

## **Caracterización de la carrera docente de la Universidad Nacional de Asunción. Período: 2013-2022**

María Gloria Paredes<sup>1</sup>, Jorge Madelaire<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de Asunción. San Lorenzo, Paraguay. Rectorado

<sup>2</sup>Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. Rectorado

**Línea de investigación:** Condiciones laborales y expectativas de la carrera docente. **Eje temático:** Estrategias de apoyo y seguimiento a docentes

### **RESUMEN**

La carrera docente hace referencia al conjunto de oportunidades y trayectorias profesionales disponibles para aquellas personas que se dedican a la enseñanza, la investigación y la extensión en una institución educativa. En la Universidad Nacional de Asunción (UNA), la carrera docente se encuentra regulada por políticas institucionales y reglamentos diseñados con el propósito de impulsar la calidad académica, promover la equidad de género y estimular el desarrollo profesional de los docentes. Estas medidas buscan mejorar la contribución de los docentes al crecimiento de la universidad y al avance de la educación superior en Paraguay. El presente trabajo ofrece una visión de la evolución de la carrera docente en la Universidad Nacional de Asunción (UNA) en la última década. La pregunta planteada: *¿Cuál ha sido la composición del plantel docente de la UNA en la última década? Para responder a esta pregunta, se proponen los siguientes objetivos:* (i) presentar la población docente de la UNA por Facultades; (ii) determinar las tasas de crecimiento y (iii) determinar si existe diferencia en las proporciones por sexo entre los docentes según Facultad en los años 2013 y 2022. El estudio es del tipo exploratorio y descriptivo, los datos analizados corresponden a los publicados en el Anuario Estadístico de la UNA. Inicialmente se realizó una recopilación de datos secundarios de la literatura. Posteriormente, se analizó la evolución de la población docente de la UNA por Facultad. Finalmente se probó la hipótesis sobre la diferencia en la proporción por sexo y Facultad en los años 2013 y 2022. Los resultados presentados contribuyen a una visión completa y actualizada de la población en la Universidad Nacional de Asunción durante el período 2013-2022, brindando información esencial para el desarrollo continuo de políticas y estrategias, en un ambiente educativo inclusivo y diverso en la UNA, en el sistema educativo y la sociedad en general.

**Palabras clave:** Evolución; Carrera Docente; Universidad.

## 1.INTRODUCCIÓN

El docente universitario es un actor fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje en el sistema de educación superior y desempeña un papel muy importante en la formación de futuras generaciones y en el avance del conocimiento a través de la investigación. En la Universidad Nacional de Asunción (UNA), al igual que en muchas otras instituciones académicas, la carrera docente se rige por una serie de políticas institucionales y reglamentos diseñados para promover la calidad académica y la equidad de género, con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional de los docentes y su contribución al crecimiento de la universidad y al avance de la educación en Paraguay.

La comprensión de la evolución de la población docente en la UNA durante el período de 2013 a 2022 es esencial para evaluar el progreso realizado y los desafíos que aún persisten en este ámbito. La literatura académica ofrece valiosos aportes para contextualizar esta investigación.

En el ámbito internacional, diversos estudios han abordado la carrera docente en universidades de diferentes países, destacando la importancia de la capacitación, el desarrollo profesional, y la evaluación del desempeño docente como factores clave para mejorar la calidad de la enseñanza y la investigación (Smylie y Denny, 1990; Darling-Hammond, 2017).

En el contexto latinoamericano, se han realizado investigaciones que examinan la situación de la carrera docente en universidades de la región, haciendo hincapié en la necesidad de políticas que promuevan la equidad de género y la diversidad en el cuerpo docente (Salazar et al., 2015; Mendoza et al., 2019).

En Paraguay, estudios relacionados con la educación superior y la carrera docente, destacan la importancia de la formación pedagógica y la actualización continua de los docentes (Aguirre y López, 2016; González, 2020).

En el estudio, se ha analizado también el marco legal a nivel internacional, nacional e institucional sobre la carrera docente, a continuación se presentan los principales documentos:

La Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, en el año 2015 la Organización de las Naciones Unidas aprueba, esta agenda que cuenta con 17 objetivos y es una oportunidad para que los países puedan emprender mejoras en la calidad de vida sus habitantes, dentro de los objetivos incluyen la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades. El quinto objetivo es “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

La Ley N° 4995 de la Educación Superior en el Artículo 5° refiere: “De la carrera Docente y del Investigador en la Educación Superior. Artículo 39.- La carrera docente y de investigador en la educación superior estará establecida en los estatutos o cartas orgánicas y reglamentos de las instituciones respectivas. En todos los casos, el acceso al ejercicio de la docencia y de la investigación, se hará por concurso público de oposición de títulos, méritos y aptitudes, en el valorará, preferentemente, la producción científica, el grado de actualización de sus conocimientos y competencias y su experiencia profesional. Se garantiza la libertad de cátedra.

