2008) y distintas revisiones como la de Gijón (2010) que nos hablan sobre su uso y pertinencia. Todo esto requiere de un análisis de contenido para interpretar los datos recogidos: codificar, categorizar, tablas de indexación (categorías, definición, rasgos, etc.).

Además del estudio fenomenológico de dicha realidad, sin duda, uno de los aspectos más importantes es ir más allá de lo investigado e intervenir desde diversas acciones políticas, socioeducativas..., para generar una serie de cambios a favor de una mejora de la representación estudiantil.

4.5. La muestra

El problema de investigación planteado se va a estudiar en una muestra significativa que integra los distintos Centros de la Universidad de Granada.

La población objeto de estudio se compuso de representantes en órganos de participación de la Universidad de Granada (representantes en Consejo de Departamento, Junta de Centro y en Claustro).

La aplicación de los cuestionarios se ha pretendido efectuar a la totalidad de la muestra. El procedimiento fue entrar en contacto con las Delegaciones de Estudiantes de los diferentes Centros, y, en su defecto, con los Vicedecanatos o Subdirecciones de Estudiantes, según se trate de Facultades o Escuelas respectivamente.

En el aspecto correspondiente a la metodología cualitativa se realizó a través de Grupos de Discusión y Entrevistas. Los Grupos de Discusión de llevaron a cabo juntando a representantes del alumnado de diferentes Centros. Mientras que las Entrevistas se efectuaron con el alumnado representante más significativo: El máximo representante de la Delegación General de Estudiantes de la Universidad de Granada.

A la hora de llevar a cabo nuestra investigación hemos partido del conjunto de Facultades y Escuelas Superiores que integran la Universidad de Granada. La población objeto de estudio está compuesta por los

representantes del alumnado en Consejo de Departamento, Junta de Centro y Claustro seleccionados de manera aleatoria y voluntaria a los que hemos podido tener acceso teniendo en cuenta los objetivos de partida.

En concreto son 73 sujetos (43 mujeres y 30 hombres) con un intervalo de edad que abarca desde los 18 años hasta los 25 años o más, divididos según el curso académico y el nivel de estudios (Grado, Posgrado y Doctorado) como podemos ver en la tabla “Población y Muestra”.

Tabla n.º 35: Población y Muestra.

POBLACIÓN Y MUESTRA	
Titulación	Muestra
Diplomatura	19
Licenciatura o Grado	48
Máster	4
Doctorado	2
Curso académico	Muestra
1.º	14
2.º	19
3.º	18
4.º	6
5.º	10
Máster	4
Doctorado	2
Total personas encuestadas	73

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 5: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS.

A continuación presentamos el análisis de los distintos ítems que componen el cuestionario, teniendo en cuenta en una primera parte, la descripción de la muestra seleccionada; seguidamente, presentamos los ítems más significativos de acuerdo con la prueba de Chi-cuadrado realizada y sus tablas de contingencia; y finalmente los resultados obtenidos para el resto de los ítems agrupados en los 21 factores obtenidos a partir del análisis factorial realizado.

Todo ello, ha sido enriquecido con fragmentos de la información obtenida en la entrevista y el grupo de discusión.

5.1. Análisis de los estadísticos descriptivos.

En su mayoría, nos encontramos con un conjunto de representantes estudiantiles que se encuentran desarrollando una licenciatura (65,8%) frente a las diplomaturas (26%) y los estudios de posgrado (6%). El 58,9 % son mujeres frente a un 41,1 % de hombres. Sus edades varían significativamente: un 39,73% se corresponde con jóvenes entre 21-23 años; seguidos de un 27,40 % de jóvenes entre 24-26 años y un 10,96% repartido entre las franjas de edad de 18-20 años, 27-29 años y 30 años o más.

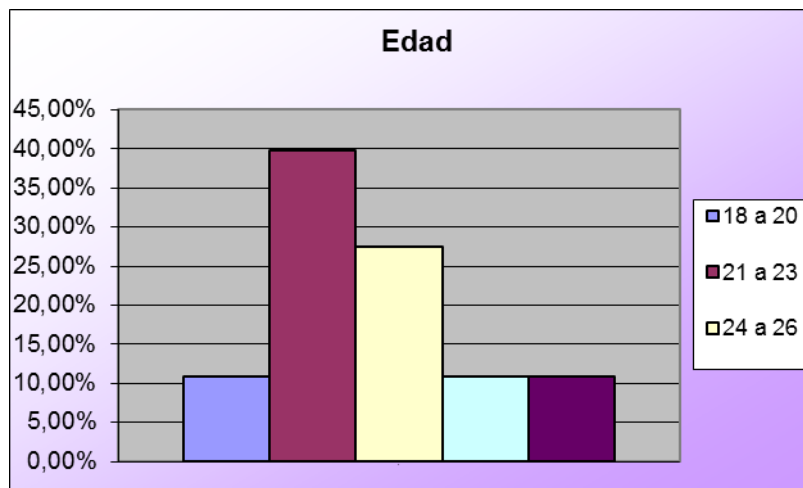


Gráfico n.º 1: *Porcentaje de edad de los representantes estudiantiles.*

Fuente: elaboración propia.

La mayores tasas de respuesta las hemos podido encontrar en las Facultades de Ciencias de la Educación, Filosofía y Letras, Farmacia, Medicina y la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación con unos porcentajes del 11% y 6,8 % respectivamente, seguidos del resto de las facultades y centros educativos de la Universidad de Granada con unos porcentajes que rondan entre el 4,1 % y el 1,4%.

La mayor parte de ellos, lleva un año en los distintos cargos (60,27%), seguido de aquellos que llevan entre 2 y 4 años (20,35 % y 12,33% respectivamente), simultaneándo más de un cargo dentro de los distintos organos de gobierno o departamentos.

Es de mencionar que las mayores tasas de participación se producen a nivel de aula y Centro, como delegados y delegadas (64,4%) o representantes en Junta de Centro (83,6%), mientras que las menores tasas de participación

las podemos encontrar en Consejo de Gobierno(93,2%); Junta de Dirección en Consejos de Departamento (89%); y las distintas comisiones de Junta de Centro (82,2%).

Tabla n.º 36: Porcentajes de representación por cargo.

	SÍ	NO
Delegado de Curso	47 (64,4%)	26 (35,6)
Representante en Junta de Centro	61 (83,6%)	12 (16,4%)
Representante en Consejo de Departamento	37 (50,7%)	36 (49,3%)
Representante en Claustro	26 (35,6%)	47 (64,4%)
Representante en Consejo de Gobierno	5 (6,8%)	68 (93,2%)
Representante en Comisiones de Junta de Centro	13 (17,8%)	60 (82,2%)
Representante en Comisiones de Consejos de Departamentos	14 (19,2%)	59 (80,8%)
Representantes en Juntas de Dirección de los Consejos de Departamento	8 (11%)	65 (89%)

Fuente: elaboración propia.

Una vez realizada esta pequeña caracterización, pasemos a realizar un análisis más profundo tanto de las respuestas dadas por los estudiantes, como por las variables que han resultado ser más significativas.

5.2. Variables de contexto generales

En este subapartado vamos presentar una descripción de las variables más significativas referidas a aspectos relacionados con la titulación, el inicio de su labor y con el cargo de Delegado de curso.

En este sentido, y en una primera aproximación, las variables: p15g (Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: falta de candidatos); p17b (Las funciones de un representante son: Velar por sus intereses académicos); p18k (El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Futura promoción en la Universidad); p18l (El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Antesala para lograr alguna beca); p18o (El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador) y p29 (Se debería remunerar económicamente la representación estudiantil) nos muestran unos porcentajes significativos de respuesta a la prueba de chi-cuadrado por debajo de 0,05 como podemos ver en las tablas siguientes:

Tabla n.º 37: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: falta de candidatos.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,728 ^a	6	,048
Razón de verosimilitud	16,710	6	,010
Asociación lineal por lineal	4,509	1	,034
N de casos válidos	73		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,74.

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 38: Las funciones de un representante son: Velar por sus intereses académicos.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,362 ^a	4	,035
Razón de verosimilitud	11,290	4	,023
Asociación lineal por lineal	2,040	1	,153
N de casos válidos	73		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,82.

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 39: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Futura promoción en la Universidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,519 ^a	6	,005
Razón de verosimilitud	19,328	6	,004
Asociación lineal por lineal	,119	1	,730
N de casos válidos	73		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,25.

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 40: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone:
Antesala para lograr alguna beca.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,942 ^a	6	,021
Razón de verosimilitud	16,957	6	,009
Asociación lineal por lineal	1,604	1	,205
N de casos válidos	73		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,49.

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 41: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone:
Aprender a ser un buen negociador.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,768 ^a	6	,047
Razón de verosimilitud	15,342	6	,018
Asociación lineal por lineal	1,512	1	,219
N de casos válidos	73		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,41.

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 42: Se debería remunerar económicamente la representación estudiantil.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,472 ^a	6	,036
Razón de verosimilitud	14,344	6	,026
Asociación lineal por lineal	11,478	1	,001
N de casos válidos	73		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,07.

Fuente: elaboración propia.

Al realizar el análisis de las tablas de contingencia nos encontramos con que un 42,1 % de los estudiantes de diplomaturas están totalmente de acuerdo en que se debería remunerar económicamente los distintos cargos de representación estudiantil frente a un 35,4% y un 33,3% que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo en las Licenciaturas y un 66,7% totalmente en desacuerdo en los estudios de Posgrado.

A este respecto nos preguntamos si factores económicos y profesionales como el hecho de que normalmente aquellas personas que se encuentran realizando estudios ya avanzados de licenciatura o de posgrado estén ejerciendo una labor profesional incida significativamente en estos porcentajes frente a estudiantes de carreras universitarias que en muchos casos no han accedido todavía a puestos laborales remunerados o realizan contratos temporales escasamente remunerados y que compaginan con sus estudios.

Las razones por las que se presentan y son elegidos son múltiples. Respeto a la razón de la elección (p15g) en el caso de las Diplomaturas podemos decir que la falta de candidatos al puesto es una de las razones fundamentales, con unos porcentajes del 42,1% (totalmente de acuerdo) y un 36,8% (de acuerdo), frente a un 33,3% de desacuerdo y un 29,2% de acuerdo en las Licenciaturas y un 66,7% (poco acuerdo) y un 33,3% (totalmente de acuerdo) en los estudios de Posgrado.

¿Da esto razón de que a medida que se avanza en los estudios académicos, la responsabilidad de estos cargos de representación estudiantil pasa de una concepción utilitarista a una concepción de compromiso real de representación y defensa de los derechos e intereses académicos de los estudiantes?

Parece confirmarse esta idea si tenemos en cuenta los resultados de la siguiente variable (p17b: Las funciones de un representante son: Velar por sus intereses académicos), como podemos ver en la siguiente tabla de contingencia.

Tabla de contingencia n.º 43: Las funciones de un representante son:

Velar por sus intereses académicos.

Tabla de contingencia

			Las funciones de un representante son:Velar por sus intereses académicos			Total
			Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Titulación	Diplomatura	Recuento	4	11	4	19
		% de Titulación	21,1%	57,9%	21,1%	100,0%
	Licenciatura	Recuento	6	16	26	48
		% de Titulación	12,5%	33,3%	54,2%	100,0%
	Posgrado	Recuento	0	5	1	6
		% de Titulación	,0%	83,3%	16,7%	100,0%
Total		Recuento	10	32	31	73
		% de Titulación	13,7%	43,8%	42,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Es en los estudios de Posgrado en este caso, en donde encontramos los porcentajes más elevado de acuerdo con respecto a esta variable con un 83,3%, seguido de un 54,2% de total acuerdo en las Licenciaturas y un 57,9% de acuerdo en las Diplomaturas.

Sin embargo, no todas las ideas relacionadas con el desempeño de estos cargos pasan por la responsabilidad, el altruismo y el servicio a la sociedad. Aspectos como una futura promoción en la Universidad (p18k) y el conseguir una posible beca son aspectos también tenidos en cuenta por los estudiantes (p18l).

En el caso de las Diplomaturas nos encontramos con un porcentaje de poco acuerdo frente a la primera variable (p18k) del 57,9% frente a un 26,3% de acuerdo; en las Licenciaturas vemos como se atenúan estos porcentajes

repartiéndose entre unos ajustados 37,5 % de desacuerdo total y 35,4% de poco acuerdo y un 25% de acuerdo y; por último un 83,5% en los estudios de Posgrado.

Respecto a la otra variable mencionada (p18l) y de acuerdo con los resultados un 57,9% está de acuerdo frente a un 31,6% en las Diplomaturas en que el ejercer un cargo de representación supone una ayuda a la hora de conseguir una beca. Sin embargo, en las Licenciaturas el 41,7% está totalmente en desacuerdo con esa afirmación junto a un 25% que está en desacuerdo y un 20,8% que está de acuerdo. En el caso de los estudios de Posgrado el 50% está poco de acuerdo con esa afirmación.

Tabla de contingencia n.º 44: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Antesala para lograr alguna beca.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Antesala para lograr alguna beca				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Titulación	Diplomatura	Recuento	2	6	11	0	19
		% de Titulación	10,5%	31,6%	57,9%	,0%	100,0%
	Licenciatura	Recuento	20	12	10	6	48
		% de Titulación	41,7%	25,0%	20,8%	12,5%	100,0%
	Posgrado	Recuento	1	3	2	0	6
		% de Titulación	16,7%	50,0%	33,3%	,0%	100,0%
Total		Recuento	23	21	23	6	73
		% de Titulación	31,5%	28,8%	31,5%	8,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En los aspectos referidos a las cualidades del Delegado de curso en este caso, y concretamente sobre un buen líder universitario centran el foco de

atención en aspectos como la inteligencia (p6) y el aprendizaje constante (p19) también encontramos información a tener en cuenta.

Como podemos apreciar en las tablas de chi-cuadrado y de contingencia, en el primer año ejerciendo en el cargo, un 37% de los encuestados está de acuerdo en la concepción de que la inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil junto a un 22,2% que está totalmente de acuerdo, frente a un 29,6% que está totalmente en desacuerdo.

En años posteriores, estos porcentajes se compensan entrando en una dinámica de indefinición clara. Nos encontramos con un 33,3% en las franjas de respuesta entre acuerdo y poco acuerdo y; un 16,7% en las franjas de totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo.

Por último, en los años finales del cargo, estos porcentajes sufren una drástica variación decantándose hacia un 62,5% de poco acuerdo de que la inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil, frente a unos 18,8% de acuerdo y también de total desacuerdo sobre esta idea.

Parece que el desarrollo de las experiencias vividas, lleva a los estudiantes a una “duda razonable” sobre el grado de influencia real de la inteligencia en el liderazgo con respecto a otras variables sociopolíticas, psicológicas y ambientales que influyen indirectamente de manera determinante sobre el liderazgo.

Tabla n.º 45: La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,157 ^a	6	,028
Razón de verosimilitud	16,638	6	,011
Asociación lineal por lineal	2,260	1	,133
N de casos válidos	73		

a. 4 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,41.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 46: La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.

Tabla de contingencia

			La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Inicio del cargo	Primer año	Recuento	8	3	10	6	27
		% de Inicio del cargo	29,6%	11,1%	37,0%	22,2%	100,0%
	Años posteriores	Recuento	5	10	10	5	30
		% de Inicio del cargo	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%	100,0%
	Años finales	Recuento	3	10	3	0	16
		% de Inicio del cargo	18,8%	62,5%	18,8%	,0%	100,0%
Total		Recuento	16	23	23	11	73
		% de Inicio del cargo	21,9%	31,5%	31,5%	15,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

El hecho de aprender a ser un buen negociador (p18o) es otra concepción con porcentajes de acuerdo elevados: un 83,3% en los estudios de Posgrado; porcentajes algo más moderados en las Licenciaturas con un 37,5% de poco acuerdo y un 29,2% y 22,9% de acuerdo o totalmente de acuerdo y un 63,2% de acuerdo y un 21,1% de total acuerdo en las Diplomaturas.

Tabla de contingencia n.º 47: El desarrollo de las funciones.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Titulación	Diplomatura	Recuento	0	3	12	4	19
		% de Titulación	,0%	15,8%	63,2%	21,1%	100,0%
	Licenciatura	Recuento	5	18	14	11	48
		% de Titulación	10,4%	37,5%	29,2%	22,9%	100,0%
	Posgrado	Recuento	0	1	5	0	6
		% de Titulación	,0%	16,7%	83,3%	,0%	100,0%
Total		Recuento	5	22	31	15	73
		% de Titulación	6,8%	30,1%	42,5%	20,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

La idea del aprendizaje a partir de la práctica diaria y la experiencia cotidiana se encuentra presente en la conformación de un líder estudiantil, como podemos ver en la variable p19 y los datos obtenidos de respuesta.

En el primer año, esta idea tiene unos porcentajes de acuerdo del 51,9% y del 40,7% de total acuerdo. En años siguientes disminuye ligeramente repartiéndose entre el 33,3%, el 30% y el 23,3% en grado desde el total acuerdo al desacuerdo respectivamente. Por último, en los años finales esta idea queda reforzada con un 68,8% de total acuerdo y un 25% de acuerdo.

Tabla n.º 48: No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pears on	14,093 ^a	6	,029
Razón de verosimilitud	14,637	6	,023
Asociación lineal por lineal	,465	1	,495
N de casos válidos	73		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 1,10.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 49: No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo.

Tabla de contingencia

			"No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo"				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Inicio del cargo	Primer año	Recuento	1	1	14	11	27
		% de Inicio del cargo	3,7%	3,7%	51,9%	40,7%	100,0%
	Años posteriores al inicio	Recuento	4	7	9	10	30
		% de Inicio del cargo	13,3%	23,3%	30,0%	33,3%	100,0%
	Años finales	Recuento	0	1	4	11	16
		% de Inicio del cargo	,0%	6,3%	25,0%	68,8%	100,0%
Total		Recuento	5	9	27	32	73
		% de Inicio del cargo	6,8%	12,3%	37,0%	43,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Por último, en este apartado, vamos a analizar las variables referidas al desarrollo de las funciones de Delegado de clase que han destacado. Nos referimos a las variables p15a (Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: necesidad); p15c (Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: capacidad); p15e (Las razones por

las que creo que me han elegido mis compañeros son: transmisión) y p18n (El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las clases).

De acuerdo con los datos obtenidos, es entre los representantes de clase en donde la percepción de que han sido elegidos en el cargo de Delegado por necesidad es más alta, con un 66% de total acuerdo, seguido de un 23,4% de acuerdo. En el caso de sus compañeros, la percepción de esta realidad disminuye hasta un 34,6% de acuerdo y un 30,8% de total acuerdo respectivamente; siendo la capacidad para desarrollar sus funciones, la principal razón argumentada.

El sentido pragmático a la hora de realizar la elección de la persona adecuada para transmitir información y llevar a cabo funciones de representación de los estudiantes y de colaboración con profesores y distintos organos de las respectivas facultades y la Universidad, prima sobre otros aspectos como por ejemplo, la popularidad de los candidatos.

Un 61,5% de los encuestados que no son delegados de curso consideran la capacidad de éstos para resolver situaciones de distinta índole un motivo de su elección, frente al 29,8% delegados de curso que están de acuerdo con esta afirmación y un 27,7% de delegados que están poco de acuerdo con la afirmación. Entre el resto de encuestados son muy similares (19,2% totalmente de acuerdo y 15,4% de poco acuerdo con esta afirmación entre encuestados

no representantes de clase y; 23,4% totalmente de acuerdo y 19,1% totalmente en desacuerdo entre delegados de clase).

Tabla de contingencia n.º 50: Las razones por las que me han elegido mis compañeros son: necesidad.

Tabla de contingencia

			Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: necesidad				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Delegado de curso	No	Recuento	4	5	9	8	26
		% de Delegado de curso	15,4%	19,2%	34,6%	30,8%	100,0%
	Sí	Recuento	2	3	11	31	47
		% de Delegado de curso	4,3%	6,4%	23,4%	66,0%	100,0%
Total		Recuento	6	8	20	39	73
		% de Delegado de curso	8,2%	11,0%	27,4%	53,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 51: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son : capacidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,184 ^a	3	,042
Razón de verosimilitud	8,690	3	,034
Asociación lineal por lineal	2,697	1	,101
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,56.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 52: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: capacidad.

Tabla de contingencia

			Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: capacidad				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Delegado de curso	No	Recuento	1	4	16	5	26
		% de Delegado de curso	3,8%	15,4%	61,5%	19,2%	100,0%
	Sí	Recuento	9	13	14	11	47
		% de Delegado de curso	19,1%	27,7%	29,8%	23,4%	100,0%
Total		Recuento	10	17	30	16	73
		% de Delegado de curso	13,7%	23,3%	41,1%	21,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

La transmisión de información relevante, al igual que la representación es una variable significativa dentro de los datos obtenidos. Curiósamente entre el alumnado no se termina de esclarecer su grado de importancia encontrando porcentajes idénticos entre aquellas personas que están de acuerdo con la afirmación y aquellas que están poco de acuerdo (34,6%), junto con un llamativo 23,1% que están totalmente en desacuerdo. Entre los delegados de clase el porcentaje de acuerdo sube hasta un 42,6% y un 29,8% de total acuerdo, junto con un 17% de poco acuerdo.

A la hora de ser cauces de comunicación entre la Junta de Centro y los estudiantes, estos porcentajes paradójicamente se “disparan” alcanzando un 83,3% entre el alumnado frente a una menor valoración por parte de sus

representantes con un 47,5% y un 44.3% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla n.º 53: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañero son: transmisión. **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,938 ^a	3	,047
Razón de verosimilitud	8,425	3	,038
Asociación lineal por lineal	7,203	1	,007
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,92.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 54: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañero son: transmisión.

			Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: transmisión				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Delegado de curso	No	Recuento	6	9	9	2	26
		% de Delegado de curso	23,1%	34,6%	34,6%	7,7%	100,0%
	Sí	Recuento	5	8	20	14	47
		% de Delegado de curso	10,6%	17,0%	42,6%	29,8%	100,0%
Total		Recuento	11	17	29	16	73
		% de Delegado de curso	15,1%	23,3%	39,7%	21,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 55: Las funciones de un representante son: Comunicador entre institución y alumnado (Representante en Junta de Centro).

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,255 ^a	2	,044
Razón de verosimilitud	7,230	2	,027
Asociación lineal por lineal	5,767	1	,016
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,82.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 56: Las funciones de un representante son: Comunicador entre institución y alumnado (Representante en Junta de Centro).

Tabla de contingencia

			Las funciones de un representante son: Comunicador entre institución y alumnado			Total
			Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Junta de Centro	No	Recuento	0	2	10	12
		% de Representante en Junta de Centro	,0%	16,7%	83,3%	100,0%
	Sí	Recuento	5	29	27	61
		% de Representante en Junta de Centro	8,2%	47,5%	44,3%	100,0%
Total		Recuento	5	31	37	73
		% de Representante en Junta de Centro	6,8%	42,5%	50,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Por franjas de edad, la experiencia previa es otra variable que destaca para la elección de distintos candidatos en los cargos de representación: aquellos estudiantes con 25 años o más de edad consideran la experiencia como un motivo de elección con un 33,3% de total acuerdo y de acuerdo y un 29,2% de poco acuerdo.

Entre los estudiantes de entre 22 y 24 años un 43,8% están de acuerdo, un 21,9% totalmente de acuerdo mientras que un 25% están totalmente en desacuerdo. Por último, en la franja de edad entre 18 y 21 años nos encontramos con porcentajes más equilibrados entre sí (35,3% de poco acuerdo y un 29,4% de poco acuerdo y total desacuerdo).

Otro aspecto que ha destacado significativamente entre las distintas variables ha sido el uso del cargo como un posible “trampolín” para una futura promoción en la Universidad. A este respecto, el 50% del alumnado está de acuerdo, frente a un 46,8% de delegados que están poco de acuerdo. Un 27,7% de los delegados está totalmente en desacuerdo con la afirmación, frente al 23,1% del resto de alumnos. La percepción por parte de los compañeros de clase de los representantes estudiantiles es que el cargo es utilizado en la promoción personal y académica de cada uno de ellos.

Tabla n.º 56: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Futura promoción en la Universidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,748 ^a	3	,033
Razón de verosimilitud	9,552	3	,023
Asociación lineal por lineal	1,193	1	,275
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,07.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 58: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Futura promoción en la Universidad.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Futura promoción en la Universidad				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Delegado de curso	No	Recuento	6	7	13	0	26
		% de Delegado de curso	23,1%	26,9%	50,0%	,0%	100,0%
	Sí	Recuento	13	22	9	3	47
		% de Delegado de curso	27,7%	46,8%	19,1%	6,4%	100,0%
Total		Recuento	19	29	22	3	73
		% de Delegado de curso	26,0%	39,7%	30,1%	4,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

De igual forma el absentismo frecuente a clase por motivos relacionados con el cargo es percibido de manera elevada (50% de acuerdo y 30,8% poco acuerdo entre estudiantes sin cargo y 44,7% totalmente en desacuerdo y 25,5% de acuerdo entre delegados).

En el caso del género, las mujeres consideran esta afirmación totalmente errónea y están totalmente en desacuerdo con un 51,2% frente al 43,3% y el 40% de los hombres que están de acuerdo o poco de acuerdo respectivamente. Un 27,9% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación.

Tabla n.º 59: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases".

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,178 ^a	3	,011
Razón de verosimilitud	12,771	3	,005
Asociación lineal por lineal	6,383	1	,012
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,85.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 60: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las clases.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases"				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Delegado de curso	No	Recuento	2	8	13	3	26
		% de Delegado de curso	7,7%	30,8%	50,0%	11,5%	100,0%
	Sí	Recuento	21	9	12	5	47
		% de Delegado de curso	44,7%	19,1%	25,5%	10,6%	100,0%
Total		Recuento	23	17	25	8	73
		% de Delegado de curso	31,5%	23,3%	34,2%	11,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 61: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases" (Sexo).

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,429 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	24,340	3	,000
Asociación lineal por lineal	8,564	1	,003
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,29.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 62: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases" (Sexo).

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases"				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Sexo	Hombre	Recuento	1	12	13	4	30
		% de Sexo	3,3%	40,0%	43,3%	13,3%	100,0%
	Mujer	Recuento	22	5	12	4	43
		% de Sexo	51,2%	11,6%	27,9%	9,3%	100,0%
Total		Recuento	23	17	25	8	73
		% de Sexo	31,5%	23,3%	34,2%	11,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Una vez analizados estos aspectos generales, pasemos a comentar las distintas variables relacionadas con las distintas comisiones, consejos de Departamento y representación en Junta y Claustro.

5.3. Variables referidas a los distintos cargos de representación

En este apartado para una mayor claridad de análisis iremos desgranando cada uno de los posibles cargos de representación a ocupar por parte de los estudiantes y su relación entre variables ya mencionadas y nuevas variables que han resultado ser significativas.

Representación en Consejo de Departamento

Volvemos a encontrarnos con aspectos ligados al liderazgo estudiantil como pueden ser la inteligencia (variable p6) o la futura promoción en la universidad (var. p18k), junto a otros como son la necesidad de una formación específica para los representantes del alumnado (var. p21), la necesidad de “ser” un buen líder (var. p12) y “saber” serlo (var. p13).

Por otra parte, también son significativas las variables referidas al desarrollo de sus funciones, que podrían suponer según los resultados en posibles facilidades en asignaturas (var. p.18i) o ventajas en las calificaciones (var. p18j).

Respecto a las posibles características definitorias de un buen líder, la inteligencia que ha de poseer el representante en el cargo sigue siendo más valorada entre aquellos estudiantes que no ejercen el cargo con un 27,8% de acuerdo y un 22,2% de total acuerdo frente a un 30,6% que están totalmente en desacuerdo con la afirmación y un 19,4% que están poco de acuerdo.

Entre los representantes en Consejo de departamento sin embargo, no parece ser así, con un 43,2% de poco acuerdo con la afirmación. Es decir, para ellos no es una característica esencial del liderazgo estudiantil. ¿Quiere decir esto que priman más las relaciones socio políticas generadas que las competencias del líder a la hora de realizar sus funciones? Le sigue un 35,1%

de acuerdo y un 13,5% de total desacuerdo con la afirmación como podemos ver en las tablas siguientes:

Tabla n.º 63: Representante en Consejo Departamento * La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pears on	8,424 ^a	3	,038
Razón de verosimilitud	8,661	3	,034
Asociación lineal por lineal	,027	1	,870
N de casos válidos	73		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,42.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 64: La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.

Tabla de contingencia							
			La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Consejo Departamento	No	Recuento	11	7	10	8	36
		% de Representante en Consejo Departamento	30,6%	19,4%	27,8%	22,2%	100,0%
	Sí	Recuento	5	16	13	3	37
		% de Representante en Consejo Departamento	13,5%	43,2%	35,1%	8,1%	100,0%
Total		Recuento	16	23	23	11	73
		% de Representante en Consejo Departamento	21,9%	31,5%	31,5%	15,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a otros aspectos significativos a la hora de la elección de representante, el “ser” referido a las cualidades de la persona, valores, modelo para el resto del alumnado y frente al profesorado y la institución, es valorado con un 37% y un 27% de acuerdo y total acuerdo respectivamente entre representantes, mientras que entre el alumnado destaca un 44,4% de poco acuerdo y un 25% de poco acuerdo y total desacuerdo junto a un 22,2% de acuerdo con la afirmación.

Tabla de contingencia n.º 65: Para ser elegido lo más importante es el “SER”.

		Para ser elegido lo más importante es el "SER"				Total	
		Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
Representante en Consejo Departamento	No	Recuento	9	16	8	3	36
		% de Representante en Consejo Departamento	25,0%	44,4%	22,2%	8,3%	100,0%
	Sí	Recuento	4	9	14	10	37
		% de Representante en Consejo Departamento	10,8%	24,3%	37,8%	27,0%	100,0%
Total		Recuento	13	25	22	13	73
		% de Representante en Consejo Departamento	17,8%	34,2%	30,1%	17,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Las competencias referidas al “saber”, el conocimiento en sí del cargo, sus funciones, la institución o el departamento en este caso, son muy valoradas por parte de los representantes estando de acuerdo con la afirmación el 54,1% y totalmente de acuerdo un 16,2% frente a un 21,6% de representantes que están poco de acuerdo con la misma.

Entre el resto de compañeros nos encontramos con unos porcentajes mayores en contra de esta afirmación: 38,9% de poco acuerdo y 25% de total desacuerdo frente a un 30,6% de acuerdo. Esto nos hace suponer que aspectos como la popularidad entre los compañeros puedan ser más determinantes a la hora de su elección, que un pensamiento razonado en la elección de una persona competente para desarrollar las labores de representación e información.

Tabla de contingencia n.º 66: Para ser elegido lo más importante es el “SABER”.

Tabla de contingencia							
			Para ser elegido lo más importante es el "SABER"				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Consejo Departamento	No	Recuento	9	14	11	2	36
		% de Representante en Consejo Departamento	25,0%	38,9%	30,6%	5,6%	100,0%
	Sí	Recuento	3	8	20	6	37
		% de Representante en Consejo Departamento	8,1%	21,6%	54,1%	16,2%	100,0%
Total		Recuento	12	22	31	8	73
		% de Representante en Consejo Departamento	16,4%	30,1%	42,5%	11,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Otros aspectos destacables del desarrollo de funciones de representación estudiantil ha sido la creencia hasta el momento de que con el puesto vienen asociadas determinadas “compensaciones”. Un 40,5% de los representantes estudiantiles están de acuerdo en que supone facilidades en algunas asignaturas; a pesar de que la concepción percibida a tenor de los resultados

tanto en estudiantes como en representantes es la contraria (52,8% de total desacuerdo, 19,4% de poco acuerdo y 22,2% de acuerdo entre estudiantado, frente a un 21,6% de total desacuerdo y 32,4% de desacuerdo entre representantes en Consejo de departamento).

Tabla n.º 67: Representante en Consejo Departamento * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Facilidades en algunas asignaturas.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,915 ^a	3	,048
Razón de verosimilitud	8,097	3	,044
Asociación lineal por lineal	4,829	1	,028
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,97.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 68: Representante en Consejo Departamento

* El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Facilidades en algunas asignaturas.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Facilidades en algunas asignaturas				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Consejo Departamento	No	Recuento	19	7	8	2	36
		% de Representante en Consejo Departamento	52,8%	19,4%	22,2%	5,6%	100,0%
	Sí	Recuento	8	12	15	2	37
		% de Representante en Consejo Departamento	21,6%	32,4%	40,5%	5,4%	100,0%
Total		Recuento	27	19	23	4	73
		% de Representante en Consejo Departamento	37,0%	26,0%	31,5%	5,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Igualmente, la concepción sobre las posibles ventajas en las calificaciones para aquellos que están desarrollando funciones de representación en Consejo de departamento obtienen unos porcentajes de respuesta elevados entre todos los encuestados, con un 66,7% de total desacuerdo y un 22,2% de desacuerdo entre no representantes, y un 32,4% y 40,5% entre representantes respectivamente.

Tabla n.º 69: Representante en Consejo Departamento * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Ventajas en las calificaciones.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,042 ^a	3	,029
Razón de verosimilitud	9,588	3	,022
Asociación lineal por lineal	7,815	1	,005
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,49.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 70: Representante en Consejo Departamento

* El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Ventajas en las calificaciones.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Ventajas en las calificaciones				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Consejo Departamento	No	Recuento	24	8	4	0	36
		% de Representante en Consejo Departamento	66,7%	22,2%	11,1%	,0%	100,0%
	Sí	Recuento	12	15	9	1	37
		% de Representante en Consejo Departamento	32,4%	40,5%	24,3%	2,7%	100,0%
Total		Recuento	36	23	13	1	73
		% de Representante en Consejo Departamento	49,3%	31,5%	17,8%	1,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En los aspectos referidos a la formación específica en representación estudiantil (var.p21), la mayoría de los encuestados en distinto grado están de acuerdo con la necesidad de llevarla a cabo; es decir, que se posean unos conocimientos, habilidades y competencias básicas en representación para un mejor desarrollo de su labor tanto en consejo de departamento, como el resto de organos de representación.

Un 52,8% del alumnado está de acuerdo con la afirmación, seguido de un 30,6% que está totalmente de acuerdo. En el caso de los representantes aumenta el porcentaje de total acuerdo con un 43,2%, disminuyendo

ligeramente el de acuerdo con un 27%, y estando poco de acuerdo un 29,7% como podemos ver en la tabla siguiente.

Tabla de contingencia n.º 71: Representante en Consejo Departamento

* Debería existir formación específica para los representantes del alumnado.

			Debería existir formación específica para los representantes del alumnado				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Consejo Departamento	No	Recuento	3	3	19	11	36
		% de Representante en Consejo Departamento	8,3%	8,3%	52,8%	30,6%	100,0%
	Sí	Recuento	0	11	10	16	37
		% de Representante en Consejo Departamento	,0%	29,7%	27,0%	43,2%	100,0%
Total		Recuento	3	14	29	27	73
		% de Representante en Consejo Departamento	4,1%	19,2%	39,7%	37,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

La variable p18k), relacionada con una futura promoción en la Universidad adquiere valores destacables entre los estudiantes. Un 44,4% y un 38,9% están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación junto a un 16,7% de acuerdo respectivamente. En el caso de los representantes, los porcentajes varían hacia un 43,% de acuerdo con esta afirmación y un 35,1% de poco acuerdo, así como un 13,5% totalmente en desacuerdo.

¿Supone esto que los representantes están mejor informados sobre las dinámicas internas que se desarrollan dentro de los distintos organos de representación de las universidades?

Representación en Comisiones de Departamento

En este subapartado hacemos referencia a 3 variables de especial relevancia en el desarrollo de las funciones del representante estudiantil que son significativas: los posibles enfrentamientos con directivos de la institución (var. p18d); los prejuicios personales (var. p18f) y el aprendizaje de los “trucos” la micro política universitaria (var. p27g).

Sobre la primera de las variables mencionadas, los posibles enfrentamientos con directivos de la institución, la experiencia aportada por los representantes les lleva a estar de acuerdo con la afirmación un 42,9% y a estar totalmente de acuerdo un 35,7%; mientras que en el caso del resto de los estudiantes que no ejercen ningún cargo la percepción se decanta hacia un 35,6% de poco acuerdo, un 30,5% de acuerdo y un 27,1% de total desacuerdo.

El defender los derechos de los estudiantes y ser sus representantes provoca en determinadas ocasiones la confrontación con los representantes de la universidad como institución. Es curioso comprobar como esta percepción es inferior entre el alumnado que no desarrolla ninguna función.

Tabla n.º 72: Representante en Comisiones de Departamento * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,778 ^a	3	,008
Razón de verosimilitud	10,810	3	,013
Asociación lineal por lineal	9,684	1	,002
N de casos válidos	73		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,73.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 73: Representante en Comisiones de Departamento * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Comisiones de Departamento	No	Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	16 27,1%	21 35,6%	18 30,5%	4 6,8%	59 100,0%
	Sí	Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	1 7,1%	2 14,3%	6 42,9%	5 35,7%	14 100,0%
Total		Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	17 23,3%	23 31,5%	24 32,9%	9 12,3%	73 100,0%

Fuente: elaboración propia.

Nuevamente podemos encontrar discrepancias significativas en la afirmación siguiente entre estudiantes y representantes de éstos. Los prejuicios personales como consecuencia del desarrollo de sus funciones es un aspecto sobre el que están de acuerdo un 57,1% de los representantes, junto con un 35,7% que están poco de acuerdo. Entre el resto del alumnado la percepción es la contraria: un 39% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación seguido por un 35,6% y un 22% de poco acuerdo y acuerdo respectivamente.

¿A qué podemos achacar estas discrepancias: al desconocimiento del cargo y de las posibles situaciones de conflicto por parte del alumnado; la falta de comunicación entre delegados, representantes y clase, compañeros...? ¿Cómo son las relaciones sociales que se establecen y que transmiten la información entre distintos grupos?

Tabla n.º 74: Representante en Comisiones de Departamento * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Prejuicios personales.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,812 ^a	3	,032
Razón de verosimilitud	9,683	3	,021
Asociación lineal por lineal	5,566	1	,018
N de casos válidos	73		

a. 5 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,38.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 75: Representante en Comisiones de Departamento * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Perjuicios personales.

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Perjuicios personales				
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Total
Representante en Comisiones de Departamento	No	Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	23 39,0%	21 35,6%	13 22,0%	2 3,4%	59 100,0%
	Sí	Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	1 7,1%	5 35,7%	8 57,1%	0 ,0%	14 100,0%
Total		Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	24 32,9%	26 35,6%	21 28,8%	2 2,7%	73 100,0%

Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, todos coinciden en el enriquecimiento personal que supone aprender los “trucos” o entresijos de la micro política universitaria.

El 57,1% de los distintos representantes están totalmente de acuerdo con la afirmación, junto con un 42,9% que están de acuerdo. En el caso del alumnado, los porcentajes bajan ligeramente encontrando un 22% de total acuerdo, un 47,5% de acuerdo y un 25,4% de poco acuerdo respectivamente.

Es entre los representantes en donde podemos ver que el desarrollo y la experiencia en los distintos cargos les da un mayor conocimiento y aprendizaje de las herramientas y recursos imprescindibles para cumplir con su labor de una manera eficaz.

Tabla n.º 76: Representante en Comisiones de Departamento * En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender los trucos de la micro política universitaria.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,171 ^a	3	,027
Razón de verosimilitud	11,766	3	,008
Asociación lineal por lineal	8,484	1	,004
N de casos válidos	73		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,58.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 77: Representante en Comisiones de Departamento * En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender los trucos de la micro política universitaria

Tabla de contingencia

			En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender los trucos de la micropolítica universitaria				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Comisiones de Departamento	No	Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	3 5,1%	15 25,4%	28 47,5%	13 22,0%	59 100,0%
	Sí	Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	0 .0%	0 .0%	6 42,9%	8 57,1%	14 100,0%
Total		Recuento % de Representante en Comisiones de Departamento	3 4,1%	15 20,5%	34 46,6%	21 28,8%	73 100,0%

Fuente:elaboración propia.

Representación en las distintas Comisiones de Junta de Centro

En este subapartado seguimos encontrando correlaciones significativas en variables ya mencionadas anteriormente (variables, p18j, p18m, p18o, p27g) y otras nuevas como son: posibles enfrentamientos con los compañeros debido al cargo (var.p18a), conocer personas relevantes en la vida universitaria (var. p18g), el conocimiento exhaustivo de la institución universitaria (var. p22) y tolerar puntos de vista contrarios (var. p27d). Empezaremos comentando las nuevas variables con datos significativos.

El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es un elemento vital dentro de la representación estudiantil, así lo confirman tanto los representantes en distintas comisiones de Junta de Centro con porcentajes de total acuerdo del 53,8% y de acuerdo del 38,5% respectivamente y por parte del resto de sus compañeros; con unos porcentajes de total acuerdo del 33,3%, 51,7% de acuerdo y 15% de poco acuerdo.

El conocimiento de personas relevantes en la vida universitaria nos arroja también porcentajes elevados de acuerdo siendo más valorado entre alumnos que ejercen el cargo (61,5% de total acuerdo y 23,1% de poco acuerdo) frente a los que no (18,3% de total acuerdo, 53,3% de acuerdo y 18,3% de poco acuerdo).

Tabla n.º 78: Representante en Comisiones de Junta * El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,159 ^a	3	,043
Razón de verosimilitud	8,482	3	,037
Asociación lineal por lineal	,854	1	,355
N de casos válidos	73		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,18.

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 79: Representante en Comisiones de Junta * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Conocer personas relevantes en la vida universitaria.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,772 ^a	3	,005
Razón de verosimilitud	13,281	3	,004
Asociación lineal por lineal	2,384	1	,123
N de casos válidos	73		

a. 3 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,25.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 80: Representante en Comisiones de Junta * El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.

Tabla de contingencia

			El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Comisiones de Junta	No	Recuento	0	9	31	20	60
		% de Representante en Comisiones de Junta	,0%	15,0%	51,7%	33,3%	100,0%
	Sí	Recuento	1	0	5	7	13
		% de Representante en Comisiones de Junta	7,7%	,0%	38,5%	53,8%	100,0%
Total		Recuento	1	9	36	27	73
		% de Representante en Comisiones de Junta	1,4%	12,3%	49,3%	37,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 81: Representante en Comisiones de Junta *

El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Conocer personas relevantes en la vida universitaria.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Conocer personas relevantes en la vida universitaria				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Comisiones de Junta	No	Recuento	6	11	32	11	60
		% de Representante en Comisiones de Junta	10,0%	18,3%	53,3%	18,3%	100,0%
	Sí	Recuento	1	3	1	8	13
		% de Representante en Comisiones de Junta	7,7%	23,1%	7,7%	61,5%	100,0%
Total		Recuento	7	14	33	19	73
		% de Representante en Comisiones de Junta	9,6%	19,2%	45,2%	26,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, y una vez introducidos en la dinámica de funcionamiento de la representación estudiantil, el tolerar puntos de vista contrarios es altamente valorado entre los representantes estudiantiles que ejercen algún cargo en las distintas comisiones en Junta de Centro, así como en otros cargos, con un 76,9% de total acuerdo. Por el contrario, y entre el resto de alumnado que no ejerce ningún cargo los porcentajes descienden hasta un 40% en total acuerdo y de acuerdo respectivamente, y un 20% de poco acuerdo. Podríamos establecer una relación con los posibles enfrentamientos y conflictos que pudiesen surgir con los compañeros. La falta de entendimiento en los distintos puntos de vista genera conflictos en la convivencia académica.

En este caso, nos encontramos con 46% de acuerdo y un 30,8% de total acuerdo entre representantes estudiantiles en Junta de Centro y un mayor desacuerdo con esta afirmación (“el desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: enfrentamientos con los compañeros”) por parte de sus compañeros (18,3% de total desacuerdo, 45% de poco acuerdo y 31,7% de acuerdo).

El aprender a ser un buen negociador, tiene una menor relevancia entre los representantes de los alumnos si comparamos esta habilidad con la anterior (tolerar puntos de vista contrarios) con un 53,8% de total acuerdo y un 38,5% de acuerdo. Mientras que para el alumnado supone un 43,3% d acuerdo, junto a un 35% de poco acuerdo y solo un 13,3% de total acuerdo.

Tabla n.º 82: Representante en Comisiones de Junta* En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Tolerar puntos de vista contrarios.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,555 ^a	2	,038
Razón de verosimilitud	8,366	2	,015
Asociación lineal por lineal	6,332	1	,012
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,14.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 83: Representante en Comisiones de Junta

*En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Tolerar puntos de vista contrarios.

