

*Percepción de factores asociados del ejercicio docente universitario en mujeres de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia*

*Perception of associated factors of university teaching in women in Santa Cruz de la Sierra - Bolivia*

**Mary Cruz De Urioste<sup>1</sup>, Mariana Santa Cruz<sup>2</sup> & Ernesto Viscarra<sup>3</sup>**

Universidad Privada de Santa Cruz, Universidad Católica San Pablo y Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz de la Sierra

**Resumen.**

Este estudio pretende identificar los impedimentos que limitan a las docentes mujeres, para que ingresen a las universidades en igualdad de oportunidades que sus colegas masculinos; problemática que se refleja día a día en las aulas de las casas de estudios superiores. Con este artículo se dan a conocer los resultados de este estudio, relacionados con la percepción de mujeres docentes universitarias, mediante el análisis de cuatro áreas relacionadas con su ejercicio docente: conciliación de la vida familiar, la satisfacción personal en el ejercicio docente, la percepción en la dinámica de las relaciones de género en el ámbito laboral universitario y la motivación para acceder a puestos de poder en universidades.

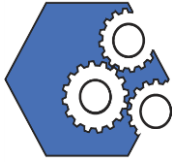
**Palabras claves:** conciliación familiar, satisfacción docente, relaciones de género, poder.

---

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología de la Universidad Católica San Pablo, La Paz- Bolivia; especialista en Terapia Familiar y de Pareja de la Universidad Autónoma de México y del Instituto de Terapia Familiar de Londres; Magister en Educación Superior de la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra. Directora del Observatorio de Género de las Universidades de Santa Cruz y es jefe del Departamento de Asesoría y Bienestar estudiantil de la UPSA. [marycruzdeurioste@upsa.edu.bo](mailto:marycruzdeurioste@upsa.edu.bo)

<sup>2</sup> Licenciada en Psicología y Magister en Psicología Social de la Universidad Católica Boliviana San Pablo, Doctora en Psicología en la Universidad Libre de Bruselas. Coordinadora regional de investigación en la Universidad Católica Boliviana San Pablo. [santacruz.mariana@gmail.com](mailto:santacruz.mariana@gmail.com)

<sup>3</sup> Licenciado en Economía y Diplomado en Gestión Empresarial y Negocios en la Industria de Hidrocarburos de la Universidad Católica Boliviana. Cursos internacionales áreas del manejo de recursos naturales: en la Universidad de Salzburg (Austria), Universidad de Sassari (Italia) y la Universidad de Yale (Estados Unidos). Doctor en Ciencia y Gestión del Cambio Climático del Departamento de Economía de la Universidad Ca' Foscari de Venezia en Italia. Jefe de investigación en la Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz (UTEPSA).



**Abstract.**

This study aims to identify the impediments that limit female teachers, so that they can enter universities in equal opportunities as their male colleagues; problematic that is reflected day by day in the classrooms of the houses of higher studies. With this article, the results of this study, related to the perception of female university teachers, are revealed through the analysis of four areas related to their teaching exercise: reconciling family life, personal satisfaction in the teaching exercise, perception in the dynamics of gender relations in the university work environment and the motivation to access positions of power in universities.

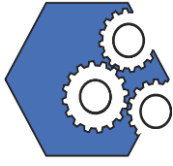
**Keywords:** family conciliation, teacher satisfaction, gender relations, power

**Introducción.**

La universidad sigue siendo un enjambre masculino donde se naturaliza la desigualdad e inequidad de género. Las universidades reflejan y reproducen los valores culturales, y aun no se ha logrado los cambios significativos en las relaciones de género al interior de las universidades. Estudios en universidades europeas y de América Latina señalan los mismos resultados. Sin embargo, los europeos se preocuparon de este tema en los años 90, los latinoamericanos a principios del 2000 (Sola, 2010), y en Santa Cruz – Bolivia es un tema que recién entra en debate y existen genuinas intenciones de incidir en el cambio

Mariaca (1980) señala que la participación de la mujer en pregrado en las universidades boliviana en los años 70 era incipiente y se masifica en los años 80. La participación de la mujer en la docencia en los años 80 era solo de 20%. Con más de 400 años de la existencia de las universidades públicas, sólo una mujer ha sido rectora. En Santa Cruz, ciudad donde se realiza este estudio, de 16 universidad privadas hoy son 5 mujeres rectoras, lo que marca un hito histórico, hasta la fecha no habido una mujer rectora en la universidad pública, en esta ciudad.