La Universidad Nacional de Asunción (UNA) es la más antigua y con mayor trayectoria, con 134 años de antigüedad, la UNA cuenta actualmente con 78 carreras de grado, con una matrícula anual que oscila entre los 47.000 y 48.000 estudiantes quienes cursan las diferentes carreras de las 14 Unidades Académicas, asentadas en 21 ciudades de 12 departamentos del territorio nacional, se cuenta con 41 filiales y 16 sedes centrales abocadas a brindar formación profesional. En lo referente a la formación continua la institución cuenta con 200 programas de Postgrado en los niveles de Capacitación, Actualización, Especialización, Maestría y Doctorado. Además, la componen 5 centros, 1 Instituto de Investigación, 1 incubadora de empresas, 18 centros de información (Biblioteca) y 2 colegios de Educación Inicial, Media y Básica.

En la Política de la Universidad Nacional de Asunción ratificado por la Asamblea Universitaria Acta N° 2 (A.S.N° 2/30/11/2021) Resolución N° 02-00-2021 en el Lineamiento 6 refiere a la formación continua del profesorado para lograr la calidad en la enseñanza y la funcionalidad y pertinencia de los aprendizajes, proponiendo una serie de acciones a implementar para su implementación.

Además, es importante mencionar que el Estatuto en su Art° 6, sobre principio y valores de la UNA inciso f “La igualdad de oportunidades y la inclusión en el acceso a los beneficios de la Educación Superior”.

Asi mismo, el **Artículo 97º**.- establece que es docente de la UNA la persona de reconocida solvencia intelectual – capacidad científica, técnica, profesional y ética– vinculada a ella en forma permanente o temporal para desarrollar actividades de docencia, investigación y extensión conforme a este Estatuto y la legislación vigente.

En el **Artículo 102º**.- establece que el escalafón docente es el conjunto ordenado y jerarquizado de categorías utilizado para promocionar a los docentes en la carrera académica de la UNA a partir de sus logros académicos y profesionales, así como para distribuir responsabilidades y funciones académicas según sus méritos y trayectoria, además, para efectuar la asignación salarial.

En el mismo Estatuto en el **Artículo 104º**.- se establece que; los profesores escalafonados constituyen el principal núcleo de la enseñanza, la investigación y la extensión dentro de la UNA, participan de su gobierno en la forma que lo establece el presente Estatuto y sobre ellos recae la responsabilidad de liderar el cumplimiento de los fines de la UNA.

**Artículo 105º**.- Para los profesores escalafonados se establecen las siguientes categorías: profesor asistente, profesor adjunto y profesor titular.

*El Profesor Asistente:* Es el profesor que asume la Jefatura de la Cátedra en ausencia del Profesor Titular o Adjunto. La categoría Asistente es conferida por 5 años. **Artículo 107º**.- El profesor asistente deberá ejercer integradamente la docencia, la investigación y la extensión en la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.

*El Profesor Adjunto:* Es el que en ausencia del profesor titular y cuando exista más de un (1) profesor adjunto, asumirá la Jefatura de Cátedra o Asignatura el que obtuvo el mayor puntaje en el concurso público y abierto de títulos, méritos y aptitudes. **Artículo 110º**.- El profesor adjunto deberá ejercer integradamente la docencia, la investigación y la extensión en la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.

*El Profesor Titular: Artículo 113º.-* El profesor titular deberá ejercer integralmente la docencia, la investigación y la extensión en la modalidad presencial, semipresencial o a distancia, así como la dirección y orientación del trabajo del equipo docente de la disciplina de acuerdo con la programación académica.

*Docente Investigador con dedicación completa (DIDcom): Artículo 121º.-* El docente investigador con dedicación completa (DIDCom) es el que realiza actividades de docencia, investigación, extensión y prestación de servicios en las unidades académicas. El nombramiento del DIDCom deberá recaer en persona de reconocida capacidad por su producción científica, tecnológica o intelectual. Sus condiciones y funciones serán establecidas en la reglamentación general de la UNA y en la pertinente de cada unidad académica. Será nombrado o confirmado en el cargo por periodos de cinco (5) años previo concurso público de oposición.

La investigación sobre la caracterización de la carrera docente en la Universidad Nacional de Asunción (UNA) durante el período 2013-2022 tiene una relevancia directa en relación con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. La misma se enfoca en la calidad de la educación superior, específicamente en la formación y desarrollo de docentes. Contribuye a evaluar y mejorar la calidad de la educación en la UNA, lo que es fundamental para el logro del ODS 4, que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos. Además, analiza la equidad de género en la carrera docente de la UNA. Al identificar posibles diferencias en la proporción de mujeres y hombres docentes, la información generada en la investigación puede servir como base para la formulación de políticas y estrategias educativas en colaboración con diferentes actores, como el gobierno, la academia y la sociedad civil, para promover la carrera docente y el desarrollo educativo inclusivo y diverso contribuyendo al desarrollo sostenible en Paraguay.

En este contexto el estudio se plantea la pregunta: ¿Cuál ha sido la composición del plantel docente de la UNA en la última década? Para responder a esta pregunta y se proponen los siguientes objetivos: (i) presentar la población docente en la UNA y por Facultades; (ii) determinar las tasas de evolución y (iii) determinar si existe diferencia en las proporciones por sexo entre los docentes según Facultad en los años 2013 y 2022.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

El estudio es del tipo exploratorio y se describe la cantidad y porcentaje de hombres y mujeres en la población docente de la UNA. El diseño de investigación es del tipo no experimental, se observan las variables desde un contexto real lo que permitió describir la participación del objeto de estudio y llegar a conclusiones, confiables y válidas.