Tabla de contingencia						
			En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Tolerar puntos de vista contrarios			Total
			Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Comisiones de Junta	No	Recuento	12	24	24	60
		% de Representante en Comisiones de Junta	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
	Sí	Recuento	0	3	10	13
		% de Representante en Comisiones de Junta	,0%	23,1%	76,9%	100,0%
Total		Recuento	12	27	34	73
		% de Representante en Comisiones de Junta	16,4%	37,0%	46,6%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla n.º 84: Representante en Comisiones de Junta *El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con los compañeros.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,149 ^a	3	,011
Razón de verosimilitud	9,843	3	,020
Asociación lineal por lineal	8,220	1	,004
N de casos válidos	73		

a. 3 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,25.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 85: Representante en Comisiones de Junta

*El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con los compañeros.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con los compañeros				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Comisiones de Junta	No	Recuento	11	27	19	3	60
		% de Representante en Comisiones de Junta	18,3%	45,0%	31,7%	5,0%	100,0%
	Sí	Recuento	1	2	6	4	13
		% de Representante en Comisiones de Junta	7,7%	15,4%	46,2%	30,8%	100,0%
Total		Recuento	12	29	25	7	73
		% de Representante en Comisiones de Junta	16,4%	39,7%	34,2%	9,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla n.º 86: Representante en Comisiones de Junta *El desarrollo de las

funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,322 ^a	3	,006
Razón de verosimilitud	12,142	3	,007
Asociación lineal por lineal	10,353	1	,001
N de casos válidos	73		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,89.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 87: Representante en Comisiones de Junta

*El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Comisiones de Junta	No	Recuento	5	21	26	8	60
		% de Representante en Comisiones de Junta	8,3%	35,0%	43,3%	13,3%	100,0%
	Sí	Recuento	0	1	5	7	13
		% de Representante en Comisiones de Junta	,0%	7,7%	38,5%	53,8%	100,0%
Total		Recuento	5	22	31	15	73
		% de Representante en Comisiones de Junta	6,8%	30,1%	42,5%	20,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Sobre las variables referidas anteriormente y que correlacionan también con los distintos cargos en Consejo de Departamento y comisiones del mismo, en el caso de la representación en Junta de Centro, varían ligeramente la respuesta entre representantes con un aumento de total acuerdo al 61,5% y un 38,5% en variables como el aprendizaje de los trucos de la micro política universitaria (var. p27g)

Representación en Claustro

En lo referente a la representación estudiantil en el Claustro de la Universidad, encontramos también otras variables analizadas anteriormente

que se correlacionan con las funciones de los representantes claustrales de los estudiantes.

Más concretamente, las variables:

- p13: Para ser elegido lo más importante es el "SABER".

- p18d: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución.

- p18n: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases".

- p22: El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.

Las variables relacionadas con los motivos de la elección como representantes por parte de los compañeros, la experiencia previa en otros cargos (var. p2), el servir de escudo (var. p15d), ser agenda de las actividades (var. p17d) o comunicador entre las instituciones y el alumnado (var. p17e) son otras variables que aportan información significativa. Comenzaremos por estas.

La experiencia previa no parece ser un motivo determinante a la hora de elegir en unas elecciones a sus representantes de acuerdo con los datos obtenidos. Los porcentajes de acuerdo son muy similares entre alumnado y representantes en cargo con un 36,2% y un 38,5% respectivamente, aunque se puede apreciar una mayor valoración por parte de estos últimos con un 38,5% de total acuerdo frente a un 12,8% por parte del alumnado, que está un 25,5% en total desacuerdo o poco acuerdo con la afirmación.

Tabla n.º 88: Representante en Claustro * La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,631 ^a	3	,035
Razón de verosimilitud	8,830	3	,032
Asociación lineal por lineal	7,980	1	,005
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,99.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 89: Representante en Claustro * La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección.

Tabla de contingencia

			La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Claustro	No	Recuento	12	12	17	6	47
		% de Representante en Claustro	25,5%	25,5%	36,2%	12,8%	100,0%
	Sí	Recuento	2	4	10	10	26
		% de Representante en Claustro	7,7%	15,4%	38,5%	38,5%	100,0%
Total		Recuento	14	16	27	16	73
		% de Representante en Claustro	19,2%	21,9%	37,0%	21,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Una de las funciones más valoradas de los representantes en Claustro es sin duda el ser comunicador entre las instituciones y el alumnado, encontrándonos que están totalmente de acuerdo con esta afirmación un 61,7% del alumnado seguido de un 36,2% de acuerdo. Sin embargo entre representantes estudiantiles en Claustro el porcentaje de total acuerdo desciende al 30,8%, llegando a un 53,8% de acuerdo.

Tabla n.º 90: Representante en Claustro *Las funciones de un representante son: Comunicador entre instituciones.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,687 ^a	2	,013
Razón de verosimilitud	8,750	2	,013
Asociación lineal por lineal	8,414	1	,004
N de casos válidos	73		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,78.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 91: Representante en Claustro *Las funciones de un representante son: Comunicador entre instituciones.

			Las funciones de un representante son: Comunicador entre institución y alumnado			Total
			Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Claustro	No	Recuento % de Representante en Claustro	1 2,1%	17 36,2%	29 61,7%	47 100,0%
	Sí	Recuento % de Representante en Claustro	4 15,4%	14 53,8%	8 30,8%	26 100,0%
Total		Recuento % de Representante en Claustro	5 6,8%	31 42,5%	37 50,7%	73 100,0%

Fuente: elaboración propia.

A tenor de estos datos da la impresión de que el conjunto de los alumnos universitarios dan especial importancia a unos buenos canales de comunicación que les permitan estar informados de las decisiones tomadas en Claustro, aunque para los representantes de los alumnos no sea un aspecto tan prioritario entre todas sus funciones.

Otro aspecto a destacar es la función de “agenda” que cumplen los representantes, informando de todo lo reseñable en el tiempo respecto a actos, actividades, eventos propuestos o surgidos a tenor de las reuniones en Claustro. Nuevamente, son el alumnado de la universidad y no los representantes de estos los que valoran en un mayor porcentaje esta función con un 46,8% de acuerdo y un 29,8% de total acuerdo frente a un 34,6% de

poco acuerdo, un 26,9% de total desacuerdo y un 23,1% de acuerdo de sus representantes en Claustro.

Tabla n.º 92: Representante en Claustro * Las funciones de un representante son: Agenda de las actividades.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,467 ^a	3	,006
Razón de verosimilitud	12,418	3	,006
Asociación lineal por lineal	10,089	1	,001
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,21.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 93: Representante en Claustro * Las funciones de un representante son: Agenda de las actividades.

Tabla de contingencia

			Las funciones de un representante son: Agenda de las actividades				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Claustro	No	Recuento	2	9	22	14	47
		% de Representante en Claustro	4,3%	19,1%	46,8%	29,8%	100,0%
	Sí	Recuento	7	9	6	4	26
		% de Representante en Claustro	26,9%	34,6%	23,1%	15,4%	100,0%
Total		Recuento	9	18	28	18	73
		% de Representante en Claustro	12,3%	24,7%	38,4%	24,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Por el contrario, los dos grupos coinciden en estar totalmente en desacuerdo con un 63,8% y 53,8% de total desacuerdo en alumnado y representantes en Claustro respectivamente con la afirmación de que una de las razones de la elección de sus representantes sea servir de “escudo” frente a posibles problemas surgidos en la universidad. Les siguen en menor medida un 31,9% y un 23,1% de poco acuerdo respectivamente entre alumnado y claustrales.

Tabla n.º 94: Representante en Claustro * Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: escudo.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,777 ^a	3	,021
Razón de verosimilitud	11,083	3	,011
Asociación lineal por lineal	2,109	1	,146
N de casos válidos	73		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,07.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 95: Representante en Claustro * Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: escudo.

Tabla de contingencia

			Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son:escudo				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Claustro	No	Recuento	30	15	0	2	47
		% de Representante en Claustro	63,8%	31,9%	,0%	4,3%	100,0%
	Sí	Recuento	14	6	5	1	26
		% de Representante en Claustro	53,8%	23,1%	19,2%	3,8%	100,0%
Total		Recuento	44	21	5	3	73
		% de Representante en Claustro	60,3%	28,8%	6,8%	4,1%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Sobre el resto de variables ya mencionadas, p13, p18d, p18n y p22, caben destacar los aspectos relacionados con el absentismo a clase debido a las funciones de representación de los claustrales estudiantiles (p18n) y los posibles enfrentamientos con directivos de la institución (p18d) debido al desarrollo de sus funciones.

Con respecto al absentismo frecuente a las clases por parte de los representantes claustrales, para el conjunto del alumnado representado el 44,7% está totalmente en desacuerdo con la afirmación, siendo entre los representantes en los que mayor acuerdo hay con esta afirmación con un 50% y un 34,6% de poco acuerdo.

Parece que la percepción sobre el grado de asistencia al Claustro difiere bastante si realizas las funciones del cargo o no. Solo un 25% del alumnado está de acuerdo con la afirmación; un 17% está poco de acuerdo y un 12,8% totalmente de acuerdo.

Tabla n.º 96: Representante en Claustro * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,814 ^a	3	,005
Razón de verosimilitud	14,359	3	,002
Asociación lineal por lineal	4,199	1	,040
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,85.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 97: Representante en Claustro * El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases."

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases"				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Claustro	No	Recuento	21	8	12	6	47
		% de Representante en Claustro	44,7%	17,0%	25,5%	12,8%	100,0%
	Sí	Recuento	2	9	13	2	26
		% de Representante en Claustro	7,7%	34,6%	50,0%	7,7%	100,0%
Total		Recuento	23	17	25	8	73
		% de Representante en Claustro	31,5%	23,3%	34,2%	11,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Por su parte, la afirmación: el desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución, tiene un porcentaje de acuerdo entre los representantes claustrales del 46,6%, un 23,1% de total acuerdo y un 19,2% de poco acuerdo; mientras que entre el resto de sus compañeros que no ejercen cargo están poco de acuerdo con un 38,3% y totalmente en desacuerdo un 29,8%. Solo un 25,5% está de acuerdo.

Tabla n.º 89: Representante en Claustro *El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamiento con directivos de la institución.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,275 ^a	3	,016
Razón de verosimilitud	10,415	3	,015
Asociación lineal por lineal	9,195	1	,002
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,21.

Fuente: elaboración propia.

Tabla de contingencia n.º 99: Representante en Claustro *El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamiento con directivos de la institución.

Tabla de contingencia

			El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución				Total
			Totalmente Desacuerdo	Poco Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	
Representante en Claustro	No	Recuento	14	18	12	3	47
		% de Representante en Claustro	29,8%	38,3%	25,5%	6,4%	100,0%
	Sí	Recuento	3	5	12	6	26
		% de Representante en Claustro	11,5%	19,2%	46,2%	23,1%	100,0%
Total		Recuento	17	23	24	9	73
		% de Representante en Claustro	23,3%	31,5%	32,9%	12,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

ANÁLISIS FACTORIAL DE LAS VARIABLES DEL CUESTIONARIO

Como señala Padua (1987), el análisis factorial consiste en detectar la existencia de ciertos patrones subyacentes en los datos, de manera que puedan ser agrupados en un conjunto menor de componentes. A cada una de estas dimensiones de variabilidad común se la denomina factor.

Dentro de nuestro cuestionario, y con ayuda del programa informático SPSS, hemos llevado a cabo una extracción de sus “componentes principales” en el que los factores obtenidos son los auto vectores de la matriz de correlaciones reescalados (Pardo y Ruíz, 2002), concretándolo sobre aquellas variables que exigen una valoración de 1 a 4 según el grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones de cada ítem. Las variables que utilizamos fueron las siguientes:

- p1: Tener buenas calificaciones es la razón por la que me eligió el grupo.
- p2: El aspecto físico es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto.
- p3: La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección.
- p4: La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes.
- p5: Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte.
- p6: La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.
- p7: El carisma es la cualidad fundamental del líder universitario.

- p8: Habilidades como la capacidad de persuasión...son valoradas en la elección.
- p9: La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección.
- p10: Algún profesor o cargo directivo me ha sugerido/organizado mi candidatura.
- p11: Los valores personales son también importantes para la elección.
- p12: Para ser elegido lo más importante es el "SER".
- p13 : Para ser elegido lo más importante es el "SABER".
- p14 : Para ser elegido lo más importante es el "HACER".
- p15a: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: necesidad.
- p15b: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: confianza.
- p15c: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: capacidad.
- p15d: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: escudo.
- p15e: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: transmisión.
- p15f: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: no conflictos profesorado.
- p15g: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: falta de candidatos.
- p15h: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: cambiar cosas.

- p15i: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: mejorar condiciones.
- p16: El género del candidato influye en la calidad del desempeño de la función.
- p17a: Las funciones de un representante son: Informar de lo acontecido.
- p17b: Las funciones de un representante son: Velar por sus intereses académicos.
- p17c: Las funciones de un representante son: Colaborar con el profesorado en la formación.
- p17d: Las funciones de un representante son: Agenda de las actividades.
- p17e: Las funciones de un representante son: Comunicador entre institución y alumnado.
- p17f: Las funciones de un representante son: Mejorar relación entre profesorado y alumnado.
- p17g: Las funciones de un representante son: Generar iniciativas más allá de lo académico.
- p17h: Las funciones de un representante son: Buen mediador en conflictos.
- p17i: Las funciones de un representante son: Defender al alumnado de las arbitrariedades.
- p18a: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con los compañeros.
- p18b: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con el profesorado.

- p18c: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con el PAS.
- p18d: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución.
- p18e: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Utilización del cargo intereses otros grupos.
- p18f: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Perjuicios personales.
- p18g: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Conocer personas relevantes en la vida universitaria.
- p18h: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Dificultades en algunas asignaturas.
- p18i: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Facilidades en algunas asignaturas.
- p18j: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Ventajas en las calificaciones.
- p18k: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Futura promoción en la Universidad.
- p18l: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Antesala para lograr alguna beca.
- p18m: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprendizaje de los entresijos del poder universitario.
- p18n: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases".

- p18o: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador.
- p18p: El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Defender las promesas realizadas en las campañas electorales.
- p19: No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo.
- p20: El liderazgo se caracteriza tanto por la persona como por ser una función compartida e integrada en un contexto.
- p21: Debería existir formación específica para los representantes del alumnado.
- p22: El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.
- p23: La función de representación se aprende con la práctica.
- p24: Para mantener el liderazgo es necesario ser honesto, coherente y tener valores éticos.
- p25: El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo es muy alto.
- p26 : El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto.
- p27a: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Saber enfrentarme a nuevos retos.
- p27b: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Argumentar mis opiniones.
- p27c: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender a escuchar.
- p27d: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Tolerar puntos de vista contrarios.

- p27e: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Mediar en los conflictos.
- p27f: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Afianzar un auto concepto y autoestima sanos y positivos.
- p27g: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender los trucos de la micro política universitaria.
- p28 : Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil.
- p29: Se debería remunerar económicamente la representación estudiantil.
- p30: El porcentaje de representantes del alumnado es suficiente.

Seguidamente, le fue aplicado el criterio Varimax con el fin de minimizar el número de variables con saturaciones altas en un factor, y llevar a cabo una interpretación más fácil (Ferrán, 1996).

Una vez aplicada previamente la Prueba de Esfericidad de Bartlett con el fin de comprobar la adecuación de la matriz de correlaciones para poder realizar el análisis factorial obtuvimos el siguiente resultado:

Tabla n.º 100: Resultados de la Prueba de Esfericidad de Bartlett

Prueba de Bartlett		
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3768,373
	gl	2211
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia.

Al obtener un valor crítico inferior a 0'05 pasamos a realizar la prueba. Al haber realizado dichas fases mediante la herramienta informática SPSS, no nos detendremos en el proceso matemático que encierran, sino en las interpretaciones prácticas que podemos deducir de las tablas que se elaboran en dicho proceso.

La primera matriz que se utiliza es la de correlaciones, donde en la celda de la fila i -ésima y la columna j -ésima aparece el coeficiente de correlación entre las variables V_i y V_j , una medida de la relación entre estas dos variables. Se trata de una matriz simétrica, que por su extensión, no conviene incluirla.

Siguiendo el proceso del análisis factorial, a partir de la matriz de correlaciones se generaron una serie de indicadores que nos debían conducir a resolver dos primeras cuestiones: en primer lugar, si existe alguna variable que deba ser desechada para el análisis factorial; en segundo, determinar cuántos factores tomaremos para realizar el análisis. Para la primera pregunta, se elaboró la siguiente tabla de "Comunalidades":

Tabla de Comunalidades n.º 101: Método de extracción: Análisis de Componente principales.

Variable	Inicial	Extracción	Variable	Inicial	Extracción
p1	1,000	,850	p18b	1,000	,824
p2	1,000	,787	p18c	1,000	,780
p3	1,000	,751	p18d	1,000	,895
p4	1,000	,813	p18e	1,000	,718
p5	1,000	,771	p18f	1,000	,696
p6	1,000	,786	p18g	1,000	,762
p7	1,000	,803	p18h	1,000	,741
p8	1,000	,740	p18i	1,000	,850
p9	1,000	,829	p18j	1,000	,866
p10	1,000	,760	p18k	1,000	,721
p11	1,000	,678	p18l	1,000	,809
p12	1,000	,802	p18m	1,000	,812
p13	1,000	,770	p18n	1,000	,694
p14	1,000	,761	p18o	1,000	,729
p15a	1,000	,765	p18p	1,000	,868
p15b	1,000	,807	p19	1,000	,739
p15c	1,000	,821	p20	1,000	,810
p15d	1,000	,704	p21	1,000	,814
p15e	1,000	,860	p22	1,000	,686
p15f	1,000	,854	p23	1,000	,739
p15g	1,000	,842	p24	1,000	,778

p15h	1,000	,853	P25	1,000	,723
p15i	1,000	,816	P26	1,000	,844
p16	1,000	,723	p27a	1,000	,800
p17a	1,000	,815	p27b	1,000	,858
p17b	1,000	,805	p27c	1,000	,788
p17c	1,000	,832	p27d	1,000	,807
p17d	1,000	,863	p27e	1,000	,811
p17e	1,000	,834	p27f	1,000	,792
p17f	1,000	,740	p27g	1,000	,803
p17g	1,000	,741	p28	1,000	,806
p17h	1,000	,768	p29	1,000	,754
p17i	1,000	,843	p30	1,000	,774
p18a	1,000	,831			

Fuente: elaboración propia.

Estudiando la comunalidades de la extracción puede valorarse qué variables son peor o mejor explicadas por el modelo. En nuestro caso, la variable que será peor explicada por el modelo de análisis factorial es “p18e - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Utilización del cargo intereses otros grupos”, ya que sólo un 72,1% de su variabilidad original será explicada por el modelo. No obstante se puede considerar que es un valor muy elevado.

Y la variable mejor explicada será "p18d-El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución", ya que el 89,5% de su variabilidad quedará explicada con el análisis factorial. Dentro de este primer paso se podría plantear la exclusión de las variables con un porcentaje más bajo de extracción, obteniendo así un modelo factorial más fiable. En nuestro caso, no excluirémos a ninguna de ellas, ya que los porcentajes explicados son muy elevados.

La siguiente cuestión, como mencionamos anteriormente, es determinar el número de factores que tomaremos para el modelo. Este proceso podemos considerar la tabla de Varianza Total Explicada y el Gráfico de Sedimentación de Cattell.

Tabla n.º 102: Varianza total explicada. Método de extracción: Análisis de Componente principales.

Componente	Auto valores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,439	14,087	14,087	9,439	14,087	14,087
2	5,724	8,543	22,631	5,724	8,543	22,631
3	4,465	6,664	29,295	4,465	6,664	29,295
4	3,459	5,162	34,457	3,459	5,162	34,457
5	2,999	4,477	38,934	2,999	4,477	38,934

6	2,851	4,255	43,189	2,851	4,255	43,189
7	2,501	3,733	46,922	2,501	3,733	46,922
8	2,308	3,444	50,366	2,308	3,444	50,366
9	2,147	3,205	53,571	2,147	3,205	53,571
10	1,975	2,948	56,519	1,975	2,948	56,519
11	1,832	2,734	59,253	1,832	2,734	59,253
12	1,747	2,608	61,860	1,747	2,608	61,860
13	1,480	2,209	64,069	1,480	2,209	64,069
14	1,445	2,156	66,225	1,445	2,156	66,225
15	1,402	2,092	68,318	1,402	2,092	68,318
16	1,325	1,978	70,295	1,325	1,978	70,295
17	1,272	1,898	72,194	1,272	1,898	72,194
18	1,227	1,832	74,026	1,227	1,832	74,026
19	1,154	1,722	75,747	1,154	1,722	75,747
20	1,122	1,675	77,422	1,122	1,675	77,422
21	1,032	1,541	78,963	1,032	1,541	78,963
22	,968	1,445	80,408			
23	,920	1,374	81,782			

Fuente: elaboración propia

Tabla n.º 103: Varianza total explicada. (continuación).

Componente	Auto valores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
24	,852	1,272	83,054			
25	,839	1,252	84,306			
26	,794	1,185	85,492			
27	,787	1,175	86,666			
28	,752	1,122	87,788			
29	,642	,958	88,746			
30	,623	,930	89,677			
31	,587	,876	90,553			
32	,518	,773	91,326			
33	,492	,734	92,060			
34	,467	,697	92,757			
35	,419	,625	93,382			
36	,415	,619	94,001			
37	,385	,575	94,576			
38	,368	,549	95,125			
39	,347	,518	95,643			

40	,315	,470	96,113			
41	,268	,400	96,514			
42	,235	,350	97,864			
43	,221	,330	97,194			
44	,209	,313	98,506			
45	,206	,307	98,813			
46	,188	,281	98,094			
47	,172	,256	98,351			
48	,154	,230	98,581			
49	,142	,211	99,792			
50	,129	,193	98,986			
51	,110	,164	99,149			
52	,106	,158	99,307			
53	,095	,142	99,449			
54	,069	,103	99,551			
55	,060	,089	99,641			
56	,053	,078	99,719			
57	,046	,069	99,788			
58	,037	,055	99,843			
59	,028	,042	99,885			
60	,022	,032	99,917			
61	,018	,027	99,944			
62	,011	,017	99,961			
63	,009	,014	99,975			

64	,007	,011	99,986			
65	,006	,008	99,995			
66	,003	,004	99,998			
67	,001	,002	100,000			

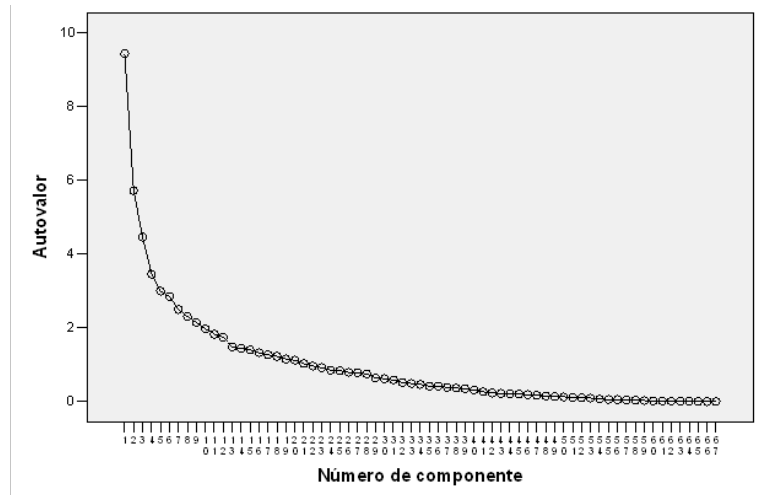
Fuente: elaboración propia.

Según esta tabla, existen 21 autovalores superiores a la unidad, por lo que SPSS toma 21 factores para la realización del estudio. Lo usual es tomar precisamente lo señalado: tantos factores como autovalores superiores a la unidad existan.

Hemos sombreado la fila que corresponde al auto valor número 21. En ella podemos comprobar que si en nuestro modelo factorial tomamos 21 factores (como hace por defecto SPSS), se explicará un 78,96% de la varianza de los datos originales a través del modelo de análisis factorial.

El gráfico de sedimentación de Cattell nos permite ilustrar gráficamente cuántos factores tendremos en cuenta para el estudio,

Gráfico n.º 2: Gráfico de sedimentación de Cattell



Fuente: elaboración propia.

Una vez determinado que el número de factores que se considerarán es de diez, el paso siguiente es asignar puntuaciones a cada una de las variables, con el objeto de determinar las agrupaciones factoriales.

En este sentido, la tabla de solución factorial contiene las correlaciones entre las variables originales (llamadas saturaciones) y cada uno de los factores (Pardo y Ruiz, 2002). Debido a su tamaño la hemos incluido como Anexo X al final de este trabajo con el fin de mantener el formato.

A partir de esta matriz ya se podría comenzar a especular sobre las variables que quedarían englobadas dentro de cada factor, que serán las que presenten una mayor saturación para dicho factor.

Sin embargo, se recurre a la rotación (en nuestro caso realizada por el método Varimax) para determinar una nueva tabla donde los componentes

rotados permitan facilitar la interpretación de la solución factorial. (Ver Tabla Anexo XI).

Los factores se deducen mediante lo que Thurstone (1947) denominó estructura simple: variables que saturan, a ser posible, en un único factor, y factores que contengan un número reducido de variables que saturan inequívoca y exclusivamente en ellos.

Los resultados del análisis factorial dan aún mayor consistencia a la estructura del estudio que hemos realizado. A partir de unos datos puramente matemáticos (basados únicamente en las frecuencias de cada variable) se han creado una serie de factores que desde un punto de vista cualitativo se pueden considerar acertados.

Los resultados obtenidos de este análisis los presentamos desglosados según los 21 factores en los que reducimos la información contenida en las variables del cuestionario a continuación, comentando de manera pormenorizada la relación de variables incluidas en cada factor.

Factor 1: Cualidades personales

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p11 - Los valores personales son también importantes para la elección.

- p27a - En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Saber enfrentarme a nuevos retos.
- p27b - En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Argumentar mis opiniones.
- p27c - En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender a escuchar.
- p27d - En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Tolerar puntos de vista contrarios.
- p27e - En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Mediar en los conflictos.
- p27f - En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Afianzar un auto concepto y autoestima sanos y positivos.

Este factor, al que hemos denominado, cualidades personales, agrupa aspectos relacionados no sólo con los valores personales que posee el candidato y que determina en un 45,2% de total acuerdo entre los encuestados la elección de éste o no como representante, seguido de un 38,4% de acuerdo y un 12,3% de poco acuerdo con la afirmación; sino también aquellas cualidades, habilidades y competencias sociales relacionadas con la escucha, la resolución de conflictos, el diálogo o el afrontamiento de nuevas situaciones con un autoconcepto y autoestima positivos.

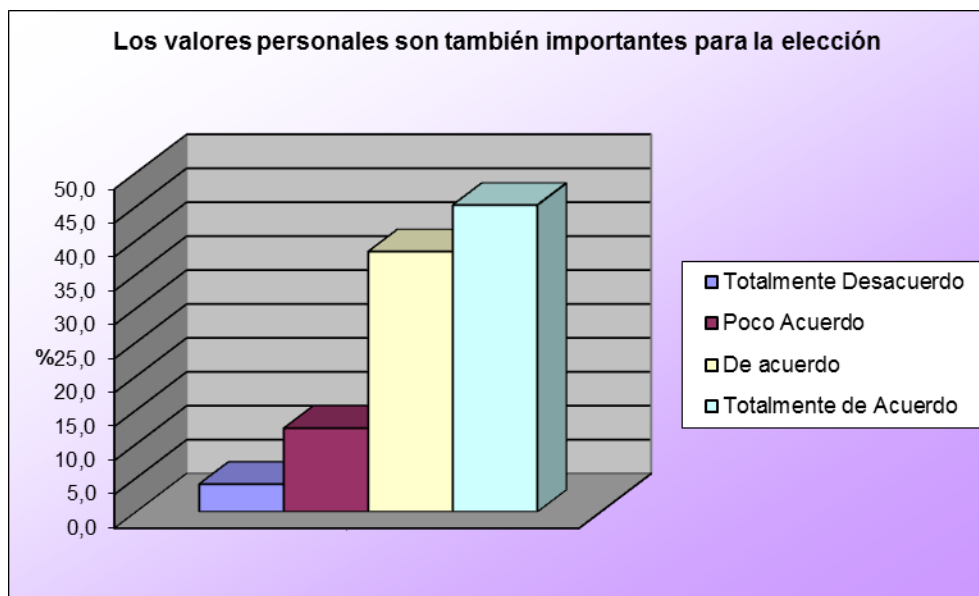
Tabla n.º 104: Variable p11.

Los valores personales son también importantes para la elección

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Desacuerdo	3	4,1
	Poco Acuerdo	9	12,3
	De acuerdo	28	38,4
	Totalmente de Acuerdo	33	45,2
Total		73	100,0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 3: *Factor 1. Variable p11. Los valores personales son también importantes para la elección.*

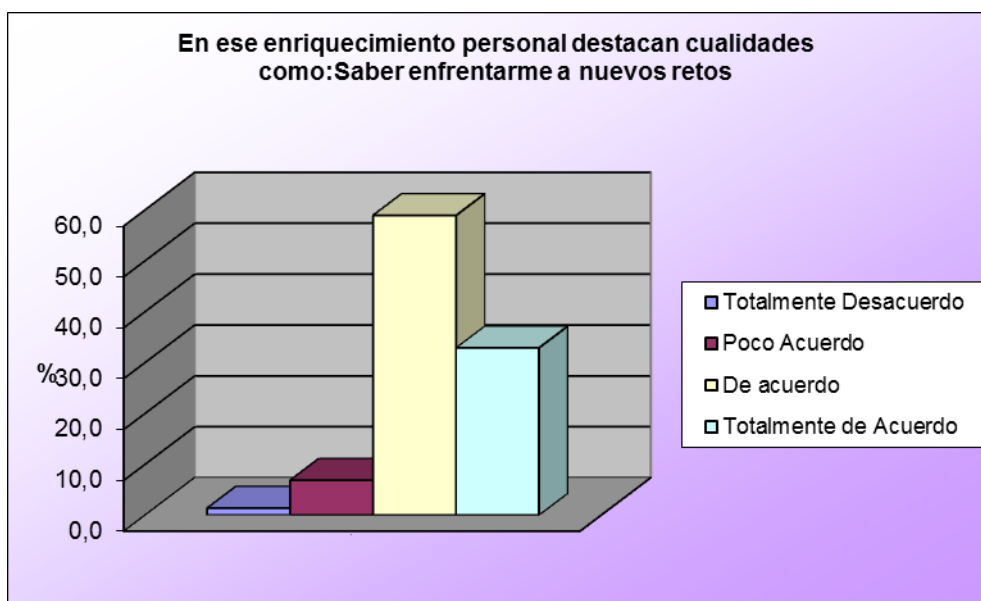


Fuente : elaboración propia.

El saber afrontar nuevos retos, es valorado entre los encuestados con un 58,9% de acuerdo, seguido de un 32,9% de acuerdo y un 6,8% de poco acuerdo; siendo necesario un autoconcepto y una autoestima sanos y adecuados (47,9% de acuerdo, 34,2% de total acuerdo y 16,4% de poco

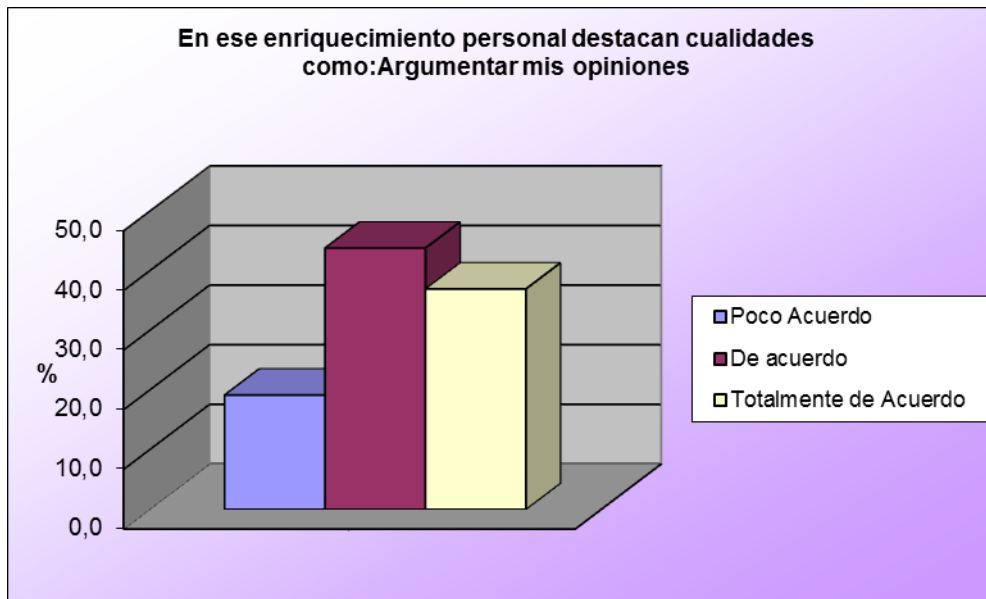
acuerdo) para poder mediar en los conflictos argumentando (43,8% de acuerdo, 37% de total acuerdo y 19,2% de poco acuerdo), escuchando (43,8% de total acuerdo, 45,2% de acuerdo y 11% de poco acuerdo) y atendiendo a todas las partes con el fin de representar adecuadamente a los estudiantes frente a la institución y los distintos órganos de gobierno.

Gráfico n.º 4: *Factor 1. Variable p27a. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Saber enfrentarme a nuevos retos.*



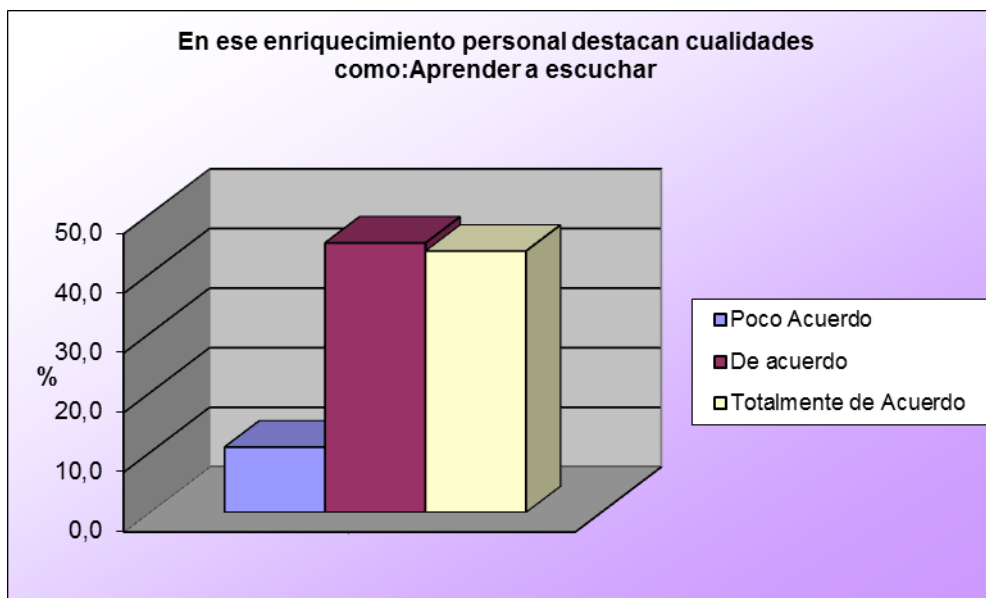
Fuente : elaboración propia.

Gráfico n.º 5: *Factor 1. Variable p27b. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Argumentar mis opiniones.*



Fuente : elaboración propia.

Gráfico n.º 6: *Factor 1. Variable p27c. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender a escuchar.*

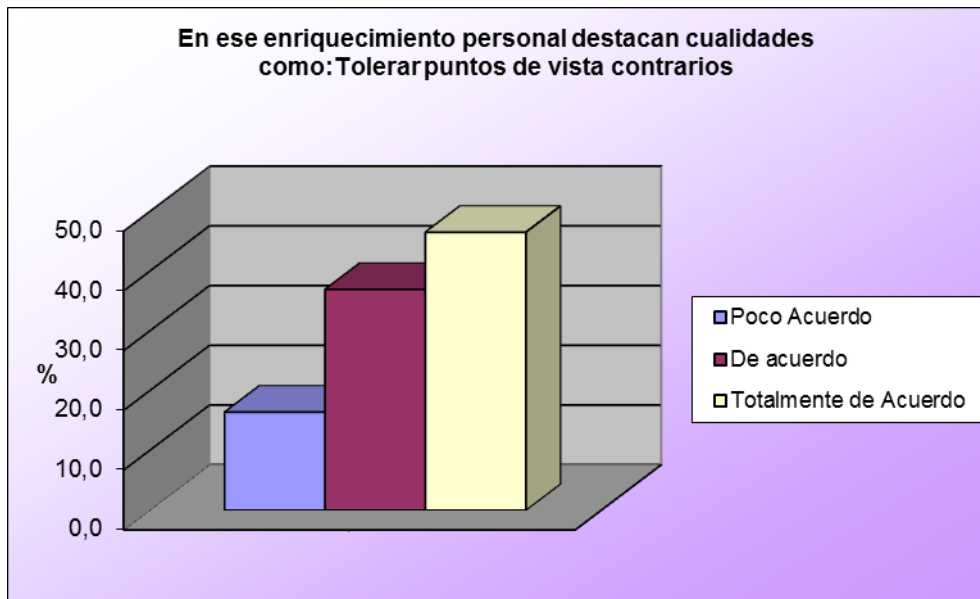


Fuente : elaboración propia.

Ser capaz de tolerar otros puntos de vista (46% totalmente de acuerdo, 37% de acuerdo y 16,4% de poco acuerdo) es otro requisito indispensable a la

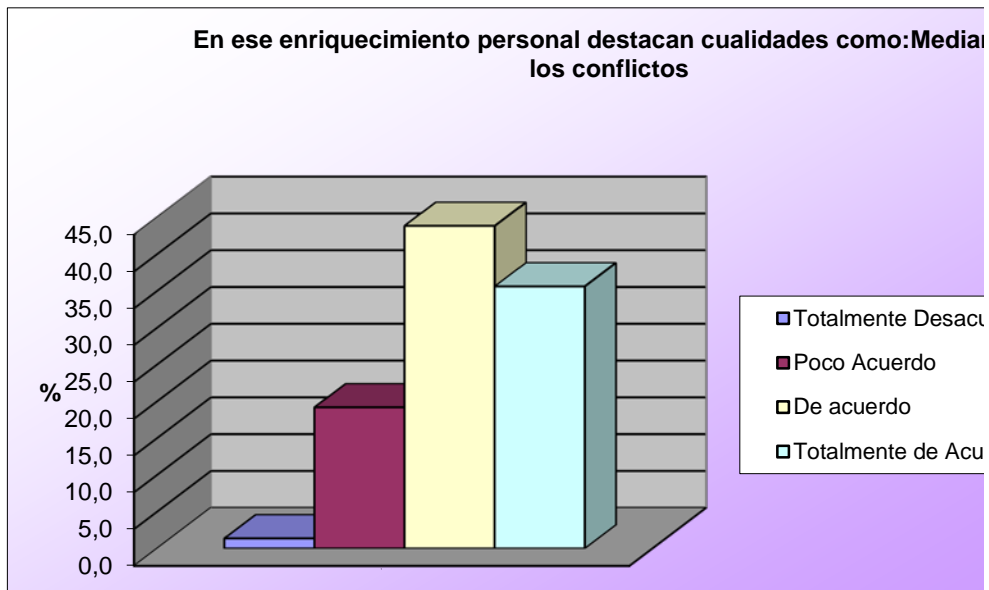
hora de mediar en los conflictos (43,8% de acuerdo, 35,6% de total acuerdo y 19,2% de poco acuerdo) como podemos ver en las Gráficos siguientes.

Gráfico n.º 7: *Factor 1. Variable p27d. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Tolerar puntos de vista contrarios.*



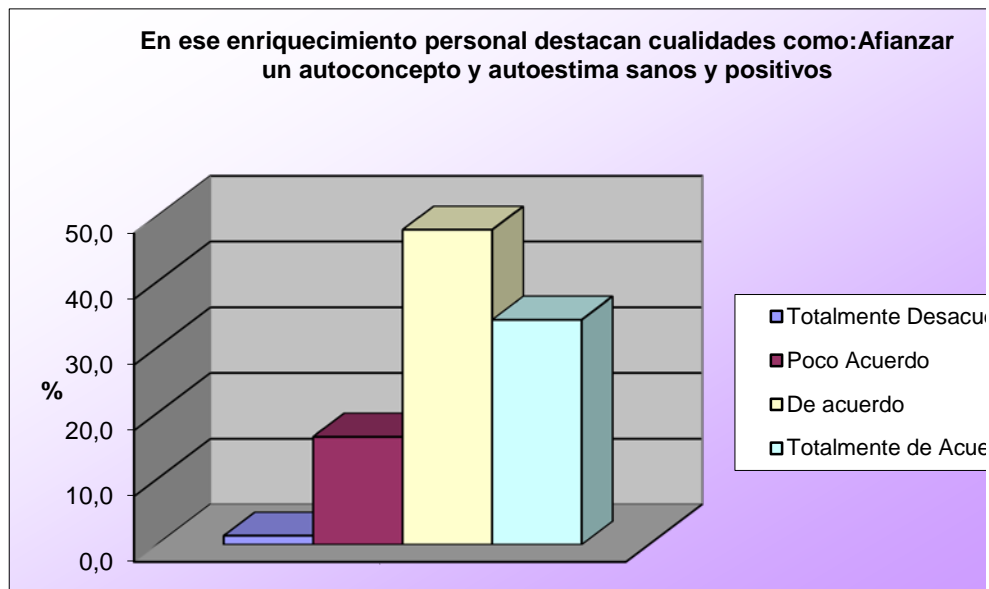
Fuente : elaboración propia.

Gráfico n.º 8: *Factor 1. Variable p27e. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Mediar en los conflictos.*



Fuente : elaboración propia.

Gráfico n.º 9: *Factor 1. Variable p27f. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Afianzar un autoconcepto y autoestima sanos y positivos.*



Fuente : elaboración propia.

Factor 2: Componentes del cargo de representación

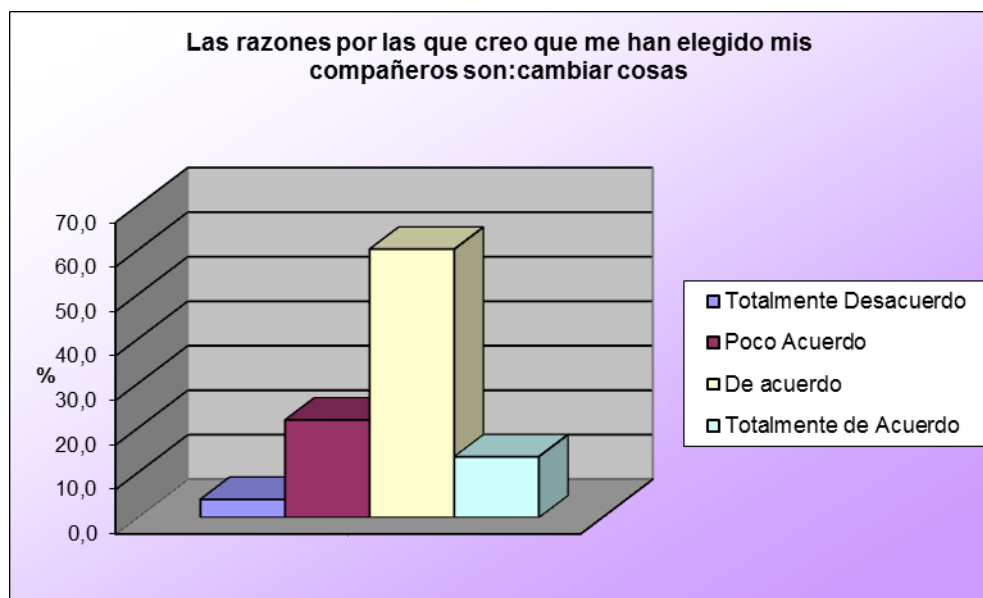
Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p15b - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: confianza.
- p15h - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: cambiar cosas
- p15i - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: mejorar condiciones
- p18g - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Conocer personas relevantes en la vida universitaria.
- p18n - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las "clases"
- p18o - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador.
- p27g - En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: Aprender los trucos de la micropolítica universitaria.

En este factor, englobamos distintas razones dadas por los propios representantes sobre los posibles motivos de su elección, así como distintas consecuencias del desarrollo de sus funciones. El deseo de “cambiar las cosas” con un 60,3% de acuerdo, un 21,9% de poco acuerdo y un 13,7% de acuerdo parece ser la idea por la que creen han sido elegidos por sus compañeros; le sigue la idea de “mejorar las condiciones” con un 39,7% de acuerdo, un 27,4% de poco acuerdo y un 21,9% de total acuerdo.

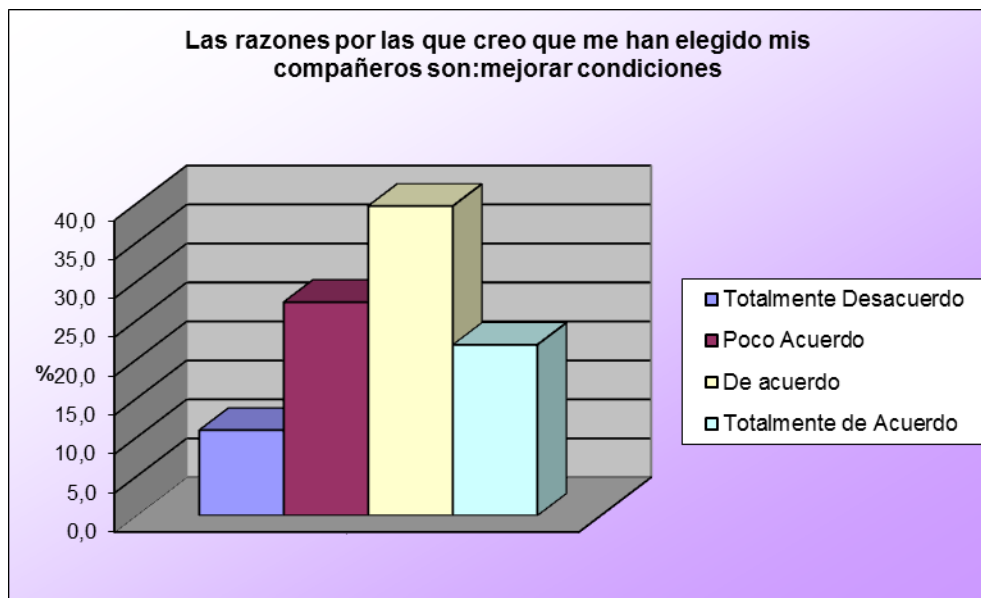
La confianza en la persona que les representa es otra de las ideas que refuerzan estas labores. Un 45,2% de los encuestados está de acuerdo con la creencia de que la confianza ha sido uno de los motivos de su elección, seguido de un 31,5% de total acuerdo y un 15,1% de poco acuerdo.