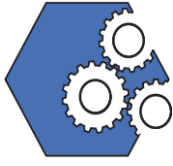
En una investigación reciente en universidades cruceñas en Bolivia (De Urioste



2017) señala que menos del 30% del plantel docente universitario son mujeres docentes, y que también existen pocas oportunidades de las mujeres para acceder al poder. El 62% los cargos jerárquicos los ocupan hombres, frente a un 38% que ocupan las mujeres lo que evidencia que la puerta es más ancha para el acceso de los docentes masculinos y se vuelve un filtro para al ingreso de las mujeres. A nivel de las jerarquías universitarias se reproducen una vez la asimetría de hombres y mujeres, es otra instancia que contribuye a reproducir el orden social, los hombres ocupan los cargos más valorados y las mujeres ocupan rangos de menor prestigio.

Existen diferentes aspectos que limitan a las mujeres acceder en igualdad de oportunidades con sus colegas varones en el ámbito universitario. Sin embargo, no existen impedimentos ni trabas visibles, las limitaciones se dan por las creencias, las prácticas y las rutinas de negociación entre los géneros, la naturalización de las relaciones hace invisibles estas limitaciones que favorecen los roles masculinos y limitan a los femeninos. Según la UNESCO (2002), el problema de la inclusión de mujeres en la docencia y administración en las IES ha sido abordado desde tres aspectos centrado en las personas; en la estructura organizacional del sistema universitario; y en la cultura. Este estudio solo considera uno de ellos, los aspectos centrado en personas, específicamente en la percepción de las docentes con factores asociados al ejercicio docente.

El imaginario socialmente construido sobre la identidad de género define lo que significa ser mujer u hombre y contribuye a las identidades individuales y de esta manera se conforman las subjetividades colectivas que determinan las relaciones y se ven reflejan en la vida cotidiana. Uno de los colectivos más fuertemente arraigados de género es la maternidad, y el cuidado a terceros, que cobra gran vigencia e impacto en las relaciones sociales. No es casual que un gran número de mujeres se auto percibe y se define como madre y cuidadora, es un factor de identidad con gran impacto social. Este colectivo forma una subjetividad tejida por sus relaciones, valores, emociones, creencias, atribuciones sociales, aceptación social, que determina en gran parte sus elecciones y decisiones, en muchas situaciones toma decisiones supeditadas a este mandato social por encima de sus deseos y elecciones de crecimiento personal. Se ve en ocasiones confrontada antes esta encrucijada de ser madre y sus aspiraciones



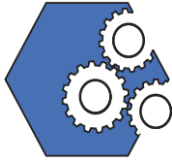
profesionales. O, cuidar de otros y reducir su carga laboral en desmedro del crecimiento profesional. Uno de los aspectos que aborda esta investigación es precisamente como las mujeres docentes universitaria concilian su vida familiar y la docencia y si estas percepciones permiten evaluar las dificultades u oportunidades que ofrece la universidad para el ejercido docente.

Diferentes estudios abordan esta temática que evidencian cómo las mujeres docentes se enfrentan ante dos situaciones en las que compatibiliza su vida laboral y personal y puede significar un obstáculo para su carrera, esto puede ser una de las causas del bajo índice de participación de docentes mujeres en la Universidad. Una investigación realizada en la Universidad Carlos III España Soletto (2006) llega a las siguientes conclusiones.

