



congreso

# cultura proyectual.

nuevos paradigmas y didácticas en transformación

# Barreras de Género y Empoderamiento Femenino

## La Modalidad de Titulación por Trabajo Dirigido en FAADU-UMSA

Fabiola Zaballa Romero ————— Universidad Mayor de San Andrés  
Mauricio Cárcamo Pino ————— Universidad Politécnica de Madrid

### Resumen

Como sello institucional de UMSA, la «Modalidad de Titulación por Trabajo Dirigido (MTTD)» viene impulsando la participación política y la autonomía estudiantil. Con todo, la falta de monitoreo de la MTTD evidencia la necesidad de evaluar su impacto, particularmente, desde la perspectiva de género. Nos preguntamos entonces ¿En qué medida contribuye la MTTD a que las estudiantes de arquitectura, rompan barreras de género, convirtiéndose en agentes activos en gobiernos locales? En esa dirección, este trabajo revisa cuantitativa y cualitativamente cuatro cuestiones claves: 1) feminización de la matrícula, 2) feminización de la titulación, 3) despliegue territorial de la MTTD, y 4) percepción de graduadas. Posteriormente se discute la injerencia de la MTTD en la ruptura de barreras de género. Finalmente se concluye que, si bien persisten brechas de género importantes, las graduadas vía MTTD están contribuyendo a superarlas, gestando redes laborales y promoviendo entornos más inclusivos y equitativos en los municipios bolivianos.

### Palabras clave

Titulación arquitectura, Trabajo Dirigido, Barreras de género, FAADU-UMSA, Municipios bolivianos.

### Abstract

As an institutional hallmark of UMSA, the «Modalidad de Titulación por Trabajo Dirigido (MTTD)» (Degree Modality by Guided Work) has been promoting political participation and student autonomy. However, the lack of monitoring of the MTTD shows the need to evaluate its impact, particularly from a gender perspective. We then ask ourselves: To what extent does the MTTD contribute to architecture students breaking gender barriers, becoming active agents in local governments? In that direction, this work quantitatively and qualitatively reviews four key issues: 1) feminization of enrollment, 2) feminization of the degree, 3) territorial deployment of the MTTD, and 4) perception of graduates. Subsequently, the influence of the MTTD in breaking gender barriers is discussed. Finally, it is concluded that, although significant gender gaps persist, graduates via MTTD are contributing to overcoming them, creating labor networks and promoting more inclusive and equitable environments in Bolivian municipalities.

### Keywords

Architecture degree, Guided Work, Gender barriers, FAADU-UMSA, Bolivian municipalities.

## 1- Introducción

En un contexto contemporáneo de transformaciones culturales y transversales importantes, la feminización de la matrícula universitaria exige nuevos enfoques y nuevos modos de establecer relaciones intra/inter institucionales, dentro y fuera de la academia. Al respecto, la descentralización administrativa boliviana, iniciada hace 30 años, ha otorgado más protagonismo a los municipios, creando 342 nuevos y aumentando las oportunidades laborales. Sin embargo, a pesar de ello, las condiciones laborales no son equitativas para ambos sexos.

En efecto, si bien la participación política femenina en los espacios municipales en Bolivia está salvaguardada por la Ley de Cuotas<sup>1</sup>, que asegura la representación en cargos obtenidos por elección ciudadana, no condiciona la paridad de género en la asignación de técnicos municipales. Ello sugiere que, por ejemplo, el aumento de mujeres en la matrícula universitaria no se traduce necesariamente en una mayor participación en ámbitos técnicos y políticos, donde las mujeres siguen teniendo baja presencia (Hernandez Vega, 2009).

De este modo, a pesar de las políticas de género y las bases del «Vivir Bien»<sup>2</sup>, aún pueden existir brechas de inequidad entre hombres y mujeres en la administración pública boliviana; por lo que tales espacios pueden presentar estructuras patriarcales con privilegios masculinos persistentes (Roncal Vattuone & Calderón Collazos, 2019). Esto redundaría en que las mujeres continúan enfrentando salarios más bajos y menor participación en cargos directivos y en el ámbito político, cuestión que refleja una persistente desigualdad en lo laboral y público (Hernandez Vega, 2009).