Gráfico n.º 10: *Factor 2. Variable p15h. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: cambiar las cosas.*



Fuente : elaboración propia.

Gráfico n.º 11: Factor 2. Variable p15i. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: mejorar condiciones.



Fuente : elaboración propia.

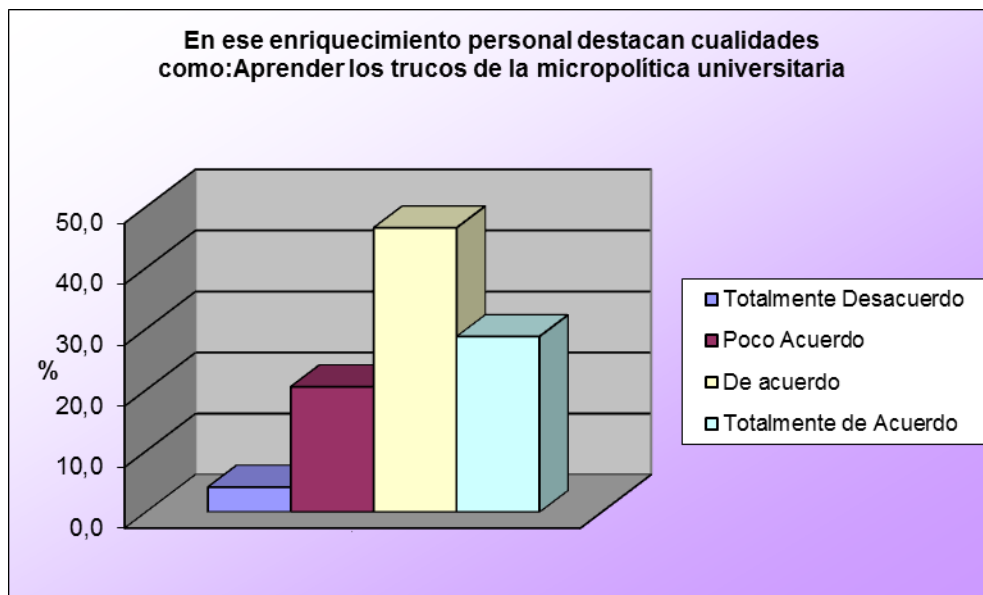
Gráfico n.º 12: Factor 2. Variable p15b. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: confianza.



Fuente : elaboración propia.

Una vez en el cargo, y como hemos comentado anteriormente, el aprender los trucos de la micro política universitaria destaca como un elemento de enriquecimiento personal (46,6% de acuerdo, 28,8% de total acuerdo y 20,5% de poco acuerdo).

Gráfico n.º 13: *Factor 2. Variable p27g. En ese enriquecimiento personal se destacan cualidades como: Aprender los trucos de la micropolítica universitaria.*

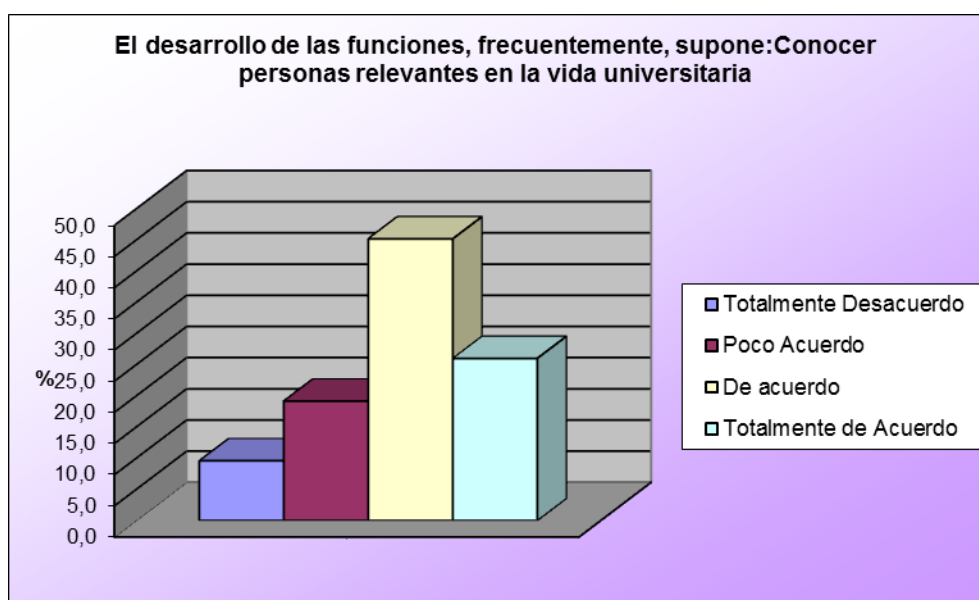


Fuente : elaboración propia.

Otros aspectos como conocer a personas relevantes en la vida universitaria (45% de acuerdo, 26% de total acuerdo y 19,2% de poco acuerdo) o aprender a ser un buen negociador (42% de acuerdo, 30% de poco acuerdo y 20,5% de total acuerdo) son valorados como positivos para el enriquecimiento personal de los distintos representantes universitarios.

Por último en referencia a este factor 2, la variable p18n es la que obtiene porcentajes menores con un 34,2% de acuerdo, un 31,5% de total desacuerdo, un 23,3% de poco acuerdo y un escaso 11% de total acuerdo. El absentismo frecuente a las clases no es considerado como una consecuencia frecuente del ejercicio del cargo.

Gráfico n.º 14: Factor 2. Variable p18g. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Conocer personas relevantes en la vida universitaria.



Fuente : elaboración propia.

Curiosamente al contrastar estos datos con las respuestas obtenidas en el grupo de discusión, podemos comprobar cómo la principal causa de elección según los representantes seleccionados es la popularidad como dimensión o cualidad decisiva. A la pregunta: *¿Qué dimensiones o cualidades pueden ser más decisivas para que los alumnos os hayan votado?*

G.D. Sujeto 2 J.M.: *“Yo pienso que se debe a la popularidad. Si caes bien o no”*. Línea 60.

G.D. Sujeto 3 J.: *“Yo también pienso que se debe a la popularidad”*. Línea 62.

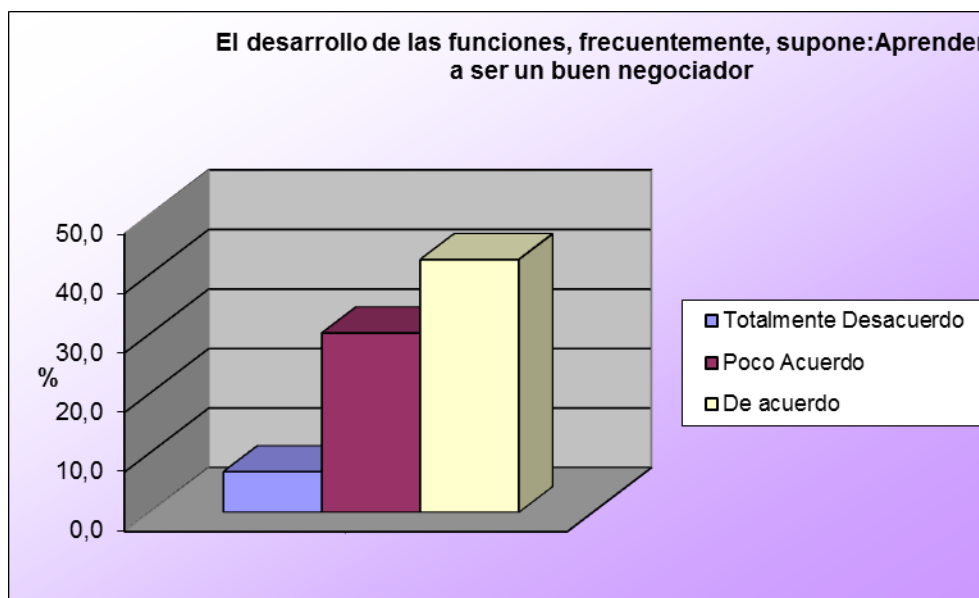
G.D. Sujeto 5 D.: *“En mi experiencia, es conveniente que nunca te vean a favor del profesor y que sepas moverte en clase, porque de lo contrario pueden pensar que le estás “haciendo la pelota”. Los alumnos tienen que ver que estás con ellos, que luchas por sus derechos”*. Líneas 63-64.

G.D. Sujeto 6 E.: *“Yo también pienso que es debido a la popularidad, aunque diferencio varios tipos. La primera, la inicial, es cuando nadie te conoce. Se basa en la gracia que tengas, el atractivo físico, el que vayas a clase,... pero que no refleja en realidad si eres apto o no para el puesto. La otra popularidad es la adquirida, que ocurre cuando ya te han visto implicado, que haces cosas, transmites sus dudas a los otros órganos de gobierno... Ya la gente te conoce por “éste es el que hizo tal”*. Líneas 65-68.

G.D. Sujeto 4 M.: *“Pues yo no he ido a clase para conseguir esta popularidad, aunque sí he estado en cafetería”*. Línea 69.

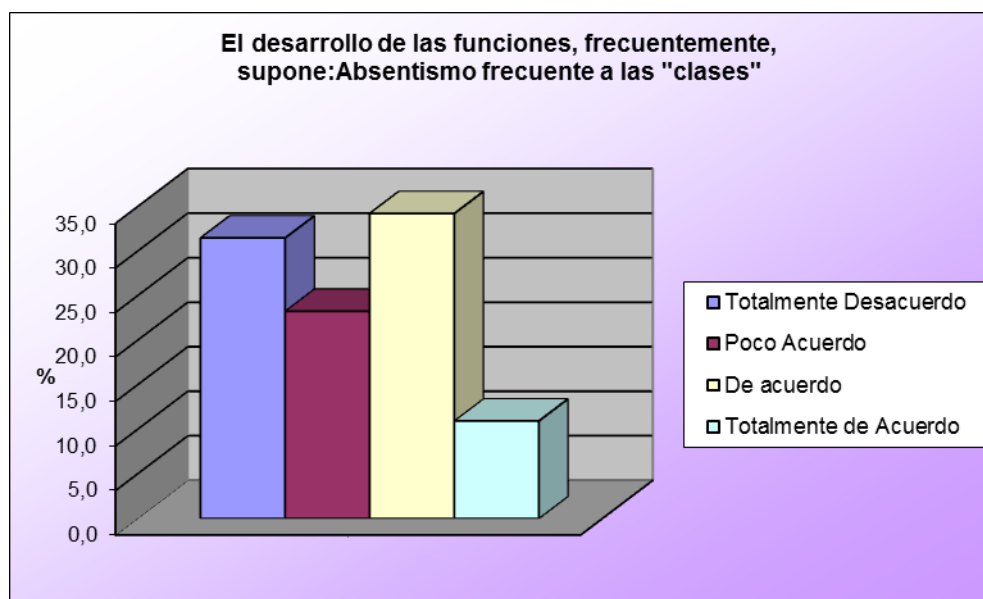
G.D. Sujeto 3 J.: *“Ahí yo no estoy de acuerdo. Te ganas a los compañeros cuando ellos ven que regularmente asistes a clase y empiezas a marcar tu propio liderazgo dentro de tu clase. Eso se gana con una regularidad, porque aquella persona que no va a clase no va a ser delegado en clase, pues no se va a enterar de las cosas por mensajes. Si el primer paso para ser representante es ser delegado de clase, sin duda alguna, es porque ha ido a clase”*. Líneas 71-73.

Gráfico n.º 15: *Factor 2. Variable p18o. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprender a ser un buen negociador.*



Fuente : elaboración propia.

Gráfico n.º 16: Factor 2. Variable p18n. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Absentismo frecuente a las clases.



Fuente : elaboración propia.

Factor 3: Funciones de un Representante estudiantil universitario

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

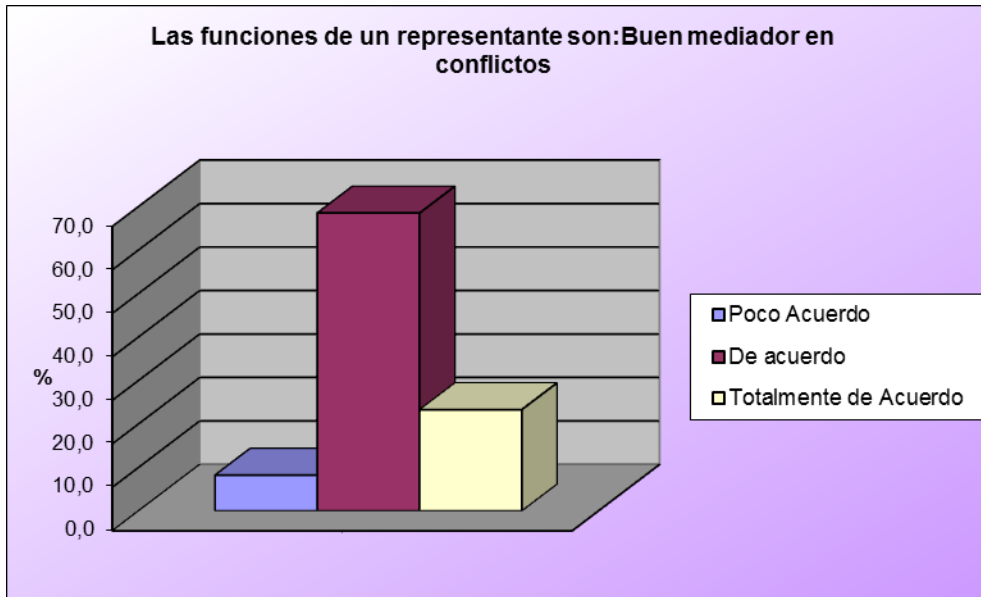
- p17d - Las funciones de un representante son: Agenda de las actividades.
- p17g - Las funciones de un representante son: Generar iniciativas más allá de lo académico.
- p17h - Las funciones de un representante son: Buen mediador en conflictos.

- o p17i - Las funciones de un representante son: Defender al alumnado de las arbitrariedades.

El ser un buen mediador en los conflictos es considerada dentro de este factor como la cualidad fundamental de todo representante estudiantil con un 68,5% de acuerdo, 23,3% de total acuerdo y un 8,2% de poco acuerdo.

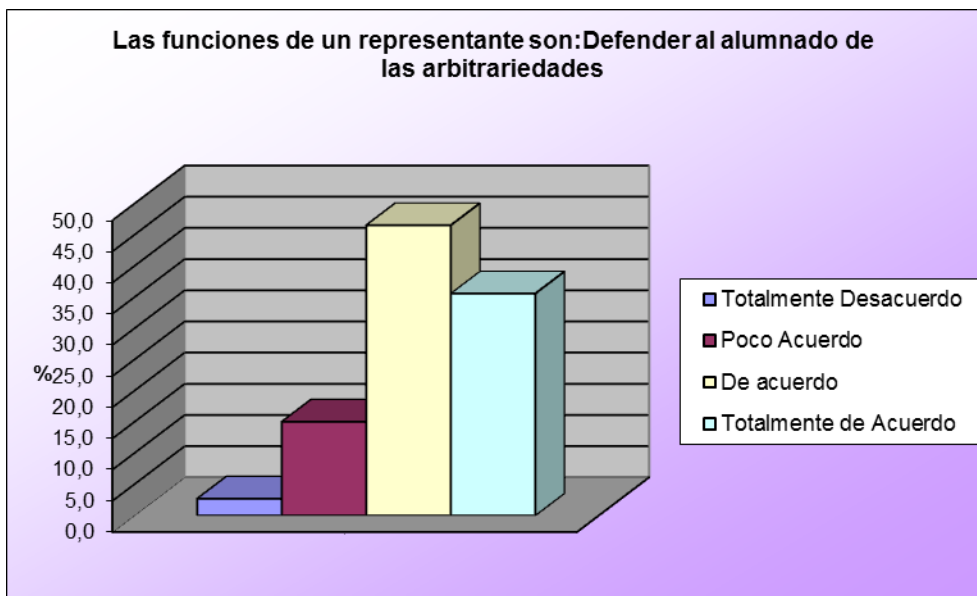
Este debe ser capaz de defender a sus compañeros frente a cualquier situación considerada injusta o arbitraria por parte de los distintos órganos unipersonales y colegiados de la Universidad (46,6% de acuerdo, 35,6% de total acuerdo y 15,5% de poco acuerdo con esta afirmación), dando lugar a respuestas adecuadas a todos los niveles, no solo académicos, sino también sociales, políticos, económicos... (39,7% de total acuerdo, 37% de acuerdo y 17,8% de poco acuerdo) antes que ser un mero transmisor de la agenda de actividades generada en las respectivas facultades o de forma global en la Universidad, quedando esta función en último lugar (38,4% de acuerdo, 24,7% de total acuerdo, 24,7% de poco acuerdo y 12,3% de total desacuerdo con la afirmación).

Gráfico n.º 17: *Factor 3. Variable p17h. Las funciones de un representante son: Buen mediador en conflictos.*



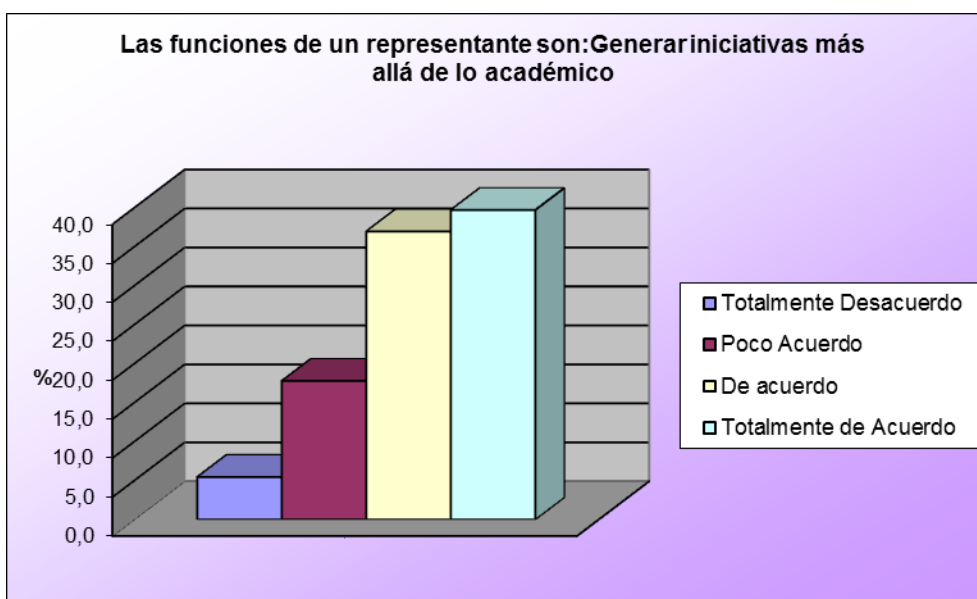
Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 18: *Factor 3. Variable p17i. Las funciones de un representante son: Defender al alumnado de las arbitrariedades.*



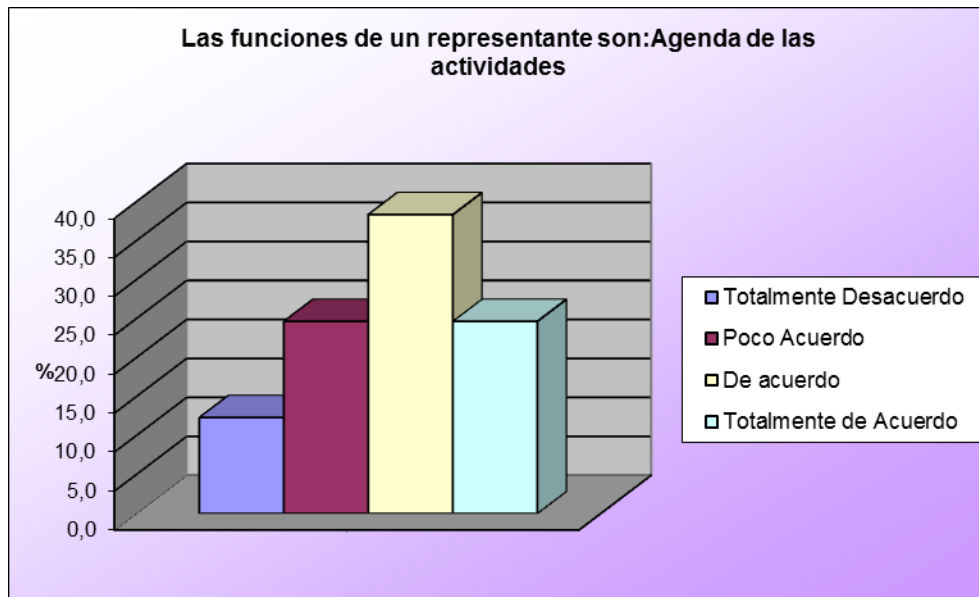
Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 19: *Factor 3. Variable p17g. Las funciones de un representante son: Generar iniciativas más allá de lo académico.*



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 20: *Factor 3. Variable p17d. Las funciones de un representante son: Agenda de las actividades.*



Fuente: elaboración propia.

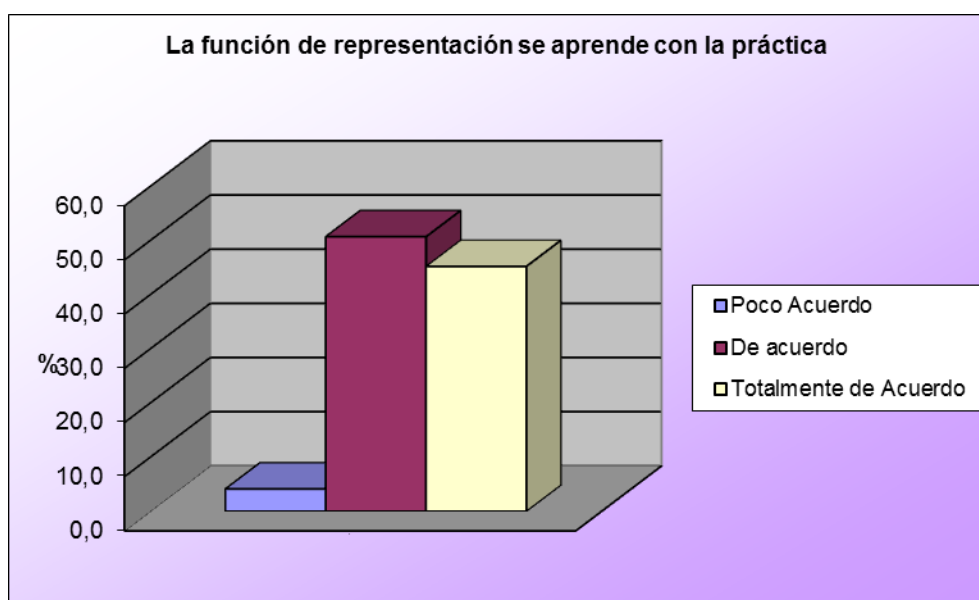
Factor 4: Funciones de un Representante estudiantil universitario II

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p17a - Las funciones de un representante son: Informar de lo acontecido.
- p17b - Las funciones de un representante son: Velar por sus intereses académicos.
- p17e - Las funciones de un representante son: Comunicador entre institución y alumnado.
- p23 - La función de representación se aprende con la práctica.

La práctica es la herramienta fundamental de aprendizaje del cargo considerada por los encuestados (50,7% de total acuerdo, 42,5% de acuerdo y 6,8% de poco acuerdo); siendo en está, donde el informar y comunicar adquieren todo su sentido a la hora de velar por los distintos intereses surgidos a lo largo del curso.

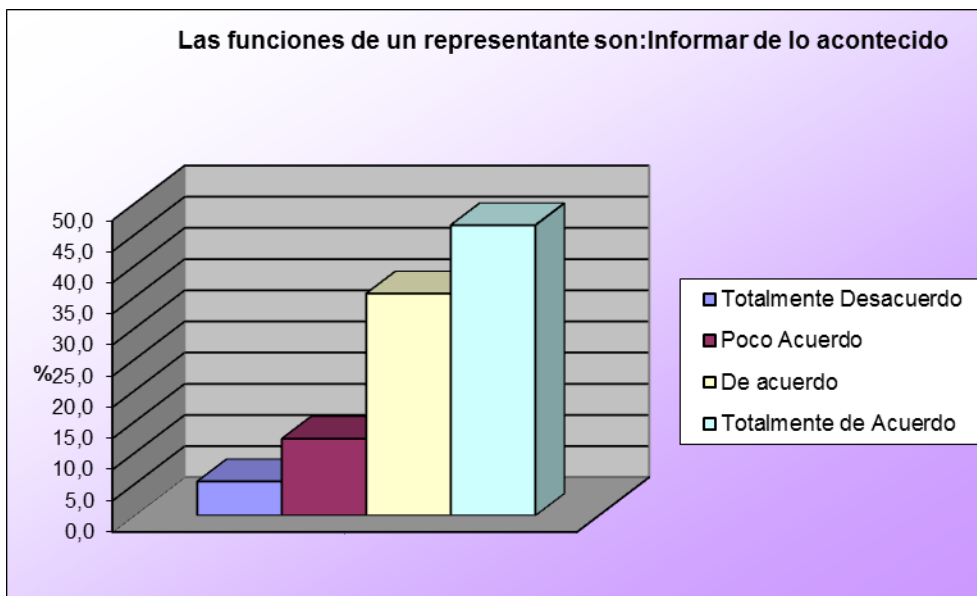
Gráfico n.º 21: *Factor 4. Variable p23. La función de representación se aprende con la práctica.*



Fuente: elaboración propia.

Un 46,6% está totalmente de acuerdo con esta afirmación (var. p17a), seguidos de un 35,6% de acuerdo y un 12,3% de poco acuerdo.

Gráfico n.º 22: *Factor 4. Variable p17a. Las funciones de un representante son: Informar de lo acontecido.*

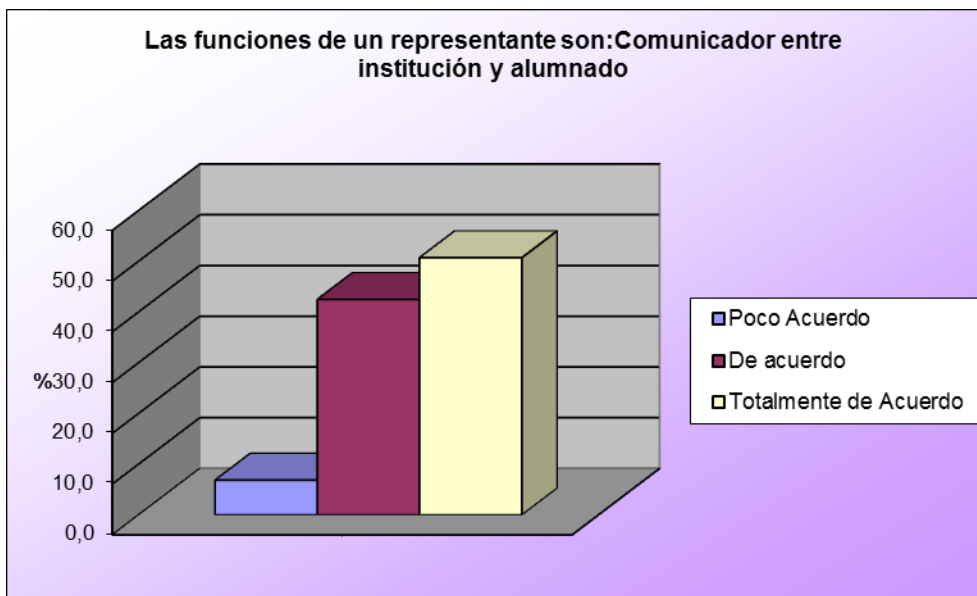


Fuente: elaboración propia.

La función de comunicador entre las partes interesadas también presenta una valoración alta con un 50,7% de total acuerdo, junto con un 42,5% de acuerdo y un 6,8% de poco acuerdo.

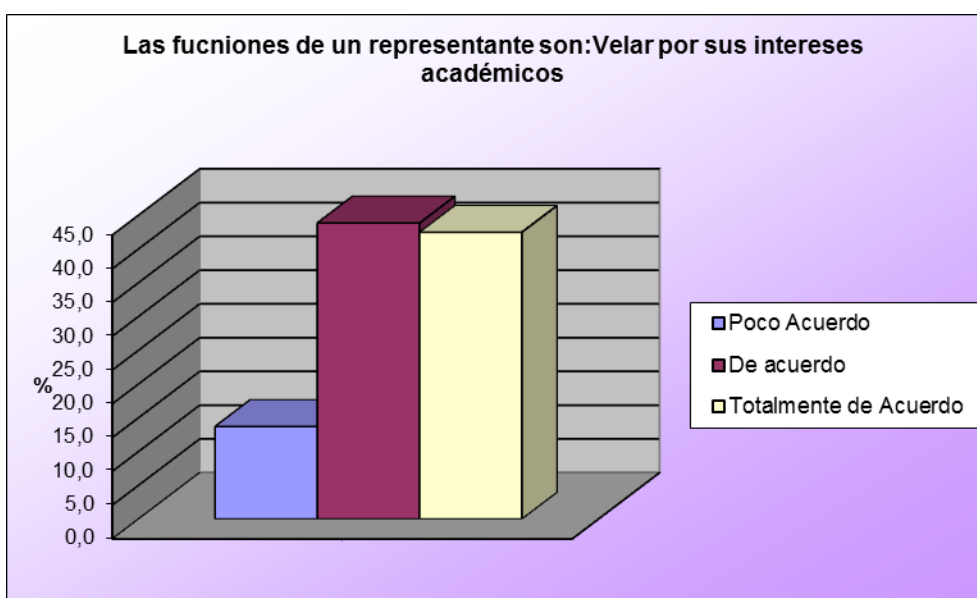
En lo referente a velar por los intereses académicos de los compañeros, podemos apreciar unos porcentajes muy equilibrados con un 43,8% de acuerdo y un 42,5% de total acuerdo entre encuestados, así como un 13,7% de poco acuerdo.

Gráfico n.º 23: *Factor 4. Variable p17e. Las funciones de un representante son: Comunicador entre institución y alumnado.*



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 24: *Factor 4. Variable p17b. Las funciones de un representante son: Velar por sus intereses académicos.*



Fuente: elaboración propia.

Factor 5: Consecuencias negativas del desarrollo de las funciones de representación

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p18b - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone:
Enfrentamientos con el profesorado
- p18c - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone:
Enfrentamientos con el PAS
- p18d - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone:
Enfrentamientos con directivos de la institución
- p18h - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone:
Dificultades en algunas asignaturas.

En este factor hemos contemplado fundamentalmente como factor negativo del cargo los enfrentamientos con distintos sectores de la Universidad; dándose en mayor medida y como veremos en los datos a continuación, con el profesorado. Por otra parte, no encontramos una relación clara de estos conflictos con dificultades surgidas en algunas de las asignaturas; le siguen en grado de conflictividad algunas situaciones con los directivos de la institución y en última instancia el PAS.

Un 47,9% de los encuestados manifiestan su acuerdo con el hecho de que representar a los compañeros da lugar en múltiples ocasiones a enfrentamientos con el profesorado, seguido de un 26% de poco acuerdo y un 16,4% de total acuerdo.

Un 37% de los alumnos están de acuerdo en que el hecho de enfrentarte a algunos profesores tiene como consecuencias (entre otras) dificultades con la asignatura. Sin embargo, un 28,8% no está de acuerdo y un 26% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, por lo que no podemos obtener ninguna conclusión clara. Dentro del grupo de discusión, las respuestas referidas a preguntas relacionadas con estas variables han sido diversas.

A la pregunta: *¿Con qué dificultades os habéis encontrado a la hora de llevar a la práctica esas funciones, es decir como lo habéis solventado, los enfrentamientos con el profesorado, con los compañeros, con alguna persona del PAS?*

G.D. Sujeto 4 M.: *“Pues si quieres dar alguna charla informativa tienes que pelearte con alguno del PAS, ese es el día a día del representante de un estudiante, si vas a recoger una carta se tiran media hora para encontrarla, [...] en vez de facilitarte las cosas te echan más peso encima”*. Línea 139.

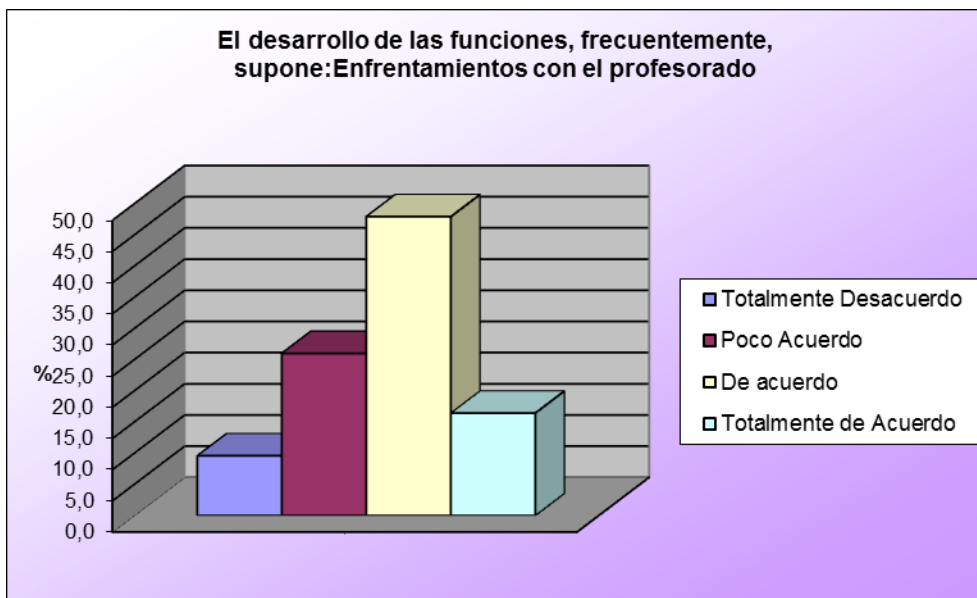
G.D. Sujeto 3 J.: *“Con los decanatos pasa un poco igual, la primera vez que les pides cosas tardan mucho, no te responden, no te toman con seriedad, pero luego después ya te vas ganando un poco su respeto [...]”*. Línea 146.

A la pregunta: *¿Los problemas con los alumnos cuáles han sido?*

G.D. Sujeto 5 D.: *“Pues primero porque dentro de la propia clase estamos divididos en varios grupos y es muy difícil coordinar a un mismo profesor para clases distintas y que corrija de dos formas distintas”*. Línea 148.

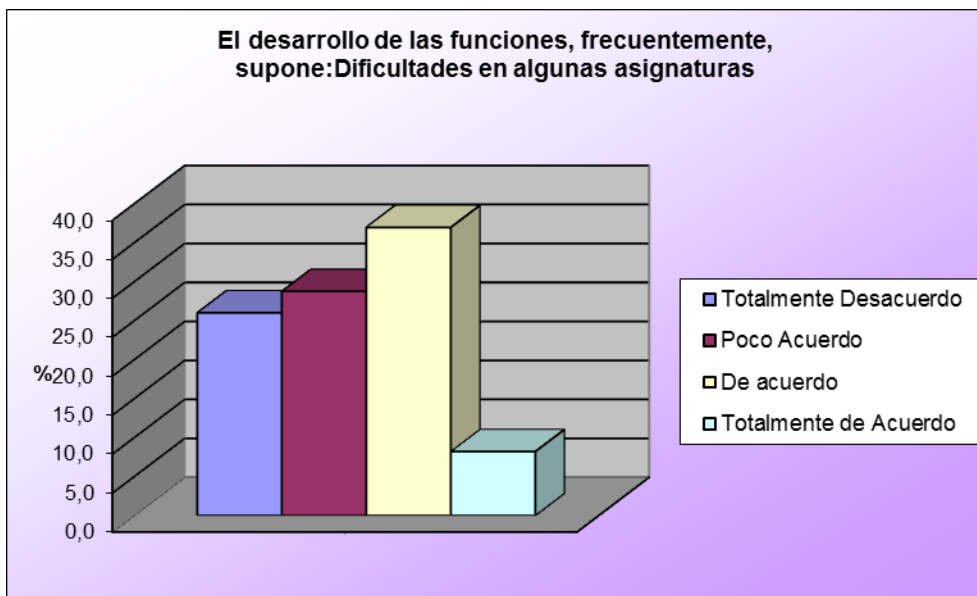
G.D. Sujeto 4 M.: *“Con las casas comerciales porque en mi facultad a parte de tu pagar tu matrícula tienes que pagar una serie de materiales porque no te lo subvencionan en ningún lado, entonces yo por ejemplo me he tenido que gastar 1500 euros en un maletín y el año pasado igual. Por eso es una pelea continua con las casas comerciales para poder intentar que a un grupo de personas nos salga más rentable, convencer a los profesores de que nos den la hoja de material a principio de curso para poder convencer a las casas comerciales de que nos lo dejen más barato, los profesores al final se equivocan de instrumento y tienes la pelea con ellos y con los compañeros que desconfían de lo que tu habías hablado con el profesor y se piensan que tú te vas a quedar con parte del dinero o que a ti te va a salir más barato”*. Líneas 149-150.

Gráfico n.º 25: Factor 5. Variable p18b. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con el profesorado.



Fuente: elaboración propia.

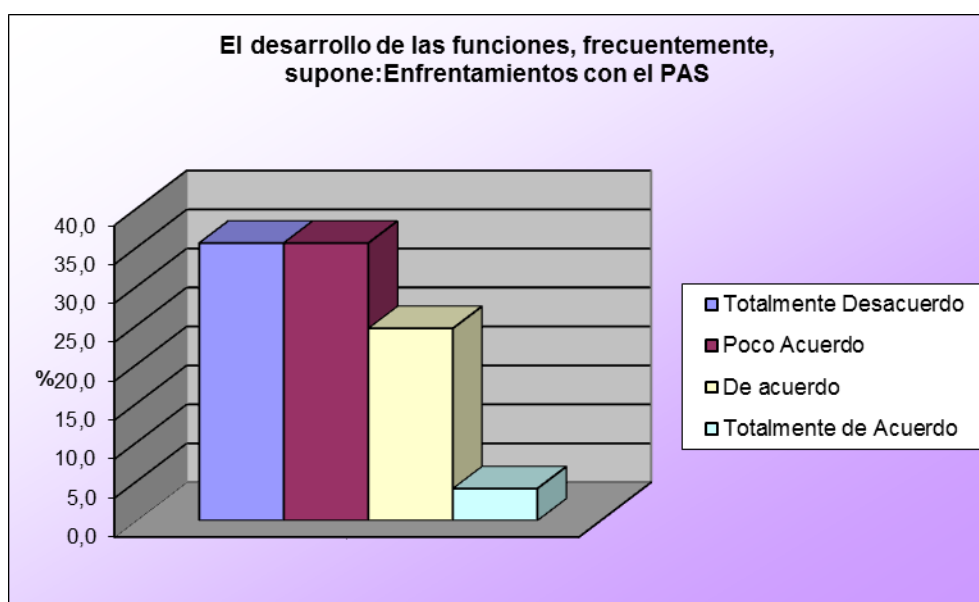
Gráfico n.º 26: Factor 5. Variable p18h. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Dificultades en algunas asignaturas.



Fuente: elaboración propia.

El grupo con el cual se producen menos enfrentamientos según las percepciones de los encuestados, es como hemos mencionado anteriormente el PAS con unos porcentajes del 35,65 de total desacuerdo y desacuerdo, y un 24,7% de acuerdo.

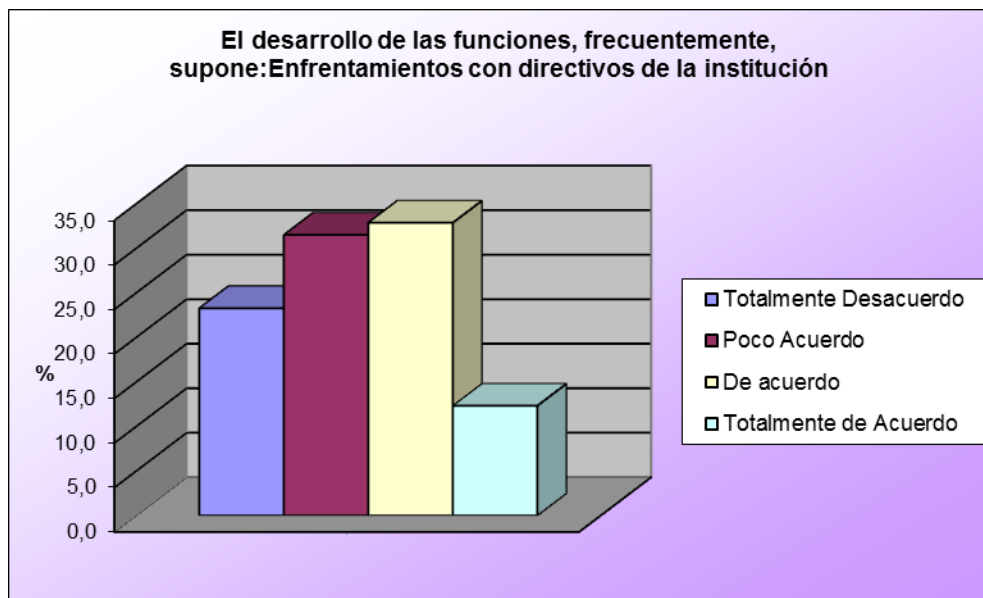
Gráfico n.º 27: Factor 5. Variable p18c. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con el PAS.



Fuente: elaboración propia.

En el caso de los directivos de la institución, los resultados se reparten entre un 12,3% y un 32,9% de total acuerdo y acuerdo respectivamente, y un 31,5% y 23,3% de desacuerdo y total desacuerdo con la afirmación.

Gráfico n.º 28: Factor 5. Variable p18d. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con directivos de la institución.



Fuente: elaboración propia.

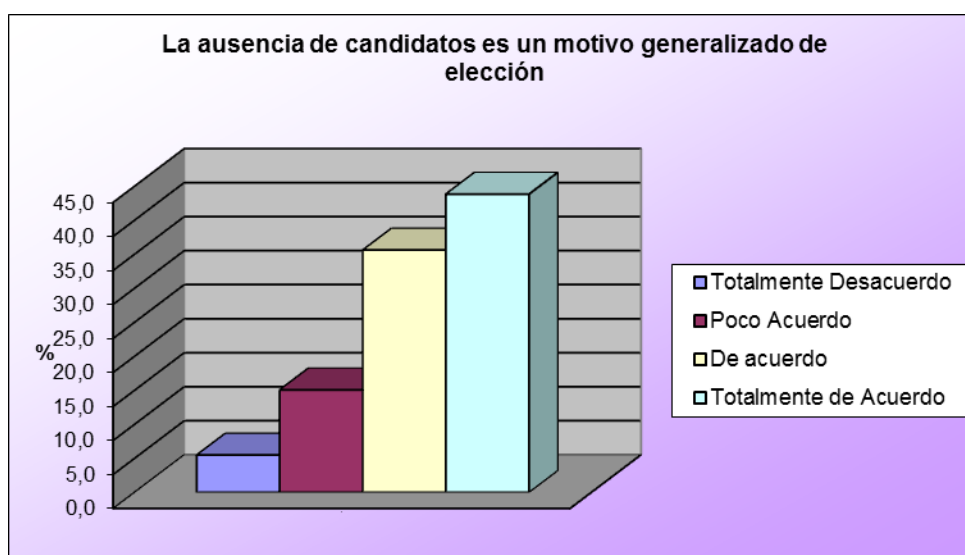
Factor 6: Ideas sobre la elección de los candidatos

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p1 - Tener buenas calificaciones es la razón por la que me eligió el grupo.
- p6 - La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.
- p9 - La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección.

En este factor se han unificado algunas ideas respecto a los candidato y el motivo de su elección. El hecho de no encontrar suficientes candidatos que deseen presentarse a los distintos cargos es una de las variables analizadas, con la que están totalmente de acuerdo un 43,8% de los entrevistados, seguido de un 35,6% de acuerdo y un 15,1% de poco acuerdo.

Gráfico n.º 29: *Factor 6. Variable p9. La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección.*



Fuente: elaboración propia.

Así lo refuerzan la mayoría de las respuestas aportadas por el grupo de discusión a la pregunta: *¿Cuáles son las causas por las que consideráis que vuestros compañeros os han elegido como representantes?*

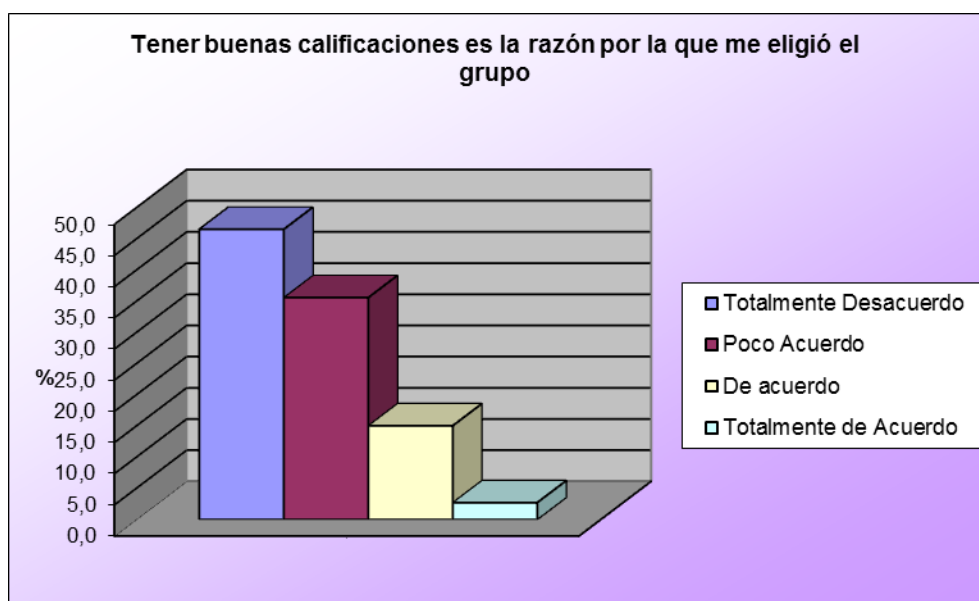
G.D. Sujeto 1 A: *“No había nadie que quisiera ser el delegado. En mi Facultad no hay nadie que se “moje”.* Línea 1.