*“Los docentes universitarios en la universidad de Carlos III posponen su paternidad y maternidad hasta gozar de una situación laboral estable, que hasta ahora se está dando en la franja de los mayores de 36 años. Este comportamiento es análogo al resultado de los estudios de Eurostat, que reflejan que las tasas de empleo en los hombres son más elevadas cuando tienen más hijos, mientras que la tasa de empleo entre mujeres es más baja cuanto más alto es el número de hijos Ésta circunstancia es debida probablemente al abandono de la mujer con hijos de la carrera laboral, ante la dificultad de compaginar todas las tareas. La cifra de las mujeres docentes sin hijos respecto de las mujeres docentes en total en la Universidad Carlos III sería de un 71,5%”*

Barbosa, M., Pinto, M., Ribeiro. S., Moura. D., Campos, P., (2011) realizaron un estudio en Brasil para la comprensión del ser docente de enfermería, mujer y madre, que debe conciliar la vida profesional, la maternidad y demás actividades de lo cotidiano; las enfermeras participantes del estudio consideran un desafío ejercer la docencia de enfermería, siendo mujer y madre y destacaron la dificultad de conciliar trabajo y familia. Al respecto, las autoras de esta investigación concluyen...

*“Que esos papeles traen consigo exigencias multidimensionales, difíciles de ser*



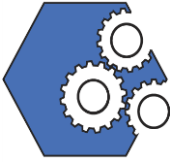
*conciliadas, lo provoca una sensación de que siempre existe algo a ser hecho, creando un ciclo de funciones y atribuciones diarias que agrega un valor desafiador a lo vivido. Además de eso, en cuanto la totalidad de las enfermeras que participaron del estudio tiene como proyecto invertir en la carrera docente. Quiere cursar la posgraduación stricto sensu y prepararse mejor para las actividades didácticas, entre tanto, no ve la proyección profesional disociada del plano familiar”.*

Vivas, T. (2012) en una encuesta realizada a docentes de la Universidad de Sevilla con relación a la vida familiar señala la falta de compatibilidad de la vida personal familiar y laboral la docencia especialmente la investigación debido a los horarios y horario temporales los encuestados con cargas familiares criticaban tanto sus horarios, que no permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como la forma de elección de aquéllos

*“Los horarios del profesorado especialmente el de los profesores más jóvenes, impiden compatibilizar la vida laboral y la familiar y el excesivo número de horas de docencia y de alumnos dificultan extraordinariamente la investigación, por lo que ésta sólo puede avanzar si se lleva a cabo fuera del horario laboral, lo que es mucho más difícil para las mujeres”.*

Otras investigaciones hacen referencia a la desfavorable participación de la mujeres en los puestos jerárquicos de los gobiernos universitarios, existen diferentes barreras invisibles que enfrentan las mujeres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad y de poder, estas limitaciones son prácticas conscientes o inconscientes al interior de la universidades; también las mujeres se auto limitan, porque no logran desprenderse de sus roles familiares o no se arriesgan a ingresar a espacios del saber y de poder tradicionalmente masculinos.

La dualidad entre el saber y poder en nuestra universidades nos ha llevado a preguntarnos si existe motivación de la mujeres para asumir cargos de poder en las universidades, en qué medida los estereotipos de género las auto limita a participar y



ejercer el poder, en qué medida las mujeres docentes priorizan la carrera docente y se involucran en la investigación o por el contrario es el mismo espacio académico el que las segrega de forma objetiva o subjetiva.

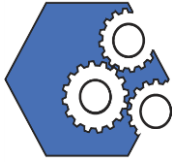
Kiss, Barrios, Álvarez (2007) citan a Sandra Acker, quien al respecto señala *“La relativa indefensión de las minorías y el dominio que ejercen los hombres sobre el conocimiento y la práctica, a la cual se suma la invisibilidad de las mujeres en los grupos con mayoría masculina, donde si bien existe presencia, el liderazgo se anula. Tenemos aquí tensiones en los poderes simbólicos y políticos al interior de los centros de desarrollo del saber.*

Por otro lado, la literatura feminista ha desarrollado dos conceptos que explican de alguna manera lo expuesto uno es el techo de cristal y el otro el suelo pegajoso, el techo de cristal hace referencia a barrera sutil difícil de traspasar; resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan avanzar hacia puestos jerárquicos debido a mecanismos discriminatorios invisibles que limita el ascenso laboral.

Ardanche 2009 se refiere al suelo pegajoso o piso pegajoso, como las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino”.