Para dar inicio a la investigación se realizó una recopilación de datos secundarios de la literatura sobre publicaciones contenidas en libros, informes y estudios anteriores que hacen referencia a la caracterización de la carrera docente en el subsistema de educación superior. Posteriormente, fueron utilizados datos proveídos por la Dirección de Planificación y Desarrollo del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción. Los datos provienen del Anuario Estadístico de la UNA que anualmente recolecta y publica los datos de la población estudiantil y de recursos humanos, clasificados por áreas de conocimiento y discriminados por carrera, sexo y sede de todas las Facultades.

El período analizado corresponde a los últimos diez años (2013 - 2022). Las variables consideradas fueron definidas conforme al glosario de la UNA Resolución N° 0292-00-2011 Las variables seleccionadas y sus respectivas definiciones fueron:

- **Docente:** Se trata de una de las funciones sustantivas de la universidad. Abarca el conjunto de las actividades de formación de los estudiantes, tanto en el grado como en el postgrado, y es una de las áreas de indispensable análisis en los procesos de evaluación y de acreditación.
- **Facultad:** Unidad académica encargada de la realización de tareas culturales, científicas y tecnológicas en forma permanente, en una o más áreas del conocimiento. Cumplen funciones de docencia superior para la formación de profesionales especializados, promoviendo al mismo tiempo cursos de postgrado.

En el análisis exploratorio de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel para la caracterización del perfil de la población en estudio, se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas para calcular los porcentajes por sexo de los docentes en las 14 Facultades de la UNA. Además, se calcularon las tasas de variación de la población de la UNA por sexo, observando la distribución por las Facultades con mayor presencia de mujeres.

Luego se calcularon las tasas de crecimiento de la población (TCP) como medida del aumento o disminución de la cantidad de docentes en relación con el tiempo por Facultad en el período de estudio, el valor de la tasa que puede ser positiva, indicando un aumento en la variable a lo largo del tiempo, o negativa, lo que indica una disminución, se calculó aplicando la siguiente fórmula:

$$TCP = \left[ \sqrt[n]{T_n/T_0} - 1 \right] \times 100$$

Dónde:  
 $T_n$ : total de docentes del año 2022  
 $T_0$ : total de docentes del año 2013  
 $n$ : total de años (10 años)

Finalmente, se probó la hipótesis sobre la diferencia en las proporciones por sexo en el año 2013 y 2022 por Facultad. En la prueba de hipótesis para diferencia de proporción se asume la hipótesis nula ( $H_0$ ) de igual proporción, es decir que,  $P_1 = P_2$  y la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) como la desigualdad de  $P_1 \neq P_2$ . A continuación se presenta el estadístico de prueba:

$$z = \frac{\hat{p}_1 - \hat{p}_2}{\sqrt{\hat{p} \times \hat{q} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

Entonces al agrupar los datos de ambas muestras el estimado agrupado de la proporción p es:

$$\hat{p} = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

El nivel de significancia para probar la hipótesis es  $\alpha = 0,05$ , la  $H_a = P_1 \neq P_2$  es de dos extremos entonces  $-z_{\alpha/2} = -1,96$  y  $z_{\alpha/2} = 1,96$ , la región crítica de aceptación de la hipótesis nula será  $-z_{\alpha/2} \leq z \leq z_{\alpha/2}$ , si el resultado es caso contrario no se acepta la hipótesis nula, es decir que existe diferencia entre las proporciones. (Walpole, Myers y Myers, 2012).

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

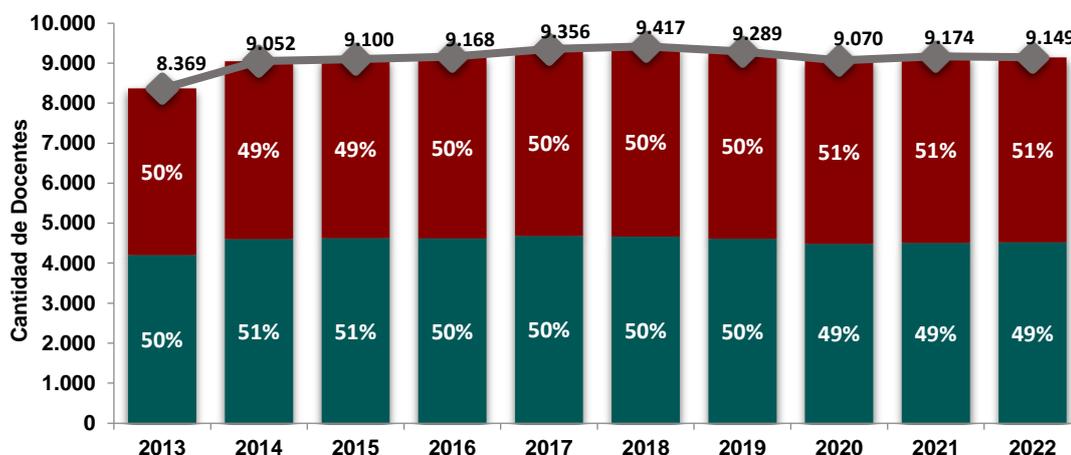
En este apartado se presentan los resultados organizados de acuerdo a los objetivos establecidos.