Por su parte, enmarcada en el principio de compromiso social de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), la MTTD viene impulsando el desarrollo participativo y promoviendo la activa participación política de sus estudiantes, en un descentralizado estado boliviano. Fomenta además la autonomía estudiantil y propiciaría la equidad de género, al incentivar la participación abierta y aleatoria de estudiantes en gobiernos locales rurales, mediante la generación de proyectos tutorizados; tanto para estudiantes de la Carrera de Arquitectura (CA) de la Facultad de Arquitectura, Artes, Diseño y Urbanismo (FAADU), como de las otras 10 facultades donde la MTTD está implementada.

Con todo, la falta de mecanismos efectivos de monitoreo de la MTTD evidencia la necesidad de evaluar su impacto en la transformación cultural, desde la perspectiva de género y la promoción del liderazgo femenino en los gobiernos locales involucrados. Cabe preguntarse entonces: ¿En qué medida contribuye la MTTD a que las estudiantes de la CA, rompan barreras de género, convirtiéndose en agentes de cambio que materializan la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y construcción de gobiernos locales?

## 2- Propósito y metodología

En ese contexto, la presente comunicación tiene por propósito revisar preliminarmente como es que la MTTD contribuye (o no) al empoderamiento de las estudiantes de la CA de la FAADU-UMSA. Esto, sobre el supuesto de que la participación en la MTTD fortalece la confianza de las estudiantes, posibilita y visibiliza la activa participación femenina en la toma de decisiones locales, convirtiéndolas en agentes de cambio capaces de desafiar la normatividad patriarcal, profundamente arraigada en Bolivia.

1. Desde 1990 e influenciadas por la Conferencia de Beijing, leyes como la N° 1779 (1997) y N° 2282 (2001) establecieron cuotas de género del 25% para senadores y del 30% para diputados plurinominales y concejales, con mandatos de posición y sanciones por incumplimiento. En el ámbito municipal, se estableció una cuota del 30% y un mandato de posición alternada para concejalías. (Albaine, 2009)

2. La Constitución Política establece el «Vivir Bien», un principio ético-moral fundamental y promotor de la armonía con la naturaleza, el equilibrio social, económico y cultural. Este impulsa la unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad y reciprocidad; destacando la inclusión de diversidad étnica y cultural, reconociendo derechos, y la despatriarcalización (Roncal Vattuone & Calderón Collazos, 2019).

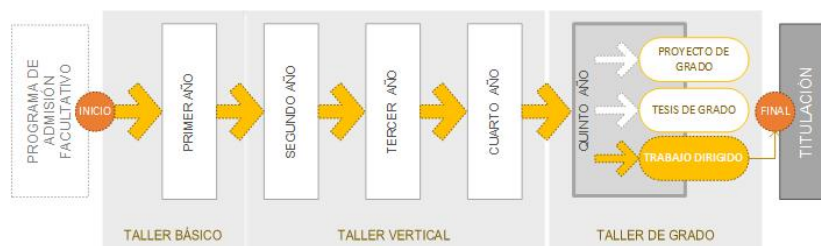
Metodológicamente hablando, el trabajo tiene un enfoque mixto, considerando tres apartados cuantitativos y uno cualitativo. Así, luego de caracterizar la MTTD, se abordan los aspectos antedichos: 1) feminización de la matrícula (UMSA y CA), 2) feminización de títulos emitidos por la CA, 3) despliegue territorial de la MTTD, y 4) percepción de las tituladas por MTTD. El primer apartado aborda dos niveles: a) matrícula general de la UMSA sin distinción de carreras, y b) matrícula general en la CA, sin distinción de niveles. El segundo apartado analiza la titulación por género, respecto del total, para comparar tendencias. El tercer apartado revisa la distribución territorial de estudiantes en los 8 departamentos intervenidos. Finalmente, el último apartado recoge la percepción de tres estudiantes muestreadas. Dada la naturaleza de este último abordaje, se consideran adicionalmente algunas notas metodológicas en el respectivo apartado.