G.D. Sujeto 2 J.M.: *Yo entré porque pertenecía a una asociación.* Línea 2.

G.D. Sujeto 3 J.: *Yo fui elegido porque no había más candidatos y aparte creo que fui votado porque soy una persona comprometida.* Línea 3.

Por el contrario el hecho de tener unas buenas calificaciones parece no influir apenas en la decisión de a quién votar. Un 46,6% está totalmente en desacuerdo, junto con un 35,6% de desacuerdo y un 15,1% de acuerdo.

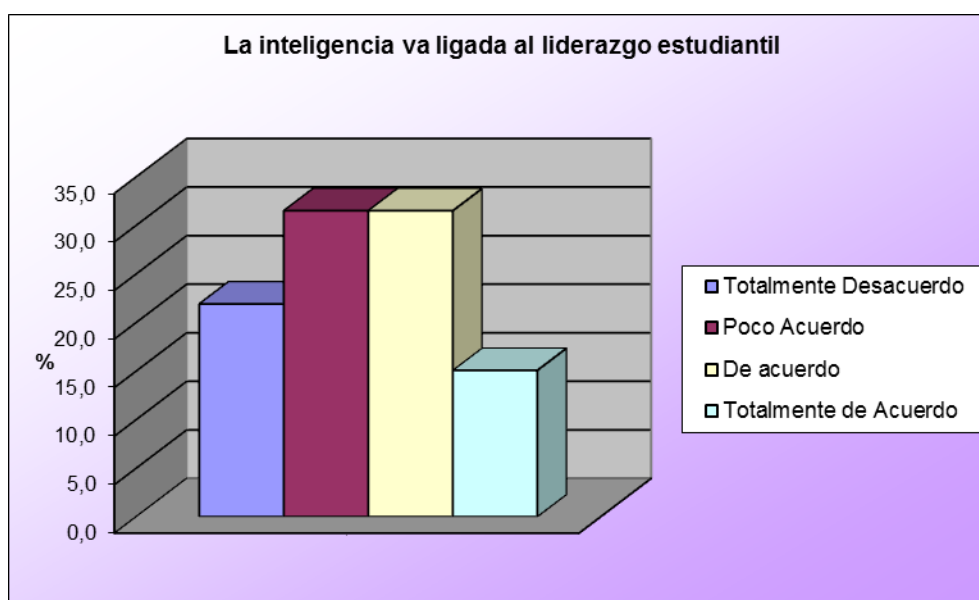
Gráfico n.º 30: *Factor 6. Variable p1. Tener buenas calificaciones es la razón por la que me eligió el grupo.*



Fuente: elaboración propia.

La inteligencia parece ser una característica la cual no es determinante en un buen líder estudiantil, así lo pone en evidencia un 31,5% que podemos encontrar tanto en los que están de acuerdo con la afirmación como con aquellos que están poco de acuerdo. El 21,9% está totalmente en desacuerdo, mientras que solamente el 15,1% está totalmente de acuerdo con esta idea.

Gráfico n.º 31: Factor 6. Variable p6. La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.



Fuente: elaboración propia.

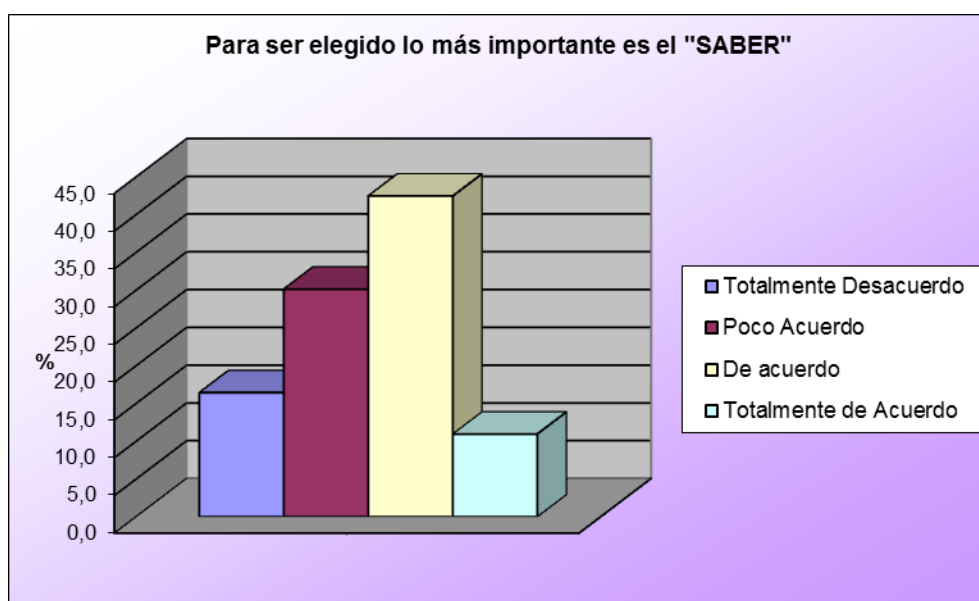
Factor 7: Motivos de la elección de candidatos

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p12 - Para ser elegido lo más importante es el "SER".
- p13 - Para ser elegido lo más importante es el "SABER".
- p17f - Las funciones de un representante son: Mejorar relación entre profesorado y alumnado

Otros motivos relacionados con la elección de los candidatos basados en las competencias y habilidades de éstos se agrupan bajo este 7.º factor. Para los estudiantes universitarios es muy valorado el “saber” cumplir con sus funciones; así están de acuerdo un 42,5% frente a un 30,1% que están poco de acuerdo con la afirmación; un 16,4% en total desacuerdo y solo un 11% totalmente de acuerdo.

Gráfico n.º 32: Factor 7. Variable p13. Para ser elegido lo más importante es el “SABER” es el “SABER”.

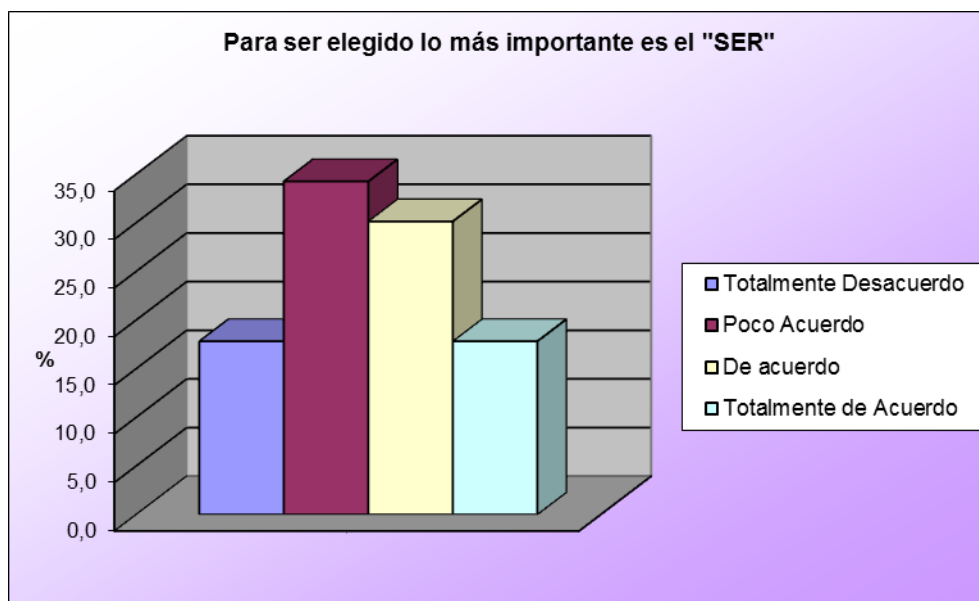


Fuente: elaboración propia.

Contrasta de manera significativa como un 17,8% de los encuestados ante la importancia del “Ser” referido a la persona del candidato se encuentran totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo con la misma. Encontramos

igualmente diferencias relativas entre el poco acuerdo y el acuerdo, con un 34,2% y un 30,1% respectivamente.

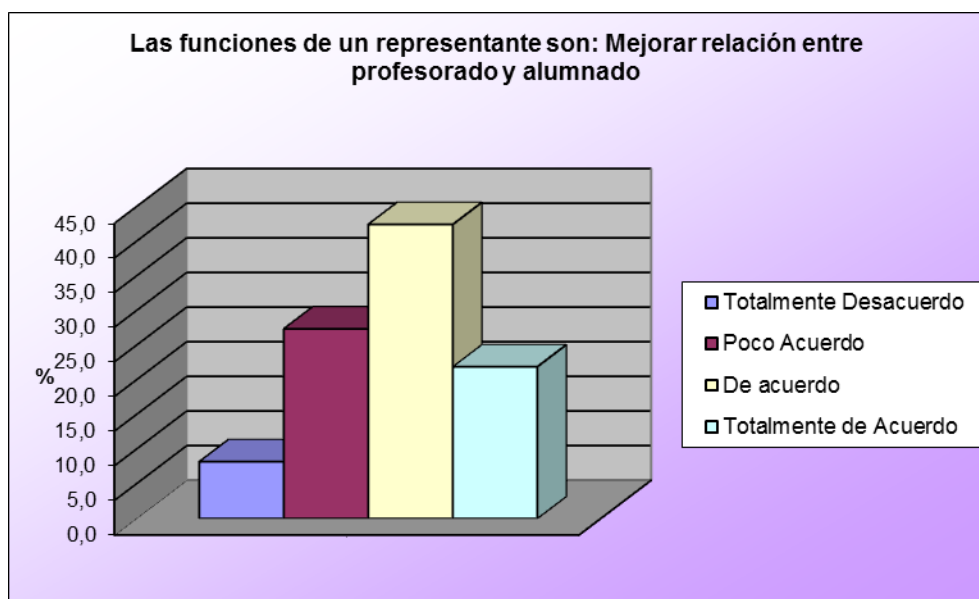
Gráfico n.º 33: Factor 7. Variable p12. Para ser elegido lo más importante es el "SER".
es el "SER".



Fuente: elaboración propia.

De todas formas, estas cualidades y competencias han de estar al servicio de unas buenas relaciones entre el profesorado y el alumnado. Así lo afirman un 42,5% que están de acuerdo, junto con un 21,9% de los encuestados que están totalmente de acuerdo, un 27,4% poco de acuerdo y un 8,2% que está totalmente en desacuerdo.

Gráfico n.º 34: *Factor 7. Variable p17f. Las funciones de un representante son: Mejorar la relación entre profesorado y alumnado.*



Fuente: elaboración propia.

Factor 8: Colaboración y prejuicios

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

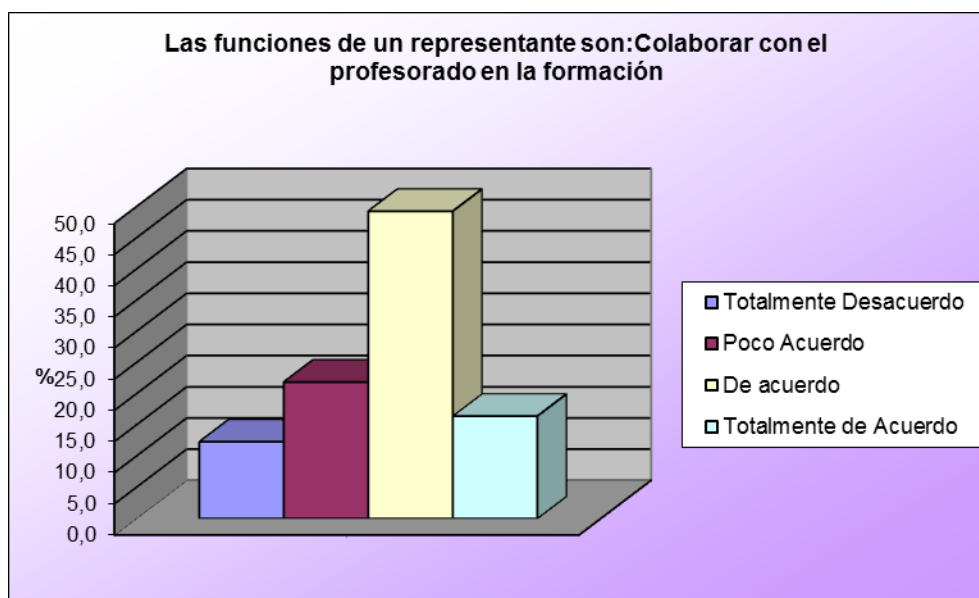
- p17c - Las funciones de un representante son: Colaborar con el profesorado en la formación.
- p18f - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Perjuicios personales.

La colaboración con el profesorado en la formación es otro aspecto que curiosamente se relaciona con las funciones del representante estudiantil ¿En qué medida y de qué forma se lleva a cabo? Si entendemos colaborar en la

formación a un apoyo en la preparación o impartición del material en sentido estricto, no se lleva a cabo.

De todas formas, un 49,3% está de acuerdo con esta idea, seguido de un 21,9% que está poco de acuerdo, seguido de un 16,4% que está totalmente de acuerdo y finalmente un 12,3% en total desacuerdo.

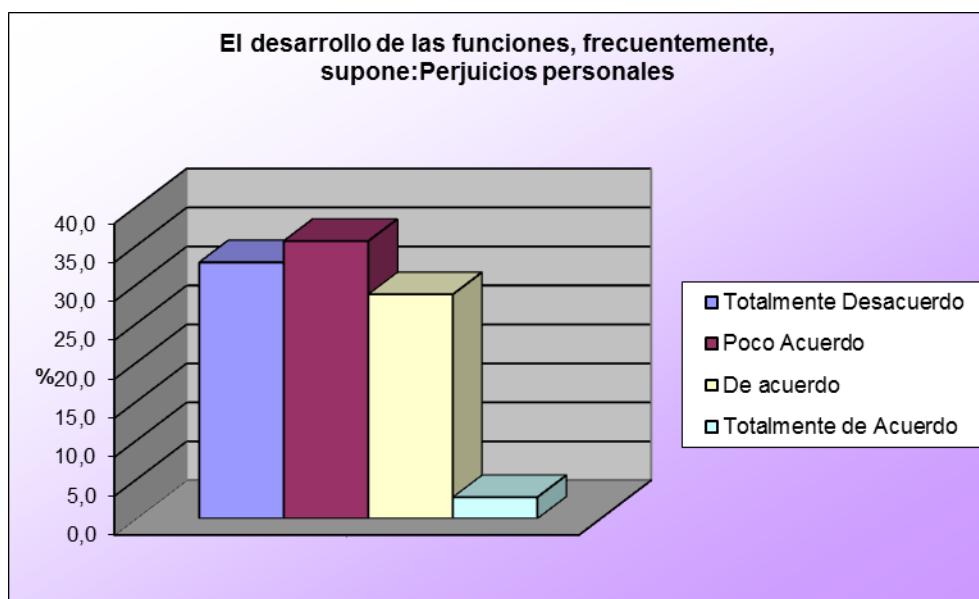
Gráfico n.º 35: *Factor 8. Variable p17c. Las funciones de un representante son: Colaborar con el profesorado en la formación.*



Fuente: elaboración propia.

Afortunadamente, y en referencia a posibles prejuicios personales de los representantes en el desarrollo de sus funciones, solo un 28,8% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación, le sigue un 35,6% en desacuerdo y un 32,9% en total desacuerdo.

Gráfico n.º 36: Factor 8. Variable p18f. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Prejuicios personales.



Fuente: elaboración propia.

Factor 9: Intereses

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p15a - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: necesidad.
- p18e - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Utilización del cargo intereses otros grupos.
- p28 - Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil.
- p29 - Se debería remunerar económicamente la representación estudiantil.

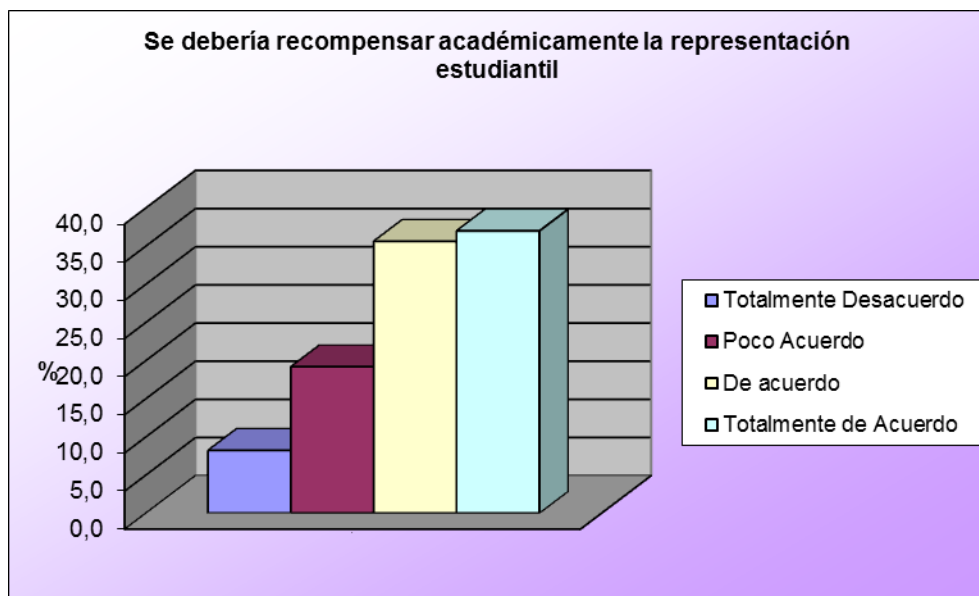
Este factor denominado Intereses puede resultarnos especialmente interesante, ya que encontramos distintos tipos de recompensa que los encuestados piensan se deberían tener en cuenta con respecto a la representación. La compensación académica es la más valorada positivamente con un 37% de total acuerdo y un 35,6% de acuerdo con esta idea, junto con un 19,2% de poco acuerdo.

Sin embargo, con respecto a la compensación económica los valores se invierten, estando totalmente en desacuerdo y en poco acuerdo con la afirmación un 31,5% frente a un 17,8% y un 19,2% que está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la idea. Parece prevalecer la concepción de que la remuneración del cargo provocaría más problemas que beneficios, teniendo en cuenta la situación actual.

Igualmente, la afirmación sobre la utilización del cargo para intereses de otros grupos por parte de los representantes es un aspecto con el que se encuentra totalmente en desacuerdo un 41,1% de los encuestados seguido de un 31,5% de poco acuerdo y un 24,7% de acuerdo.

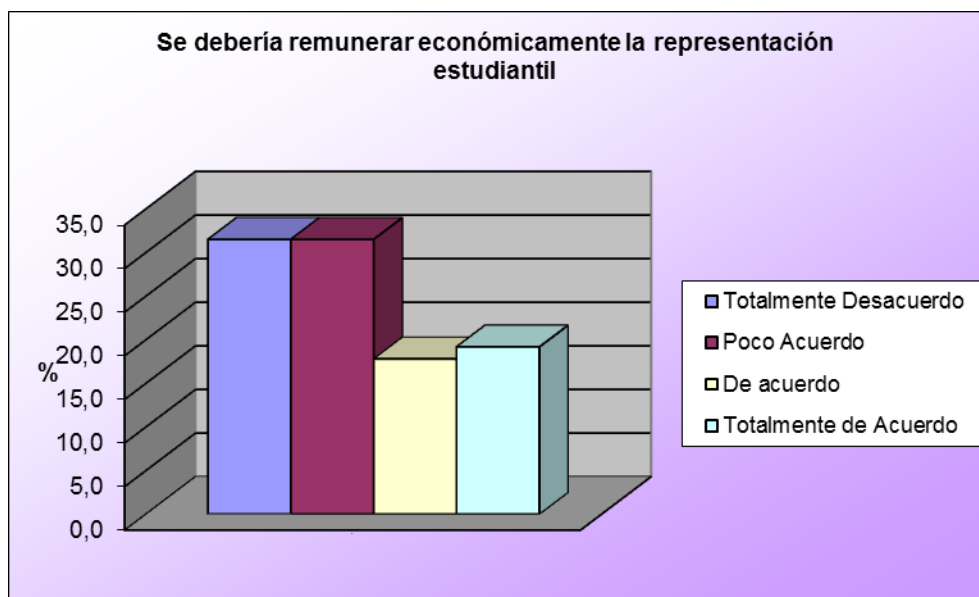
La necesidad parece ser el motivo principal de la elección de los representantes, con un 53,4% de total acuerdo; le sigue un 27,4% de acuerdo y un 11% de poco acuerdo.

Gráfico n.º 37: Factor 9. Variable p28. Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil.



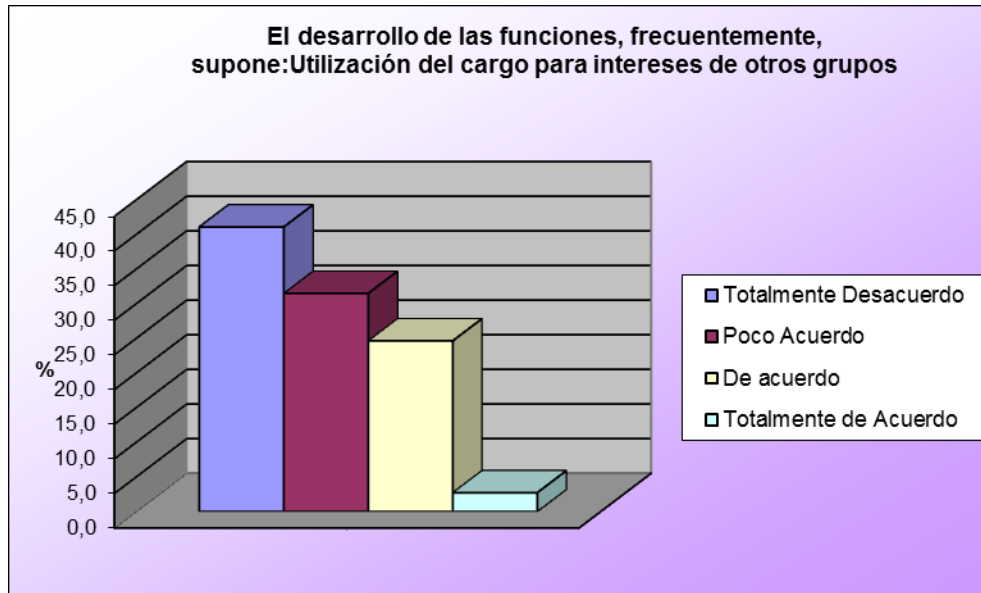
Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 38: Factor 9. Variable p29. Se debería remunerar económicamente la representación estudiantil.



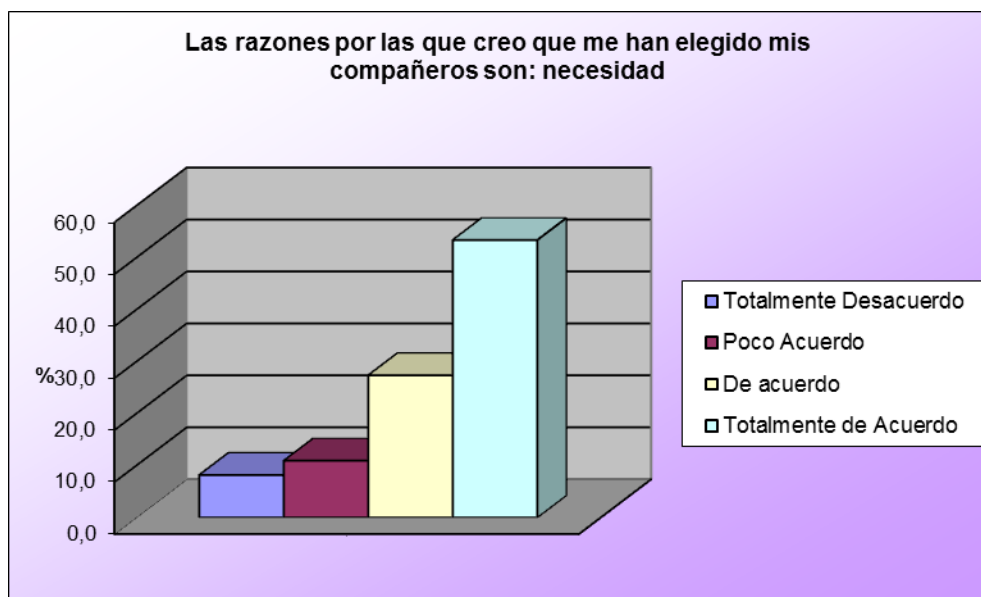
Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º39: Factor 9. Variable p18e. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Utilización del cargo para intereses de otros grupos.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 40: Factor 9. Variable p15a. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: necesidad.



Fuente: elaboración propia.

Factor 10: Ventajas académicas del cargo

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p2 - El aspecto físico es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto.
- p18i - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Facilidades en algunas asignaturas.
- p18j - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Ventajas en las calificaciones.

A este respecto, no se considera que ninguna de las afirmaciones realizadas se corresponda con la realidad. Un 49,3% del alumnado está totalmente en desacuerdo con que se den posibles ventajas en las calificaciones, seguido de un 31,5% de poco acuerdo y un 17,8% de acuerdo. Tampoco se está de acuerdo con la idea de que se den facilidades en algunas asignaturas en un 37% de total desacuerdo, seguido de un 26% de poco acuerdo y un 31,5% de acuerdo. Aquí se produce una ligera reducción de los porcentajes como puede apreciarse.

En el grupo de discusión, se puede apreciar como se corresponden igualmente las respuestas obtenidas con la realidad de los datos. A las preguntas: *Y la gestión académica, por ejemplo, el tema de exámenes, ¿habéis tenido problemas? Desde fuera, ¿a qué te refieres?*

G.D. Sujeto 3 J.: *“No, problemas de ese tipo no hemos tenido porque siempre es muy difícil convencer al profesor de que cambie alguna fecha de examen o de clase, vamos que al final acabas enfadándote contigo misma por haberte metido ahí”*. Línea 151.

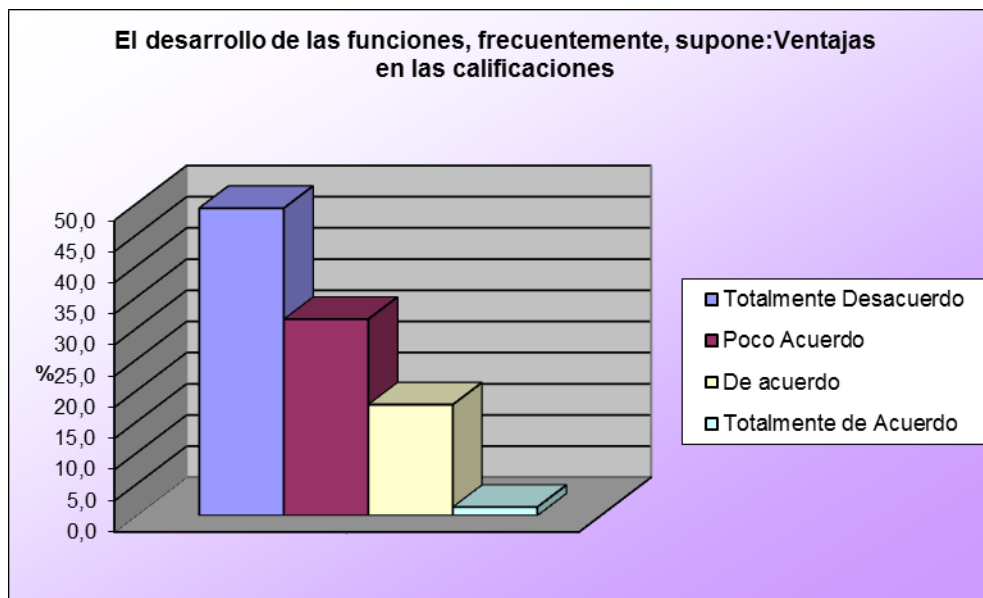
G.D. Sujeto 2 J.M.: *“La verdad es que cuesta compaginar un cargo personal con los estudios y además con el plan de estudios nuevo, que te pilla una entrega de trabajos o de prácticas, y es que tampoco se valora desde fuera el tiempo de gestión que lleva todo esto”*. Línea 152.

G.D. Sujeto 2 J.M.: *“Pues a un profesor que te dice: “si no tienes tiempo por esto, ya sabes que tú te has metido ahí porque has querido, a ti no te lo voy a facilitar si no me traes el trabajo y me lo entregas mañana”, y muchas veces deberían ser un poco más comprensivos”*. Líneas 153-154.

G.D. Sujeto 5 D.: *“A mí solo una vez en un trabajo me dijeron: “bueno como tú has estado aquí en el departamento te voy a dejar que entregues el trabajo tal día”. Pero solo únicamente en ese caso”*. Líneas 155-156.

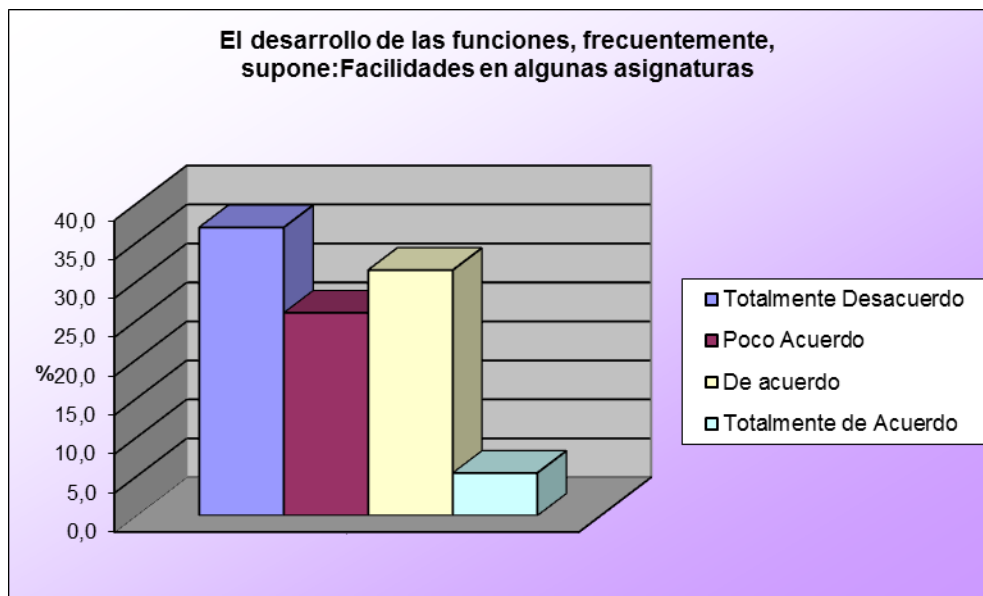
G.D. Sujeto 4 M.: *“Faltas a clase porque tienes una Junta de Centro, un Consejo de departamento, tienes una reunión de delegación, reunión del claustro.... Algún profesor que está en claustro te podrá comprender porque estas en junta y te deja porque sabe que te estás moviendo pero la gran mayoría de profesores tampoco se mueven”*. Líneas 157-158.

Gráfico n.º 41: Factor 10. Variable p18j. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Ventajas en las calificaciones.



Fuente: elaboración propia.

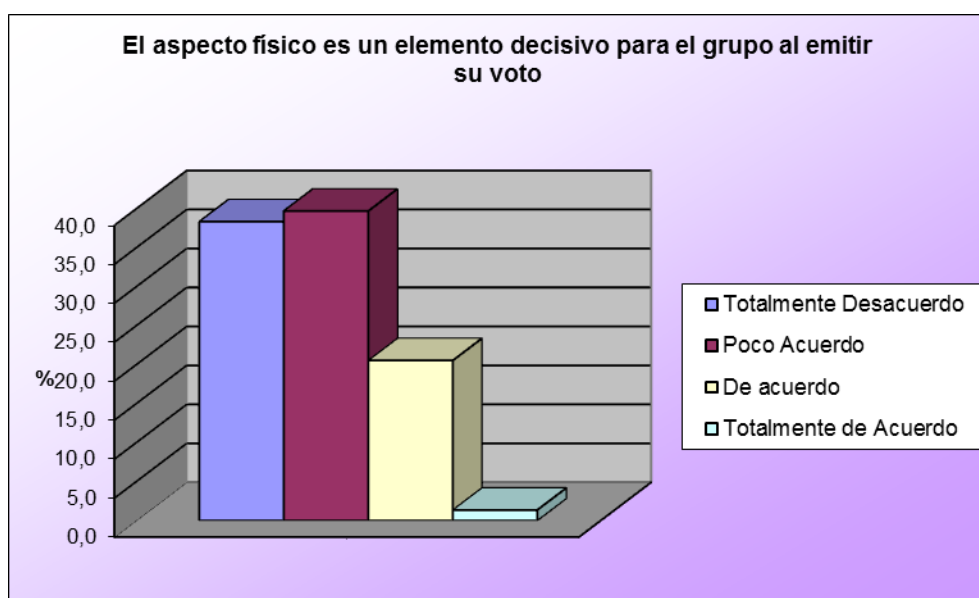
Gráfico n.º 42: Factor 10. Variable p18i. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Facilidades en algunas asignaturas.



Fuente: elaboración propia.

Otro aspecto incluido en este factor es el aspecto físico del candidato como elemento decisor del voto. Esta idea es desmentida por un 38,4% de los encuestados que están totalmente en desacuerdo, un 39,7% que están poco de acuerdo, seguido de un 20,5% que está de acuerdo.

Gráfico n.º 43: Factor 10. Variable p2. El aspecto físico es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto.



Fuente: elaboración propia.

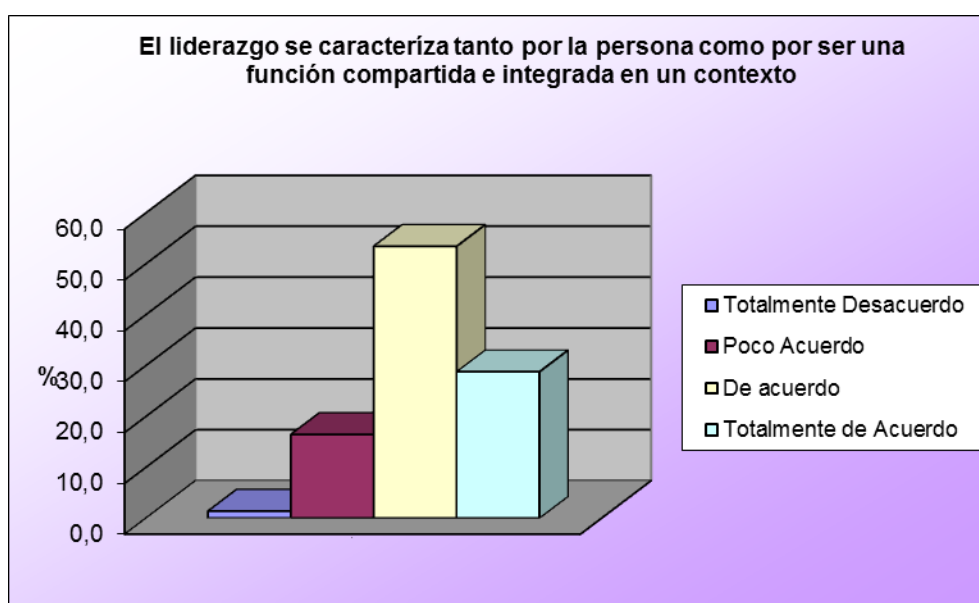
Factor 11: Liderazgo

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p7 - El carisma es la cualidad fundamental del líder universitario.
- p10 - Algún profesor o cargo directivo me ha sugerido/organizado mi candidatura.
- p20 - El liderazgo se caracteriza tanto por la persona como por ser una función compartida e integrada en un contexto.

Dentro de las distintas características del liderazgo la idea de que ha de ser una función compartida en un contexto determinado, prevalece sobre el carisma del líder. Así lo afirma un 53,4% que está de acuerdo con la variable p20, seguida de un 28,8% de acuerdo y un 16,4% de poco acuerdo; con respecto al carisma, un 38,4% está de acuerdo, un 28,8% totalmente de acuerdo, un 26% poco de acuerdo y un 6,8% en total desacuerdo.

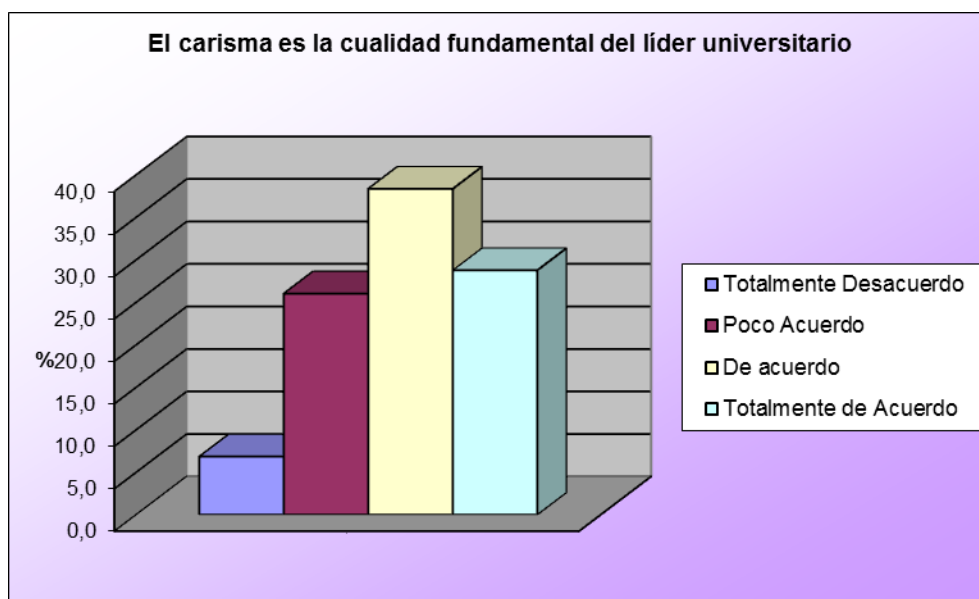
Gráfico n.º 44: *Factor 11. Variable p20. El liderazgo se caracteriza tanto por la persona como por ser una función compartida e integrada en un contexto.*



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 45: Factor 11. Variable p7. *El carisma es la cualidad*

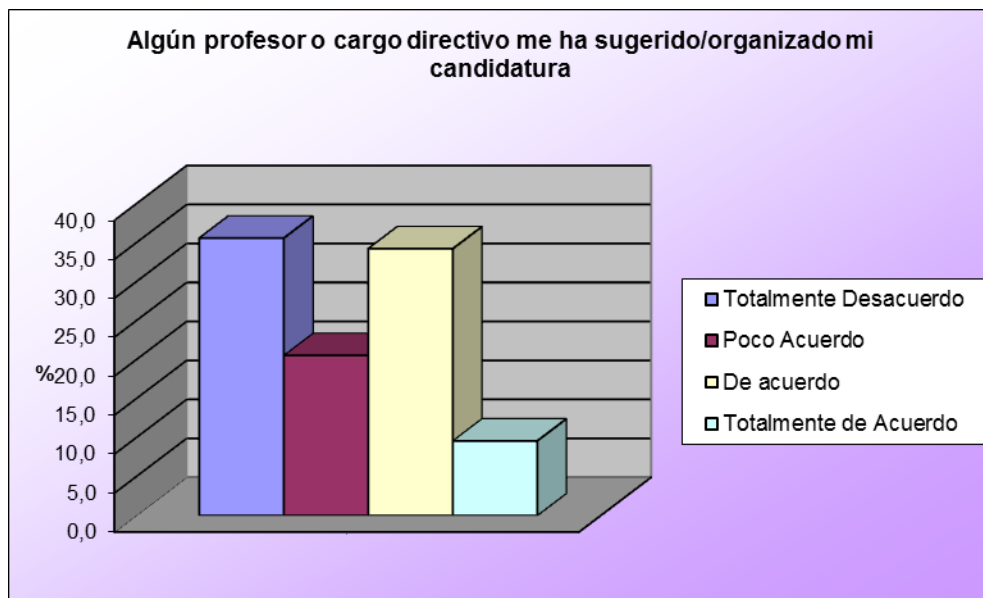
fundamental del líder universitario.



Fuente: elaboración propia.

Por lo general, la presentación de las distintas candidaturas ha sido realizada sin influencias de profesores o directivos; solo un 34,2% está de acuerdo con esta afirmación frente a un 35,6% en total desacuerdo y un 20,5% de poco acuerdo.

Gráfico n.º 46: Factor 11. Variable p10. Algún profesor o cargo directivo me ha sugerido/organizado mi candidatura.



Fuente: elaboración propia.

Factor 12: Conocimiento y valores

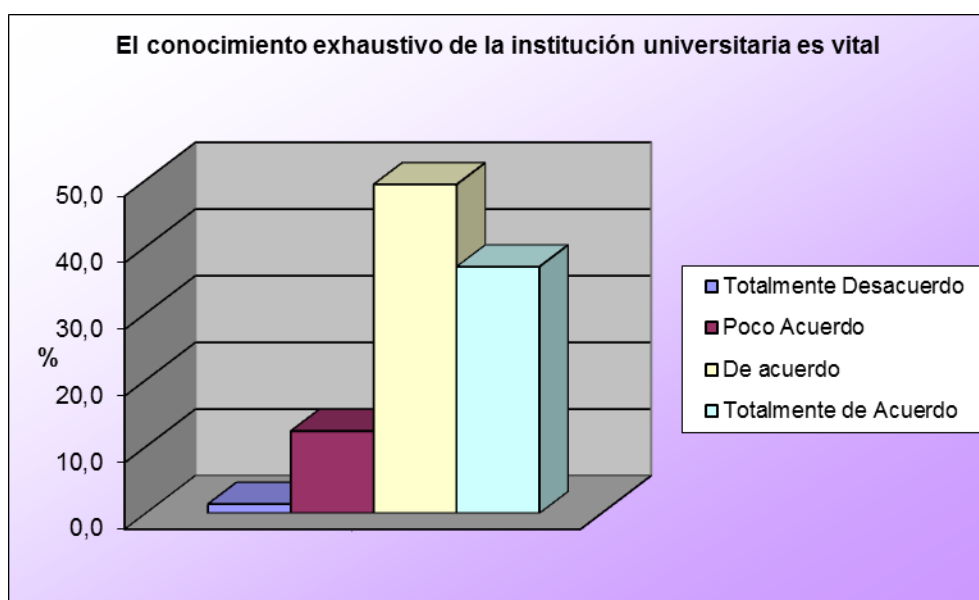
Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p21 - Debería existir formación específica para los representantes del alumnado.
- p22 - El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.
- p24 - Para mantener el liderazgo es necesario ser honesto, coherente y tener valores éticos.

Si los representantes estudiantiles universitarios quieren ejercer sus cargos de manera adecuada, es preciso que posean un conocimiento adecuado y preciso de la institución universitaria. Es por ello que una de las demandas sobre este punto es la necesidad de una formación específica para los representantes.

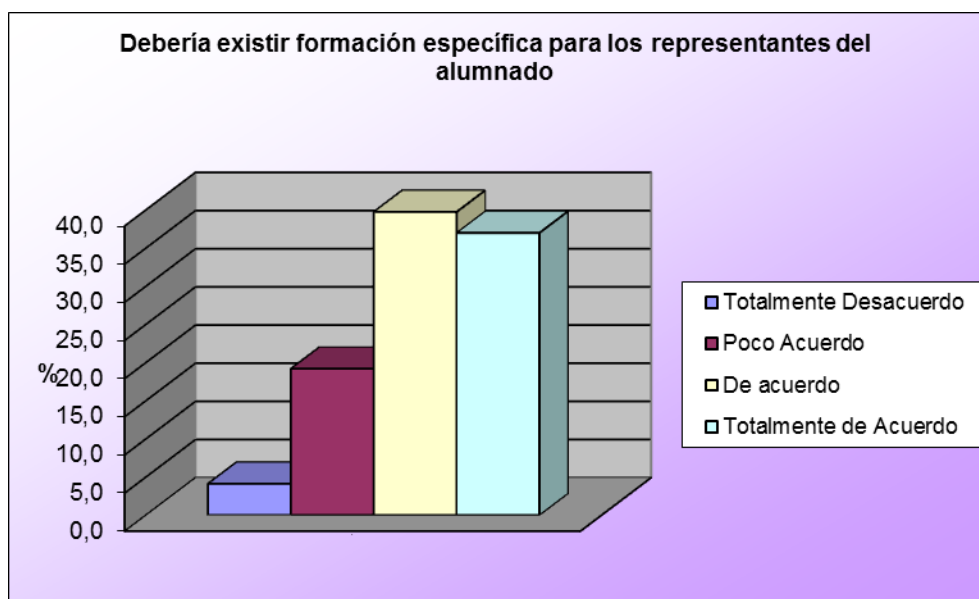
Así lo refuerzan los resultados obtenidos en el cuestionario: un 49,3% esta de acuerdo y un 37% totalmente de acuerdo en la necesidad de un conocimiento exhaustivo de la institución, junto con un 12,3% de poco acuerdo. Igualmente, el 39% está de acuerdo en la necesidad de adquirir esta formación específica; el 37% está de acuerdo y un 19,2% poco de acuerdo.