#### 3.1. Composición de la población docente en la UNA y por Facultad

##### 3.1.1. A nivel UNA

La composición del cuerpo docente de la UNA se refleja en el Gráfico 1, donde las mujeres han mantenido una presencia constante por encima del 50%, alcanzando el 51% durante los años 2020-2022. En ese mismo periodo, el promedio por sexo se situó en el 50%.

**Gráfico 1. Evolución de los docentes en la UNA por año, según sexo. Período 2013 al 2022.**



Fuente: Anuario Estadístico UNA 2013 y 2022

Existen varios factores contextuales que puedan influir en la dinámica de la población docente, como la política educativa, los programas de estudio, la calidad de la enseñanza, que afectan a la composición así como en la contratación y retención de profesores en la institución

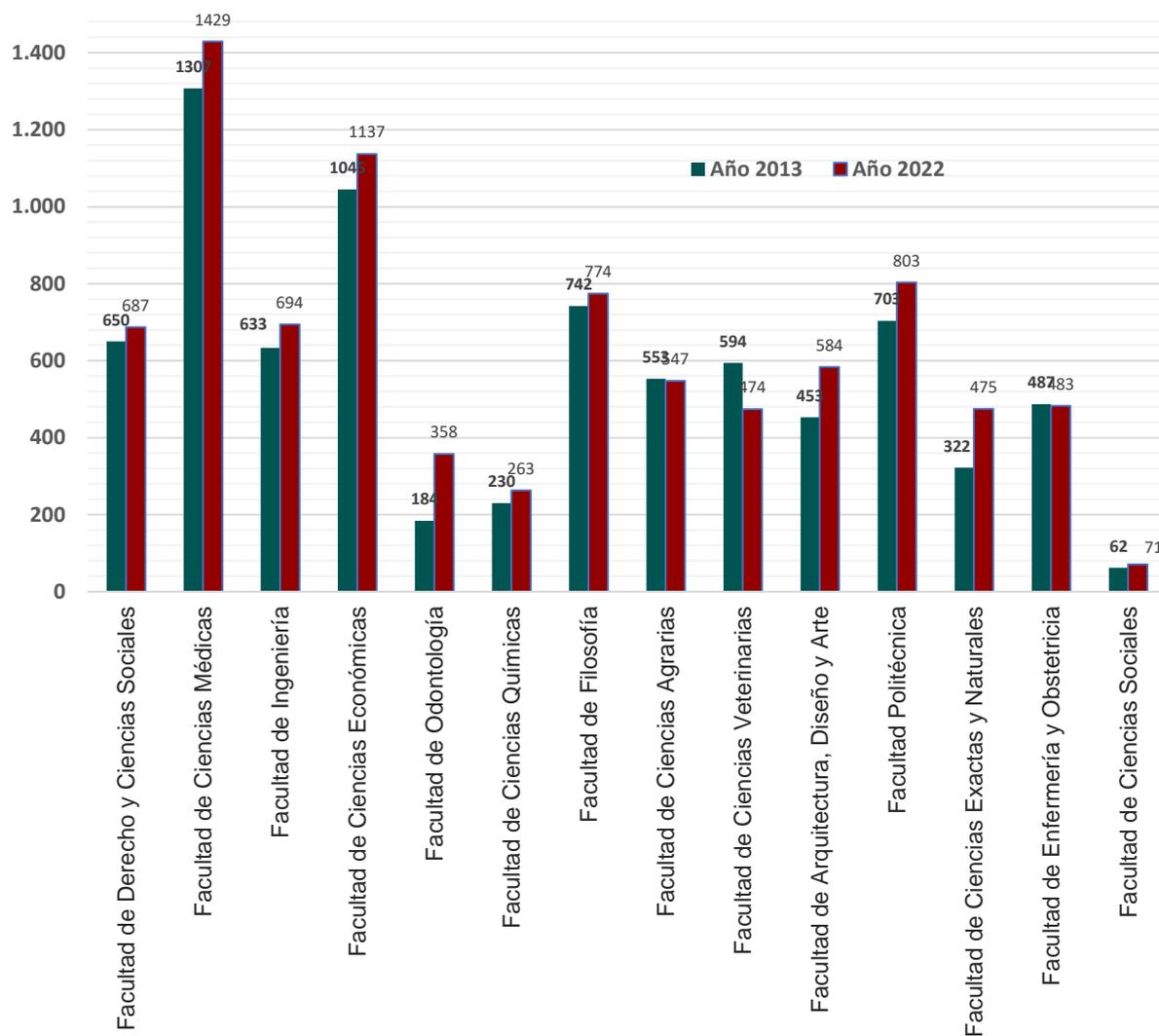
En los datos sobre las tendencias de la evolución de la población docente en la UNA se observan:

- Equilibrio de género en el período de estudio.
- Crecimiento gradual a pesar de las fluctuaciones anuales, la población docente total ha experimentado un crecimiento gradual desde 2013 hasta 2022.
- Máxima población docente en el año 2018 registrándose el total más alta en esta serie de datos.
- Mínima población docente en el año 2013 tenía la población docente total más baja.