### 3- Descripción de la MTTD

En un marco general, la MTTD se inscribe en prácticas de extensión universitaria y responsabilidad social contemporáneas, mediante modalidades pedagógico/didácticas como Trabajo Comunal Universitario (Díaz Rojas, Chan Jiménez, & Rodríguez Ugalde, 2023), Aprendizaje y servicio solidario (Tapia, 2019) y Aprendizaje Servicio (ApS) (Rubio Serrano & Escofet Roig, 2017), entre otras.

Estas prácticas recuperan, tanto la consideración de la educación como tecnología social (Sancho Gil, 1994) (Navarro, 2009), como la consideración -ya en arquitectura- de la academia como práctica (Portal, 2022). Así, la MTTD, no solo viene caracterizando el quehacer de varias facultades en la UMSA, sino que, además, sintoniza y complejiza la enseñanza de la CA, insertándose en un circuito latinoamericano de docencia arquitectónica ligado a prácticas de responsabilidad social, vinculación con el medio y transferencia.

Fig.1: Ruta académica CA Fuente: Elaboración propia (2024).



Según muestra la figura 1, la MTTD es entonces una modalidad de titulación de aplicación práctica de conocimientos formados en la CA, que además vincula al estudiante con una realidad concreta y lo acerca a su ejercicio profesional futuro (UMSA, 2018).

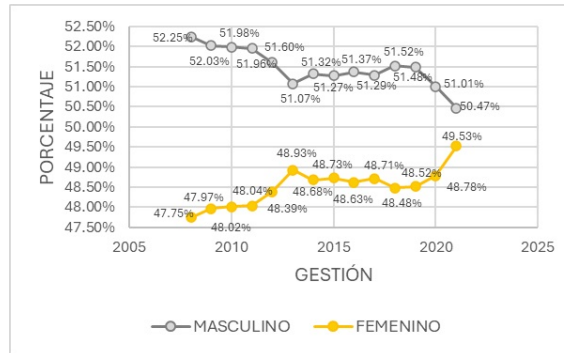
Por otra parte, la MTTD tiene una convocatoria abierta y pública, basada en los convenios anuales establecidos con diferentes municipios, a los que luego son asignados las(os) estudiantes, por sorteo. Allí deben realizar una cantidad mínima de diseños y gestión de proyectos, en los que se evalúa una serie de competencias estructuradas en cuatro ámbitos: 1) generales, 2) gestión, 3) diseño y desarrollo de proyectos, y 4) dirección y supervisión de obras.

### 4- Desarrollo

#### 4.1 Feminización de la matrícula en la UMSA y la CA

Al igual que otras universidades de la región, la UMSA ha pasado de ser una institución de élite a una de masas, durante las décadas de los ochenta y noventa (Paz Rada, 2017), registrando un incremento de 8614 nuevas matrículas dentro del período analizado.

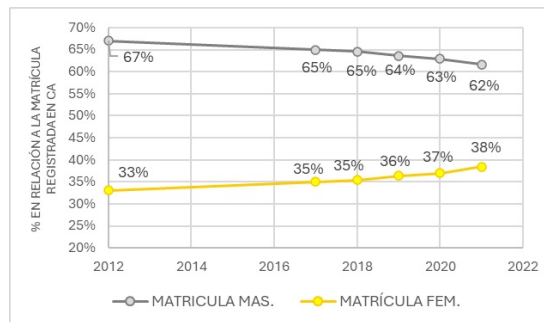
Fig. 2: Evaluación de la matrícula pregrado y por género UMSA  
Fuente: Elaboración propia (2024)



Según muestra la figura 2, el incremento de matrícula femenina en pregrado fue de 1.78%, acercándose al cumplimiento del principio de equidad, mostrando una igualdad cuantitativa en las oportunidades de acceso.

Si bien la matrícula total de la CA representa tan solo el 3% del total de la UMSA, resulta relevante verificar si el principio de equidad se cumple en dicha institución, considerando que los estudios de la FLACSO identificaron en Latinoamérica, una clara segmentación por género en la elección de la carrera universitaria, siendo arquitectura una de las disciplinas donde la proporción de hombres es predominante, lo que refleja la segmentación por sexo de la estructura de las ocupaciones (Ovando Crespo, 2006).