Kiss, et al (2007) señalan que, al analizar los escalafones académicos, que son los espacios o casilleros que ocupan los docentes en virtud de los antecedentes curriculares, la antigüedad docente y los méritos profesionales, los datos no resultan muy alentadores, pues las académicas se concentran en las dos más bajas jerarquías, mientras que los varones se encumbran hacia las dos más altas. Esta ubicación en la estructura académica se integra con otros indicadores como la antigüedad en la institución, donde los varones registran un promedio más alto de años de permanencia en la Universidad, además del virtual ‘rezago’ del profesorado femenino para publicar de manera sostenida y liderar equipos de investigación. Nos encontramos con académicas dedicadas preferentemente a la docencia





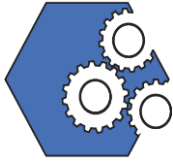
directa y en menor proporción a fortalecer los indicadores que posibilitan el ascenso en la jerarquía. Esta descripción es una clara demostración de esos hilos invisibles que enfrentan las mujeres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad en las universidades. Sin embargo, el interés de este estudio en proceso intenta develar la motivación de las docentes para asumir los puestos de jerárquicos.

La satisfacción docente puede estudiarse desde diferentes ángulos puede considerarse aspectos personales en el cual la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza de la manera que le es gratificante por lo que hace y se hace extensivo a diferentes facetas de la persona. Por otro lado, están los factores externos relacionados propiamente con el entorno laboral, con los ingresos laborales, las condiciones laborales, las compensaciones extra salariales, el ascenso laboral la supervisión, las condiciones académicas y el prestigio de la misma institución. Para mencionar algunas. En este estudio está orientado a encontrar respuestas relacionadas a la satisfacción personal que la docencia genera en las docentes a partir de su autopercepción en diferentes aspectos.

*Algunas investigaciones ponen de manifiesto que el grado de satisfacción con el estatus académico es uno de los mejores predictores de la satisfacción laboral de los profesores de la educación superior y que dicha satisfacción aumenta a medida que aumenta la categoría profesional (Ronen, 1978; Near 1978; Miles et al., 1996; Grimes y Registrer, 1997; Oshaghemi, 1997; Leung et al., 2000; Beliaeva et al., 2001))*

Además, el tipo de vinculación contractual con la Universidad puede influir la satisfacción laboral, de manera que los profesores que no tienen estabilidad en el empleo experimentan mayores niveles de estrés laboral y menor satisfacción en el trabajo que los que cuentan con estabilidad laboral

“Sin embargo, en algunas investigaciones se encuentran importantes diferencias en las posibilidades de promoción académica entre profesores universitarios varones y mujeres, siendo las profesoras las que afirman tener menores posibilidades de desarrollo profesional que sus colegas varones (Buckley et al., 2000; Carr et al., 1998 -cit. Cujec et al., 2000, pag. 639; Dua, 1994)”.



“Las profesoras se encuentran más satisfechas de la relación establecida con sus compañeros que los profesores varones; una gran mayoría de ellas (76,3%) se muestra moderada o altamente satisfecha, mientras que entre los varones el porcentaje que refiere sentirse satisfecho es del 63,5% Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A., Cabrero-García., J.\*, Ferrer-Cascales, R. y González-Gómez”

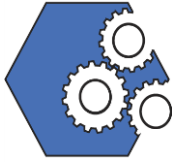
## **Método**

Para alcanzar el objetivo que se persigue en esta investigación, que es conocer, la percepción de factores asociados al ejercicio docente universitario en mujeres de Santa Cruz de la Sierra - Bolivia, se plantea la investigación como un estudio descriptivo, correlacional y transversal. Es descriptivo, puesto que mide los conceptos y variables relacionados con el problema de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 1997). Su propósito es describir la situación que predomina en el momento de la realización del estudio, no incluye un grupo de tratamiento ni grupo control (Salkind, 1999). Utiliza el método de encuesta como recurso para obtener información aplicando un cuestionario a un grupo determinado de individuos, no se manipulan las variables del estudio, se plantea el objetivo de describir las percepciones de factores asociados al ejercicio docente de la muestra seleccionada; como se pretende establecer la relación entre variables, se trata de un método de encuestas de investigación (Angüera, Arnau, Ato, Martínez & Vallejo, 1995).