##### 3.1.2. A nivel Facultad

En el Gráfico 2 se observan las cantidades de docentes en los años 2013 y 2022 por Facultad, observándose en las mayores tasas de variación en la Facultad de Odontología (95%), la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (48%) y Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte (29%), Gráfico 2.

**Gráfico 2. Variación de la cantidad de docentes en la UNA por Facultad en los años 2013 y 2022.**



**Fuente:** Anuario Estadístico UNA 2013 y 2022

Estas variaciones pueden deberse a una serie de factores, como cambios en la demanda de programas académicos, cambios en la financiación, políticas de contratación, y otros factores institucionales. Sería importante para la universidad analizar más a fondo estas tendencias y entender las razones detrás de los cambios en la población docente en cada unidad académica para tomar decisiones informadas sobre su gestión.

En la comparación de los datos de 2013 y 2022 se observan:

- La disminución de la población docente en las Facultades de Ciencias Agrarias, Facultad de Enfermería y Obstetricia, y sobresaliendo la Facultad de Ciencias Veterinarias.
- Las mayores variaciones en la población docente en estos años se observaron en las Facultades de Odontología, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y la Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte.

Las tasas de variación en la población de docentes en las Facultades de la UNA se presentan en el Cuadro 1.

**Cuadro 1. Variación porcentual de la cantidad de Docentes en la UNA por Facultad en los años 2013 y 2022.**

Facultad	Variación (%)
Facultad de Ciencias Agrarias	-1%
Facultad de Enfermería y Obstetricia	-1%
Facultad de Ciencias Veterinarias	-20%
Facultad de Filosofía	4%
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	6%
Facultad de Ciencias Económicas	9%
Facultad de Ciencias Médicas	9%
Facultad de Ingeniería	10%
Facultad Politécnica	14%
Facultad de Ciencias Químicas	14%
Facultad de Ciencias Sociales	15%
Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte	29%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	48%
Facultad de Odontología	95%

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Anuario Estadístico UNA. Años: 2013 y 2022

En la comparación de las tasas de variación de los datos de 2013 y 2022 por Facultad se observan:

- Reducción significativa en Ciencias Veterinarias del 20% en la cantidad de docentes durante el período de estudio.
- Aumento moderado en Filosofía, Derecho y Ciencias Sociales, Ciencias Económicas y Ciencias Médicas: Estas facultades registraron tasas de variación positivas, lo que indica un aumento en la cantidad de docentes. Los aumentos son del 4%, 6%, 9%, y 9%, respectivamente.
- Crecimiento significativo en Ingeniería, Politécnica, Ciencias Químicas, Ciencias Sociales, Arquitectura, Diseño y Arte, y Ciencias Exactas y Naturales: Estas facultades experimentaron un crecimiento más pronunciado en la cantidad de docentes, con tasas de variación que varían entre el 10% y el 48%. Esto sugiere un aumento significativo en la demanda de docentes en estas áreas.
- Crecimiento notable en Odontología: La Facultad de Odontología experimentó un crecimiento excepcional del 95% en la cantidad de docentes, lo que indica un cambio significativo en la composición de su cuerpo docente.

### 3.2. Tasa de crecimiento de la población de docentes por Facultad

En el período de estudio se ha tenido una tasa promedio de evolución a nivel UNA del 0,5%, la variación de la población docente en la Facultad puede estar relacionado con la demanda de programas académicos, políticas de contratación, financiación y otros factores institucionales. Estos datos son valiosos para la planificación y gestión de recursos en la institución.