Gráfico n.º 47: Factor 12. Variable p22. *El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.*



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 48: *Factor 12.Variable p21. Debería existir formación específica para los representantes del alumnado.*



Fuente: elaboración propia.

La idea aparece reforzada dentro del grupo de discusión. A la pregunta: *¿creéis que necesitáis algo para ser mejores representantes, es decir, consideraréis que sería necesaria alguna formación?*

G.D. Sujeto 1 A.: *“Yo creo que sí”*. Línea 206.

G.D. Sujeto 5 D.: *“Una de las primeras cosas que se hicieron cuando se fundó la Delegación fue montar jornadas para formarse”*. Línea 207.

Y a la pregunta: *¿Y creéis que es suficiente sólo con esas jornadas o sería mejor otro tipo de formación?*

G.D. Sujeto 4 M.: *“Yo creo que hace falta que veamos cómo funcionan las cosas fuera de esta Universidad y conocer otras experiencias”*. Línea 208.

G.D. Sujeto 3 J.: *“En otras universidades hay cosas que funcionan y otras que no, y cosas que dicen que funcionan y no es verdad, o sea, que hay de todo. También depende del tipo de universidad que sea, no es lo mismo una universidad antigua y de mucha envergadura que en otra joven y pequeña”*. Líneas 209-210.

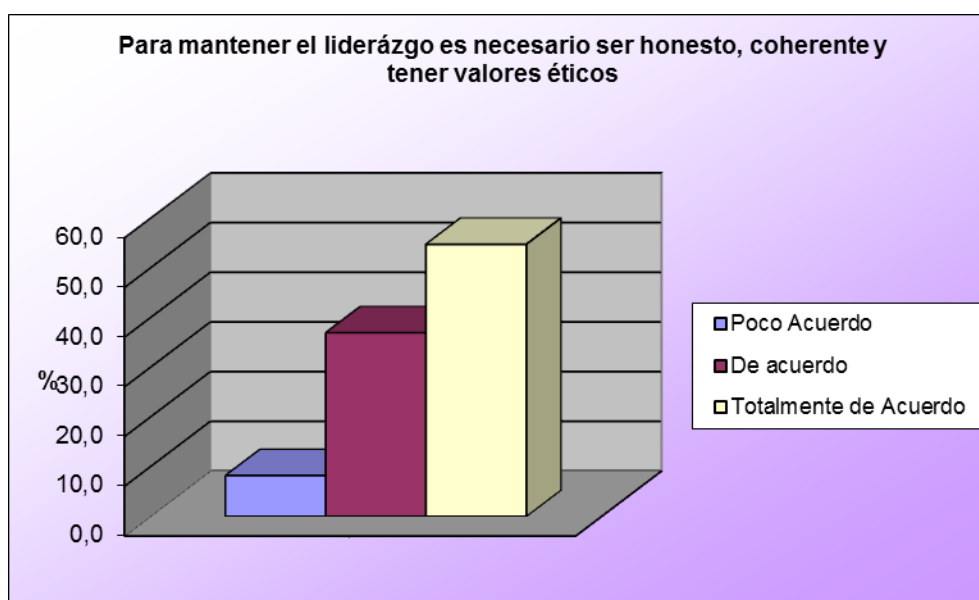
G.D. Sujeto 2 J.M.: *“No se puede comparar una Delegación de Estudiantes que lleva quince años funcionando que otra que lleva un año y poco, no son comparables”*. Línea 211.

G.D. Sujeto 4 M.: *“Nosotros, por ejemplo, tenemos reuniones cada dos meses con todas las universidades andaluzas y nos conocemos bien. Una vez pasó que la normativa no recogía la ley de presunción de inocencia y había un grupo de profesores que estaban en contra del rector actual. Filtraron esa información a un periódico famoso y se publicó. Entonces se retiró ese artículo, se paralizó la negociación para la normativa de exámenes y al final se aprobó la presunción de inocencia, según la cual si a un alumno se le acusa de copiar, éste es inocente hasta que se demuestre su culpabilidad”*. Líneas 212-215.

En cuanto a la coherencia, honestidad y valores éticos del representante, un abrumador 54,8% está totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido de un 37% de acuerdo y un 8,2% de poco acuerdo.

En este sentido, esta variable (p24) ha resultado ser una de las que posee mayor porcentaje de respuesta respecto a otras, reflejo tal vez de la necesidad existente en nuestra sociedad de mayores cotas de transparencia y compromiso en aras del bien público.

Gráfico n.º 49: *Factor 12. Variable p24. Para mantener el liderazgo es necesario ser honesto, coherente y tener valores éticos.*



Fuente: elaboración propia.

Factor 13: Beneficios obtenidos en el desarrollo de las funciones

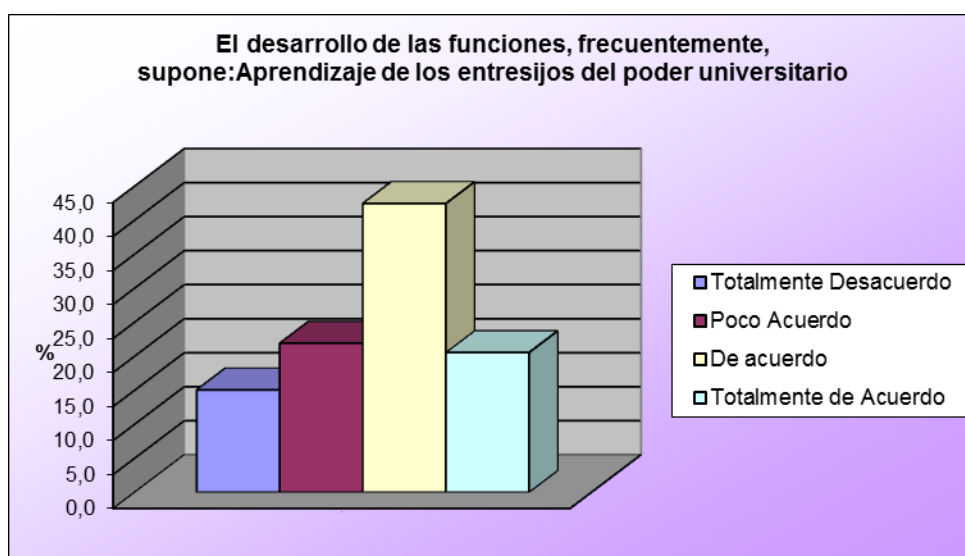
Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p18k - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone:
Futura promoción en la Universidad.

- p18l - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Antesala para lograr alguna beca.
- p18m - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprendizaje de los entresijos del poder universitario.

El principal beneficio según los resultados obtenidos, durante el desarrollo de sus funciones como representantes, es para los encuestados el aprendizaje de los entresijos del poder universitario con unos porcentajes del 42,5% y el 20,5% de acuerdo y total acuerdo respectivamente. Le sigue un 21,9% de poco acuerdo y un 15,1% de total desacuerdo.

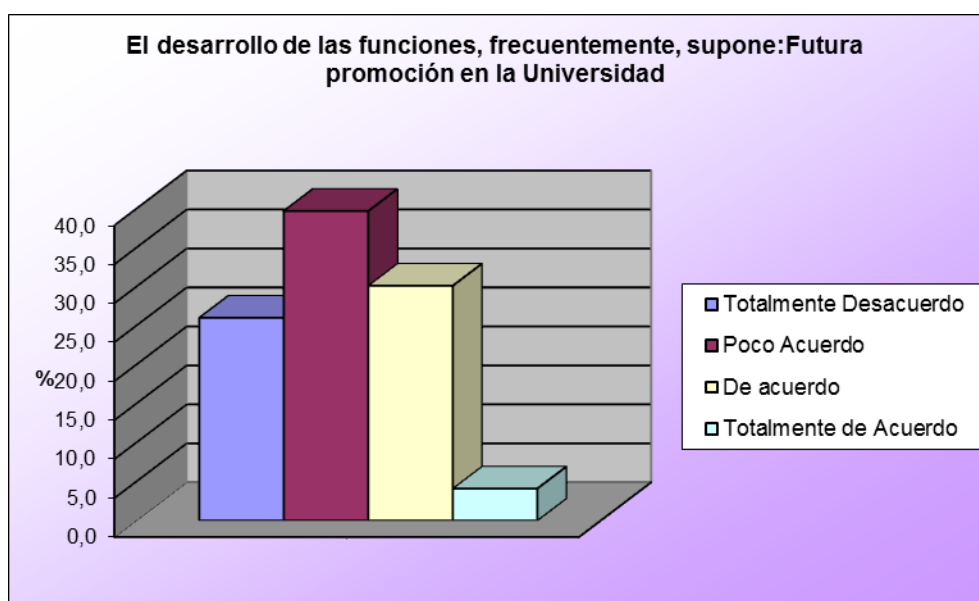
Gráfico n.º 50: *Factor 13. Variable p18m. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Aprendizaje de los entresijos del poder universitario.*



Fuente: elaboración propia.

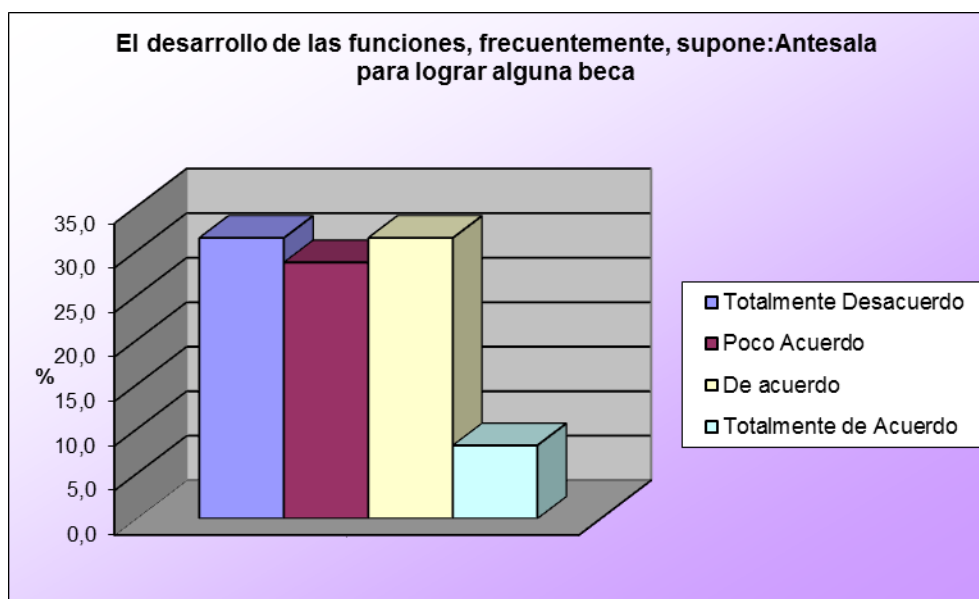
Aspectos como la futura promoción en la Universidad o el acceso a distintas becas obtienen porcentajes menores de acuerdo. En concreto, la variable p18k, obtiene un 26% de total desacuerdo; un 39,7% de poco acuerdo y un 30,1% de acuerdo. Mientras que la variable p18l por su parte, obtiene un 31,5% de total desacuerdo, un 28,8% de poco acuerdo, un 31,5% de acuerdo y un 8,2% de total acuerdo.

Gráfico n.º 51: *Factor 13. Variable p18k. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Futura promoción en la universidad.*



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 52: Factor 13.Variable p18l. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Antesala para lograr alguna beca.



Fuente: elaboración propia.

En el caso del grupo de discusión, el beneficio planteado surgió a raíz de la obtención de becas y certificados posteriores incluidos en sus curriculums, viendo el conocimiento profundo de la institución como una herramienta para acceder a información relevante, como podemos ver en las respuestas dadas. A las preguntas: *¿cuáles son los motivos por los que te involucraste? Creéis realmente que hay personas que se han sentido empujadas para presentarse? ¿Es vuestro caso? Como por ejemplo que alguien os haya insistido mucho como un profesor, o tener diferentes intereses como os he comentado antes.*

G.D. Sujeto 3 J.: *“Eso es últimamente. Antes la gente ni sabía que existía lo de los papeles. Hoy en día es muy importante, a mí me han servido esos papeles para muchas cosas. Para la plaza a la que accedí conseguí 5 puntos*

gracias a eso. Otra cosa es que tú utilices el cargo para conseguir esos papeles. Lo mío fue al revés, gracias a todos los sitios a los que había estado conseguí todas las certificaciones en el momento en que me hicieron falta y la verdad es que me vino muy bien, pero el caso es el inverso. Ahora voy a hacer una pregunta: ¿Cuánta gente está de representante y cuánta has visto?”.
Líneas 115-121.

G.D. Sujeto 2 J.M.: “[...]. Además en una carrera como la nuestra, biología, en la que si no tienes un buen expediente, terminas a tiempo, has estado en un departamento o tienes beca, te tienes que olvidar de dedicarte luego a la investigación. [...] esto te rellena un poco el hueco ese que se queda, complementando un poco el currículum, aunque termines un poco más tarde. Además te abre el abanico de becas que puedes pedir, como la beca de participación estudiantil, donde te valoran estas cosas”. Líneas 124-129.

G.D. Sujeto 5 D.: “Es cierto que ser representante estudiantil te abre puertas, te enseña a moverte, a conocer mejor la institución”. Línea 130.

G.D. Sujeto 3 J.: “Si conoces la institución y conoces su funcionamiento cualquier instrumento que quieras hacer uso de él, lo tienes accesible, mientras que el resto de compañeros no saben cómo llegar. El tema de las becas, ¿cuántas se quedan desiertas?, ¿cuántas hay que la gente ni las conoce? Hay falta de información, y no señalo a los estudiantes. Hay falta de información por parte de toda la institución. Hay algo que falla y es cómo poder hacer llegar la información a todo el mundo. Sin embargo también es verdad que a veces los

estudiantes ni se molestan en informarse. El que se tome ciertas molestias podrá tener una recompensa". Líneas 131-138.

Factor 14: Satisfacción personal

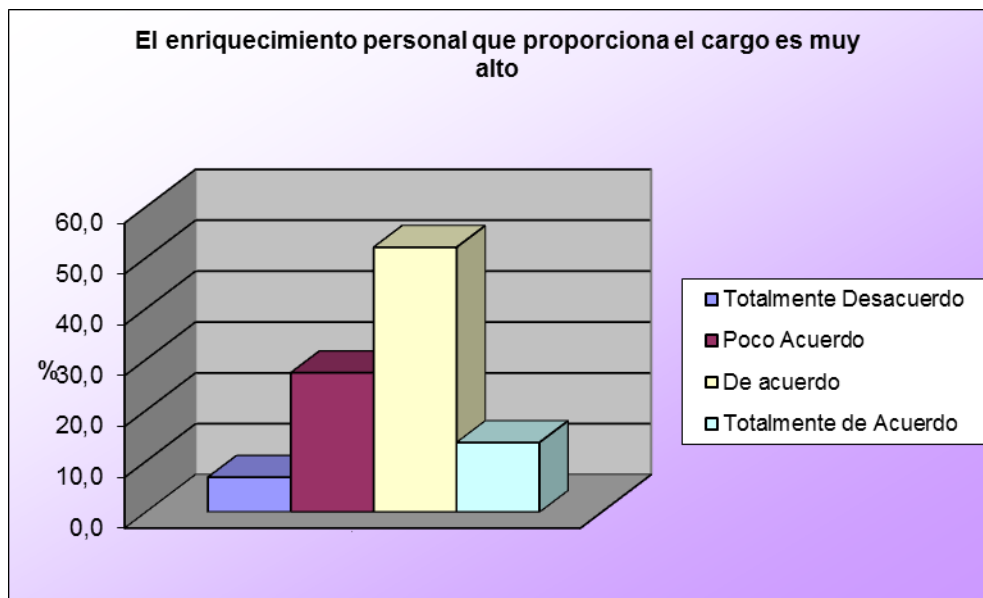
Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p25 - El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo es muy alto.
- p26 - El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto.

Para los encuestados, el enriquecimiento persona que proporciona el cargo es muy elevado, estando de acuerdo un 52,1%; seguido de un 13,7% de total acuerdo; un 27,4% se encuentra poco de acuerdo y un 6,8% en total desacuerdo.

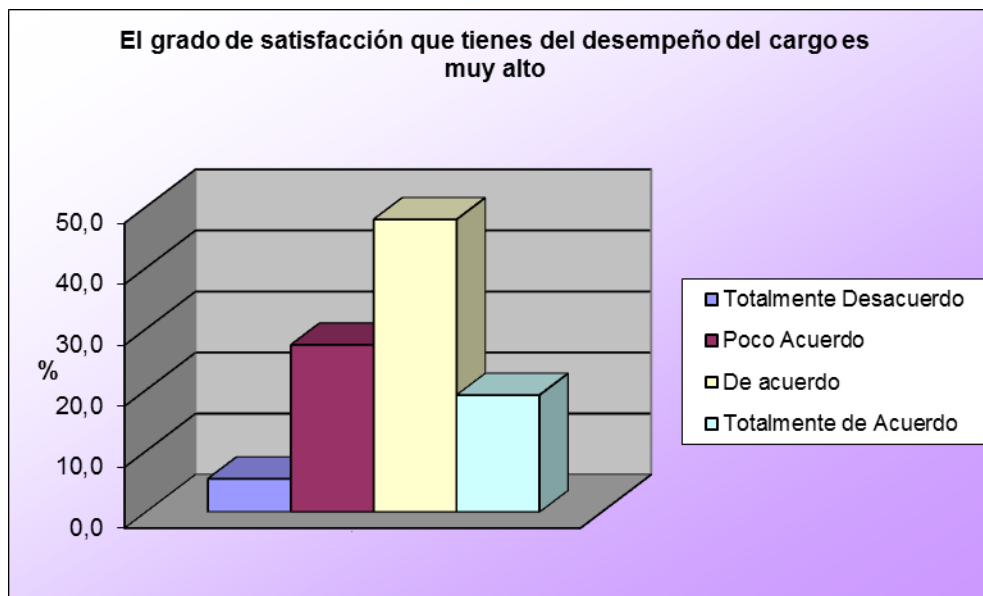
Similares son los porcentajes respecto al grado de satisfacción en el cargo: un 47,9% está de acuerdo con que su satisfacción es muy alta, seguido de un 19,2% que está totalmente de acuerdo, un 27,4% poco de acuerdo y un 5,5% en total desacuerdo.

Gráfico n.º 53: Factor 14. Variable p26. El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 54: Factor 14. Variable p25. El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo es muy alto.



Fuente: elaboración propia.

Es interesante ver en la transcripción del grupo de discusión, cómo las personas entrevistadas refieren su satisfacción en el cargo en base a los resultados obtenidos en defensa de los derechos de sus compañeros.

A la pregunta: *¿De qué depende el éxito de los representantes estudiantil? Por ejemplo, mi grupo y yo conseguimos unas 3000 firmas para que todas las tizas fueran de las “redonditas” porque con las otras llegaba el polvo hasta la cuarta fila. También conseguimos que los servicios por la tarde estuvieran limpios. Ese éxito lo achaqué a ser perseverante, insistente y buscar el compromiso de los compañeros. Entonces, para vosotros ¿conseguir algo hay que hablar con un Rector, con un Vicedecano, un Decano, un Director de Departamento, un profesor...? o ¿a qué se debe?*

G.D. Sujeto 5 D.: *“Uno consigue éxitos pequeños éxitos diarios. Por ejemplo, gracias a mi intervención conseguimos disponer de LINUX en los PCs de la Facultad. En la mayoría de los casos para conseguir algo en estos aspectos el éxito reside en dar con la persona adecuada; naturalmente se debe tener voluntad y perseverancia, además de saber cómo dirigirse ante cada cual. Tiene que haber un grupo que apoye la decisión y tener claros los objetivos que se persiguen a la hora de exponerlos”.* Líneas 182-184.

G.D. Sujeto 3 J.: *“Desde la Delegación hemos conseguido muchos éxitos. Hace poco un grupo de alumnos de Óptica tuvo que pasar la noche anterior al examen en un velatorio y sin dormir. Se les veía bastante afligidos y no pudieron aprovechar ese tiempo estudiando. Conseguimos contactar con el*

coordinador y con el decano y al final se logró cambiar la fecha del examen”.

Líneas 187-189.

G.D. Sujeto 1 A: *“Yo, conseguir, no he conseguido nada”.* Línea 170.

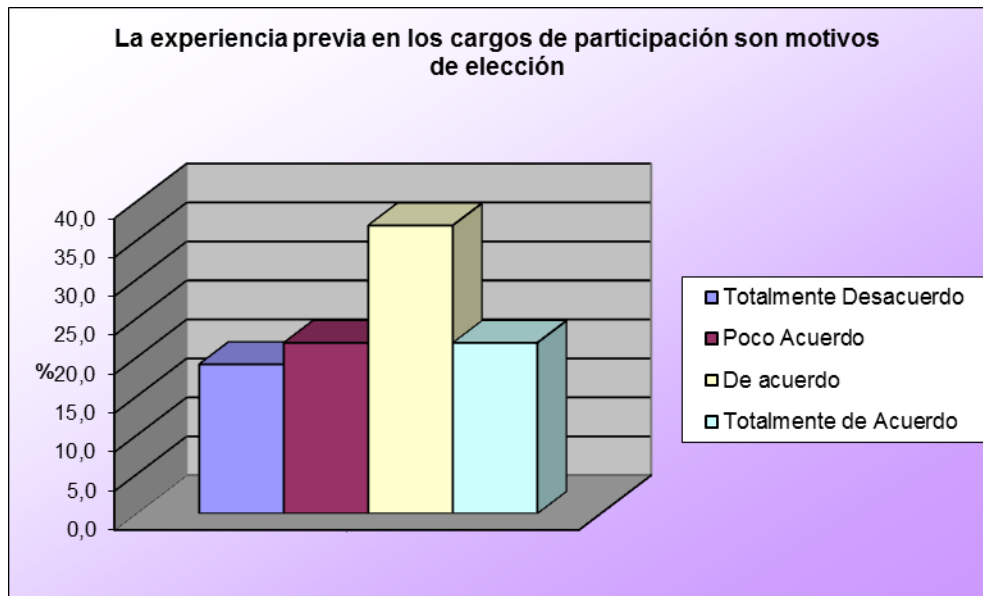
Factor 15: Experiencia y comunicación

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p3 - La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección.
- p15e - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: transmisión.
- p19 - No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo.

En este factor se han incluido variables relacionadas con la experiencia y la transmisión de la información, pudiendo encontrar un 37% de acuerdo con respecto a la variable p3 y un 21,9% de total acuerdo y de poco acuerdo, seguido de un 19,2% de total desacuerdo con la afirmación. La experiencia previa es considerada un aspecto a tener en cuenta, pero no determinante por ninguno de los encuestados.

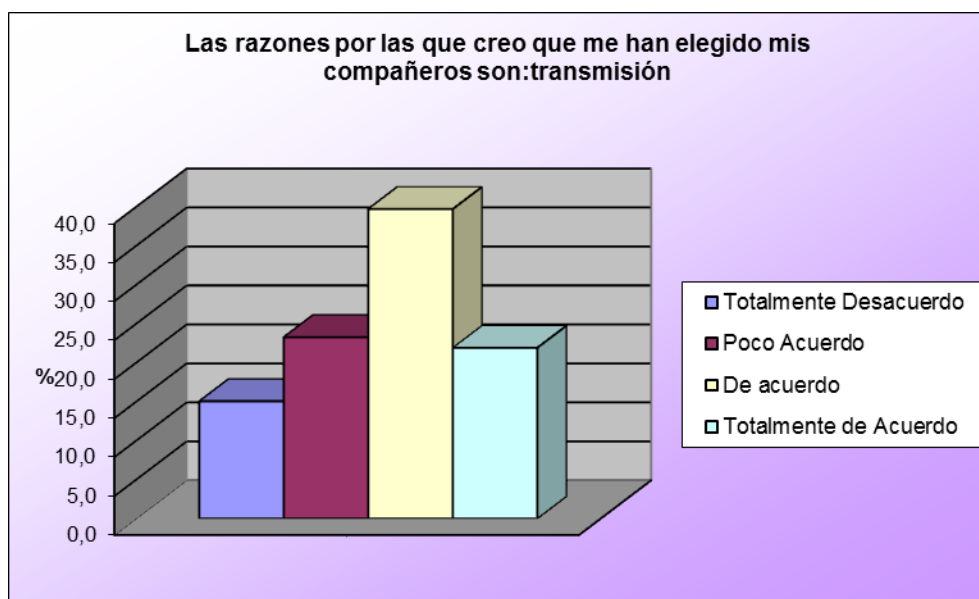
Gráfico n.º 55: Factor 15. Variable p3. La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección.



Fuente: elaboración propia.

La transmisión de información como razón de la elección del representante es tomada en cuenta por un 39,7% de los encuestados, seguida de un 21,9% de total acuerdo, un 23,3% de poco acuerdo y un 15,1% de total desacuerdo.

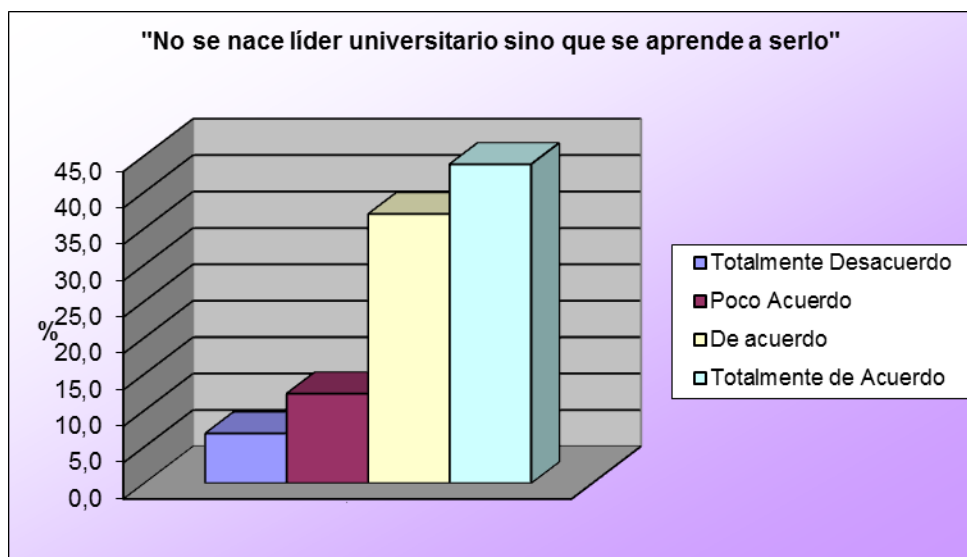
Gráfico n.º 56: Factor 15. Variable p15e. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: transmisión.



Fuente: elaboración propia.

Por último, dentro de este factor, nos encontramos con un 43,8% que está totalmente de acuerdo en que el líder estudiantil va aprendiendo a serlo a lo largo de su representación. Un 37% de alumnado está de acuerdo con esta idea; un 12,3% está poco de acuerdo y un 6,8% está totalmente en desacuerdo.

Gráfico n.º 57: Factor 15. Variable p19. “No se nace líder universitario, sino que se aprende a serlo”.



Fuente: elaboración propia.

Factor 16: Habilidades del representante estudiantil

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

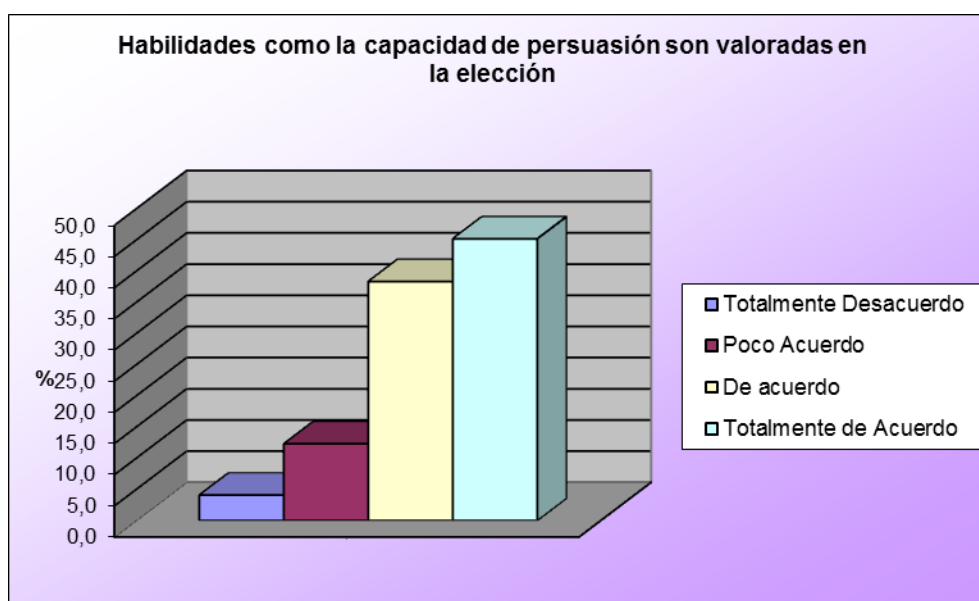
- p8 - Habilidades como la capacidad de persuasión...son valoradas en la elección.
- p15c - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: capacidad.
- p15g - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: falta de candidatos.

Dentro de las distintas habilidades y competencias que ha de poseer el representante estudiantil, la capacidad de persuasión es una de las más

valoradas con un 45,2% de total acuerdo con esta afirmación, el 38,4% de los encuestados está de acuerdo y un 12,3% está poco de acuerdo.

A la hora de realizar la elección y votar por un determinado candidato, se busca principalmente alguien con posibilidades de convencer con argumentos, de persuadir al otro con el fin de llegar a acuerdos y resolver las distintas problemáticas que puedan surgir en las instituciones universitarias.

Gráfico n.º 58: Factor 16. Variable p8. Habilidades como la capacidad de persuasión son valoradas en la elección.

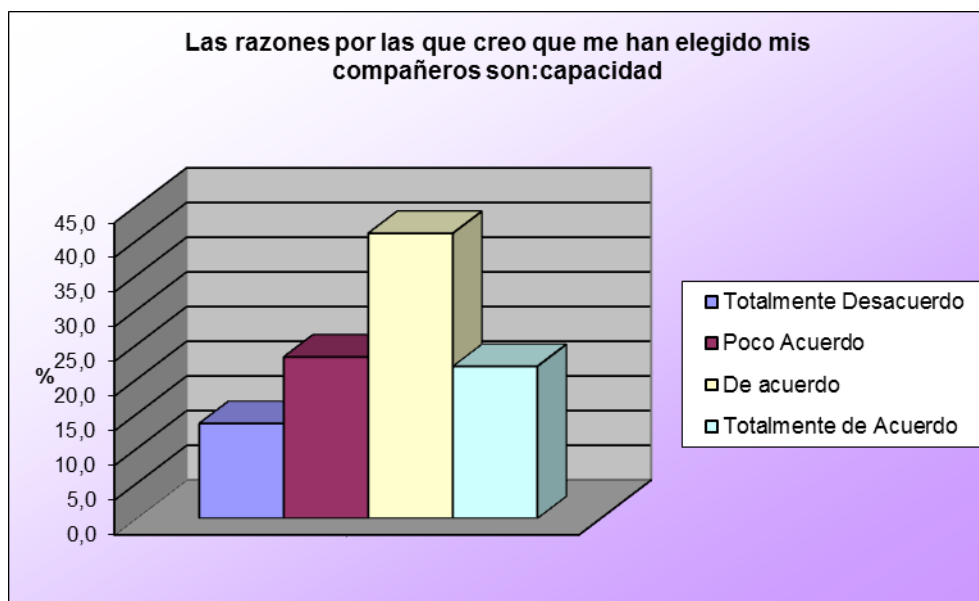


Fuente: elaboración propia.

Le siguen en porcentajes la capacidad del representante con un 41,1% de acuerdo, un 21,9% de total acuerdo, un 23% de poco acuerdo y un 13,7% de total desacuerdo y; la falta de candidatos, con un 28,8% de acuerdo entre los

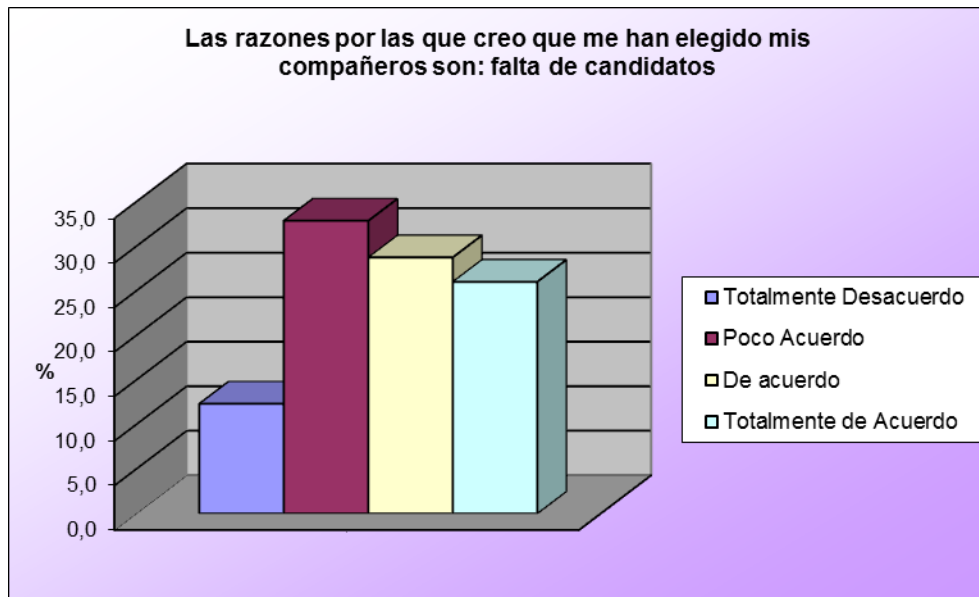
encuestados, seguido de un 26% de total acuerdo, un 32,9% de poco acuerdo y un 12,3% de total desacuerdo.

Gráfico n.º 59: *Factor 16.Variable p15c. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: capacidad.*



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 60: *Factor 16.Variable p15g. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: falta de candidatos.*



Fuente: elaboración propia.

Factor 17: Género y eficacia

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p14 - Para ser elegido lo más importante es el "HACER".
- p16 - El género del candidato influye en la calidad del desempeño de la función.

Sobre este factor, podemos decir sin temor a equivocarnos que un 61,6% del alumnado encuestado está totalmente en desacuerdo con la afirmación de la variable p16. El género parece no influir en la calidad del desempeño de las distintas funciones del representante estudiantil. Sin embargo, un 23,3% está un poco de acuerdo y un 9,6% de acuerdo.

Desde el grupo de discusión podemos encontrar respuestas que complementan estos porcentajes desde la experiencia directa. A las preguntas: *¿Creéis que la condición de género puede ser un factor condicionante para ser o no elegido? ¿Quién ocupa en la actualidad los cargos más altos a los que puede llegar un representante estudiantil? ¿No se ven capaces de asumir tanta responsabilidad?*

G.D. TODOS: “Sí”. Línea 20.

G.D. Sujeto 5 D.: “Los hombres”. Línea 21.

G.D. Sujeto 4 M.: *“En las Delegaciones las que se mueven, luchan y trabajan son las chicas, pero el delegado y subdelegado son chicos y los votan a ellos, pero ellas curran más. La tesorera y la secretaria son chicas y son unas currantes”*. Líneas 27-28.

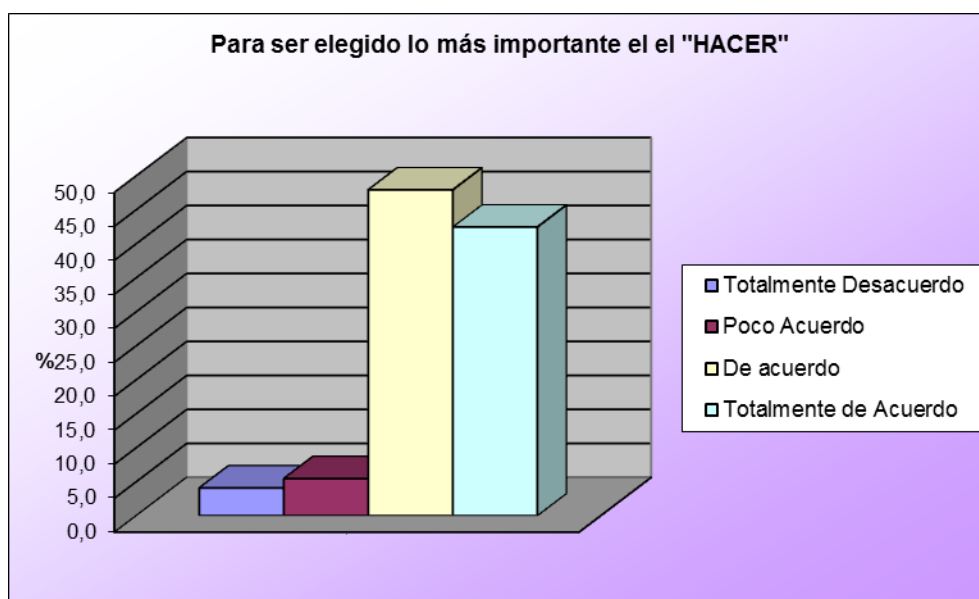
G.D. Sujeto 3 J.: *“Estoy de acuerdo en que existen factores internos y externos que influyen en el factor género. Existen estereotipos que condicionan esta situación. En el equipo de gobierno quien está al mando es un hombre y lleva así toda la vida y la segunda al mando es una mujer y probablemente, quien está haciendo el trabajo es la mujer, pero nunca se valora. Son las cosas externas lo que influyen, pero lo tenemos tan asumido que lo vemos normal. Sin embargo, en la representación, el número de mujeres es mayor que el de hombres, pero siguen siendo más los hombres representantes que las mujeres”*. Líneas 35-37.

G.D. Sujeto 5 D.: “Esta ley ha hecho que mujeres que cualificadas puedan acceder a puestos de trabajo a los que antes no podían y que cada vez existan más mujeres mejor preparadas”. Línea 50.

G.D. Sujeto 6 E.: “Yo creo que es positiva la ley de igualdad, de ocupar el mismo número de cargos los hombres y las mujeres”. Línea 47.

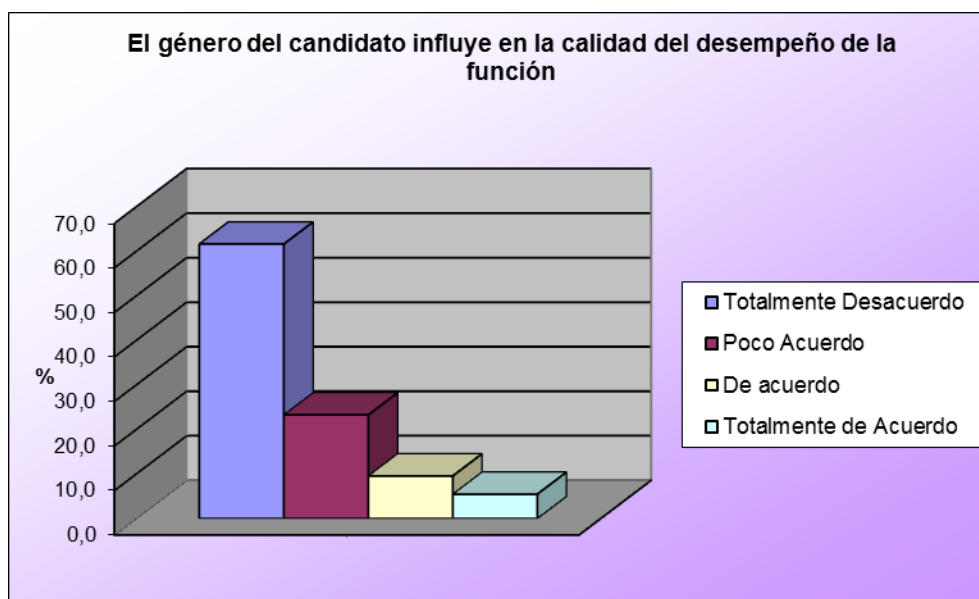
Sin embargo, lo más importante es el realizar, el “hacer” en porcentajes generales de acuerdo. Un 42,5% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, seguido de un 47,9% de acuerdo y un 5,5% de poco acuerdo. El visualizar los pasos que se realizan, las metas y objetivos que se van alcanzando es un claro reflejo de que el representante hace, actúa, trabaja por sus compañeros.

Gráfico n.º 61: Factor 17. Variable p14. Para ser elegido lo más importante es el “HACER”.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 62: Factor 17. Variable p16. El género del candidato influye en la calidad del desempeño de la función.



Fuente: elaboración propia.

Factor 18: Conflictos con el profesorado

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

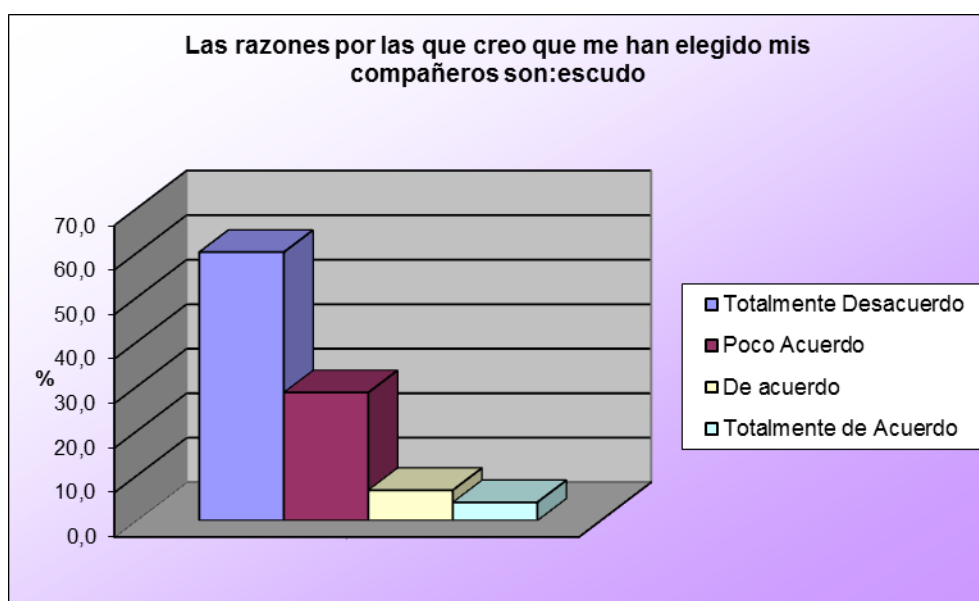
- p15d - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: escudo.
- p15f - Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: no conflictos profesorado.

El evitar conflictos con el profesorado y servir de escudo en caso de problemas en cualquier nivel institucional desde la clase, pasando por los Departamentos, hasta las más altas instancias de la Universidad se engloban dentro de este factor.

Sin embargo, aunque el 60,3% de los encuestados están en total desacuerdo con la variable p15d (escudo) y un 28,8% está poco de acuerdo, con respecto a la segunda variable relacionada con la evitación de conflictos encontramos unos porcentajes de 38,4% de acuerdo, 16,4% de total acuerdo y 31,5% de poco acuerdo, resultando al menos paradójico.

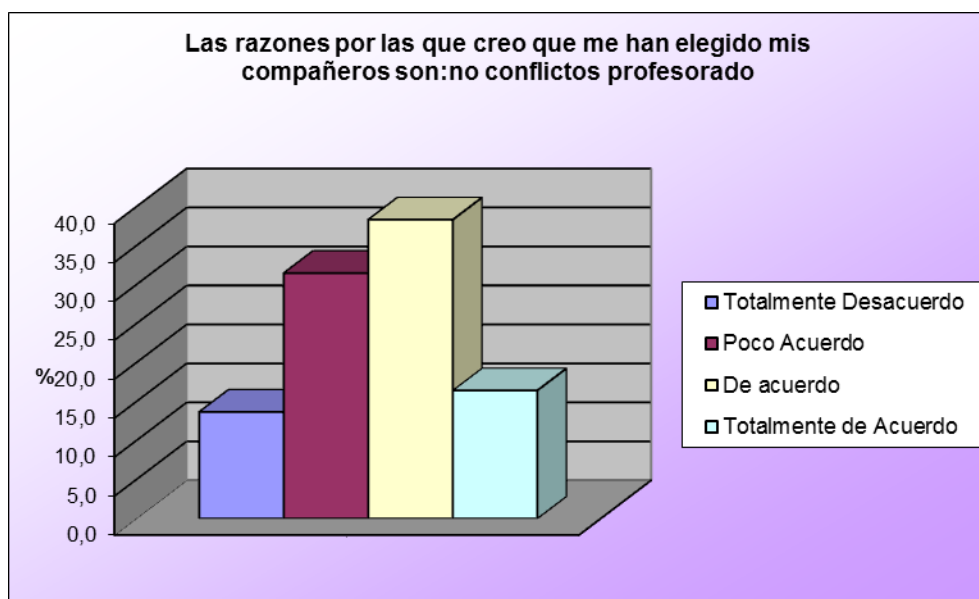
Si uno de los motivos de la elección como representante es el evitar conflictos con el profesorado, el servir en cierta manera de “escudo” con el fin de evitar conflictos mayores o repercusiones injustificadas se encuentra implícito. Es decir, para los representantes su percepción puede ser la de que no actúan de escudo de sus compañeros, pero en la práctica es así.

Gráfico n.º 63: *Factor 18. Variable p15d. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: escudo.*



Fuente: elaboración propia.

Gráfico n.º 64: Factor 18. Variable p15f. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: no conflictos con el profesorado.



Fuente: elaboración propia.