El estudio analiza cuatro áreas relacionadas con el ejercicio docente de mujeres: i) conciliación de la vida familiar; ii) satisfacción personal en el ejercicio docente; iii) la percepción en la dinámica de las relaciones de género en el ámbito laboral universitario y; iv) la motivación para acceder a puestos de poder en las universidades, con este objetivo se realizó una encuesta on Line que permitió un acercamiento con las docentes que participaron del estudio, esto se logró mediante la aplicación de un instrumento que posibilita la recuperación de la información requerida, para posteriormente llevar a cabo su análisis e interpretación.

El cuestionario elaborado cuenta con 23 preguntas de opción múltiple y recoge información en 4 factores asociados al ejercicio docente tres preguntas eran de respuesta abierta, el cuestionario fue aplicado solo a docentes mujeres que actualmente ejercen la





docencia en seis universidades privadas y régimen especial de Santa Cruz, las universidades que participan del estudio son UCB, UTEPSA, UPSA, UNIFRAMZ, UEB, UPDS

### **Muestra**

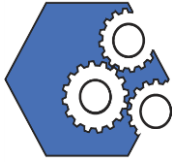
El muestreo seleccionado fue de tipo intencional o por conveniencia. La muestra estuvo conformada por 157 docentes mujeres. Los criterios de inclusión de la muestra fueron: la participación voluntaria y su condición de ser docente con una antigüedad de mínimo dos semestres académicos.

Dicha muestra estuvo compuesta por docentes mujeres de diferentes disciplinas, que respondieron a la encuesta on Line, cuyas características que presenta se describen a continuación: Con relación al grado académico el 36% cuenta con licenciatura, el 54.5% cuenta con una maestría y el 9.5% tiene un doctorado. Con relación a la edad se concentra en el rango de 33 a 43 que representan el 48.10% le sigue el rango de 44 a 55 años con un 28%, el tercer grupo con un rango de edad de 56 a 65 o más. El 59% de la muestra son casadas, el 17.83% son divorciadas y un 30.57% son solteras. Respecto al tiempo que le dedica a la docencia la muestra se caracteriza de la siguiente manera: el 53.4% es tiempo horario con una permanencia académica de 3 a 9 horas semanales, le sigue las docentes de medio tiempo, con 21.6% y con un 17% los docentes a tiempo completo.

### *Herramienta*

Se empleó el cuestionario sobre Factores Asociados al Ejercicio de la Docencia Universitaria (FAEDU) que consta de 15 ítems de opción múltiple y está compuesto por cuatro categorías de análisis i) conciliación de la docencia con la vida familiar y otras actividades, ii) satisfacción personal en el ejercicio docente, iii) percepción en la dinámica de las relaciones de género en el ámbito laboral universitario y iv) motivación para acceder a puestos de poder en las universidades.

En un principio el mismo contaba con 20 preguntas después de la validación con expertos se eliminaron 5 ítems ligados a la categoría de satisfacción con el ejercicio docente. Los criterios utilizados para la depuración de los ítems fueron el estadístico



(revisión de frecuencias y variabilidad de los ítems y análisis factorial). Luego de esta depuración se realizó la prueba del Alfa de Crombach indicándonos que el cuestionario es confiable ya que obtuvo un coeficiente de validez 0.775. Con relación a los ítems, se emplearon en tres categorías preguntas tipo lickert y en una categoría preguntas de carácter dicotómico.

### **Resultados**

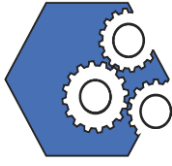
**Tabla I. Relaciones de Género**

<b>.Relaciones de género</b>	<b>Media</b>
Se siente cómoda trabajando con hombres	4,09
Se siente cómoda en reunión con hombres	3,85
Se siente cómoda con autoridades masculinas	4,15
Creo que hombres y mujeres tiene la misma oportunidad de crecimiento	4,37
<b>TOTAL</b>	<b>4.11</b>

El análisis de los factores asociados a la carrera docente, señalan que, en la categoría relaciones de género en la Tabla I se aprecia; que la media se ubica en el rango medio superior 4,11; lo que sugiere que la mayoría de las mujeres docentes se sienten cómodas trabajando con sus colegas hombres. Dentro de esta categoría se observa que el puntaje medio más bajo 3,85 está relacionado con el ítem que tan cómodas se sienten las mujeres docentes en grupos mayoritariamente masculinos.