**Cuadro 2. Cantidad de Docentes y tasas de evolución según Facultad. Período 2013 al 2022.**

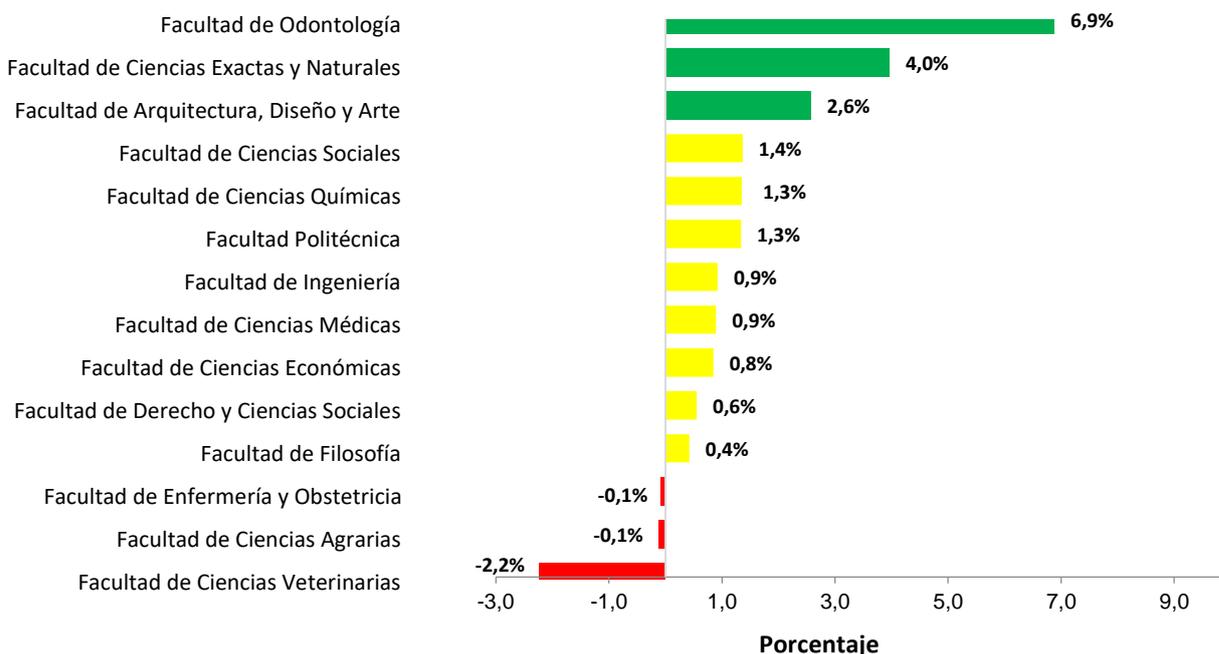
Instituciones	Número de personas por año										TC	Variación	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022			
Facultad de Odontología	184	229	251	252	256	250	249	244	254	358	6,9	Aumento	
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	322	425	456	457	462	469	482	481	475	475	4,0		
Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte	453	505	545	549	555	625	575	562	584	584	2,6		
Facultad de Ciencias Sociales	62	70	77	77	74	74	101	87	71	71	1,4	Conservador	
Facultad de Ciencias Químicas	230	236	239	230	241	262	273	266	263	263	1,3		
Facultad Politécnica	703	758	786	772	768	804	800	819	845	803	1,3		
Facultad de Ingeniería	633	692	720	712	741	768	766	739	733	694	0,9		
Facultad de Ciencias Médicas	1307	1386	1422	1434	1446	1512	1479	1353	1446	1.429	0,9		
Facultad de Ciencias Económicas	1045	1089	1083	1149	1161	1161	1154	1141	1143	1.137	0,8		
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	650	676	674	654	663	670	689	690	687	687	0,6		
Facultad de Filosofía	742	772	770	876	886	854	809	782	774	774	0,4		
Facultad de Enfermería y Obstetricia	487	571	565	556	545	516	490	486	483	483	-0,1	Disminución	
Facultad de Ciencias Agrarias	553	558	562	568	573	566	558	554	547	547	-0,1		
Facultad de Ciencias Veterinarias	594	626	576	514	498	491	473	478	474	474	-2,2		
<b>Tasa de Crecimiento del Período: 0,5</b>													

Fuente: Consolidados de la UNA (CONSUNA). Dirección General de Administración y Finanzas. Rectorado – UNA. Anuario Estadístico UNA 2022

En el análisis por Facultad se observa que las tasas de crecimiento indican un crecimiento alto en tres Facultades de Odontología, Ciencias Exactas y Naturales y Arquitectura, Diseño y Arte. Además se detectó un crecimiento moderado en ocho Facultades Facultad de Ciencias Sociales, Ciencias Químicas, Politécnica, Ingeniería, Ciencias Médicas, Ciencias Económicas, Derecho y Ciencias Sociales y Filosofía. Finalmente se observó una disminución en tres Facultades de Enfermería y Obstetricia, Ciencias Agrarias y Ciencias Veterinarias experimentaron disminuciones en la cantidad de docentes.

**Cuadro 2 y Gráfico 3.**

**Gráfico 3. Tasa de crecimiento de docentes en la UNA por Facultad en los años 2013 y 2022.**



Fuente: Anuario Estadístico UNA 2013 y 2022

### 3.3. Comparación de las proporciones de los docentes según Facultades por sexo en los años 2013 y 2022

En este apartado se presentan los resultados de la prueba estadística para diferencia de proporciones aplicados para detectar si existe diferencia significativa entre la proporción de hombres y mujeres en la UNA por Facultad y áreas de conocimiento en los años 2013 y 2022.

En el Cuadro 3 se presentan los cálculos realizados, los p-valores menores a 0,05 indican que existe diferencia entre los porcentajes de Hombres y Mujeres. A continuación, se mencionan las Facultades que no presentaron diferencias significativas.

- *En el año 2013:* las Facultades de Ciencias Médicas y Ciencias Veterinarias.
- *En el año 2022:* las Facultades de Facultades de Odontología, Ciencias Veterinarias y Arquitectura, Diseño y Arte y Politécnica.