Factor 19: Promesas electorales

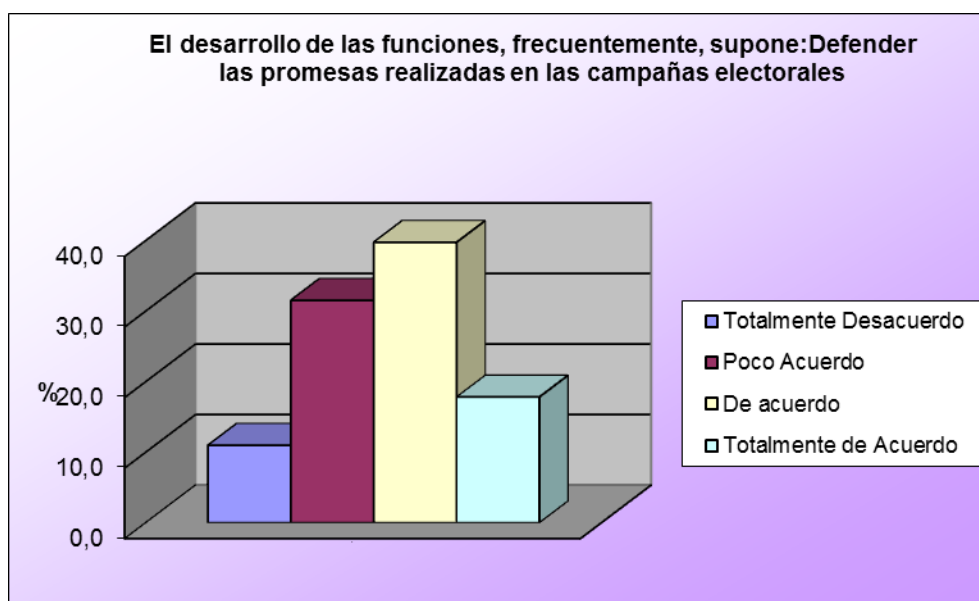
Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p18p - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Defender las promesas realizadas en las campañas electorales

Este factor responde a una realidad evidente tras la elección de un candidato: el llevar a cabo el programa electoral que presentó a sus compañeros. Si no se lleva a cabo estaremos entonces faltando a nuestro compromiso con la institución, la sociedad y nosotros mismos.

De esta forma, un 39,7% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, es paradójico que un 31,5% esté poco de acuerdo con la afirmación. ¿Quiére esto decir que un candidato no tiene porqué cumplir su programa, las promesas que hizo? ¿Entonces qué busca este porcentaje de alumnado al votar a una determinada persona para un cargo? También destacable es el 11% que está totalmente en desacuerdo con la afirmación, junto con un 17,8% que está totalmente de acuerdo.

Gráfico n.º 65 : *Factor 19. Variable p18p. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Defender las promesas realizadas en las campañas electorales.*



Fuente: elaboración propia.

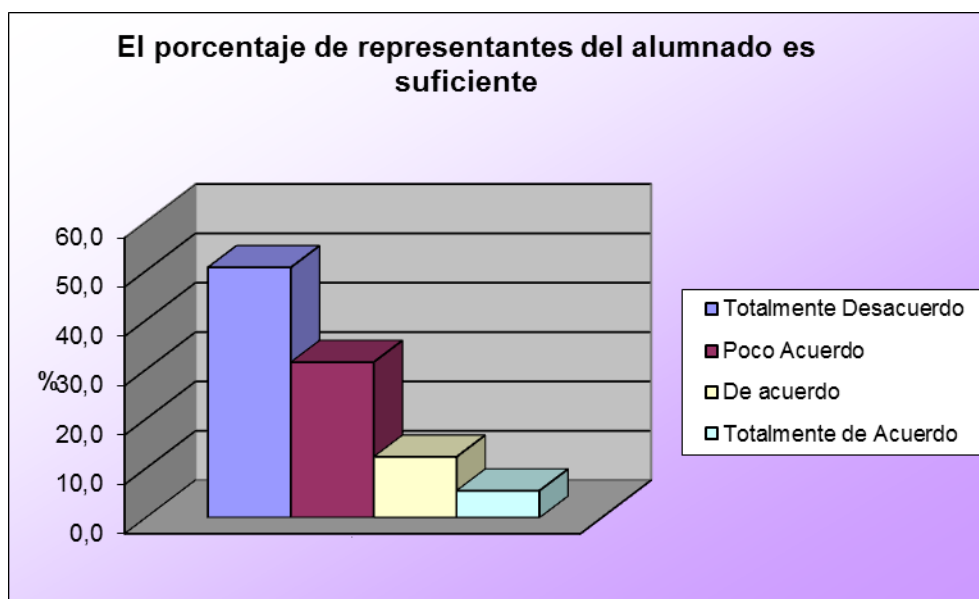
Factor 20: Porcentaje de representantes y Conflictos con compañeros

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p18a - El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: Enfrentamientos con los compañeros.
- p30 - El porcentaje de representantes del alumnado es suficiente.

En este penúltimo factor, el porcentaje de representantes como variable adquiere especial relevancia, ya que un 50,7% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que es suficiente. Se cree que es necesario ampliar las cotas de representatividad del alumnado con el fin de poder llegar a un equilibrio de poder que no privilegia a ningún sector de la universidad. El 31,5% está poco de acuerdo con la afirmación y un 12,3% está de acuerdo con la afirmación.

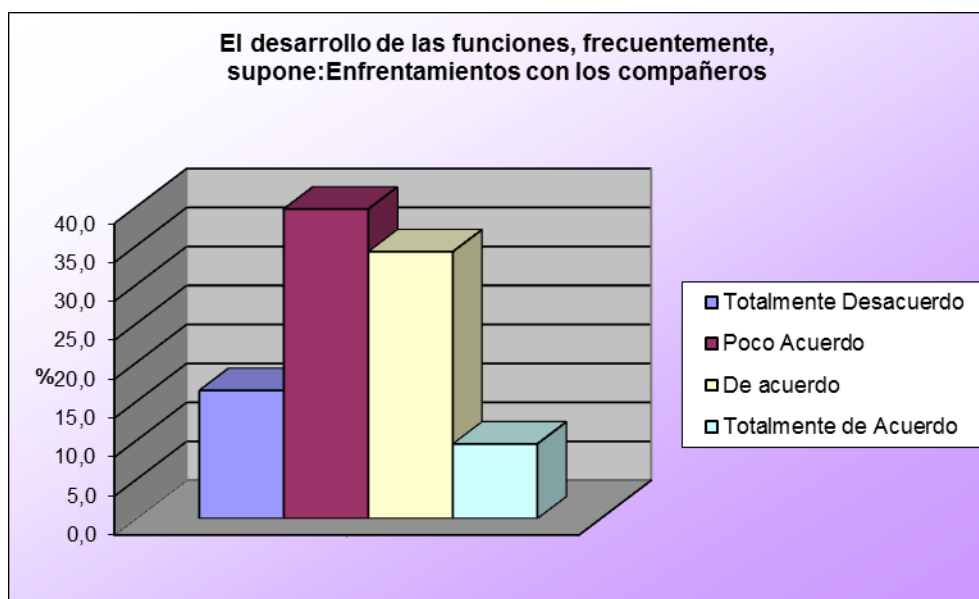
Gráfico n.º 66: Factor 20.Variable p30. El porcentaje de representantes del alumnado es suficiente.



Fuente: elaboración propia.

Los posibles enfrentamientos con los compañeros debido a diversas causas (falta de entendimiento, intereses divididos, prejuicios, etc.) se incluyen dentro de este factor con porcentajes muy cercanos de acuerdo, con un 34,2% pero superados por el poco acuerdo con esta afirmación 39,7%. Le sigue un 16,4% de total desacuerdo con la afirmación y un 9,6% de total acuerdo.

Gráfico n.º 67: Factor 20. Variable p18a. El desarrollo de las funciones, frecuentemente, supone: enfrentamientos con los compañeros.



Fuente: elaboración propia.

En el grupo de discusión, las inquietudes surgidas respecto a la participación estudiantil universitaria se centraron no solo en la motivación de los distintos grupos que integran la Universidad, sino también en la necesidad de “vender la imagen de la actividad” y cuestionarse los bruscos descensos en la participación del sector del alumnado. A las preguntas: *¿cómo consideráis que mejoraría la participación estudiantil en la vida universitaria, es decir, cómo podemos hacer para que los estudiantes se involucren más en la vida universitaria?*

G.D. Sujeto 4 M.: *“Es la pregunta más importante, porque el índice de participación está en el 8%. Antes estaba en el 30%, o sea, que ha bajado un 24%, podemos contrastar este dato con el 80 ó 90% de participación que hay*

entre el profesorado. Esto le quita muchísima autoridad a cualquier representante estudiantil". Línea 226-227.

G.D. Sujeto 2 J.M.: "Yo siempre he pensado que el problema es que nos encontramos con gente que tiene planes de vida distintos en la misma institución, para los profesores sus planes de vida están íntimamente ligados al gobierno de la universidad; consiguen muchos beneficios y facilidades que influyen en sus vidas. Sin embargo, para el alumnado medio involucrarse es irracional; el alumnado quiere terminar la carrera cuanto antes, e implicarse significa sacrificar horas de estudio o trabajo, entonces el que colabora lo hace por altruismo o por interés, y el que lo hace por interés persiste mucho más. Creo que para aumentar el nivel de participación habría que hacer que la representación estudiantil sea un objetivo para el estudiante, y que no sea incompatible. Hay una propuesta llamada el Bachiller Internacional en el que se requiere cumplir obligatoriamente 150 horas divididas en 50 de creatividad, 50 de relaciones sociales y 50 de deporte. A lo mejor se podría incluir algo parecido, o sea, que se incorpore a la vida académica un pequeño nivel de participación, aunque sea muy bajo. Que una parte de los créditos de libre configuración sea por actividades o gestión de representación de los alumnos". Líneas 228-235.

G.D. Sujeto 5 D.: "Yo pienso que la motivación ya está muy vista, que los alumnos no se motivan porque no quieren, y los que lo están no saben vender que es una actividad que te trae muchos problemas y quebraderos de cabeza,

pero que si la haces en el seno de un buen equipo y con apoyo es una actividad que trae satisfacciones". Línea 236.

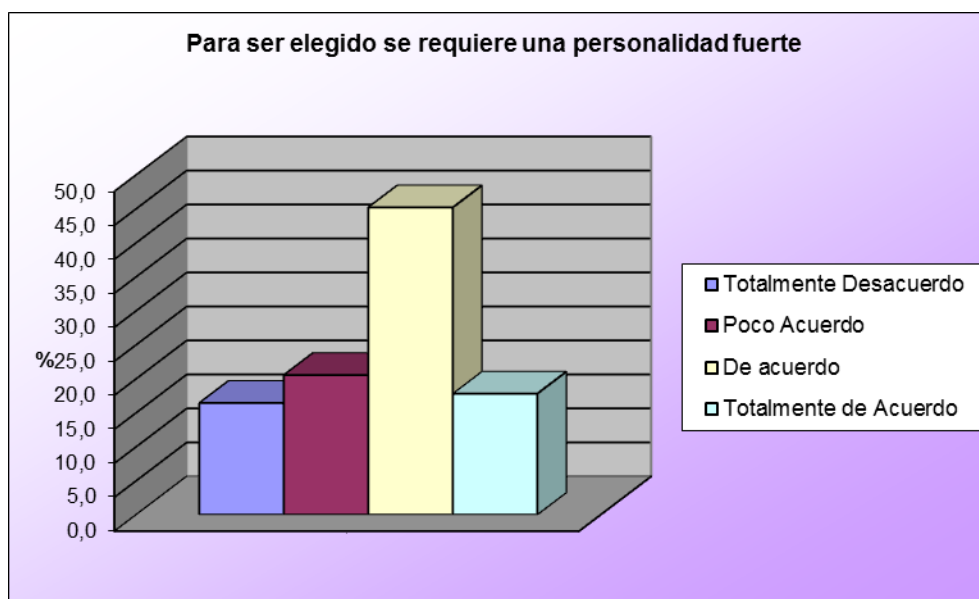
Factor 21: Género y Personalidad

Dentro de este factor hemos de incluir las siguientes variables:

- p4 - La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes.
- p5 - Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte.

En este último factor, la variable p5 que hace referencia a la necesidad de poseer una personalidad fuerte por parte del elegido alcanza los mayores porcentajes de acuerdo con un 45,2%, seguido después de un 20,5% de poco acuerdo, un 17,8% de total acuerdo y un 16,4% de total desacuerdo. Las distintas situaciones a las que ha de enfrentarse a lo largo del cargo, no permiten actitudes y comportamientos que puedan ser considerados débiles o hándicap para realizar una representación eficaz.

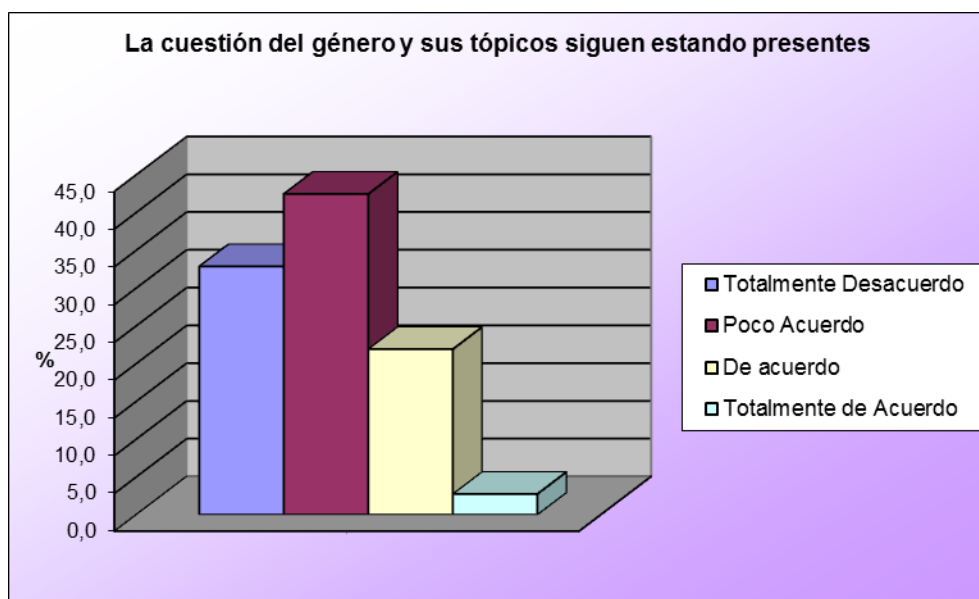
Gráfico n.º 68: Factor 21. Variable p5. Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte.



Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, la percepción sobre la presencia actual de los tópicos basados en el género por parte de los encuestados es de poco acuerdo con un 42,5%, seguido de un 32,9% de total desacuerdo con la afirmación y un 21,9% de acuerdo. Es decir, la mayor parte del alumnado encuestado considera que no están presentes en la universidad actualmente.

Gráfico n.º 69: *Factor 21. Variable p4. La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes.*



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, y de nuevo como contraste entre los cuestionarios pasados y el grupo de discusión, los estereotipos de género parecen seguir no solo existiendo sino predominando tanto en la posibilidad de candidaturas a los distintos cargos, como una vez elegida en el desarrollo de funciones. Así podemos concluir de las siguientes preguntas y respuestas.

A las preguntas: *¿Creéis que la condición de chica influye a la hora de dar el paso para presentarse a un cargo de delegado general de la universidad, delegado de la facultad, etc.? ¿Ese paso les da miedo a las mujeres? ¿No se ven capaces de asumir tanta responsabilidad? o ¿El hecho de dudar y que el hombre dé un paso hacia delante hace que la mujer dé un paso hacia atrás?*

G.D. Sujeto 5 D.: *“En mi experiencia personal, yo he visto más mujeres inseguras que hombres inseguros, lo que afecta mucho a la hora de coger un alto cargo”*. Línea 41.

G.D. Sujeto 2 J.M.: *“La mujer cuando aparece públicamente no sólo se le juzga el trabajo, también se le juzga la imagen, cómo es, las formas que tiene con los demás. Cuando un hombre aparece en la tele, sólo se habla de su trabajo, en cambio a la mujer se la juzga por todo”*. Líneas 42-43.

G.D. Sujeto 4 M.: *“El hombre sólo necesita un traje, las mujeres muchos y de muchos estilos”*. Línea 44.

G.D. Sujeto 6 E.: *“Un ejemplo: imaginaos que se hacen elecciones al claustro de la Universidad de Granada. Se eligen los claustrales y ya tenemos los 81. Vamos a elegir los representantes del Consejo de Gobierno, que son 5. Vamos a suponer que por la ley de igualdad tengan que estar 2 mujeres y se presentan 10 hombres. ¿Qué hacemos con los dos puestos reservados a mujeres? ¿Obligar a que se presenten dos mujeres? Lo que quiero reflejar es que existen más candidaturas de hombres que de mujeres, por lo que es normal que existan más representantes masculinos que femeninos”*. Líneas 54-59.

TERCERA PARTE:

**CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE
FUTURO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN**

Capítulo 6: CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN

Una vez llevado a cabo el análisis de los datos de nuestra investigación, pasamos a desarrollar el grado de consecución y las conclusiones a las que hemos llegado en base al objetivo principal de esta tesis, así como los objetivos secundarios asociados.

OBJETIVO PRINCIPAL

- *Conocer, describir, analizar y valorar las percepciones de los líderes estudiantiles universitarios sobre sí mismos, según los diferentes Centros y cargos, y realizar propuestas de mejora que fomenten la participación de los estudiantes en los procesos electorales y en la vida política universitaria.*

El objetivo principal creemos que ha sido conseguido en su mayor parte con ayuda de los instrumentos utilizados al efecto: a través del cuestionario, hemos llegado a un acercamiento de la realidad existente en la Universidad de Granada; y por medio de las respuestas aportadas en el grupo de discusión por los representantes estudiantiles que han tomado parte desinteresadamente, hemos alcanzado una descripción inicial de la vida política y de los distintos

cargos de representación, que fue ampliada con la entrevista realizada al Coordinador General de Estudiantes de la Universidad de Granada.

El análisis posterior de los datos en su conjunto nos ha permitido hacer distintas apreciaciones, aunque si hemos de ser exigentes con todo el trabajo realizado y sinceros con nosotros mismos, las propuestas de mejora han de pasar inexcusablemente por una búsqueda de mayor compromiso por parte de los estudiantes universitarios en su conjunto, y en particular de una adecuada sensibilización y promoción de la responsabilidad política por parte de todas aquellas personas con posibilidad de actuación real en los distintos órganos, comisiones, juntas, etc. si realmente queremos una Universidad pública, de calidad, de todos y para todos que mejore nuestra sociedad.

OBJETIVOS SECUNDARIOS

- *Comprobar los rasgos, creencias, expectativas que se asocian a los representantes en los diferentes órganos de gobierno universitarios.*

Creemos que este objetivo ha sido cumplido principalmente a través del cuestionario que nos ha permitido establecer unos resultados de carácter cuantitativo (al menos a niveles porcentuales de respuesta significativos respecto a las distintas variables y factores) sobre la muestra seleccionada, proporcionándonos información sobre aquellos rasgos que son más valorados

en la elección de los representantes o durante el ejercicio de sus cargos. Igualmente, hemos podido comprobar cuáles son las expectativas esperadas en estas personas, como pueden ser la comunicación e información a los compañeros, la evitación de conflictos con el profesorado o aspectos como la escucha y la tolerancia de distintos puntos de vista. Elementos de un liderazgo que se ejerce de forma compartida entre el entorno, y las competencias y habilidades del líder estudiantil.

- *Verificar los atributos asignados a los líderes estudiantiles universitarios a través de personas que ejercen el liderazgo, posiciones representativas de poder.*

La verificación de los atributos asignados fue realizada posteriormente con ayuda del grupo de discusión creado al efecto para contrastar la información de carácter cuantitativo. En este sentido se consideran como atributos principales el compromiso del representante, la popularidad, una personalidad tolerante, pero fuerte para saber tomar las decisiones precisas, la inteligencia, la formación, un conocimiento profundo de los procedimientos a seguir y de la institución, entre otros.

En la entrevista realizada al Coordinador General de la Delegación de Estudiantes de la Universidad de Granada, estos atributos son completados con otros como la capacidad de persuasión, la capacidad de debatir y llegar a consensos entre las partes, el ser una persona íntegra, transparente y con ética, que defienda sus intereses.

- *Contrastar la percepción de los líderes y las atribuciones que realizan al hecho de ser elegidos según los diferentes Centros y cargos.*

La percepción fundamental de los líderes estudiantiles acerca de su elección se fundamenta en la necesidad y el carácter práctico por parte de sus compañeros y compañeras. Como mencionamos a lo largo de los objetivos y del análisis realizado de los datos, y sin querer ser demasiado reiterativos, la falta de candidatos y el compromiso son las principales atribuciones que hacen las personas que se presentan a estos cargos.

Esto nos hace volver a la idea de la gran necesidad de concienciación social de los estudiantes respecto a la responsabilidad que todos y todas tenemos de buscar la mejora y transparencia de nuestras instituciones, organizaciones y grupos con una ética elevada y un compromiso por ofrecer una calidad, eficacia y eficiencia a la hora de defender nuestros derechos y responder adecuadamente a las responsabilidades generadas en los distintos órganos y consejos de departamento, Claustro, Juntas de Centro, etc.

- *Determinar, desde una visión cualitativa y cuantitativa, el liderazgo de los representantes en los diferentes Centros de la Universidad de Granada.*

Este objetivo ha sido cumplido a través de los instrumentos utilizados al efecto. En el aspecto cuantitativo se utilizó el cuestionario, mientras que para el cualitativo se recurrió al grupo de discusión y a la entrevista.

- *Detectar las posibles dificultades para acceder a dichas posiciones de liderazgo, por medio de una constatación de información de distintas fuentes implicadas en instituciones organizativas de poder.*

Las dificultades para acceder a las distintas posiciones de liderazgo en cada órgano de representación son mayores en las mujeres que en los hombres de acuerdo con la información obtenida. Las cuestiones de género, a pesar de las distintas normativas y leyes desarrolladas en los últimos años varían en efectividad y cumplimiento en función de las distintas concepciones que podemos encontrar en las carreras que se cursan en la Universidad de Granada.

Igualmente, factores como la popularidad sobresalen sobre la capacidad de los propios representantes para ejercer el cargo. Sin embargo, también podemos encontrar casos contrarios a esta afirmación en los que la ausencia de candidatos favorece la consecución del cargo, especialmente entre Delegados de clase.

Otra posible dificultad a la hora de acceder a estos puestos es también el no pertenecer a un grupo determinado y “partir de cero” creando uno propio por parte de algunos representantes que no están de acuerdo con la forma de actuar de los grupos de representación estudiantil universitaria existentes dentro de una Facultad por sus concepciones políticas.

La creación de un buen equipo de trabajo, y la presentación de su programa, motivaciones, promesas... supone una dificultad añadida.

- *Explicar las posibles razones por las que el liderazgo, es decir, el ejercicio de representación de las compañeras y los compañeros, por elección de los mismos es cuantitativamente mayor en estudiantes universitarios varones que en mujeres.*

Es curioso comprobar cómo hay disparidad de opiniones entre el Coordinador General de Estudiantes de la Universidad de Granada y el resto de representantes estudiantiles en sus distintos cargos. Para el primero, la cuestión de género es achacada a la cultura recibida, percibiendo desde su punto de vista que las mujeres no solo se presentan en menor medida que los hombres, sino que además se implican menos en las actividades de representación. Los estereotipos de género siguen presentes entre los jóvenes universitarios, hasta el punto de que algunos de los representantes piensan que algunas mujeres no se ven capaces de acceder a cargos de representación a la par que se limita su acceso.

De todas formas, también encontramos la postura contraria, en otras Facultades, en la que la presencia de mujeres con responsabilidad es la norma. Igualmente se cuestionan en algunos casos la ley de paridad entre cargos de representación, o la escasa visualización de la labor que desarrollan dentro de las distintas delegaciones, comisiones, juntas, etc.

Se mantiene la idea de que la política es cosa de hombres, concibiéndose la condición de género como condicionante muy significativo a la hora de ser votado en elecciones.

- *Aportar posibles recomendaciones para fomentar la participación del alumnado universitario en los procesos electorales para elegir a sus representantes en los Órganos de Gobierno de los diferentes estamentos de la Universidad.*

Sobre este objetivo, hemos conseguido establecer unos niveles mínimos de diálogo y reflexión en el que los propios representantes sean los que analicen y propongan las medidas más acertadas en base al conocimiento de las distintas realidades de cada Facultad.

Los aspectos motivacionales son la idea principal en la que centrar estas medidas para fomentar la participación electoral de los estudiantes de la Universidad de Granada, pero las distintas motivaciones prácticas entre

sectores (estudiantes, profesorado, PAS) influyen decisivamente en estos procesos de participación.

Una posible propuesta aportada en el grupo de discusión por el sujeto 2, J. M. pasa por implantar un Bachiller Internacional en el cual sean obligatorias el cumplimiento de 150 horas repartidas de manera igualitaria entre actividades sociales, deportivas y creativas.

Otra posible propuesta realizada por varios representantes, se basa en reconocer una parte de los créditos de libre configuración como actividades de gestión y representación del alumnado, por medio de certificaciones y facilitando una infraestructura mínima para favorecer su trabajo.

- *Concienciar a los líderes estudiantiles sobre la responsabilidad que supone la participación de los miembros de la comunidad educativa universitaria en los procesos electorales.*

Siendo sinceros podemos decir que este objetivo no ha sido totalmente cumplido, ya que aunque la riqueza de la información obtenida y compartida en los grupos de discusión ha sido elevada, es necesario llevar a cabo como decíamos anteriormente, un mayor número de acciones de sensibilización y promoción de los procesos electorales dentro de la comunidad educativa y en especial del estudiantado.

El haber compartido algunas posibles ideas con los representantes estudiantiles universitarios deseamos que llegue a ser un punto de partida para la generación de ideas y acciones a este respecto.

PERSPECTIVAS DE FUTURO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN

Como sugerencias para futuras investigaciones realizamos las siguientes propuestas para quienes puedan y quieran profundizar en el estudio del liderazgo se podría:

- realizar una réplica de esta investigación para estudiar el liderazgo estudiantil en las titulaciones de Grado y Posgrado en el escenario después de la implantación total del Espacio Europeo de Educación Superior.
- desarrollar una investigación simultánea en varias Universidades, tanto nacionales como internacionales, para realizar un estudio comparativo.
- diseñar, desarrollar y evaluar jornadas, cursos y programas formativos, desde los Centros y desde las propias Universidades para la promoción y fomento de la participación estudiantil en los procesos electorales y de liderazgo con sus iguales.
- investigar el efecto que ha tenido la implementación de las Delegaciones de Estudiantes en los diferentes Centros y la propia Delegación General de estudiantes de la Universidad.
- analizar la influencia de las diferentes asociaciones en los procesos electorales de las universidades.

- analizar la influencia de los diferentes partidos políticos en los procesos electorales de las universidades.
- llevar a cabo un estudio longitudinal de líderes estudiantiles durante toda su etapa educativa.

Chapitre 6: CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES D'AVENIR DE NOTRE RECHERCHE

Une fois effectué l'analyse des données de notre recherche, nous développons et la mesure dans laquelle les conclusions que nous avons tirées sur la base de l'objectif principal de cette thèse et les objectifs secondaires associés.

OBJECTIF PRINCIPAL

- *Comprendre, de décrire, d'analyser et d'évaluer les perceptions des leaders étudiants de l'université sur eux-mêmes, selon les différents centres et les postes de représentation, et de faire des suggestions d'amélioration qui encouragent la participation des étudiants dans le processus électoral et dans la politique universitaire.*

L'objectif principal a été atteint nous pensons surtout à l'aide des instruments utilisés pour effet: à travers le questionnaire, nous avons atteint un rapprochement de la réalité à l'Université de Granada; et à travers les réponses à la discussion de groupe par les représentants des étudiants qui ont participé de façon désintéressée, nous avons atteint une première description de la vie politique et les différentes positions de la représentation, qui a été étendu à l'entrevue avec le coordonnateur général les étudiants de l'Université de Granada.

Une analyse plus poussée des données dans son ensemble a permis de faire des évaluations différentes, mais si nous voulons être exigeants avec tout le travail accompli et honnête avec nous-mêmes, des propositions d'amélioration doit inévitablement passer par une recherche d'un plus grand engagement de les étudiants dans son ensemble, et en particulier une bonne sensibilisation et la promotion de la responsabilité politique de tous ces gens avec la possibilité de la performance réelle sur les différents organes, commissions, conseils, etc. si vous voulez vraiment une université publique, la qualité, et pour tout le monde pour améliorer notre société.

OBJECTIFS SECONDAIRES

- *Vérification des traits, des croyances, des attentes qui sont associés avec les représentants des divers organes de gouvernement de l'université.*

Nous croyons que cet objectif a été réalisé principalement par le questionnaire qui nous a permis d'établir des résultats quantitatifs (au moins significatives des niveaux de pourcentage de réponse pour les différentes variables et facteurs) de l'échantillon sélectionné, fournissant des informations sur les caractéristiques qui sont plus valorisés dans l'élection des représentants ou au cours de l'exercice de leurs fonctions. De même, nous avons vu ce que les attentes sont attendus à ces personnes, telles que la communication et de l'information à leurs pairs, éviter les conflits avec les enseignants ou des

aspects tels que l'écoute et la tolérance de points de vue différents. Éléments de leadership exercé partagés entre l'environnement et les compétences et les capacités du leader étudiant.

- *Vérifiez les attributs affectés aux leaders étudiants universitaires par des personnes exerçant un leadership, représentant des positions de pouvoir.*

La vérification des attributs affectés a ensuite été réalisée en utilisant le groupe de discussion créé à cet effet à tester les informations quantitatives. En ce sens, considéré comme attributs principaux représentant engagement, popularité, une personnalité tolérante, mais difficile de savoir comment prendre les décisions nécessaires, de l'intelligence, de la formation, une connaissance approfondie des procédures et de l'institution, y compris.

Dans l'interview avec le coordonnateur général de la délégation d'étudiants de l'Université de Granada, ces attributs sont complétées par d'autres, comme la force de persuasion, capacité de discuter et de parvenir à un consensus entre les parties, étant, une personne transparente complète éthique, pour défendre leurs intérêts.

- *Contrastant perceptions des dirigeants et effectuer les pouvoirs d'être élu selon les différentes installations et charges.*

L'idée fondamentale des leaders étudiants au sujet de leur choix est basée sur la nécessité et le caractère pratique par leurs camarades de classe. Comme nous l'avons mentionné dans les objectifs et l'analyse des données, et sans vouloir être trop répétitif, manque de candidats et l'engagement sont les principales fonctions qui rendent les personnes qui présentent ces frais.

Cela nous ramène à l'idée de la grande nécessité d'une conscience sociale chez les élèves de la responsabilité que nous avons tous de chercher à améliorer la transparence et de nos institutions, les organisations et les groupes à hauts éthique et un engagement à fournir une qualité et efficace dans la défense de nos droits et de répondre de manière appropriée aux responsabilités générés dans les différents organes et service d'orientation de la Faculté, les conseils scolaires, etc.

- *Déterminer, à partir d'un point de vue qualitatif et quantitatif, la direction des représentants dans les différents centres de l'Université de Granada.*

Cet objectif a été atteint grâce à des instruments utilisés à cet effet. En termes quantitatifs, le questionnaire a été utilisé, tandis que pour le qualitatif a été utilisé pour des discussions de groupe et des entrevues.

- *Détecter les éventuelles difficultés à accéder à ces postes de direction, par une constatation de l'information provenant de*

sources diverses institutions impliquées dans l'organisation du pouvoir.

Difficultés pour accéder aux différents postes de direction dans chaque organe de représentation sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes, selon les informations obtenues. Les questions de genre, en dépit des divers règlements et lois élaborées au cours des dernières années varient de l'efficacité et de la conformité en termes de concepts différents qui peuvent être trouvés dans les courses qui sont enseignées à l'Université de Granada.

De même, des facteurs tels que la popularité se tiennent sur la capacité des représentants chacun de se servir. Cependant, nous pouvons également trouver des cas contraires à cette allégation en l'absence de candidats permet d'atteindre la position, surtout Délégué de classe.

Une autre difficulté possible d'accéder à ces postes n'est pas non plus appartenir à un groupe particulier et "partir de zéro", créer votre propre par certains représentants qui sont en désaccord avec le *modus operandi* des groupes de représentation des étudiants dans une faculté universitaire existant pour leurs opinions politiques.

Création d'une grande équipe, et la présentation de votre programme, les motivations, les promesses..., est une difficulté supplémentaire.

- *Expliquer les raisons possibles pour lesquelles la direction, c'est l'exercice de ses collègues de représentation et de ses pairs, en choisissant la même université est quantitativement plus chez les hommes que chez les femmes élèves.*

Il est intéressant de voir comment il y a des opinions différentes parmi la coordonnatrice générale des étudiants de l'Université de Granada et d'autres représentants des étudiants dans leurs différentes positions. Pour la première, la question du genre est attribuée à la culture reçue, la perception de leur point de vue que les femmes ne se produisent pas seulement dans une moindre mesure que les hommes, mais sont également moins impliqués dans les activités de représentation. Les stéréotypes de genre sont encore présents parmi les étudiants universitaires, au point que certains représentants pensent que certaines femmes ne sont pas en mesure d'accéder à des postes de représentants dans le même temps un accès limité.

Cependant, on trouve aussi le point de vue opposé, dans d'autres facultés, où la présence des femmes en charge est la norme. Également en cause dans certains cas, les cabinets d'avocats de la représentation de la parité, ou une mauvaise visualisation du travail effectué au sein des différentes délégations, commissions, conseils, etc.

L'idée que la politique est la dépouille d'un homme, concevoir la condition de genre comme très important quand il s'agit d'un vote aux élections conditionné.

- *Fournir des recommandations possibles pour encourager la participation des étudiants dans le processus électoral afin d'élire leurs représentants dans les organes directeurs des différents niveaux de l'Université.*

Cet objectif, nous avons réussi à établir des niveaux minimaux de dialogue et de réflexion sur ce que les représentants sont ceux qui analysent et proposer des mesures plus appropriées en fonction de la connaissance des réalités de chaque Faculté.

Les aspects motivationnels sont l'idée principale derrière ces mesures se concentrer à encourager la participation électorale des étudiants de l'Université de Granada, mais les différentes pratiques de motivations entre les secteurs (étudiants, professeurs, PAS) influencent fortement ces processus de participation.

Une suggestion possible fournie dans le groupe de discussion, proposés par le sujet 2, J.M., va mettre en œuvre un Baccalauréat International qui sont obligatoires conformité 150 heures réparties de manière égale entre les activités sociales et créatives, sportives.

Une autre proposition possible par plusieurs représentants, est de reconnaître certains des crédits gratuits comme les activités de gestion et de

représentation des étudiants, en fournissant des certifications et une infrastructure minimale pour faciliter leur travail.

- *Sensibiliser les dirigeants d'étudiants sur la responsabilité de la participation des membres de la communauté éducative de l'université dans le processus électoral.*

Être honnête ne peut pas dire que cet objectif n'a pas été pleinement atteint, puisque, bien que la richesse de l'information recueillie et partagée dans les groupes de discussion était élevé, il est nécessaire d'effectuer, comme mentionné précédemment, un grand nombre d'activités de sensibilisation et promotion des processus électoraux au sein de la communauté éducative et en particulier les étudiants.

Après avoir partagé quelques idées possibles avec les représentants des étudiants de l'université qui souhaitent devenir un point de départ pour générer des idées et des actions à cet égard.

L'AVENIR DE NOTRE RECHERCHE

Des suggestions pour les recherches futures font les propositions suivantes pour ceux qui peuvent et veulent approfondir l'étude du leadership pourraient être:

- faire une réplique de cette recherche pour étudier le leadership étudiant en diplômes de premier cycle et de troisième cycle dans le stade après la pleine mise en œuvre de l'Espace européen de l'enseignement supérieur.
- développer une recherche simultanée dans plusieurs universités, à la fois nationales et internationales, pour une étude comparative.
- Concevoir, développer et évaluer des ateliers, des cours de formation et des programmes des Centres des universités elles-mêmes et pour la promotion et l'encouragement de la participation des étudiants dans les processus électoraux et le leadership avec leurs pairs.
- étudier l'effet a été la mise en œuvre des délégations d'étudiants dans les différents centres et la Délégation générale des étudiants de l'Université elle-même.
- analyser l'influence des différentes associations dans les processus électoraux des universités.
- analyser l'influence des différents partis politiques dans les processus électoraux des universités.
- de procéder à une étude longitudinale de leaders étudiants tout au long de leur cycle d'enseignement.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albert Gómez, M. J. (2006). "La investigación educativa: claves teóricas". Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Alonso Puig, M. (2004). "Madera de líder". Barcelona: Ed. Urano.
- Argyris, CH. (1976): "La dirección y el desarrollo organizacional". Buenos Aires: Ateneo.
- Autry, J. (2003). "El líder con vocación de servicio". Barcelona: Ed. Urano.
- Ball, S. J. (1989): "La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar". Madrid: Paidós/MEC.
- Bass, B. (1988): El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar. En R. Pascual (Ed.). "La gestión ante la innovación y el cambio". Madrid: Narcea.
- Bass, B. M. (1998): "Transformational leadership: industrial, military and educational impact". London: Lawrence Erlbamm Associates.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1990): "The implications of transactional and transformational leadership for individual, teams and organizacional development". London: JAI Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994): "Improving organizational effectiveness through transformational leadership". London: Sage.
- Ben-Peretz, M. (1995). "Learning from experience: Memory and the teacher's account of teaching". NY. State University of New York Press.
- Bossert, S., et al (1982): "The instructional management role of the principal". Educational Administration Quarterly, 18 (3), 34-64.

- Bolam, R. (2004). "Liderar comunidades eficaces de aprendizaje profesional".
En A. Villa (Ed.). "Dirección para la innovación: Apertura de los centros a la Sociedad del Conocimiento". Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.
- Bolman, C. y Deal, T. (1995). "Organización y liderazgo". Addison- Wesley.
Wilmington. Delaware. Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.
- Bou, C. (2004). "Liderazgo estratégico para directivos, directores y dirigentes".
Madrid: Pirámide.
- Bryman, A. (1996). "Leadership in Organization". En CLEGG, St. et al. (Eds.):
"Handbook of Organization Studies". London: Sage Plub.
- Bruner, __ (2005).....
- Buendía, L. (Ed.) (1999): *Análisis de la Investigación Educativa*. Granada:
Servicio de Publicaciones.
- Buendía, L. y otros. (1992). "Investigación educativa". Sevilla: Alfar.
- Burns, J. (1978): "Leadership". New York: Harper and Row.
- Cáceres, M.^a P. (2007). "El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una perspectiva de género". Tesis doctoral. Inédita. Universidad de Granada, Granada.
- Cáceres, M.^a P. Lorenzo Delgado, M. y Sola Martínez, T. (2009). El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva. "Bordón, 61(1)" p. 109-129.
- Cabanelas, D.; CALERO, M. C. et al. (1997). "Universidad y ciudad. La universidad en la historia y la cultura de Granada". Granada: Editorial Universidad de Granada.
- Conger, J. (1991). "El líder carismático". Bogotá: Mc Graw Hill.

- Consejería de economía, innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía (2011).
“Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada”. Sevilla: BOJA n.º 147.
- Coronel, J. M. (1996). “La investigación sobre el liderazgo y los procesos de cambio en los centros educativos”. Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Covey, St. (1995). “El liderazgo centrado en principios”. Barcelona: Paidós.
- Crosby, Ph. (1996). “Los principios absolutos del liderazgo”. México: Prentice Hall.
- Cuevas López, M. (2002): “Directores eficaces en contextos multiculturales”. Madrid: UNED.
- Dilts, R. (1998). “Liderazgo creativo”. Barcelona: Ed. Urano.
- Dirube, J. L. (2004). “Un modelo de gestión por competencias”. Barcelona: Gestión 2000.
- Drucker, P. F. (1993). “Administración para el futuro. La década de los noventa y más allá”. Barcelona: Parragón.
- Duncan, J. y Oates, D. (1994). “El manager como entrenador”. Barcelona: Ed. Folio.
- Essomba, M. A. (2004). “Liderar escuelas multiculturales e inclusivas”. Barcelona: Graó.
- Estebaranz, A. y Mingorance, P. (2005). Mujeres y liderazgo educativo: una experiencia. En Lorenzo Delgado, M. (Coord.): “Temáticos Escuela”, n.º 14. Madrid.
- Fernández Romero, A. et al.(2001). “Liderando con emoción”. Madrid: Griker Orgemer.

- Fernández Cruz, M. (2008): La investigación (auto) biográfico-narrativa en el desarrollo profesional del docente. En: Porta, L. y Sarasa, M.C. comps. "Formación y desarrollo de la formación docente en el profesorado: las buenas prácticas y sus narrativas". Mar del Plata: UNMDP/GIEEC.
- Fisher, R. y Sharp, A. (1999). "El liderazgo lateral". Barcelona: Gestión 2000.
- Fishman, D. (2004). "El espejo del líder". Santiago de Chile: El Mercurio-Aguilar.
- Fox, D. (1981). "El proceso de investigación en educación". Pamplona: EUNSA.
- Gairín, J. (1990). "Dimensiones implícitas en la dirección, las actitudes y otros factores". Barcelona: I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar.
- Galal, D. I. (1986). "¿Para qué sirven las elecciones?". México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Gervilla Castillo, M. Á. (2005). Creatividad y liderazgo en educación. En Lorenzo Delgado, M. (Coord.): "Temáticos Escuela", n.º 14. Madrid.
- Gijón, J. (2010). Aprendiendo de la experiencia: Relatos de vida de centros y profesorado. Profesorado: "Revista de currículum y formación del profesorado, 14(3)", 1-12.
- Goleman, D. (2002). "El líder resonante crea más". Barcelona: Plaza & Janés.
- Greenfield, W. (1987). "Instructional Leadership". Boston: Allyn Bacon.
- Gronn, P. (2005): Distributed leadership as a unit of analysis. "The Leadership Quarterly, 13", p. 423-451.
- Jiménez Eguizabal, A. (Coord.) (1999): Número monográfico extraordinario de Política y planificación educativas. "Revista de Ciencias de la Educación", n.º 178-179.

- Haslam, S. A.; Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2011). "The new psychology of leadership: Identity, influence and power. Londres y Nueva York: Psychology Press.
- Heifetz, R. y Linski, M. (2003). "Liderazgo sin límites". Barcelona: Paidós.
- Hughes, R. L., Ginnett, R.C. y Curphy, G. J. (2007). "LIDERAZGO. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia" (quinta edición). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Jefatura del Estado. (2001). "Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, de 21 de diciembre, (L.O.U.)". Madrid: BOE n.º 307.
- Keitner, R. y Kiniki, A. (1986). "El comportamiento de las organizaciones". Madrid: Ed. Irwin.
- Khurana, R. (2004). "Lo malo del líder carismático. Liderazgo al más alto nivel". Bilbao: Harvard Business Review-Universidad de Deusto.
- Kotter, J. (2000). "Qué hacen los líderes". Barcelona: Gestión 2000.
- Leithwood, K. (1994). "Liderazgo para la reestructuración de las escuelas". Revista de Educación, 304, p. 31-60.
- Leithwood, K. (2004). El liderazgo con éxito. El liderazgo educacional transformador en un mundo de políticas transaccionales. En A. VILLA (Coord.): "Dirección para la incorporación: Apertura de los centros a la sociedad del conocimiento". Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.
- Lorenzo Delgado, M. (1994). "El liderazgo educativo en los centros docentes". Madrid: La Muralla.
- ____ (1996a). El director escolar en la estructura organizativa del centro. En Pérez, M. y Torres, J. A. (Coords.): "Desarrollo curricular, organizativo y

profesional”. Jaén: Grupo de Investigación OIEA y Departamento de Pedagogía, Universidad de Jaén.

___ (1996b): Perfil organizativo del nuevo centro educativo. En Medina, A. y Gento, S. (Coords.): “Organización pedagógica del nuevo centro educativo”. Madrid: Colección Cuadernos de la UNED.

___ (1997a). La función directiva en la década de los noventa: Qué se ha hecho y hacia dónde nos lleva el siglo XXI. En Medina, A. (Coord.): “El liderazgo en educación”. Madrid: UNED.

___ (1997b). “La dirección de los centros educativos como ejercicio de liderazgo pedagógico”. Granada: Revista del Centro de Profesores.

___ (1997c). El liderazgo para la promoción de calidad en una Institución Educativa. En Lorenzo Delgado, M. et al. (Coords.): “Organización y dirección de instituciones educativas. Perspectivas actuales”. Granada: Grupo Editorial Universitario y EDINVEST.

___ (1998). Las visiones actuales del liderazgo en las instituciones educativas. En Lorenzo Delgado, M. et al. (Coords.): “Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales”. Granada: GEU.

___ (2004). “La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal”. Enseñanza. Anuario Interuniversitario de Didáctica. Volumen 22. Salamanca.

___ (2006). El liderazgo del estudiante como componente de la autonomía y políticas universitarias. En Lafuente, M. I. (Coord.) “¿Hacia dónde va la Educación Universitaria americana y europea?”. León: Universidad de León.