**Tabla II Conciliación de la docencia con vida familiar y otras actividades**

<b>Conciliación con la Vida Familiar</b>	<b>Media</b>
<b>Compatibilidad vida familiar</b>	<b>3,5</b>
<b>Compatibilidad docencia vida social y laboral</b>	<b>4</b>
<b>Docencia permite otra actividad laboral</b>	<b>4</b>
<b>Docencia te permite pertenecer a un grupo de trabajo</b>	<b>3</b>
<b>Docencia te permite relacionarte académicos de tu área profesional.</b>	<b>4</b>



La Tabla II refleja los datos obtenidos con relación a la categoría de conciliación de la docencia con la vida familiar y otras actividades, en este sentido se observa que las docentes perciben la docencia como una actividad laboral que les permite compatibilizarla con otras actividades laborales, de ocio y familiares.

En este sentido, se observa que la percepción de las mujeres docentes hacia las actividades que están vinculadas a la académica tienden a mostrar puntajes más elevados que aquellas fuera de la vida académica como la conciliación familiar o contar con tiempo de ocio o pertenencia a un grupo de trabajo.

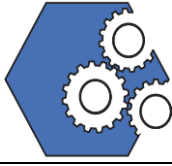
**Tabla III. Compatibilidad**

		Edad	Tiempo horario	Tiempo completo	Doc actividad es laboral sociales	Doc. Otra actividad laborla	Docente le permite grupo de trabajo	Doc área de su formacion	Doc actividad es de ocio
Compatibilidad con la vida familiar	Correlación de Pearson	,183*	,198*	-,283**	,528**	,337**	,326**	,370**	,333**
	Sig. (bilateral)	.022	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	157	157	157	157	157	157	157	157

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**\***. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Satisfacción Docente	Media
La docencia elevó su autoestima	4
Se siente satisfecha profesionalmente al contar con un trabajo vinculado a su área profesional	4
En algún momento de su vida la docencia fue su mejor opción laboral	4



La tabla III muestra una tendencia a la media superior en todos los ítems lo que afirma que las mujeres que participan del estudio, sienten que la docencia les produce satisfacción, especialmente a nivel personal. En este sentido, la satisfacción viene determinada por el desempeño profesional que tiene y las atribuciones que ejecuta del mismo.

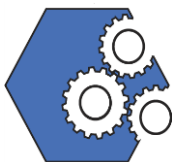
Al realizar el análisis de correlación en la categoría de satisfacción docente con el resto de niveles de la variable se observa una correlación significativa al 0.001 entre la satisfacción laboral, pertenecer a un grupo de trabajo, relacionarse con otros académicos de área y la percepción positiva sobre la autoestima y especialmente que están relacionados cuando está vinculada a su área profesional, lo que eleva su autoestima y perciben a su vez que esto le permite acceder a oportunidades de crecimiento profesional.

**Tabla IV. Correlaciones.**

		Docente actividades sociales laborales	Docente Otra actividad laboral	Docente Grupo trabajo	Docente Relación académicos	Docente Actividades de ocio	Docente autoestima	Tiempo en docencia	Docente Única opción laboral	Docente crecimiento Personal	Tiempo Ejercicio docente
Satisfacción	Correlación de Pearson	,280**	,201*	,508**	,566**	,167*	,516**	,191*	.004	,421**	,245**
	Sig. (bilateral)	.000	.012	.000	.000	.036	.000	.017	.963	.000	.002
	N	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla IV muestra que el 54.1% de las mujeres participantes en la encuesta tienen interés en ocupar puestos de poder, lo interesante de esta es dato es que, la correlación entre edad y motivación para ocupar puestos de poder es negativa, lo que significa que a mayor edad menor interés por ejercer cargos jerárquicos. Esto puede leerse desde dos puntos de vista, que a su vez pueden ser complementarios: 1. las mujeres docentes con mayor experiencia