**Cuadro 3. Comparación de las proporciones de los docentes según Facultades por sexo en los años 2013 y 2022**

Facultades	Año 2013			Año 2022		
	Masculino	Femenino	Significancia*	Masculino	Femenino	Significancia*
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	67,8	32,2	pv>0,05	65,6	34,4	pv>0,05
Facultad de Ciencias Médicas	48,4	51,6	pv<0,05	44,4	55,6	pv>0,05
Facultad de Ingeniería	62,9	37,1	pv>0,05	76,0	24,0	pv>0,05
Facultad de Ciencias Económicas	55,8	44,2	pv>0,05	53,0	47,0	pv>0,05
Facultad de Odontología	21,7	78,3	pv>0,05	50,0	50,0	pv<0,05
Facultad de Ciencias Químicas	36,1	63,9	pv>0,05	32,7	67,3	pv>0,05
Facultad de Filosofía	41,8	58,2	pv>0,05	38,0	62,0	pv>0,05
Facultad de Ciencias Agrarias	61,8	38,2	pv<0,05	54,3	45,7	pv>0,05
Facultad de Ciencias Veterinarias	53,7	46,3	Pv<0,05	48,3	51,7	pv<0,05
Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte	55,0	45,0	pv>0,05	50,2	49,8	pv<0,05
Facultad Politécnica	56,5	43,5	pv>0,05	57,2	42,8	Pv<0,05
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	42,5	57,5	pv>0,05	47,2	52,8	pv>0,05
facultad de Enfermería y Obstetricia	23,6	76,4	pv>0,05	21,5	78,5	pv>0,05
Facultad de Ciencias Sociales	29,0	71,0	pv>0,05	36,6	63,4	pv>0,05

*(\*) pv<0,05 no significativo, es decir no existe diferencia en las proporciones de Hombres y Mujeres*

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario Estadístico UNA. Años: 2013 y 2022

#### 4. CONCLUSIONES

El presente estudio se ha enfocado en analizar la composición de la población docente de la Universidad Nacional de Asunción (UNA) durante el período comprendido entre 2013 y 2022. Los objetivos planteados permitieron presentar la población docente de la UNA por Facultades; determinando las tasas de evolución e identificar las Facultades que presentan diferencia en las proporciones por sexo entre los docentes en los años 2013 y 2022. La información del estudio ofrece una base sólida para futuras investigaciones y toma de decisiones en la UNA.

Los principales resultados se mencionan a continuación:

##### ***Composición de la población de los docentes en la UNA y por Facultad***

La población de docentes en el período analizado a nivel Universidad ha sido estable y equilibrada en proporción por sexo, sin embargo las mujeres en los últimos tres años han superado la proporción de 1: 1 a los hombres.

##### ***Evolución de las tasas de crecimiento de docentes por Facultad***

El análisis de la evolución de las tasas de crecimiento de la población docente en la UNA ha mostrado una tendencia positiva de crecimiento. Los datos observados indican que las Facultades de Odontología, Ciencias Exactas y Naturales, Arquitectura, Diseño y Arte, así como las Facultades de Ingeniería y Ciencias Médicas, experimentaron un crecimiento o mantuvieron una población docente relativamente estable. Por otro lado, las Facultades de Enfermería y Obstetricia, Ciencias Agrarias y Ciencias Veterinarias experimentaron disminuciones en la cantidad de docentes.

### ***Diferencias en las proporciones por sexo en las Facultades***

Al evaluar la existencia de diferencias en las proporciones por sexo entre los docentes en los años 2013 y 2022, se ha detectado que en el año 2013 no presentaron diferencias significativas dos Facultades de Ciencias Médicas y Ciencias Veterinarias y en el año 2022, cuatro Facultades de Odontología, Ciencias Veterinarias y Arquitectura, Diseño y Arte y Politécnica, a diferencia de las otras Facultades en las que las proporciones de hombres y mujeres son estadísticamente significativas.

Los resultados presentados contribuyen a una visión completa y actualizada de la carrera docente en la Universidad Nacional de Asunción durante el período 2013-2022, brindando información esencial para el desarrollo continuo de políticas y estrategias, en un ambiente educativo inclusivo y diverso en la UNA, en el sistema educativo y la sociedad en general.

## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Carmagnola, H. (2005). Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe. UDUAL, Circuito Norponiente

CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología). (2022). Informe de relevamiento de Actividades Científicas y Tecnológicas en Paraguay del Año 2022. Asunción, Paraguay: CONACYT.

Diagnóstico de Género en Paraguay: La Transición de la Educación al Empleo en las Mujeres (Español).(2020) Washington, DC: Grupo del Banco Mundial. <http://documents.worldbank.org/curated/en/596061612338698751/Diagnostico-de-Genero-en-Paraguay-La-Transicion-de-la-Educacion-al-Empleo-en-las-Mujeres>

INDEC. Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y de Población. Dirección de Estadísticas Sectoriales (2023). Dossier Estadístico en Conmemoración del 112° Día Internacional de la Mujer 8M

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, IESALC. (2006). Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe. 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior. | SELA. <http://www.sela.org/es/centro-de-documentacion/base-de-datos-documental/bdd/30934/informe-sobre-la-educacion-superior-en-america-latina-y-el-caribe-2000-2005-la-metamorfosis-de-la-educacion-superior>

Ley N° 4995. (2013). De la Educación Superior. <https://bacn.gov.py/archivos/4401/20151201113601.pdf>

Ministerio de Educación. SPU. Dirección Nacional de Presupuesto e Información Universitaria, Departamento de Información Universitaria (2023). Mujeres en el Sistema Universitario Argentino. Estadísticas 2021-2022

MEC (Ministerio de Educación y Cultura, Py). 2007.ANEAES (Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior). MODELO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Partes I y II.