- ____ (2010). "La dirección como liderazgo". Santiago de Chile: Fundación Creando Futuro.
- ____ (2011). *El liderazgo educativo para un desarrollo sostenible*. (En prensa).
- ____ (2011). *Las Comunidades de Liderazgo como espacio de cultivo emocional de líderes educacionales*. Actas del Congreso de la RED RIAICES. Faro, Portugal.
- ____ (2011). El liderazgo político, la crisis económica y la gestión de las instituciones de formación de ciudadanos/as. En Lorenzo, M., Sola T., López, M., Torres, C. y Raso, F. (Coord.) *Actas de XI Jornadas Andaluzas de Organización y Dirección de Instituciones Educativas*. Las instituciones educativas frente a la crisis económica global. (pp. 13-27). Granada: Edit. Davinci.
- ____ (2012). Las comunidades de liderazgo de centros educativos. "Educar, 2012, vol. 48/1", p. 9-21.
- Lorenzo Delgado, M. y Cáceres, M.^a P. (2008). Evaluación de la representación estudiantil en la universidad desde un enfoque de género: diseño de un cuestionario. "Enseñanza, 26", p.137-164.
- Lorenzo Delgado, M. et al. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. "Revista Española de Pedagogía, 232", p. 367-388.
- ____ (2006). "El liderazgo en la universidad desde la perspectiva de género". En Lorenzo Delgado, M. y Pareja Fernández de la Reguera, J. A.: "La formación del líder en el mundo educativo". Albolote (Granada): Instituto de estudios ceutíes.

- ___ (2007a). Experiencia de formación de estudiantes para el liderazgo: propuesta de un curso. "Revista para la Gestión de Centros Educativos Praxis 1687/2007". Sección Experiencias. Wolters Kluwer España. URL: www.gestiondecentros.com.
- ___ (2007b). El liderazgo estudiantil en la universidad: un cuestionario para evaluar sus percepciones. "Revista para la Gestión de Centros Educativos Praxis 1984/2007". Sección Experiencias. Wolters Kluwer España. URL: www.gestiondecentros.com.
- ___ (2008). Estudio del liderazgo estudiantil en el Instituto de Ciencias de la Educación de Odivelas (ISCE) y la Escuela Superior de Educación de Portoalegre. "Espaço S: Revista de Investigaçao e Intervençao Social do ISCE. 2 Serie, (nº 2)".
- ___ (2011). Aportaciones actuales del liderazgo estudiantil en el contexto italiano: La Universidad de Bolonia. "Revista Educatio Siglo XXI, 29".
- ___ (2013). Student Leadership: a case study in the University of Granada (Spain). In *International Journal of Leadership in Education. Theory and Practice*. Vol 16, n.º I. January-March. Pp. 94-105. ISSN 1360-3124 print/ISSN 1464-5092 online Taylor & Francis Group, Routledge.
- Maccoby, M. (2004). "Los líderes narcisistas. Liderazgo al más alto nivel".
Bilbao: Harvard Business review-Universidad de Deusto.
- Mc. Millan, J. H. y Schumacher, S. (2005). "Investigación educativa. Una introducción conceptual" (quinta edición). Madrid: Pearson educación.
- Mc. Encroe, D. (2010). "Cocinando LIDERAZGO. Los mejores ingredientes para la mejor dirección". Barcelona: Planeta.

- Martínez Arias, R. (1995): El método de encuestas por muestreo: conceptos básicos. En Anguera, M.^a T. et al., "Métodos de investigación en psicología". Madrid: Síntesis.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2003). "Documento marco de la integración del Sistema Universitario Español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior". Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Molero, F. y Morales J. F. (coord.) (2011). "Liderazgo: hecho y ficción. Visiones actuales". Madrid: Alianza.
- Molins, J. y Oñate, P. (coord.) (2006). "Elecciones y comportamiento electoral en la España multinivel". Madrid: Centro de investigaciones sociológicas.
- Möller, Cl. (2001). "Calidad personal". Barcelona: Gestión 2000.
- Murillo, F. J. (2006): Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. En "REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación". Vol 4, n.º 4e.
- Nanues, B. (1994). "Liderazgo visionario". Barcelona: Granica.
- Nanus, B. (1994). "Liderazgo visionario". Barcelona: Granica.
- Noer, D. (1997). "El cambio en las organizaciones". México: Prentice Hall.
- O'Connor, J. (2002). "Liderar con PNL". Barcelona: Ed. Urano.
- Ojeda, J. A. (2013). "Las Universidades u Organizaciones en Red para la Generación y Transferencia de Conocimiento". Tesis doctoral. Inédita. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Pardo, A. y Ruiz, M. A. (2002). "SPSS 11. Guía para el análisis de datos". Madrid: McGraw-Hill.

- Pareja Fernández de la Reguera, J. A.; López NÚÑEZ, J. A.; El Homrani, M. y Lorenzo Martín, R. (2012). El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. "Educar, 2012, vol. 48/1", p. 91-119.
- Real Academia Española (2001). "Diccionario de la lengua española". Madrid: Espasa.
- Sánchez Vázquez, J. F. (2010). "Liderazgo: Teorías y aplicaciones". Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Schaeffer, L. (2004). "El viaje hacia el liderazgo. Liderazgo al más alto nivel". Bilbao: Harvard Business Review-Universidad de Deusto.
- Senge, P. M. (1996). "La quinta disciplina". Barcelona: Granica.
- Silva, J. M. y Domínguez, E. (2012). Líderes en las escuelas portuguesas. "Educar, 2012, vol. 48/1", p. 23-41.
- Sharma, R. (2003). "Las 8 claves del liderazgo del monje que vendió su Ferrari". Barcelona: Grijalbo.
- Smith, P. B. y Peterson, M. F. (1990). "Liderazgo, Organizaciones y cultura. Un modelo de dirección de sucesos". Madrid: Pirámide.
- Torres Martín, C. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas no formales. En Lorenzo Delgado, M. (Coord.): "Temáticos Escuela", n.º 14.
- Ulrich, D. et al. (2000). "Liderazgo basado en resultados". Gestión 2000. Barcelona.
- Universidad de Granada (2014). "Memoria de Gestión 2013". Granada: Universidad de Granada.
- ____ (2013). "Memoria del Curso Académico 2012/2013". Granada: Universidad de Granada.

Villa, A. (2004). "Liderazgo para la innovación". En Villa, A. (Ed.): "Dirección para la Innovación: Apertura de los centros a la Sociedad del Conocimiento". Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.

Zohar, D. (2001). "Renovar la filosofía corporativa". Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

ANEXOS

ANEXO I. ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS DE GRUPO-CURSO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD DE GRANADA



ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS DE GRUPO-CURSO

Cuso:	Grupo:	Especialidad:
-------	--------	---------------

Resultado de la votación:

Nombre y apellidos	DNI	Votos
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Delegado/a:

Nombre:	DNI:
Apellidos:	
Dirección:	
Teléfono:	
e-mail:	

Firma:

Subdelegado/a:

Nombre:	DNI:
Apellidos:	
Dirección:	
Teléfono:	
e-mail:	

Firma:

En Granada, a _____ de _____ de 20____

Hora:

Firma de los testigos:

Fdo.:	Fdo.:
DNI:	DNI:

ANEXO II. CALENDARIO DE UNAS ELECCIONES

ELECCIONES PARCIALES A CLAUSTRO, CONSEJOS DE DEPARTAMENTO E INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN Y JUNTAS DE CENTRO

ENERO						
L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ENERO	
9	Publicación de Censos Provisionales
Del 9 al 11	Plazo de reclamaciones a los Censos Provisionales (hasta las 14 horas del día 11)
12	Resolución de reclamaciones a los Censos Provisionales
13	Publicación de Censos Definitivos y determinación del número de representantes a elegir en cada sector o subsector
Del 13 al 17	Plazo de presentación de candidaturas (hasta las 14 horas del día 17)
18	Proclamación provisional de candidatos
Del 18 al 19	Plazo de reclamaciones contra la proclamación provisional de candidatos (hasta las 14 horas del día 19)
20	Resolución de reclamaciones y proclamación definitiva de candidatos
Del 20 al 25	Campaña electoral
Del 23 al 25	Presentación del voto anticipado, hasta las 14 horas del día 25
26	Jornada de reflexión
27	Votación
30	Proclamación provisional de candidatos electos
Del 30 al 31	Plazo de presentación de impugnaciones a la proclamación provisional de candidatos electos (hasta las 14 horas del día 31)
1 de febrero	Resolución de impugnaciones y proclamación definitiva de candidatos electos

ANEXO III. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA MESA ELECTORAL



ELECCIONES A

FACULTAD/ESCUELA:

Mesa Electoral n.º

Acta de Constitución

En _____ a 14 de _____ de 20____, siendo las _____ horas, se constituye esta Mesa Electoral formada por los siguientes miembros:

Presidente/a: _____

Vocales: _____

Acto seguido se procedió a recibir a las personas acreditadas como Interventores de esta Mesa que son las siguientes:

- D. _____
- D. _____
- D. _____
- D. _____
- D. _____

El Sr./Sra. Presidente/a indica que se consigne en la presente Acta lo siguiente:

Siendo las _____ horas se extiende la presente Acta, que firman todos los concurrentes

EL/LA PRESIDENTE/A

VOCAL

VOCAL

INTERVENTORES

ANEXO IV. DOCUMENTO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS



PRESENTACIÓN DE CANDIDATURA PROCESO ELECTORAL DE ELECCIONES PARCIALES A _____

Junta de Centro de la:

.....

Claustro de la Universidad:

.....

Consejo del Departamento:

.....

SECTOR:

CANDIDATURA PRESENTADA POR			
APELLIDOS Y NOMBRE			
D.N.I.			
DOMICILIO PARA NOTIFICACIONES			
DEPARTAMENTO			
CENTRO			
DOMICILIO			
TELÉFONO		PARTICULAR O MÓVIL	
CORREO ELECTRÓNICO			

*Esta solicitud deberá ir acompañada con una fotocopia del DNI del candidato.

Presento mi candidatura al proceso electoral señalado.

En _____ a _____ de _____ de 20____
(Firma)

SR. PRESIDENTE DE LA JUNTA ELECTORAL DE _____

**ANEXO V. DOCUMENTO PARA INSCRIBIRSE COMO
INTERVENTOR EN UNA MESA ELECTORAL**

Yo, _____,
con DNI _____, solicito formar parte como **INTERVENTOR**
en una de las Mesas Electorales de la Facultad _____
_____, como miembro de la Candidatura
_____.

En _____ a _____ de _____ de 20____

Fdo.:

DNI:

ANEXO VI. ACTA DE ESCRUTINIO DE UNA MESA ELECTORAL



ELECCIONES A _____

FACULTAD/ESCUELA:

Mesa Electoral n.º _____, urna correspondiente al **SECTOR:**

Acta de Escrutinio

Presidente: D. _____	En _____ a _____ de enero del 20____, siendo las _____ horas, se dieron por terminadas todas las operaciones del recuento de votos, dando el siguiente resultado:
Vocales: D. _____ D. _____	
Interventores: D. _____ D. _____ D. _____ D. _____ D. _____	N.º de electores de las mesas..... _____ N.º de electores que ha votado..... _____ N.º de votos válidos..... _____ N.º de votos nulos..... _____ N.º de votos en blanco..... _____

Durante la votación y escrutinio ha habido las siguientes reclamaciones o incidencias, que se han resuelto de la forma que se indica:

A las _____ horas del día _____ de diciembre de 2013, se dio por finalizado el acto, firmando a continuación todos los miembros de la mesa.

FIRMAS



ANEXO VII. CUESTIONARIO.

“PERCEPCIONES DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. PERSPECTIVA DESDE LOS DIFERENTES CENTROS”

La representación estudiantil es un tema olvidado en la Universidad, salvo en los momentos de elecciones porque en ellas se corre el riesgo de cambiar el signo del poder académico. Por eso, son necesarias otras formas de atender y potenciar a este estamento universitario. Una de ellas es el convencimiento de las características que definen su liderazgo entre los compañeros, o sus percepciones sobre la función que ejercen y la vida universitaria. El presente Cuestionario, anónimo responde a esta preocupación. Te agradecemos, por tanto, tus respuestas porque contribuirán a enriquecer el conocimiento de esta Institución por la que todos nos interesamos y preocupamos.

Los Cuestionarios se me entregarán personalmente o en mi casillero de la Conserjería de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Mohamed El Homrani

Didáctica y Organización Escolar

Indica con una (x) el valor numérico con el que más te identificas, según las afirmaciones presentadas. En el apartado *Cargo que representa* debes rellenar tantas casillas como cargos ocupes simultáneamente.

Las respuestas oscilan en un rango valorativo del **1 al 4**. Siendo el **1- Totalmente en Desacuerdo**, el **2- Poco Acuerdo**, el **3 De Acuerdo** y el **4- Totalmente de Acuerdo**.

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

PERCEPCIONES DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. PERSPECTIVA DESDE LOS DIFERENTES CENTROS”

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: H M Curso: _____

Titulación: _____ Centro: _____

Universidad: _____

Cargo que representa:

Delegado de Curso: Representante en Junta: Representante en Consejo de Departamento:

En Claustro: En Consejo de Gobierno: En Comisiones de la Junta de Centro:

En Comisiones de los Consejos de Departamento: En Juntas de dirección de los Consejos de Departamento: En Comisiones del Consejo de Gobierno (COA...):

Tiempo que lleva desempeñando el cargo:

1- 2 años / cursos: De 3 a 4 años: Más de 4 años:

Inicio del cargo:

En primer año de carrera: En años posteriores al inicio de la carrera: En años finales de la carrera:

1. Ser un alumno con buenas calificaciones es una de las razones principales por las que me eligió el grupo.	1	2	3	4
2. El aspecto físico del candidato es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto.	1	2	3	4
3. La experiencia y el “rodaje” previos en los cargos de participación son motivos de elección.	1	2	3	4
4. La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes en este tipo de elecciones.	1	2	3	4
5. Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte.	1	2	3	4
6. La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.	1	2	3	4
7. El carisma es la cualidad fundamental del líder universitario para seducir y atraer a las personas, un auténtico magnetismo personal.	1	2	3	4
8. Habilidades como la capacidad de persuasión, la comunicación, debate y consenso son valorados en la elección.	1	2	3	4
9 La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección.	1	2	3	4
10. Algún profesor o cargo directivo me ha sugerido o ha organizado mi presentación como representante.	1	2	3	4
11. Los valores personales (compromiso, fidelidad...) son también importantes para la elección.	1	2	3	4
12. Para ser elegido lo más importante el “ser”.	1	2	3	4
13. Para ser elegido lo más importante el “saber”.	1	2	3	4
14. Para ser elegido lo más importante el “hacer”.	1	2	3	4

15. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son:				
a) <i>La necesidad de tener un representante.</i>	1	2	3	4
b) <i>La confianza que he logrado entre mis colegas.</i>	1	2	3	4
c) <i>Mi capacidad de evitar conflictos.</i>	1	2	3	4
d) <i>Servir de escudo y “chivo expiatorio”.</i>	1	2	3	4
e) <i>Servir de correa de transmisión de los profesores y grupos de poder académico.</i>	1	2	3	4
f) <i>La capacidad para evitar conflictos con el profesorado.</i>	1	2	3	4
g) <i>Cambiar las cosas.</i>	1	2	3	4
h) <i>Mejorar las condiciones de la enseñanza – aprendizaje.</i>	1	2	3	4
Otras:				
16. El género influye en la calidad del desempeño de la función.	1	2	3	4
17. Las funciones de un representante, según los/ as compañeros/ as, son:				
a) <i>Informarles de todo lo que acontece en la vida académica.</i>	1	2	3	4
b) <i>Velar por sus intereses académicos.</i>	1	2	3	4
c) <i>Colaborar con el profesorado en la formación.</i>	1	2	3	4
d) <i>Ser una “agenda” de las actividades de los representados.</i>	1	2	3	4
e) <i>Ser un buen comunicador entre las instituciones y el alumnado.</i>	1	2	3	4
f) <i>Generar actividades e iniciativas nuevas y creativas más allá de lo académico (fiestas, barriles, etc.)</i>	1	2	3	4
g) <i>Ser un solucionador de conflictos.</i>	1	2	3	4
h) <i>Defenderlos de las posibles arbitrariedades.</i>	1	2	3	4
i)Otras:				

18. El desarrollo de las funciones de representante, según los/ as compañeros/as, frecuentemente supone:				
a) <i>Enfrentamientos con los propios compañeros.</i>	1	2	3	4
b) <i>Enfrentamientos con el profesorado.</i>	1	2	3	4
c) <i>Enfrentamientos con el PAS.</i>	1	2	3	4
d) <i>Enfrentamientos con directivos de la institución.</i>	1	2	3	4
e) <i>La utilización de mi cargo para el logro de intereses particulares de otros grupos.</i>	1	2	3	4
f) <i>Perjuicios personales.</i>	1	2	3	4
g) <i>Conocer a nuevas personas relevantes en la vida universitaria.</i>	1	2	3	4
h) <i>Dificultades en algunas asignaturas.</i>	1	2	3	4
i) <i>Facilidades en algunas asignaturas.</i>	1	2	3	4
j) <i>Ventajas para mis calificaciones.</i>	1	2	3	4
k) <i>Posibilidades para una futura promoción en la universidad.</i>	1	2	3	4
l) <i>La antesala para lograr becas de algún tipo (iniciación, colaboración...)</i>	1	2	3	4
m) <i>Aprender a moverme en los entresijos de la cultura del poder universitario.</i>	1	2	3	4
n) <i>La falta frecuente a las clases.</i>	1	2	3	4
ñ) <i>En ocasiones, disponer de más tiempo que el resto de los compañeros.</i>	1	2	3	4
o) <i>Aprender a ser un buen negociador.</i>	1	2	3	4
p) <i>Defender las promesas realizadas en las campañas electorales.</i>	1	2	3	4
q) <i>Dificultad para compaginar la representación con los estudios.</i>	1	2	3	4
r) <i>Otras:</i>				

19. "No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo".	1	2	3	4
20. El liderazgo del estudiante universitario se caracteriza tanto por la persona que lo encarna, como por ser una función compartida por un grupo e integrada en un contexto concreto.	1	2	3	4
21. Debería existir formación específica para los representantes del alumnado.	1	2	3	4
22. El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.	1	2	3	4
23. La función de representación se aprende con la práctica.	1	2	3	4
24. Para mantener el liderazgo entre los compañeros es necesario ser honesto/ a, coherente y tener unos valores éticos manifiestos.	1	2	3	4
25. El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo o ejercicio del liderazgo es muy alto.	1	2	3	4
26. El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto.	1	2	3	4
27. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como:				
a) <i>Saber enfrentarme a nuevos retos.</i>	1	2	3	4
b) <i>Argumentar mis opiniones.</i>	1	2	3	4
c) <i>Aprender a escuchar.</i>	1	2	3	4
d) <i>Tolerar puntos de vista contrarios</i>	1	2	3	4
e) <i>Mediar en los conflictos</i>	1	2	3	4
f) <i>Afianzar un autoconcepto y autoestima sanos y positivos.</i>	1	2	3	4
g) <i>Aprender los trucos de la micropolítica universitaria.</i>	1	2	3	4
h)Otras:				
28. Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil (puntos para becas, etc.)	1	2	3	4
29. Se debería remunerar económicamente la representación estudiantil.	1	2	3	4
30. El porcentaje de representantes del alumnado en diferentes órganos universitarios es suficiente.	1	2	3	4

ANEXO VIII. GRUPO DE DISCUSIÓN.

GRUPO DE DISCUSIÓN	
Entrevistador:	1. ¿Cuáles son las causas por las que considerarías que vuestros compañeros os han elegido como representantes?
G.D. Sujeto 1: A	<i>No había nadie que quisiera ser el delegado. En mi Facultad no hay nadie que se “moje”. Línea 1.</i>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Yo entré porque pertenecía a una asociación. Línea 2.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Yo fui elegido porque no había más candidatos y aparte creo que fui votado porque soy una persona comprometida. Línea 3.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Yo creo que en un principio fue o porque les gustó el nombre o porque la “cruz” cayó allí. Además el equipo que formábamos en un principio la delegación tenía las cosas claras y un buen trabajo, en comparación con las otras candidaturas. Por otro lado he intentado demostrar que soy un poquillo trabajador. Líneas 4-6.</i>
Entrevistador:	1.1 ¿Qué resaltarías, D., de por qué estás tú?
G.D. Sujeto 5: D.	<i>La verdad que no creo que tenga que resaltar nada. Simplemente es algo que me gusta y lo veo necesario, aunque me gustaría que hubiera más gente que se involucrara. Líneas 7-8.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Yo por mi parte creo que ha sido debido al tener una implicación previa siendo delegado de clase. Mis compañeros han visto que me lo he “currado”, les he pedido sus opiniones y ellos han visto resultados. Todo eso hace que te ganes el respeto de los demás y también popularidad. Líneas 9-11.</i>
Entrevistador:	1.2 ¿Cuál es el sitio de referencia al que van a buscaros?

G.D. Sujeto 4: M.	<i>Actualmente acuden a la delegación, pero antes debían dirigirse a las asociaciones. Sin embargo, ha habido gente que ha estado metida en asociaciones pero que no han sabido solucionar dudas, ni avanzar ni dar resultados, haciendo mucho daño a la Asociación Estudiantil. Líneas 12-13.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Ha habido asociaciones que han dado más soluciones que la propia asociación de estudiantes. Línea 14.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Yo entré medio engañada. Primero porque mi clase me apoyaba y aunque hubo gente que se presentó, yo era de las que más promovía cosas. Además la gente no quería responsabilidades, ni enfrentarse a un decanato, ni a los profesores. Líneas 15-16.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Yo pienso que es la clase el núcleo principal para ser elegido representante. Cuando la clase ve que respondes cuando otros se quedan callados, te autoproclaman delegado. Líneas 17-18.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Cuando se montó la delegación de estudiantes yo trabajaba sola, ahora veo que se está trabajando en grupo. Línea 19.</i>
Entrevistador:	2. ¿Creéis que la condición de género puede ser un factor condicionante para ser o no elegido?
G.D. TODOS:	<i>Sí. Línea 20.</i>
Entrevistador:	2.1 ¿Quién ocupa en la actualidad los cargos más altos a los que puede llegar un representante estudiantil?
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Los hombres. Línea 21.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Cuando eres mujer te dicen: “a saber que has hecho con el profesor para estar aquí”. Las mujeres nos sentimos muy coaccionadas cuando te tienes que enfrentar a muchas cosas. Líneas 21-22.</i>
G.D. Sujeto 3:	<i>La gran mayoría de personas que forman parte de la</i>

J.	<i>delegación de estudiantes de psicología son chicas. Línea 23.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Yo creo que es algo cultural y social. Las mujeres si no están más metidas en temas de política o en participación estudiantil es por causas sociales y culturales. En la mente de una mujer se instala desde pequeña que ella no hace nada en política y que eso es algo de hombres. La imagen que se te muestra es la de hombres en cargos de política. Las que se mueven, las que gritan, las que enfadan son las chicas. Líneas 24-26.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>En las Delegaciones las que se mueven, luchan y trabajan son las chicas, pero el delegado y subdelegado son chicos y los votan a ellos, pero ellas curran más. La tesorera y la secretaria son chicas y son unas currantes. Líneas 27-28.</i>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Yo quiero diferenciar dos aspectos. El aspecto interno: si es que las mujeres no se ven capaces de tener ese cargo y el aspecto externo: si no están ocupando esos cargos porque se está limitando el acceso a ellos. Yo veo que en mi Facultad no hay limitaciones externas. Los cargos unipersonales están repartidos equitativamente. Líneas 29-32.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Yo creo que es debido a que faltan candidaturas de chicas. En este caso, solo se presentó una chica y había mejores opciones. Líneas 33-34.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Estoy de acuerdo en que existen factores internos y externos que influyen en el factor género. Existen estereotipos que condicionan esta situación. En el equipo de gobierno quien está al mando es un hombre y lleva así toda la vida y la segunda al mando es una mujer y probablemente, quien está haciendo el trabajo es la mujer, pero nunca se valora. Son las cosas externas lo que influyen, pero lo tenemos tan asumido que lo vemos normal.</i>

	<i>Sin embargo, en la representación, el número de mujeres es mayor que el de hombres, pero siguen siendo más los hombres representantes que las mujeres. Líneas 35-37.</i>
Entrevistador:	2.2 ¿Por qué en la actualidad la mayoría de altos cargos en representación estudiantil lo ocupan los chicos?
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Yo creo que es causa de las redes sociales. Yo soy chico y me muevo más con chicos. Por tanto, si animo a alguien a que se presente será a un chico, no a una chica, porque se van a juntar más entre ellas. Líneas 36-37.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Yo que soy chica, si me presento no voy a buscar el voto de una mujer, porque sé que puedo perder. A un hombre me lo puedo ganar más. Líneas 38-39.</i>
Entrevistador:	2.3 ¿Creéis que la condición de chica influye a la hora de dar el paso para presentarse a un cargo de delegado general de la universidad, delegado de la facultad, etc.? ¿Ese paso les da miedo a las mujeres? ¿No se ven capaces de asumir tanta responsabilidad? o ¿El hecho de dudar y que el hombre dé un paso hacia delante hace que la mujer dé un paso hacia atrás?
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Yo pienso que la condición de mujer no hace que ésta se presente o no a un cargo, aunque, no sé si por el bagaje cultural o social, la mujer estará condicionada a no presentarse. Línea 40.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>En mi experiencia personal, yo he visto más mujeres inseguras que hombres inseguros, lo que afecta mucho a la hora de coger un alto cargo. Línea 41.</i>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>La mujer cuando aparece públicamente no sólo se le juzga el trabajo, también se le juzga la imagen, cómo es, las formas que tiene con los demás. Cuando un hombre aparece en la tele, sólo se habla de su trabajo, en cambio a la mujer se la juzga por todo. Líneas 42-43.</i>
G.D. Sujeto 4:	<i>El hombre sólo necesita un traje, las mujeres muchos y de</i>

M.	<i>muchos estilos. Línea 44.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Yo no creo que el género influya en los cargos. Pienso que es más el nivel cultural y social, pues eso va a influir en tu seguridad. En mi grupo de "Scouts", no hay problemas de género. Líneas 45-46.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Yo creo que es positiva la ley de igualdad, de ocupar el mismo número de cargos los hombres y las mujeres. Línea 47.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Yo pienso que eso no debería ser así, pues si existen mujeres más cualificadas que hombres o viceversa, no tiene por qué haber un número definido de cargos para cada género. Deberían ocuparlos quien esté mejor preparado para ello. Líneas 48.49.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Esta ley ha hecho que mujeres que cualificadas puedan acceder a puestos de trabajo a los que antes no podían y que cada vez existan más mujeres mejor preparadas. Línea 50.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>En el caso de representación estudiantil me parece absurdo, pues estamos siempre los mismos. Si existen 5 plazas y dos tienen que estar reservadas a chicas y quienes se presentan son todos chicos, no podemos dejar el cupo vacío. En el caso de que el cupo estuviera lleno, si tiene más utilidad, pero no es el caso. Líneas 51-53.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Un ejemplo: imaginaos que se hacen elecciones al claustro de la Universidad de Granada. Se eligen los claustral y ya tenemos los 81. Vamos a elegir los representantes del Consejo de Gobierno, que son 5. Vamos a suponer que por la ley de igualdad tengan que estar 2 mujeres y se presentan 10 hombres. ¿Qué hacemos con los dos puestos reservados a mujeres? ¿Obligar a que se presenten dos mujeres? Lo que quiero reflejar es que existen más candidaturas de hombres que de mujeres, por lo que es</i>

	<i>normal que existan más representantes masculinos que femeninos. Líneas 54-59.</i>
Entrevistador:	3. ¿Qué dimensiones o cualidades pueden ser más decisivas para que los alumnos os hayan votado?
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Yo pienso que se debe a la popularidad. Si caes bien o no. Línea 60.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>En mi caso fue que un profesor preguntó quién iba a ser representante y me tocó a mí. Línea 61.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Yo también pienso que se debe a la popularidad. Línea 62.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>En mi experiencia, es conveniente que nunca te vean a favor del profesor y que sepas moverte en clase, porque de lo contrario pueden pensar que le estás “haciendo la pelota”. Los alumnos tienen que ver que estás con ellos, que luchas por sus derechos. Líneas 63-64.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Yo también pienso que es debido a la popularidad, aunque diferencio varios tipos. La primera, la inicial, es cuando nadie te conoce. Se basa en la gracia que tengas, el atractivo físico, el que vayas a clase,... pero que no refleja en realidad si eres apto o no para el puesto. La otra popularidad es la adquirida, que ocurre cuando ya te han visto implicado, que haces cosas, transmites sus dudas a los otros órganos de gobierno... Ya la gente te conoce por “éste es el que hizo tal”. Líneas 65-68.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Pues yo no he ido a clase para conseguir esta popularidad, aunque sí he estado en cafetería. Línea 69.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Ahí yo no estoy de acuerdo. Te ganas a los compañeros cuando ellos ven que regularmente asistes a clase y empiezas a marcar tu propio liderazgo dentro de tu clase. Eso se gana con una regularidad, porque aquella persona que no va a clase no va a ser delegado en clase, pues no se va a enterar de las cosas por mensajes. Si el primer paso</i>

	<i>para ser representante es ser delegado de clase, sin duda alguna, es porque ha ido a clase. Líneas 71-73.</i>
Entrevistador:	4. ¿Las redes sociales-digitales como <i>Tuenti</i>, <i>Facebook</i>, <i>Twitter</i>, etc., se usan también la Delegación de Estudiantes para mandar información? ¿Cuántas personas de la Facultad puede haber en el <i>Tuenti</i>, por ejemplo?
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Puede haber unos 300 en la Facultad de Ciencias de la Educación. Línea 74.</i>
Entrevistador:	4.1 Realmente son pocos para el número de alumnos matriculados en la Facultad. ¿Qué función tienen estas redes para vosotros?
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Para mí lo más importante es el feedback que se crea con los estudiantes. Yo que voy poco a clase, llega un momento en el que te distancias de los estudiantes y además, también desconozco los problemas que ocurren en otros cursos distintos al mío. En mi facultad somos 12 o 14 titulaciones, siendo imposible saber qué problemas tienen cada uno. Probablemente estas redes sociales sirvan para que ellos se pongan en contacto contigo desde cualquier parte. Líneas 75-78.</i>
Entrevistador:	4.2 ¿Opináis los demás lo mismo?
G.D. TODOS :	<i>Sí. Línea 79.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Sí, aunque a mí me llegan más gente en persona, sobre todo de mi titulación. Línea 80.</i>
Entrevistador:	3. ¿Qué es lo que hace que los estudiantes se involucren en la micro política universitaria, es decir, las funciones de representación? ¿Cuál es vuestra motivación?
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Mi motivación es enfrentarme a los grupos que están en el poder. En clase quería acceder a delegado porque todos los representantes cuando entré eran titulaciones diferentes a</i>

	<i>la mía. Yo empecé a montar una candidatura aparte y todo el mundo me decía que me tenía que unir al grupo más poderoso. Mi clase quería que nuestros problemas se escucharan y la única que se enfrentaba al decano era yo. Líneas 81-84.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Los apoyos de una sola clase, si tienes un grupo organizado, y eso se vive mucho en Derecho, no se suele llegar a ningún sitio. Si no tienes el respaldo de un grupo que te respalde, que el nombre suene, etc., no consigues el éxito. Juntándose un grupo de gente hacen llegar lo mismo, pero a diferentes clases. Estás multiplicando por 10 los votos. La gente no va a votar al 100 por 100. De una clase puedes recibir 10, 15, 20 votos, no más. Líneas 85-90.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Eso lo comprendes cuando ya entras. Al principio la primera motivación que tuve fue que la gente que me había votado para delegada me decía que me presentara y aparte también contaba con el respaldo del grupo de mañana y el grupo de tarde y un grupo intermedio formado por unos 300 alumnos. Luego al unirme al grupo, también cuentas con el apoyo de ese mismo grupo. Además en esa época no hubo mucha gente que se presentó. Líneas 91-94.</i>
G.D. Sujeto 6: E.	<i>Yo empecé con un supuesto congreso de la ONU que iban estudiantes y que todos los años los estudiantes de Derecho se aprovechaban y nació la asociación. Después de ganar y trabajar cogimos confianza. En claustro tenemos unos cuatro y ya en las delegaciones vamos para delante y es cuando empiezas a trabajar, empiezas a asistir. Al fin y al cabo te vas involucrando. Líneas 95-98.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>En mi caso fue diferente, en mi Facultad no había asociaciones. Línea 99.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Nosotros no quisimos montar asociaciones porque siempre que se montan asociaciones hay problemas. Lo que había</i>

	<p>eran grupos que funcionaban de forma idéntica a las asociaciones. Nosotros teníamos un grupo pero sin ninguna ideología determinada. La parte ideológica la aparcamos y quizás el éxito que tuvimos nosotros fue debido a eso. Pueden surgir disputas pero siempre las pasas por encima. Suelen surgir en un momento determinado, cuando hay elecciones: a decano, a director, etc. El componente ideológico aquí es muy grande aunque luego se quiera evitar, pero ahí sí te tienes que “mojar”. Lo que quiero decir es que ideológicamente estás definido aunque no lo quieras decir. Lo que yo pretendo aquí es que me digáis vuestra experiencia como lo estoy haciendo yo. Nosotros por ejemplo el grupo que creamos funcionábamos casi idéntico a las asociaciones pero sin serlo, porque las asociaciones, a mi entender, surgen en el momento en que se empieza a mover dinero, empiezan a ver intereses. En el momento en que un grupo piense que tú te estás llevando dinero, ya tienes problemas, simplemente con que lo pienses, aunque no sea así. Línea 100-111.</p>
<p>Entrevistador:</p>	<p>6. J. M., ¿cuáles son los motivos por los que tú te involucraste?</p>
<p>G.D. Sujeto 2: J.M.</p>	<p>Yo siempre he estado metido en todas las delegaciones estudiantiles, desde el instituto. Cuando empecé a pensar en la representación a mayor escala fue en unas elecciones que se presentó una plataforma alternativa e independiente en mi facultad y me molestó su forma de actuar y fue entonces cuando comencé a tomármelo en serio, buscando una alternativa a lo que se ofrecía. La gente ocupa cargos de representación simplemente por tener un papel que diga que es representante. Líneas 112-114.</p>
<p>G.D. Sujeto 3: J.</p>	<p>Eso es últimamente. Antes la gente ni sabía que existía lo de los papeles. Hoy en día es muy importante, a mí me han</p>

	<p><i>servido esos papeles para muchas cosas. Para la plaza a la que accedí conseguí 5 puntos gracias a eso. Otra cosa es que tú utilices el cargo para conseguir esos papeles. Lo mío fue al revés, gracias a todos los sitios a los que había estado conseguí todas las certificaciones en el momento en que me hicieron falta y la verdad es que me vino muy bien, pero el caso es el inverso. Ahora voy a hacer una pregunta: ¿Cuánta gente está de representante y cuánta has visto?</i></p> <p>Líneas 115-121.</p>
G.D. Sujeto 4: M.	<p><i>En Ciencias somos unos 160 y he visto a 20.</i> Línea 122.</p>
Entrevistador:	<p>7. ¿Creéis realmente que hay personas que se han sentido empujadas para presentarse? ¿Es vuestro caso? Como por ejemplo que alguien os haya insistido mucho como un profesor, o tener diferentes intereses como os he comentado antes.</p>
G.D. Sujeto 1: A.	<p><i>Sí, también.</i> Línea 123.</p>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<p><i>Yo en el instituto también estaba en el Consejo Escolar, el Consejo de Deportes, y en la representación estudiantil. Desde que terminé el instituto y estando en la Universidad he estado cuatro años sin hacer nada de esto. Lo que me incitó a volver a entrar fue que había falta de información, el ver como se aplicaba el Plan Bolonia y que yo no estaba nada de acuerdo. Estuve hablando con todos los profesores y teníamos muchas discusiones en las que no se solucionaba nada. No sabía ni siquiera que había participación estudiantil y veía que nadie hacía nada. No solamente era la falta de información, sino también que yo quería cambiar algunas cosas. Además en una carrera como la nuestra, biología, en la que si no tienes un buen expediente, terminas a tiempo, has estado en un</i></p>

	<p>departamento o tienes beca, te tienes que olvidar de dedicarte luego a la investigación. Así que hacer esto te hace sentirte más útil porque cuando llevas en la carrera 4 o 5 años que no avanzas, que sabes que cuando termines la carrera no vas a tener las posibilidades que esperabas, pues esto te rellena un poco el hueco ese que se queda, complementando un poco el currículum, aunque termines un poco más tarde. Además te abre el abanico de becas que puedes pedir, como la beca de participación estudiantil, donde te valoran estas cosas. Líneas 124-129.</p>
<p>G.D. Sujeto 5: D.</p>	<p>Es cierto que ser representante estudiantil te abre puertas, te enseña a moverte, a conocer mejor la institución. Línea 130.</p>
<p>G.D. Sujeto 3: J.</p>	<p>Si conoces la institución y conoces su funcionamiento cualquier instrumento que quieras hacer uso de él, lo tienes accesible, mientras que el resto de compañeros no saben cómo llegar. El tema de las becas, ¿cuántas se quedan desiertas?, ¿cuántas hay que la gente ni las conoce? Hay falta de información, y no señalo a los estudiantes. Hay falta de información por parte de toda la institución. Hay algo que falla y es cómo poder hacer llegar la información a todo el mundo. Sin embargo también es verdad que a veces los estudiantes ni se molestan en informarse. El que se tome ciertas molestias podrá tener una recompensa. Líneas 131-138.</p>
<p>Entrevistador:</p>	<p>8. Y ahora pasamos a la siguiente pregunta: ¿Con qué dificultades os habéis encontrado a la hora de llevar a la práctica esas funciones, es decir como lo habéis solventado, los enfrentamientos con el profesorado, con los compañeros, con alguna persona del PAS?</p>
<p>G.D. Sujeto 4: M.</p>	<p>Pues si quieres dar alguna charla informativa tienes que pelearte con alguno del PAS, ese es el día a día del</p>

	<i>representante de un estudiante, si vas a recoger una carta se tiran media hora para encontrarla, cualquier movimiento que haga un representante de estudiantes no se dan cuenta que no somos representantes sindicales y no estamos liberados, en vez de facilitarte las cosas te echan más peso encima. Línea 139.</i>
Entrevistador:	8.1 ¿Con los compañeros habéis tenido problemas?
G.D. Sujeto 3: J.	<i>“Pues sí, la verdad es que con vaselina entran mejor”. Línea 140.</i>
Entrevistador:	8.2 Bueno vamos a ver, los problemas con el PAS, sino me equivoco, son sobre todo de gestión y académicos. Pero si hablamos de la autoridad, es decir, el Decano, el Director del Departamento, el Rector y los diferentes el Vicedecanos ¿ellos os apoyan?
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Hay un vicedecano que sí nos apoya, cuesta ganarse un poco su confianza y su respeto, pero si nos apoya. Línea 141.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Con el PAS lo que sí ha pasado es que hay mucha desinformación, que no saben quiénes somos, le pides un proyector y te dicen: “¿y a ti porque te lo voy a dar?”. Pero luego hablando se dan cuenta de que nuestro cargo es equitativo con el de un vicedecano de alumnos. Por eso con la falta de información se limitan muchas posibilidades hasta que ya te conocen, que entonces ya se saltan muchos procesos burocráticos y todo va más fluido. Líneas 142-145.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Con los decanatos pasa un poco igual, la primera vez que les pides cosas tardan mucho, no te responden, no te toman con seriedad, pero luego después ya te vas ganando un poco su respeto y cuando ven que haces cosas por ellos y les quitas a ellos trabajo pues te hacen más caso. Línea 146.</i>
G.D. Sujeto 5:	<i>Pero el problema es ese, que con el tiempo te ganas el</i>

D.	<i>respeto y la mayoría de los representantes de estudiantes no permanecen en el cargo y ya es otro el que tiene que ganarse la confianza y el respeto, porque hay renovación. Línea 147.</i>
Entrevistador:	8.3 ¿Los problemas con los alumnos cuáles han sido?
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Pues primero porque dentro de la propia clase estamos divididos en varios grupos y es muy difícil coordinar a un mismo profesor para clases distintas y que corrija de dos formas distintas. Línea 148.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Con las casas comerciales porque en mi facultad a parte de tu pagar tu matrícula tienes que pagar una serie de materiales porque no te lo subvencionan en ningún lado, entonces yo por ejemplo me he tenido que gastar 1500 euros en un maletín y el año pasado igual. Por eso es una pelea continua con las casas comerciales para poder intentar que a un grupo de personas nos salga más rentable, convencer a los profesores de que nos den la hoja de material a principio de curso para poder convencer a las casas comerciales de que nos lo dejen más barato, los profesores al final se equivocan de instrumento y tienes la pelea con ellos y con los compañeros que desconfían de lo que tu habías hablado con el profesor y se piensan que tú te vas a quedar con parte del dinero o que a ti te va a salir más barato. Líneas 149-150.</i>
Entrevistador:	8.4 Y la gestión académica, por ejemplo el tema de exámenes, ¿habéis tenido problemas?
G.D. Sujeto 3: J.	<i>No, problemas de ese tipo no hemos tenido porque siempre es muy difícil convencer al profesor de que cambie alguna fecha de examen o de clase, vamos que al final acabas enfadándote contigo misma por haberte metido ahí. Línea 151.</i>
G.D. Sujeto 2:	<i>La verdad es que cuesta compaginar un cargo personal con</i>

J.M.	<i>los estudios y además con el plan de estudios nuevo, que te pilla una entrega de trabajos o de prácticas, y es que tampoco se valora <u>desde fuera</u> el tiempo de gestión que lleva todo esto. Línea 152.</i>
Entrevistador:	8.4.1 Desde fuera ¿a quién te refieres?
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Pues a un profesor que te dice: “si no tienes tiempo por esto, ya sabes que tú te has metido ahí porque has querido, a ti no te lo voy a facilitar si no me traes el trabajo y me lo entregas mañana”, y muchas veces deberían ser un poco más comprensivos. Líneas 153-154.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>A mí solo una vez en un trabajo me dijeron: “bueno como tú has estado aquí en el departamento te voy a dejar que entregues el trabajo tal día”. Pero solo únicamente en ese caso. Líneas 155-156.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Faltas a clase porque tienes una Junta de Centro, un Consejo de departamento, tienes una reunión de delegación, reunión del claustro.... Algún profesor que está en claustro te podrá comprender porque estas en junta y te deja porque sabe que te estás moviendo pero la gran mayoría de profesores tampoco se mueven. Líneas 157-158.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Yo creo que esto depende de la información que se tenga en cada facultad de todo esto porque yo creo que en mi facultad no se sabe nada sobre nuestro trabajo. Línea 159.</i>
Entrevistador:	9. ¿A veces creéis que se abusa de la situación de representante para eludir algunas clases, posponer entrega de trabajos...?
G.D. Sujeto 4: M.	<i>No, porque la asistencia a clase no es obligatoria, exceptuando las prácticas. Línea 160.</i>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Yo no he tenido todavía ninguna falta de asistencia porque haya tenido un examen y haya tenido una Junta de Centro el mismo día. Yo directamente no voy al examen. O voy a la</i>

	<i>Junta de Centro si no tengo intención de hacer el examen. Si quiero hacer el examen, voy al examen. No pido ningún certificado. Líneas 161-165.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Eso es por derecho. Faltar a clase es un tema, pero el tema del examen hay obligación de cambiarlo. Aun así te vas a encontrar con gente que te va a poner trabas sobre todo si no es un examen oficial. Si es un examen oficial, por ley está obligado a cambiarte la fecha, pero si es un examen extraoficial, a no ser que te encuentres con una persona comprensiva que te eche una mano, puedes encontrarte con bastantes obstáculos. Líneas 166-168.</i>
Entrevistador:	10. ¿De qué depende el éxito de los representantes estudiantil? Por ejemplo, mi grupo y yo conseguimos unas 3000 firmas para que todas las tizas fueran de las “redonditas” porque con las otras llegaba el polvo hasta la cuarta fila. También conseguimos que los servicios por la tarde estuvieran limpios. Ese éxito lo achaqué a ser perseverante, insistente y buscar el compromiso de los compañeros. Entonces, para vosotros ¿conseguir algo hay que hablar con un Rector, con un Vicedecano, un Decano, un Director de Departamento, un profesor...? o ¿a qué se debe?
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Depende del caso y depende de la situación. Unas veces necesitas hablar con un Decano o con un profesor o con un Rector,...Depende de la situación y la causa. Línea 169.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Yo, conseguir, no he conseguido nada. Línea 170.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Cambiar la fecha de un examen ya es conseguir algo. Línea 171.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Tampoco hemos cambiado la fecha de un examen. Lo que conseguimos fue poner las notas en un tablón en la puerta, pues antes tenías que hablar personalmente con cada profesor. También logramos cambiar en el plan de estudios una asignatura</i>

	<i>por otra. Líneas 172-173.</i>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Si tú buscas un simple cambio de fecha de examen está claro que tendrás que actuar directamente con el profesor, y actuando siempre con el apoyo firme y tácito de tus compañeras y compañeros; no sobre la buena fe de las personas. Líneas 174-175.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Si es un examen oficial y hay un solo compañero que no está de acuerdo con el cambio, no se puede hacer. A mí me sucedió algo parecido: una profesora no supo bien en qué fecha debía ser el examen y asignó una que ella juzgó adecuada. Un día llegó a clase y comunicó que tal día sería el examen; yo sugerí que tal fecha será si nosotros la aceptamos, a lo que ella indicó que el examen será en la fecha asignada independientemente de nuestra opinión porque ella, a fuerza de profesora, era quien decidía. Visto lo cual yo me informé y hablé en privado con la profesora, aunque fue en vano. Entonces presenté una queja por escrito y al final el examen fue programado para la fecha que había sido establecida por la facultad. Luego, como era de esperar, este incidente me pasó factura. En este tipo de casos, al ser un enfrentamiento, se resiente la relación profesor-alumno en el plano personal. Es un precio que se paga por actuar en calidad de representante. Líneas 176-181.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Uno consigue éxitos pequeños éxitos diarios. Por ejemplo, gracias a mi intervención conseguimos disponer de LINUX en los PCs de la Facultad. En la mayoría de los casos para conseguir algo en estos aspectos el éxito reside en dar con la persona adecuada; naturalmente se debe tener voluntad y perseverancia, además de saber cómo dirigirse ante cada cual. Tiene que haber un grupo que apoye la decisión y tener claros los objetivos que se persiguen a la hora de exponerlos. Líneas 182-184.</i>
G.D. Sujeto 1:	<i>Es importante tener una estrategia en equipo y planificar el</i>