académica cuentan con mayores oportunidades de ascender académicamente pero no están interesadas en asumir cargos jerárquicos, esto, puede atribuirse a muchos factores entre ellos un desgaste propio de las relaciones de poder al interior de la universidad que ante la desesperanza aprendida optan por continuar en un puesto que no les demanda mayores exigencias y, les es compatible para asumir otras actividades; 2. las docentes más jóvenes pertenecen a otra generación con una mentalidad con mayor conciencia de género que reivindica sus derechos, y está dispuesta asumir resto tiene un terreno más fértil por el que deben caminar.

**interescargodirectivo**

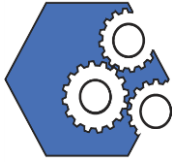
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos no	72	45,9	45,9	45,9
si	85	54,1	54,1	100,0
Total	157	100,0	100,0	

### **Conclusiones.**

El presente estudio tuvo como objetivo central: conocer la percepción de factores asociados del ejercicio docente universitario en mujeres de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia. Para lograr lo propuesto e interpretar la información encontrada se elaboraron 4 categorías de análisis relacionadas con el ejercicio docente de las mujeres. La conciliación familiar, satisfacción en el ejercicio docente; percepción en la dinámica de las relaciones de género en el ámbito laboral universitario y la motivación para acceder a puestos de poder en universidades.

Una vez obtenida la información a través de las encuestas, se procedió a la tabulación de las mismas de manera manual. Se eliminaron los cuestionarios erráticos y aquellos que tenían en blanco los datos personales (54 casos). Finalmente, la muestra se redujo a 157 participantes; se procedió a ingresar los datos a una hoja de cálculo del programa Excell, para posteriormente, proceder con el análisis estadístico utilizando el SPSS-19; una vez llevado a cabo el análisis estadístico de los datos, se procedió a la sistematización de los mismos y a su interpretación.

Una de las tareas al abordar este objetivo fue encontrar la validez y confiabilidad de



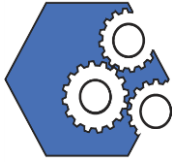
los instrumentos con que se iban alcanzar los objetivos con esta finalidad se empleó el cuestionario sobre Factores Asociados al Ejercicio de la Docencia Universitaria (FAEDU), se realizó el análisis factorial confirmatorio y se aplicó la prueba de confiabilidad denominada Alpha de Crombrach, ambas pruebas permitieron confirmar primero la validez del constructo en razón se encuentran en forma consistente y adecuada los datos obtenidos en la presente estudio y, que el instrumento es confiable obteniendo un valor Alpha de Crombrach 0.775 que presentan valores que pueden ser calificados como adecuados. Ambos criterios son requisitos básicos para validar instrumentos.

Con base en las características de la muestra se concluye que casi la mitad de docentes son mujeres, jóvenes, la mayoría trabaja tiempo horario entre 9 y 3 horas semanales, de acuerdo a este rango de edad 30/40 es la etapa en que las mujeres consolidan la vida profesional, invierten tiempo y estudios posgraduales con la meta de alcanzar altos estándares profesionales, también, es la etapa de crianza de hijos, el rol de la maternidad les demanda gran parte de su tiempo y de sus afectos, deben dividirse en múltiples funciones; esta situación puede explicar en parte el poco tiempo dedicado a la docencia y por otro lado, es posible que la docencia sea la única alternativa con horario flexible que permite combinar la vida profesional y laboral. Es evidente que, la actividad académica no es su principal ocupación, lo que significa que, cuenta con menos oportunidades de realizar producción académica y de hacer carrera académica, pero la universidad es el espacio que le permite desarrollarse profesionalmente, mantenerla vigente en un entorno laboral.

Paradójicamente, la universidad es un espacio laboral donde la proporción de hombres y mujeres es de 3 a 1. Esta situación puede deberse como señala Bourdieu (1988) “el orden social masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación, se impone a sí mismo y es tomado como natural, gracias al acuerdo casi perfecto de las estructuras sociales y las estructuras cognitivas y de los cuerpos”.