MEC. (s. f.). Matrícula 2018. Tableau Software. Recuperado 25 de noviembre de 2022, de [https://public.tableau.com/views/Matricula2018/Matricula2018?:embed=y&:showVizHome=no&:host\\_url=https%3A%2F%2Fpublic.tableau.com%2F&:embed\\_code\\_version=3&:tabs=no](https://public.tableau.com/views/Matricula2018/Matricula2018?:embed=y&:showVizHome=no&:host_url=https%3A%2F%2Fpublic.tableau.com%2F&:embed_code_version=3&:tabs=no)

&:toolbar=yes&:animate\_transition=yes&:display\_static\_image=no&:display\_spinner=no&:display\_overlay=yes&:display\_count=yes&:loadOrderID=0

- Nations, U. (s. f.). Educación superior | Naciones Unidas. United Nations; United Nations. Recuperado 25 de noviembre de 2022, de <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/educaci%C3%B3n-superior>
- O. N. U. (2015). Igualdad de género y principales brechas en Paraguay. Recuperado de [http://www.ciudadmujer.gov.py/application/files/5114/9693/8060/-Igualdad\\_de\\_Genero\\_y\\_principales\\_brechas\\_en\\_Paraguay.pdf](http://www.ciudadmujer.gov.py/application/files/5114/9693/8060/-Igualdad_de_Genero_y_principales_brechas_en_Paraguay.pdf).
- Palermo, Alicia I. (2006). "El acceso de las mujeres a la educación universitaria" en Revista Argentina de Sociología. Volumen 4, N.º 7
- Pinkasz, D., Tiramonti, G. (2006). "Las oportunidades educativas de las mujeres en la modernización de los 90 en Argentina" en Equidad de género y reformas educativas: Argentina, Chile, Colombia, Perú. Santiago de Chile (Hexagrama Consultoras)
- Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030. <https://www.stp.gov.py/pnd/wp-content/uploads/2014/12/pnd2030.pdf>
- Plan Estratégico de la UNA Periodo 2021-2025. (2020). <https://www.una.py/wp-content/uploads/2021/06/Plan-Estrategico-UNA-Peri%CC%81odo-2021-2025.pdf>
- PNUD (2021) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>
- Ruiz Conejo, A. G., Luna Victoria, F. M., Alberca Pintado, N. E., Blanco Ayala, L. F., Malpartida Santos, F., Ruiz Conejo, A. G., Luna Victoria, F. M., Alberca Pintado, N. E., Blanco Ayala, L. F., & Malpartida Santos, F. (2022). Lucha de las mujeres por el acceso a la universidad, Latinoamérica: Caso Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 242-250.
- Serafini, V., & Imas, V. (2015). Igualdad de género y principales brechas en Paraguay. ONU Mujeres-Paraguay.
- UNA (Universidad Nacional de Asunción, Py). CSU (Consejo Superior Universitario). 2011. Estandarización del Proceso Operativo de las Encuestas realizadas a Estudiantes – Ingresantes encuestados - y a Egresados de Grado y Postgrado de la Universidad Nacional de Asunción. Acta Nº 4 (A.S. Nº 4/23/02/2011), Resolución Nº 0474-00-2010. p. 18. (en línea). San Lorenzo, Py. Disponible en [www.una.py/una-disposiciones-y-convenios.html](http://www.una.py/una-disposiciones-y-convenios.html). Consultado en agosto 2018.
- UNA (Universidad Nacional de Asunción, Py). CSU (Consejo Superior Universitario). 2013, Resolución Nº 151-00-2013. Actualización de la clasificación de los Programas educativos de la UNA por áreas de conocimiento. San Lorenzo, Py. Disponible en [www.una.py/una-disposiciones-y-convenios.html](http://www.una.py/una-disposiciones-y-convenios.html).
- UNA (Universidad Nacional de Asunción, Py). DGPD (Dirección General de Planificación y Desarrollo) – Rectorado, Anuario Estadístico 2022, Marzo 2023.

UNA (Universidad Nacional de Asunción, PY). CSU (Consejo Superior Universitario). 2020. Plan Estratégico de la Universidad Nacional de Asunción 2021-2025. Acta N° 2 (A.S. N° 2/30/11/2020), Resolución N° 03-00-2020. p. 41. (en línea). San Lorenzo, PY. Disponible en [www.una.py/una-disposiciones y convenios.html](http://www.una.py/una-disposiciones-y-convenios.html). Consultado en junio 2020.

Walpole, R. E., Myers, R. H., & Myers, S. L. (2012). Probabilidad y estadística aplicadas para ingeniería (9ª ed.). Prentice Hall.