A.	<i>modo de conseguir las metas perseguidas. Hay que saber qué es lo que se va a pedir y hasta qué punto se está dispuesto a negociar. Líneas 185-186.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Desde la Delegación hemos conseguido muchos éxitos. Hace poco un grupo de alumnos de óptica tuvo que pasar la noche anterior al examen en un velatorio y sin dormir. Se les veía bastante afligidos y no pudieron aprovechar ese tiempo estudiando. Conseguimos contactar con el coordinador y con el decano y al final se logró cambiar la fecha del examen. Líneas 187-189.</i>
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Es bueno conocer los cauces para conseguir las cosas. Línea 190.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Es cierto, aunque depende mucho de la comunicación, porque yo puedo ver una pequeña parte de lo que sucede en la Facultad, pero si no me llegan quejas o sugerencias es poco lo que puedo mejorar. Línea 191.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Otro caso fue el de una chica de Erasmus a la que habían denegado la beca porque en la universidad de destino habían roto el convenio y los responsables de esa universidad tampoco se mostraban involucrados en el caso. Nosotros fuimos a hablar con ellos e incluso llegamos a amenazar con formalizar una queja. Como resultado esta alumna consiguió beca para otra universidad del mismo país. Es en este tipo de casos cuando a uno le satisface conseguir solucionar algún problema que uno por sí sólo no habría podido resolver. Líneas 192-195.</i>
Entrevistador:	8. Vamos con otra pregunta: ¿qué mecanismos utilizáis a la hora de movilizar a vuestros compañeros y al resto del alumnado?, y por otro lado, ¿creéis que existen diferencias entre los diferentes Centros?
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Es verdad que las Facultades son diferentes. Nosotros, por ejemplo usamos el boca a boca, cartelería, delegados de clase y</i>

	<i>las redes sociales. Y se puede notar que una red social no tiene el mismo impacto en una Facultad que en otras. Líneas 196-197.</i>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>Para nosotros no hay mucha diferencia, usamos sobre todo la cartelería, y el boca a boca es muy importante. Las redes sociales no las usamos mucho. Aunque la forma a la que uno se dirige a un estudiante de medicina no es la misma que para uno de derecho, por ejemplo. Líneas 198-199.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Nosotros también recurrimos a las asociaciones. Y hay cosas a tener en cuenta: no todas las especialidades tienen asociaciones, y no todas las asociaciones son de carácter político, y dependiendo del tema a tratar se debe o no recurrir a ellas. Entonces, según la especialidad y el asunto puede uno dirigirse a la asociación o directamente a los representantes. Líneas 200-201.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>La diferencia es que unos Centros están muy aislados del resto, por lo menos geoGráficamente. Y la mayoría de nosotros pasamos allí todo el tiempo si tenemos clase por la mañana y prácticas por la tarde; no te merece la pena ir fuera de los Centros. Esto hace que allí haya dos grupos importantes y se hace fácil la comunicación: ya sea por los pasillos, la cafetería, las escaleras..., se forja un ambiente más cercano. Aquí aprovechamos el habitual retraso de los profesores a las clases para divulgar información, entre cinco o seis personas cubrimos la Facultad en una mañana. Líneas 202-205.</i>
Entrevistador:	9. Vamos con otra pregunta: ¿creéis que necesitáis algo para ser mejores representantes, es decir, consideráis que sería necesaria alguna formación?
G.D. Sujeto 1: A.	<i>Yo creo que sí. Línea 206.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Una de las primeras cosas que se hicieron cuando se fundó la Delegación fue montar jornadas para formarse. Línea 207.</i>
Entrevistador:	12.1 ¿Y creéis que es suficiente sólo con esas jornadas o sería mejor otro tipo de formación?
G.D. Sujeto 4:	<i>Yo creo que hace falta que veamos cómo funcionan las</i>

M.	<i>cosas fuera de esta Universidad y conocer otras experiencias. Línea 208.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>En otras universidades hay cosas que funcionan y otras que no, y cosas que dicen que funcionan y no es verdad, o sea, que hay de todo. También depende del tipo de universidad que sea, no es lo mismo una universidad antigua y de mucha envergadura que en otra joven y pequeña. Líneas 209-210.</i>
G.D. Sujeto 2: J.M.	<i>No se puede comparar una Delegación de Estudiantes que lleva quince años funcionando que otra que lleva un año y poco, no son comparables. Línea 211.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Nosotros, por ejemplo, tenemos reuniones cada dos meses con todas las universidades andaluzas y nos conocemos bien. Una vez pasó que la normativa no recogía la ley de presunción de inocencia y había un grupo de profesores que estaban en contra del rector actual. Filtraron esa información a un periódico famoso y se publicó. Entonces se retiró ese artículo, se paralizó la negociación para la normativa de exámenes y al final se aprobó la presunción de inocencia, según la cual si a un alumno se le acusa de copiar, éste es inocente hasta que se demuestre su culpabilidad. Líneas 212-215.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>Otra cosa a tener en cuenta aparte de la formación son los incentivos, que son importantes. Yo creo que debería haber una compensación académica, como mínimo algunos créditos de libre configuración o libre disposición o algo que lo compense, porque uno le dedica mucho tiempo. Y puesto que a los profesores que son miembros de Junta de Centro o Coordinadores se les reducen horas, también podría compensarse de alguna forma nuestra labor. Líneas 216-218.</i>

<p>G.D. Sujeto 4: M.</p>	<p><i>En algunas facultades a los delegados se les otorga un crédito y medio y a los representantes en Claustro, Junta de Centro y Consejo de Departamentos se les otorgan tres créditos. Nosotros lo estuvimos barajando y al final se descartó para evitar la “titulitis” y que la gente se presentara sólo para obtener esta recompensa. También existe la posibilidad de que se evalúe en una comisión académica quién se merece compensación y quién no, pero esto plantea un problema: ¿quién se va a poner en contra de los propios alumnos o a favor para evitar o favorecer el premio a unos o a otros? Se trataría de una comisión formada por los propios alumnos en la que se decidiría si a ti te damos el crédito, a ti también y a ti no. Es difícil que alguien se moje para perjudicar a uno de los suyos, de modo que acabarían recompensando a todos y no sería justo. Líneas 219-224.</i></p>
<p>G.D. Sujeto 3: J.</p>	<p><i>Otra cosa a puntualizar sería que nos dieran un lugar para trabajar, una cuenta de correo, un móvil..., en fin, cosas que nos faciliten el trabajo. Línea 225.</i></p>
<p>Entrevistador:</p>	<p>10. Y ahora ya la penúltima pregunta: ¿cómo consideráis que mejoraría la participación estudiantil en la vida universitaria, es decir, cómo podemos hacer para que los estudiantes se involucren más en la vida universitaria?</p>
<p>G.D. Sujeto 4: M.</p>	<p><i>Es la pregunta más importante, porque el índice de participación está en el 8%. Antes estaba en el 30%, o sea, que ha bajado un 24%, podemos contrastar este dato con el 80 ó 90% de participación que hay entre el profesorado. Esto le quita muchísima autoridad a cualquier representante estudiantil. Línea 226-227.</i></p>
<p>G.D. Sujeto 2: J.M.</p>	<p><i>Yo siempre he pensado que el problema es que nos encontramos con gente que tiene planes de vida distintos en la misma institución, para los profesores sus planes de vida están íntimamente ligados al gobierno de la universidad; consiguen</i></p>

	<p><i>muchos beneficios y facilidades que influyen en sus vidas. Sin embargo, para el alumnado medio involucrarse es irracional; el alumnado quiere terminar la carrera cuanto antes, e implicarse significa sacrificar horas de estudio o trabajo, entonces el que colabora lo hace por altruismo o por interés, y el que lo hace por interés persiste mucho más. Creo que para aumentar el nivel de participación habría que hacer que la representación estudiantil sea un objetivo para el estudiante, y que no sea incompatible. Hay una propuesta llamada el Bachiller Internacional en el que se requiere cumplir obligatoriamente 150 horas divididas en 50 de creatividad, 50 de relaciones sociales y 50 de deporte. A lo mejor se podría incluir algo parecido, o sea, que se incorpore a la vida académica un pequeño nivel de participación, aunque sea muy bajo. Que una parte de los créditos de libre configuración sea por actividades o gestión de representación de los alumnos. Líneas 228-235.</i></p>
<p>G.D. Sujeto 5: D.</p>	<p><i>Yo pienso que la motivación ya está muy vista, que los alumnos no se motivan porque no quieren, y los que lo están no saben vender que es una actividad que te trae muchos problemas y quebraderos de cabeza, pero que si la haces en el seno de un buen equipo y con apoyo es una actividad que trae satisfacciones. Línea 236.</i></p>
<p>Entrevistador:</p>	<p>11. ¿Habéis descubierto lo que es “vivir” en la Facultad con respecto al ejercicio de la representación estudiantil?</p>
<p>G.D. Sujeto 4: M.</p>	<p><i>Yo he llegado a pasar noches enteras aquí (en el edificio oficial de la Delegación de Estudiantes de la Universidad de Granada).Línea 237.</i></p>
<p>G.D. Sujeto 5: D.</p>	<p><i>“Yo he pensado en que se podría poner un doble techo y hacer una buhardilla, pero se negaron” (irónicamente).Línea 238.</i></p>
<p>G.D. Sujeto 2: J.M.</p>	<p><i>Yo creo que se debería valorar más nuestro trabajo, más que el reconocimiento me refiero a la valoración. Aunque suene feo a un alumno le siguen considerando igual</i></p>

	<i>mientras que a los profesores les quitan horas de gestión. El estudiante no obtiene beneficio ninguno. Líneas 239-241.</i>
G.D. Sujeto 3: J.	<i>Probablemente haya más formas de participación aparte de la representación: actividades deportivas, acción social, juegos en equipo..., se podrían crear planes de participación serios y viables, porque a veces se proponen programas que para conseguirlos se requieren pasos intermedios. Es necesario plantear objetivos fáciles de conseguir y a corto plazo. Líneas 242-243.</i>
G.D. Sujeto 5: D.	<i>También es cierto que normalmente el estudiante no es consciente del valor de la representación, en parte porque no se ha “vendido” bien. A lo mejor hay que venderse de manera más activa. Línea 244.</i>
G.D. Sujeto 4: M.	<i>Para mí, la valoración es primordial; muchos alumnos me preguntan si me dan créditos, si me conceden becas..., y ven que no les merece la pena colaborar, aunque es verdad que, la gente de nuestro entorno y los más cercanos, sí que ven lo que hacemos y lo valoran. Líneas 245-246.</i>

ANEXO IX. ENTREVISTA

Entrevista a: D. R.R.R.R.

Edad: 22 años.

Sexo: Hombre.

Titulación: Ciencias Políticas y de la Administración.

Curso: 3.^{er} curso.

Centro: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Fecha: 19/07/2013.

Cargos que representa o ha representado:

Delegado de Curso: Sí

Representante en Junta: Sí

Representante en Consejo de Departamento: 1

En Claustro: Sí

En Consejo de Gobierno: Sí

En Comisiones de la Junta de Centro: 2

En Comisiones de los Consejos de Departamento: 2

En Juntas de dirección y Comisiones de Departamento: NO

En Comisiones del Consejo de Gobierno: Sí (COA...): 4

**Coordinador general de estudiantes de la Universidad de Granada
(Presidente de la Delegación General de Estudiantes).**

Tiempo que lleva desempeñando algún cargo: 3 años.

Inicios en un cargo: En primer año de carrera.

ENTREVISTA

1. **Entrevistador:** Ser un alumno con buenas calificaciones es una de las razones principales por las que me eligió el grupo. (Línea 1).

R.R.R.M.: No. No es mi caso. (Línea 2)

2. **Entrevistador:** El aspecto físico del candidato es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto favorable. (Línea 3)

R.R.R.M.: Dentro de la universidad: no(Línea 4)

3. **Entrevistador:** La experiencia y el “rodaje” previos en los cargos de participación son motivos de elección. (Línea 5)

R.R.R.M.: Estuve de delegado de clase y en el consejo escolar. Eso ha sido clave. (Línea 6)

4. **Entrevistador:** La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes en este tipo de elecciones. (Línea 7)

R.R.R.M.: Es una cuestión de cultura. Las chicas se presentan mucho menos. (Línea 8).Además, las que conozco se implican menos que los chicos. (Línea 9)

5. **Entrevistador:** Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte. (Línea 10)

R.R.R.M.: Yo diría que sí. Una persona con dudas e insegura tiene

pocas opciones de llegar y menos de hacerlo bien. (Línea 11)

6. Entrevistador: La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil. (Línea 12)

R.R.R.M.: En términos de cociente intelectual: sí. (Línea 13)

7. Entrevistador: El carisma es la cualidad fundamental del líder universitario para seducir y atraer a las personas, un auténtico magnetismo personal. (Línea 14)

R.R.R.M.: El carisma no es importante. (Línea 15) Te juzgan por lo que haces. (Línea 16) Los estudiantes son muy fiscalizadores, piden muchas explicaciones. (Línea 17) Buscan un liderazgo más racional que carismático. (Línea 18)

8. Entrevistador: Habilidades como la capacidad de persuasión, la comunicación, debate y consenso son valorados en la elección. (Línea 19)

R.R.R.M.: Sí. (Línea 20)

9. Entrevistador: La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección. (Línea 21)

R.R.R.M.: Sí, en muchos centros. (Línea 22)

10. Entrevistador: Algún profesor o cargo directivo me ha sugerido o ha organizado tu presentación como representante. (Línea 23)

R.R.R.M.: No. En mi centro hay una polarización de la representación. Hay dos grupos o asociaciones: *agua* y *politeia* con mucho protagonismo y que quieren ejercer la representación. (Línea 24)

11. Entrevistador: Los valores personales (compromiso, fidelidad...) son también importantes para tu elección. (Línea 25)

R.R.R.M.: Sí. (Línea 26)

12. Entrevistador: Para ser elegido lo más importante es el “ser”. (Línea 27)

R.R.R.M.: Sí. (Línea 28)

13. Entrevistador: Para ser elegido lo más importante es el “saber”. (Línea 29)

R.R.R.M.: Sí. (Línea 30).

14. Entrevistador: Para ser elegido lo más importante es el “hacer”. (Línea 31)

R.R.R.M.: Sí. (Línea 32)

15. Entrevistador: Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son: (Línea 33)

R.R.R.M.:

- La necesidad de tener un representante que les defienda. (Línea 34)

- La confianza que he logrado entre mis colegas. (Línea 35)
- Servir de escudo y “chivo expiatorio”. (Línea 36)
- Servir de correa de transmisión de los profesores y grupos de poder académico. (Línea 37)
- La capacidad para evitar conflictos con el profesorado. (Línea 38)
- Para que “las cosas cambien” (Línea 39)
- Mejorar las condiciones de la enseñanza - aprendizaje. (Línea 40)

Otras: (Línea 41)

- Hay un juego a ser mayor, unas prácticas para la sociedad: prácticas de ciudadanía. (Línea 42)
- Se muestra el grado de autonomía y emancipación del futuro ciudadano. (Línea 43)

16. Entrevistador: El género influye en la calidad del desempeño de la función. (Línea 44)

R.R.R.M.: En cuanto a la capacidad no tiene nada que ver. Depende de las aptitudes y actitudes de las personas. NO DEL GÉNERO. (Línea 45)

17. Entrevistador: Las funciones de un representante, según los/ as compañeras y compañeros, son: (Línea 46)

R.R.R.M.: Que defienda sus intereses. *Defenderlos de las posibles arbitrariedades.* (Línea 47)

Que medies en los conflictos con el profesorado. (Línea 48)

18. Entrevistador: El desarrollo de las funciones de representante, según los/as compañeros/as, frecuentemente supone: (Línea 49)

R.R.R.M.:

- Ventajas. (Línea 50)
- Ostentar cargos. (Línea 51)
- Buscas información privilegiada (Línea 52)
- Buscar becas que de otra manera no obtendría. (Línea 53)

19. Entrevistador: “No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo”. (Línea 54)

R.R.R.M.: Un líder se hace, pero en los momentos primigenios de la vida. (Línea 55). La educación y las circunstancias familiares son las que principalmente condicionan. (Línea 56)

20. Entrevistador: El liderazgo del estudiante universitario se caracteriza tanto por la persona que lo encarna, como por ser una función compartida por un grupo e integrada en un contexto concreto. (Línea 57)

R.R.R.M.: Sí. Rotundamente se atribuye como persona. (Línea 58)

21. Entrevistador: Debería existir formación específica para los representantes del alumnado. (Línea 59)

R.R.R.M.: Sí y debería ser: (Línea 60)

- Para conocer mejor la institución... (Línea 61).
- Cómo fomentar la participación. (Línea 62)

22. Entrevistador: El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital para ser representante. (Línea 63)

R.R.R.M.: Sí. (Línea 64).

23. Entrevistador: La función de representación se aprende con la práctica. (Línea 65)

R.R.R.M.: Sí, el componente práctico es fundamental (Línea 66)

24. Entrevistador: Para mantener el liderazgo entre los compañeros es necesario ser honesto u honesta, coherente y tener unos valores éticos manifiestos. (Línea 67)

R.R.R.M.: Sí. Resaltaría la coherencia (la memoria histórica), la transparencia, la ética (entendida para evitar conflictos morales)... (Línea 68)

25. Entrevistador: El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo o ejercicio del liderazgo es muy alto. (Línea 69)

R.R.R.M.: Sí, mucho. (Línea 70)

26. Entrevistador: El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto. (Línea 71)

R.R.R.M.: Sí, muchísimo. (Línea 72)

27. Entrevistador: En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como: (Línea 73)

R.R.R.M.:

- Saber enfrentarme a nuevos retos. Sí (Línea 74)
- Argumentar mis opiniones. Sí (Línea 75)
- Aprender a escuchar .Sí (Línea 76)
- Tolerar puntos de vista contrarios. Sí (Línea 77)
- Afianzar un auto concepto y autoestima sanos y positivos. Sí (Línea 78)
- Aprender los trucos de la micro política universitaria. Sí (Línea 79)
- Visión de conjunto (holística) de la institución. Sí. (Línea 80)

28. Entrevistador: Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil (puntos para becas, etc.) (Línea 81)

R.R.R.M.: Sí. Sobre todos facilidades para seguimiento razonable. (Línea 82) Desarrollar unas normas para que se pueda compatibilizar la representación con la docencia. (Línea 83) Y unas garantías para no perjudicar a las personas que se dedican a la representación. (Línea 84)

29. Entrevistador: La labor de los representantes estudiantiles debe ser remunerada económicamente. (Línea 85)

R.R.R.M.: Sí. Hay países que sí lo hacen, incluso liberan al estudiante durante un curso de las clases. Sería una manera de reconocerlo. (Línea 86)

30. Entrevistador: El porcentaje de representantes del alumnado en diferentes órganos universitarios es suficiente (Línea 87)

R.R.R.M.: No. Pero, Línea vergonzoso que la participación es muy baja y es poco defendible. (Línea 88)

31. Entrevistador: Considero que mis carencias de formación para realizar con excelencia la tarea de representación estudiantil son: (Línea 89)

R.R.R.M.: Falta de conocimiento de normativas y procedimientos propios de la universidad.(Línea 90) Conocimiento institucional.(Línea 91)

Falta de unidad entre los representante. (Línea 92) Aprender a gestionar este tipo de situaciones. (Línea 93)

32. Entrevistador: Normalmente, los mecanismos que utilizo a la hora de “movilizar” a mis compañeros y resto del alumnado son: (Línea 94)

R.R.R.M.:

- El correo electrónico. (Línea 95)
- Los órganos de la Delegación de Estudiantes: el pleno, la conferencia de delegados de clase. (Línea 96)
- Las redes sociales. (Línea 97)
- La página web. (Línea 98)

33. Entrevistador: Podrías decirnos cuál ha sido tu mayor satisfacción como representante estudiantil. (Línea 99)

R.R.R.M.: La modificación del reglamento de exámenes de la universidad. (Línea 100)

34. Entrevistador: Y, por el contrario, cuál ha sido tu mayor decepción como representante estudiantil. (Línea 101)

R.R.R.M.: Cuando propuse en junta de centro el acceso al aparcamiento del Centro por parte de los estudiantes. (Línea 102)

35. Entrevistador: Lo que más admiro en un representante estudiantil es:
(Línea 103)

R.R.R.M.: La dedicación. Se pierde mucho tiempo. (Línea 104)

Aquellos que puedan mantener un expediente brillante y compatibilizarlo con la representación bien hecha. (Línea 105)

36. Entrevistador: Algo que quieras añadir: (Línea 106)

R.R.R.M.: Que no se desprecie la opinión del estudiantado de la universidad. (Línea 107) No somos jaraneros y alborotadores..., pensamos y buscamos la mejora de nuestra universidad. (Línea 108)

ANEXO X. TABLA DE SOLUCIÓN FACTORIAL

	Componente																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
p1	,387	,195	-,359	,140	,022	,207	-,168	-,063	-,180	,244	-,117	-,232	,224	,247	-,163	,130	,241	-,143	,162	,128	,053
p2	,137	,315	-,275	,399	,171	,103	,051	-,200	-,127	,266	-,145	-,119	,048	-,342	-,120	-,253	-,035	,102	,077	,089	,081
p3	,544	,197	-,266	-,077	,178	,058	-,163	-,277	,131	-,050	-,193	,192	-,078	-,155	-,143	-,151	-,005	-,126	,122	,054	-,034
p4	,148	,332	-,083	-,198	,172	-,239	-,137	,079	,011	,367	,061	,180	-,120	,076	,242	,272	,024	,161	-,391	,144	-,001
p5	,267	-,025	-,053	-,376	,407	,371	-,121	-,043	,075	,081	,097	,309	-,050	,096	,011	,075	,101	,081	-,271	-,092	-,035
p6	,190	-,023	-,507	,154	,065	,237	-,377	,132	-,033	,173	-,012	,135	,065	,241	,139	-,288	,120	,057	,112	,042	-,048
p7	,450	,026	-,064	-,248	,339	,159	-,211	-,151	,288	,185	-,077	-,056	-,060	,165	-,164	,089	-,263	,130	,220	-,023	-,010
p8	,543	-,068	,025	,048	,304	-,007	,109	-,231	-,062	,056	,389	-,204	,024	,032	-,044	-,006	,057	,262	-,060	-,001	-,024
p9	-,077	-,111	,433	-,515	,179	-,113	-,069	,278	,016	,001	,085	-,163	-,052	-,012	,047	,085	-,328	,145	,039	,202	,118
p10	,024	,309	,013	,016	,423	,155	,228	-,035	,340	-,136	,041	-,170	,246	,216	-,150	,181	-,044	,092	-,016	-,146	,219
p11	,596	-,359	-,032	-,017	,217	,062	-,054	-,041	-,141	-,070	-,091	-,142	-,145	-,165	,019	,044	,076	-,113	-,066	-,002	,103
p12	,398	,129	-,123	-,196	,464	-,294	,164	,075	-,054	,042	,161	,216	,026	-,102	-,135	,028	,154	-,260	,053	,183	-,061
p13	,448	,060	-,254	-,166	,386	-,198	-,066	,149	-,249	-,095	,130	,199	,023	,173	,067	,110	,078	-,011	,260	,012	-,101
p14	,492	-,349	,072	-,101	,025	,306	-,193	-,003	,001	,145	-,247	-,288	-,075	,042	,149	,132	-,141	,046	,045	,119	,012
p15a	,210	-,451	,270	,141	-,130	,302	,212	,210	,025	,008	-,080	,330	-,025	-,046	,117	,161	-,154	-,106	,159	,009	-,094
p15b	,569	,184	-,107	,199	-,138	-,044	-,366	-,096	-,277	,054	,068	,242	-,160	,180	-,009	,013	-,147	,044	-,075	,060	,015
p15c	,411	,286	-,062	,007	-,040	,301	-,005	-,090	-,569	-,156	,145	,094	,116	-,012	-,061	-,143	-,131	,022	-,106	-,015	,147
p15d	,186	,166	-,088	-,095	-,017	,362	-,016	,200	,012	-,490	,000	-,187	,303	-,218	,107	,116	,049	-,100	,027	-,005	-,027
p15e	,340	-,198	-,091	-,111	,237	,388	-,023	,315	,195	,070	-,424	,151	-,124	-,180	-,046	-,162	,000	,000	-,139	,122	,152
p15f	,491	,037	,266	,144	,141	,339	,235	,067	-,142	-,147	-,144	-,077	,331	,214	,184	,156	-,053	-,114	-,122	,113	,012
p15g	,318	-,110	,268	,338	,337	,037	-,007	-,066	-,255	-,332	,080	,035	,071	,037	,258	-,196	-,110	,271	,045	-,014	,201
p15h	,373	,048	-,001	,274	,198	-,351	,118	-,381	,039	-,093	,014	-,347	-,350	,085	,127	,026	-,122	-,024	,115	,051	-,077
p15i	,491	,067	,042	,418	,135	-,173	-,126	-,056	,132	-,279	-,008	-,029	-,316	-,042	,260	,073	,092	-,110	,127	,002	-,138
p16	-,248	,205	-,233	,239	,119	,007	,487	-,184	,181	,051	-,007	,190	-,122	,077	-,251	-,019	,150	,099	-,133	,071	,109
p17a	,315	-,161	,678	-,183	-,093	-,035	-,278	-,003	,089	,033	,051	,081	-,082	-,068	-,195	-,040	,035	-,114	-,031	,153	-,035
p17b	,302	-,286	,531	-,168	-,241	,016	-,170	,160	,161	-,088	-,046	-,109	-,169	-,042	,022	-,061	,222	,061	-,017	,264	,055
p17c	,143	-,348	-,024	,447	,316	-,059	,298	,113	,311	,106	,222	-,043	-,006	-,036	,176	-,084	,018	-,188	-,173	,147	-,002
p17d	,371	-,192	,538	,019	-,271	,130	,286	,002	-,002	,209	,001	,144	-,077	-,231	-,005	-,027	-,065	-,144	,061	-,271	-,005
p17e	,323	-,365	,436	-,049	,142	,073	-,322	-,172	,000	,091	,014	,003	,054	,021	-,036	,061	,296	-,122	-,039	-,146	,320
p17f	,353	,045	,407	,074	,325	,099	,201	-,049	-,030	-,134	,347	,196	-,030	-,054	-,131	,023	,201	,069	,093	-,039	-,173
p17g	,500	-,054	,219	-,109	-,124	,150	,332	-,192	-,216	,286	,063	,035	-,139	,006	,001	,032	-,154	,230	,067	,092	-,025
p17h	,433	-,038	,189	-,084	-,139	,263	-,061	-,207	,015	,283	,370	-,209	,103	,028	,118	-,075	-,010	-,222	-,138	,100	-,176
p17i	,520	-,003	,221	-,188	-,110	,398	,292	-,083	,025	,095	,178	-,058	-,084	,088	,071	-,224	-,032	-,050	,065	-,212	-,240
p18a	,037	,457	,000	-,380	-,046	,000	,238	,070	,155	,174	-,209	-,091	-,076	,381	,201	-,078	,021	,075	,095	-,260	-,162
p18b	,234	,614	,174	-,267	-,318	,074	,017	-,268	,189	-,032	,033	,033	-,028	,113	-,022	-,145	-,166	-,069	,010	,024	,061
p18c	,169	,498	,013	-,149	-,092	,084	,322	-,073	,190	,054	,181	,039	,061	,030	,186	-,106	,208	-,230	,201	,119	,286
p18d	,122	,597	-,002	-,461	-,173	-,054	-,050	-,135	,125	-,237	,157	,058	-,127	-,093	,137	-,126	,118	,052	,055	,191	,207
p18e	,190	,443	,098	,129	-,294	,068	,062	,332	-,075	,323	-,052	-,053	,109	,095	,099	,131	,136	-,123	,122	,206	-,010
p18f	,154	,611	,184	-,132	-,032	-,010	-,129	,150	-,363	-,181	-,066	-,112	-,095	-,034	,039	,050	,021	,003	,088	,067	-,402
p18g	,476	,183	,170	,154	-,105	,042	-,194	,163	,246	,003	,089	,016	-,087	,048	-,355	,270	,186	,125	,132	-,122	-,107
p18h	,198	,594	,202	-,074	-,209	-,076	,317	-,022	,000	-,089	-,212	,158	-,015	-,036	-,173	,133	,044	,114	-,023	,060	,081
p18i	,213	,352	,208	-,207	,198	-,123	,259	,273	-,305	,110	-,173	-,219	,103	-,207	-,183	-,027	,100	,184	-,153	,045	-,242
p18j	,166	,518	-,057	-,034	,184	-,144	,095	,389	,050	,247	-,012	-,372	-,074	-,293	,093	-,168	,083	,089	,032	-,038	-,062
p18k	,237	,360	,126	,188	,227	-,215	-,182	,400	,049	-,064	,110	,199	,148	-,098	,121	,155	-,179	-,030	,161	-,044	-,069
p18l	,156	,355	,177	,203	,148	-,217	-,181	,225	,115	,336	,136	,008	,151	-,047	-,029	-,115	-,204	-,167	-,029	-,364	,218

p18m	,615	,336	,177	,198	,013	-,031	-,215	,142	,078	-,039	,125	-,043	-,028	-,205	-,234	-,072	-,088	-,057	-,102	-,168	,076
p18n	,337	,367	-,075	,206	-,292	-,029	,053	-,081	,061	-,409	-,049	-,097	-,071	,035	-,012	,141	,071	,006	-,241	-,047	-,166
p18o	,601	,272	,054	,205	-,070	-,002	-,216	-,124	,155	-,146	-,217	,021	,024	,041	,102	-,177	,020	-,038	-,124	-,016	-,166
p18p	,311	,311	-,121	,026	,169	-,072	,236	-,083	-,053	,070	-,366	,175	-,244	-,051	,318	,298	-,059	-,233	-,146	-,190	,152
p19	,353	,013	,160	,109	-,319	-,408	-,188	-,298	-,175	,124	-,051	-,028	,136	-,046	,067	,173	,074	,170	-,072	-,191	,062
p20	,417	-,056	-,003	-,044	,035	,047	-,064	-,270	,548	-,098	-,205	-,195	,328	-,100	,022	,122	-,034	,134	-,045	,038	-,073
p21	,211	-,148	,266	-,011	,102	-,500	,182	-,029	,190	,001	-,067	,239	,350	,066	,169	-,226	-,152	,096	-,021	,205	-,060
p22	,415	-,155	-,056	-,210	-,219	-,371	,003	-,238	,028	,052	,009	,237	,286	,014	-,113	,040	-,050	-,071	-,014	,179	-,061
p23	,458	-,215	,307	-,024	-,088	-,432	-,010	-,021	,021	,073	-,168	-,074	,056	,041	,086	-,075	,234	,073	,061	-,093	,250
p24	,432	-,363	-,219	,070	-,061	-,174	,072	-,165	-,025	,191	-,213	,059	,268	-,250	,149	-,001	,173	,164	,145	-,036	-,134
p25	,335	,069	-,354	,016	-,303	,184	,009	,012	,176	-,035	,164	,245	,104	-,301	,133	,051	-,175	,222	,165	-,069	,037
p26	,360	,019	-,518	,017	-,295	,201	-,054	,186	,228	,048	,165	,170	-,135	-,157	,155	,068	,187	,250	-,014	,016	,010
p27a	,465	-,265	-,267	-,012	-,400	-,141	,160	,249	,024	-,075	,283	-,091	,157	,148	,044	,046	,067	-,029	-,073	-,061	,122
p27b	,680	-,250	-,348	-,240	-,156	-,031	,119	,178	-,112	-,040	-,008	-,033	,061	-,008	-,044	,061	-,099	,136	-,100	-,095	,105
p27c	,411	-,458	-,327	-,242	,050	-,149	,198	,075	,011	-,182	-,022	-,022	-,086	-,021	-,245	,176	-,088	-,060	,165	,003	,047
p27d	,492	-,381	-,339	-,189	-,136	-,294	,178	,084	-,148	,062	-,031	-,117	-,076	,049	-,109	,007	-,058	-,194	,129	-,085	,004
p27e	,659	-,101	-,237	-,145	-,050	-,035	,242	-,028	-,145	-,127	-,231	,015	-,019	,075	-,162	-,204	-,113	-,143	-,158	,052	,024
p27f	,380	-,359	-,400	,037	-,151	-,058	,160	,243	,106	-,026	,259	-,223	-,237	,063	,022	-,061	-,001	,115	-,060	,042	,187
p27g	,416	,199	-,204	,223	-,170	-,228	-,165	,318	,238	-,078	,023	-,041	-,005	,187	-,196	-,186	-,273	-,111	-,135	,086	-,061
p28	,315	-,218	,304	,483	-,084	,016	,125	,308	-,016	-,020	-,155	,126	-,020	,258	-,135	-,123	,154	,147	-,155	-,028	-,065
p29	,013	,101	,352	,528	-,080	,109	,160	,106	,013	,046	-,157	,094	-,098	,208	-,093	,007	-,046	,191	,301	,168	,173
p30	-,070	,171	-,070	,510	-,149	,161	,046	-,171	-,012	,250	,177	-,077	,001	-,176	-,081	,363	-,216	-,092	-,081	,251	,041

ANEXO XI. TABLA DE SOLUCIÓN FACTORIAL. COMPONENTES ROTADOS.

	Componente																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
p1	,204	,084	,016	,075	,058	,789	,099	,124	,080	,113	,209	-,070	,002	-,052	-,041	-,091	-,021	,168	,045	,184	,020
p2	-,119	,091	-,002	-,145	,025	,397	-,057	,005	-,026	,400	,083	,045	,116	,132	,164	,248	-,231	-,184	,124	,381	-,212
p3	,106	,375	,065	,047	,191	,266	,293	,157	-,206	-,009	,278	,160	,036	,148	,382	,036	-,055	-,122	,145	,064	-,128
p4	-,049	,036	-,070	-,001	,118	,027	,131	,010	-,092	,188	,043	,091	,112	,068	-,006	-,066	,036	-,129	,193	,027	,801
p5	-,039	-,081	,257	,116	-,042	,061	,291	,063	-,258	-,144	,255	-,125	-,035	,104	,379	,081	-,110	,115	,020	-,195	,442
p6	,066	,068	-,072	-,144	-,084	,704	,046	-,074	-,009	-,131	-,013	-,057	,074	,273	,224	,108	,108	-,091	-,134	-,174	,104
p7	,118	,054	,166	,039	,030	,143	,181	,088	-,031	-,043	,759	,013	,104	,034	,217	,009	,164	-,137	,015	-,048	,087
p8	,247	,121	,342	,178	-,033	,081	,245	-,148	-,100	,178	,320	,031	-,020	,037	-,177	,421	-,126	-,016	-,137	,105	,155
p9	,031	-,350	-,022	,085	,111	-,491	,045	,046	,033	,139	,210	,012	,036	-,227	,079	,061	,487	-,000	-,174	-,079	,199
p10	-,082	-,060	-,084	-,086	,165	-,042	,061	-,115	,064	,050	,572	-,117	,188	-,136	-,049	,109	-,360	,369	,040	-,071	,034
p11	,417	,172	,153	,380	-,175	,078	,174	-,093	-,132	,057	,098	-,037	-,094	-,018	,251	,234	,147	,059	,188	,104	-,045
p12	,223	,014	,010	,032	,160	,047	,729	-,108	-,153	,190	,025	,199	,103	-,119	,144	-,023	-,110	-,012	,087	,053	,108
p13	,294	,050	-,062	-,062	,000	,232	,683	,086	-,024	,034	,092	,060	,047	,047	-,041	,180	,146	,027	,106	-,196	,146
p14	,264	,064	,261	,263	-,171	,175	-,151	-,036	,077	,015	,346	-,024	-,169	,018	,244	,077	,464	,086	,117	,070	,065
p15a	,094	-,096	,373	,068	-,270	-,194	,096	-,111	,412	-,292	-,110	,081	-,060	,183	,231	-,056	,188	,165	,151	,044	-,129
p15b	,194	,440	,131	,054	,023	,318	,144	,328	,113	-,164	-,051	,047	,203	,107	,027	,236	,139	-,184	,035	,172	,298
p15c	,163	,097	,295	-,080	,161	,241	,105	,464	-,055	,032	-,168	-,084	,112	,005	,093	,486	-,046	,223	,000	,175	,047
p15d	,050	,142	-,030	-,051	,135	,003	,057	,071	-,135	,100	,032	-,145	-,034	,188	,099	,062	,147	,700	-,041	,002	-,196
p15e	,161	-,018	,031	,140	-,093	,066	-,012	-,092	,090	,099	,136	-,038	-,009	,139	,839	,005	,046	,098	,107	-,073	,045
p15f	,082	,130	,346	,066	-,004	,138	,057	-,041	,293	,019	,107	,134	-,012	-,198	,108	,259	,069	,631	,187	,049	,092
p15g	-,036	,141	,052	,135	-,102	-,036	,121	-,079	,192	-,036	,019	,080	,055	-,015	,010	,831	,078	,125	,029	-,042	-,066
p15h	,186	,498	,057	,003	,066	-,020	,103	-,257	,009	,114	,281	,038	-,099	-,214	-,277	,271	,061	-,301	,255	,133	-,096
p15i	,044	,682	-,019	,155	-,001	,022	,281	-,278	,132	-,012	,042	-,045	,028	,112	-,064	,191	,164	-,045	,236	,025	-,083
p16	-,077	-,034	-,104	-,253	,122	-,022	,011	-,145	,148	,012	,036	-,043	-,134	-,024	,047	-,039	-,720	-,142	,071	,112	,033
p17a	-,079	,139	,300	,571	,054	-,260	,126	,116	,104	-,067	,018	,152	,088	-,177	,171	-,103	,279	-,068	-,263	,057	,034
p17b	,093	,147	,147	,592	,116	-,232	-,078	-,075	,233	,040	-,052	,055	-,179	-,013	,177	-,063	,338	,019	-,268	-,079	,037
p17c	,125	,055	,099	-,003	-,182	-,035	,099	-,807	,093	-,039	-,028	,098	,098	-,038	,101	,120	-,144	,034	,020	,171	,022
p17d	,078	-,021	,656	,350	-,041	-,289	-,043	,032	,222	,003	-,131	,111	,181	,096	,070	-,069	,023	-,019	,201	,031	-,208
p17e	-,002	-,065	,158	,817	-,098	,077	,064	-,028	-,050	-,216	,113	,003	,086	-,120	,072	,138	,075	,042	,025	-,018	,012
p17f	-,120	,121	,404	,221	-,005	-,186	,555	-,063	,139	,068	,073	-,024	,013	,016	-,037	,234	-,191	,109	-,125	-,018	-,021
p17g	,242	-,051	,618	,078	,080	-,046	,034	,167	,237	,140	,132	,137	-,157	,075	,002	,194	,029	-,156	,116	,147	,122
p17h	,067	,106	,663	,179	,145	,210	-,033	-,160	-,190	-,022	,049	,053	,051	-,035	-,075	-,022	,200	,100	-,165	,199	,141
p17i	,160	,118	,828	,028	,142	,019	,037	-,016	,022	,046	,108	-,059	-,004	,073	,073	,060	,027	,080	-,012	-,218	-,088
p18a	-,045	,013	,201	-,247	,331	,073	-,102	,108	,081	,228	,215	-,028	,037	-,071	-,104	-,225	-,016	-,028	,233	-,579	,163
p18b	-,104	,275	,286	-,073	,674	-,038	-,138	,320	-,017	-,020	,164	,095	,156	-,021	-,014	-,084	-,022	-,010	-,008	-,033	,049
p18c	-,024	-,058	,163	,003	,779	,128	,116	-,135	,073	,070	-,011	,013	,085	,075	-,050	-,048	-,155	,131	,150	-,023	-,047
p18d	-,062	,155	-,071	,020	,826	-,113	,080	,232	-,187	,104	,010	-,018	-,057	,161	,008	,038	,039	-,003	-,057	-,099	,124
p18e	-,033	,035	,130	-,014	,291	,307	-,001	,046	,430	,293	-,171	,005	,179	,053	-,094	-,279	,145	,172	,077	,119	,159
p18f	-,119	,219	-,034	-,020	,340	,023	,164	,430	,093	,353	-,114	-,185	,085	-,114	-,069	,114	,230	,146	,080	-,015	,072
p18g	,084	,382	,118	,324	-,031	,027	,236	,152	,312	,081	,284	-,149	,224	,228	-,070	-,230	-,067	,062	-,175	,029	,049
p18h	-,046	,205	,056	-,015	,417	-,186	,042	,396	,306	,269	,019	,130	,030	,010	,000	-,101	-,283	,118	,178	,037	,074
p18i	,024	,005	,147	-,012	-,032	-,098	,177	,242	,036	,793	-,025	,093	,026	-,190	,063	,003	-,053	,158	-,005	-,058	,127

p18j	-.008	.075	-.026	-.098	.219	.063	.054	-.149	-.028	.796	.037	-.130	.302	.091	.027	-.036	.080	-.033	.063	-.074	.046
p18k	-.130	.179	-.146	-.091	.013	-.072	.410	-.002	.198	.139	.026	.094	.521	.154	-.047	.062	.235	.171	.070	.010	.102
p18l	-.107	.005	.030	.090	.061	.062	.011	-.052	.018	.144	.057	.026	.853	-.039	-.062	.025	-.006	-.074	.102	.010	.053
p18m	.122	.462	.170	.252	.098	-.010	.137	.135	.032	.212	.106	-.054	.556	.100	.121	.114	-.010	.072	-.076	.163	-.007
p18n	.125	.687	.020	-.059	.145	-.043	-.077	.150	.040	.065	-.042	-.044	-.036	.084	-.146	-.017	-.165	.276	.052	.045	.059
p18o	-.009	.689	.154	.126	.106	.218	-.020	.055	.029	.054	.099	.224	.153	.077	.158	.105	.055	.099	.067	-.077	.027
p18p	.082	.216	.025	-.037	.134	-.006	.098	.028	.008	.063	.024	-.012	.091	-.010	.132	.008	-.092	.043	.837	.010	.207
p19	.119	.239	.050	.409	-.073	.058	-.140	.277	-.016	.052	-.029	.344	.111	.112	-.420	.085	.027	-.118	.165	.089	.113
p20	.047	.292	.044	.197	.022	.006	-.151	-.137	-.127	.026	.589	.375	-.061	.194	.076	-.070	-.000	.281	-.006	.031	-.055
p21	.032	.017	.000	.029	.035	-.203	.107	-.210	.133	.005	.017	.786	.106	-.095	.001	.157	.037	-.038	-.053	-.154	.060
p22	.339	.087	.090	.142	.086	.030	.160	.164	-.107	-.152	.029	.630	-.019	.036	-.064	-.130	.008	-.047	-.052	.101	.071
p23	.287	.092	.003	.603	.045	-.018	-.026	-.049	.160	.123	.010	.355	.090	-.049	-.114	.118	.069	-.112	.128	-.201	-.028
p24	.266	.018	.095	.212	-.275	.250	.051	-.078	-.066	.144	.046	.501	-.171	.372	-.024	.037	.013	-.042	.194	.002	-.140
p25	.204	.073	.115	-.165	.136	.027	-.010	.096	-.024	-.091	.078	.101	.098	.735	.054	.050	.024	.076	.024	.127	-.052
p26	.318	.170	.016	-.038	.111	.197	-.003	-.084	.003	-.002	-.028	-.126	-.061	.750	.125	-.091	-.049	.010	-.044	.002	.206
p27a	.726	.068	.104	.086	.051	.083	-.055	-.134	.062	-.096	-.150	.099	.103	.229	-.200	-.034	-.000	.209	-.133	-.053	.074
p27b	.791	.058	.150	.065	-.066	.066	.029	.150	-.062	.071	.092	.126	.024	.256	.128	.100	.052	.139	.055	-.064	.126
p27c	.734	-.030	-.038	.038	-.139	-.114	.279	.008	-.058	-.094	.209	.063	-.160	.052	.111	-.064	.024	.000	.053	.003	-.161
p27d	.801	.017	.102	.047	-.097	.103	.143	-.004	-.085	.017	-.012	.145	-.014	-.024	-.026	-.108	.108	-.136	.140	-.053	-.135
p27e	.636	.269	.220	-.027	.063	.124	.061	.149	-.047	.055	.014	.237	-.041	-.130	.340	.113	-.093	.063	.123	-.039	-.043
p27f	.738	.062	.009	.008	.001	.026	-.081	-.327	.041	.005	.006	-.167	-.037	.232	.018	.109	.008	-.092	-.134	.007	.074
p27g	.366	.503	-.100	-.198	.080	.110	-.034	-.044	.152	.016	.041	.120	.455	-.019	.134	-.101	.064	-.016	-.239	.028	.085
p28	.123	.273	.159	.221	-.340	.033	-.046	-.113	.593	.020	-.176	.087	.102	-.065	.130	.115	-.178	.074	-.130	-.139	.048
p29	-.182	.056	.015	.034	.025	.025	-.060	-.017	.794	-.017	.042	-.026	.047	-.037	-.007	.159	-.073	-.081	.008	.124	-.148
p30	-.136	.071	.072	-.163	-.034	.093	-.126	-.090	.164	-.033	.021	-.099	.072	.082	-.168	-.077	-.087	.021	.082	.762	.077