Se evidencio que las mujeres perciben un aumento de la autoestima al estar involucradas en la docencia universitaria y se sienten satisfechas con el trabajo que realizan, sin embargo, la docencia universitaria no tiene relación con la satisfacción de la remuneración obtenida en las universidades de Santa Cruz de la Sierra.





Las mujeres con menor rango jerárquico perciben incomodidad frente al trato de los varones, en reuniones y la igualdad de oportunidades, y que, al aumentar el rango jerárquico, la percepción de comodidad y equidad, va en aumento.

Existe mayor producción científica en mujeres que se encuentran en cargos jerárquicos altos, lo que llama la atención es que, sin importar el cargo jerárquico de las mujeres encuestadas ninguna se dedica a la investigación exclusivamente.

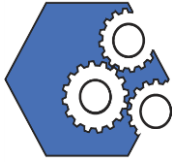
En la muestra de mujeres de menor edad se percibe que tienen mayor interés en acceder a cargos jerárquicos que las mujeres de mayor edad, esta motivación va disminuyendo a medida que su carrera en las universidades va desarrollándose.

También, las mujeres encuestadas están de acuerdo con que el trabajo en la universidad es compatible con el tiempo para dedicarle a la familia, sin embargo, si el cargo jerárquico es mayor, la percepción con la compatibilidad familiar va disminuyendo.

En promedio, cualquier cargo en la universidad genera actividades sociales laborales, y, si el cargo jerárquico es mayor, las actividades sociales laborales irán en aumento.

### **Referencias.**

- Ardanche, M. (marzo de 2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso El trabajo como*. (O. MUJERES, Ed.) Recuperado el 22 de mayo de 2017, de ISBN N° 978-9974-8263-0-4
- Ardanche, M. (2009 de marzo). *Entre el techo de cristal*. (c. Mujer, Ed.) Recuperado el 28 de mayo de 2017, de [http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub\\_trabajo11baja.pdf](http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf)
- Barbosa
- Cheybar y Kuri, Edith, ( 2006)La percepción que tienen los profesores de educación media superior y superior sobre su formación y su práctica docente Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México) XXXVI
- Crisitna, O. (mayo de 2002). *Genero y Educacion Superior Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior*. (Flasco, Ed.) Recuperado el 26 de mayo de 2017



De Urioste (2016 ) Estadísticas de Género de las universidades de Santa Cruz -Bolivia en  
Revista Aportes, Santa Cruz pp

Diana Kiss, O. B. (Junio -Abril de 2007). *Inequidad y diferencia. Mujeres y Inequidad y  
diferencia. Mujeres y Desarrollo Académico.* (F. 1. Estudios Feministas, Ed.)  
Recuperado el 20 de mayo de 2017, de  
<http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n1/a06v15n1.pdf>

Gaeta Quezada, R. .. (2017). *El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un  
análisis exploratorio.*

Inmaculada, V. T. (4 de 10 de 2012). *Investigación científica en la universidad de Sevilla:  
Un análisis y diagnóstico de la desigualdad de género.* Recuperado el 22 de mayo  
de 2017, de <https://idus.usa.es/xmlui/handle/11441/41089>

Marfa Herminia Di Liscia, A. M. (2006). *RELACIONES DE PODER EN LA  
UNIVERSIDAD. EL caso de la Universidad Nacional de la Pampa.* (L. A. VII, Ed.)

Mariaca G.,(1999) La Democratización de las Elites , Apuntes sobre Género y Educación  
Superior:, Ed Ministerio de Desarrollo Sostenible .La Paz

Mujeres en la Educación Superior Buenas Prácticas. (2002). *7 place de fontenoy 75352  
Paris 07SP.*

Soletto Muñoz, H. (2005). *La conciliación de la vida familiar y la docencia en la  
universidad: Concreto estudio de la situación en la universidad Carlos III.* (o. d.  
Universidad Carlos III de Madrid, Ed.)

Villar ,L., (2015) ero conciliación familiar en la docencia universitaria y su influencia en la  
docencia universitaria y su salud y el bienestar, una cuestión de género Universidad  
da Coruña