Fig. 3: Evaluación de la matrícula pregrado y por género CA-FAADU-UMSA  
Fuente: Elaboración propia (2024)

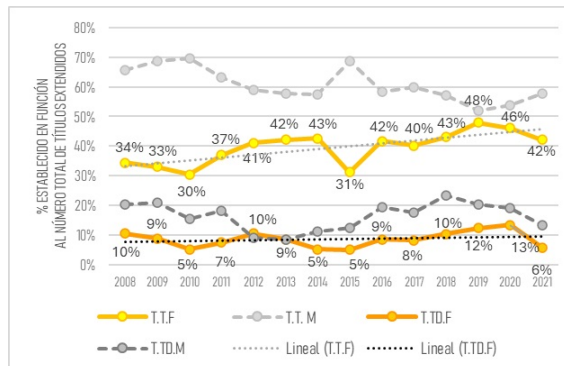


La figura 3 muestra la matrícula en la CA por género y, aunque no se cuenta con datos de todas las gestiones de la muestra, evidencia un menor acceso de mujeres respecto de la matrícula total de la UMSA.

#### 4.2 Feminización de los títulos emitidos por la CA

Para evaluar la feminización de los títulos emitidos por la CA, se utilizó datos cuantitativos proporcionados por la carrera<sup>3</sup>, fuente independiente de las utilizadas para el análisis de la matrícula<sup>4</sup>, permitiendo así establecer tendencias claras respecto a los logros obtenidos por estudiantes masculinos. Sobre la base de un promedio de 170 títulos extendidos por gestión por parte de la CA, se observó que el 25.88% de estos corresponden a la MTTD, lo cual equivale a un promedio de 44 títulos extendidos por esta modalidad.

Fig. 4: Tendencias en la titulación en la CA Fuente: Elaboración propia (2024)



En la Figura 4 se presentan las tendencias en la distribución de género en la titulación obtenida por estudiantes de la CA, utilizando una comparación en relación a la cantidad total de títulos extendidos, por gestión, en la CA<sup>5</sup>. Se establecieron dos categorías de titulación: 1) general disgregada por género (T.T.F - T.T.M), y 2) específica, la de MTTD, también disgregada por género (T.TD.F –T.TD.M).

### 4.3 Despliegue Territorial de la MTTD

Evaluar los datos cuantitativos relacionados al traslado de las(os) estudiantes, hacia los distintos municipios es fundamental, ya que este proceso, por su carácter aleatorio, garantiza -per se- el principio de igualdad en la asignación. De este modo, la distribución aleatoria asegura que todas las(os) estudiantes, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades para aplicar sus conocimientos en contextos reales y diversos.

Esta metodología de distribución evita cualquier posible sesgo en la selección de estudiantes, promoviendo así la igualdad de oportunidades, tanto para hombres como mujeres. En efecto, esto les enfrenta, por igual, a diversos desafíos y realidades locales, contribuyendo decididamente a la eliminación de anquilosados estereotipos de género, en roles técnicos profesionales que, de otro modo, podrían haber sido, por defecto, ocupados por hombres.

Fig. 5: Distribución de estudiantes en la MTTD  
Fuente: Elaboración propia (2024)



3. Datos internos sistematizados por el Centro de Recursos Tecnológicos y Pedagógicos (CRTP) de FAADU.

4. Datos de la División de Sistemas de Información y Estadísticas de la UMSA, Ver <https://dsie.umsa.bo/>

5. Para mejorar la visualización de las tendencias del género femenino, solo se etiquetaron los datos correspondientes en ambas categorías, mientras que las líneas y marcadores correspondientes al género masculino se presentaron sin datos y con líneas segmentadas

Los datos revelan el traslado de 641 estudiantes a 126 municipios, distribuidos en 8 de los 9 departamentos<sup>6</sup>. La figura 5 muestra que el departamento de Tarija tuvo la mayor participación femenina equivalente al 41%, luego Beni con un 39% y Sucre con un 37%.

### 4.4 La voz de las participantes: autopercepción de la experiencia

Adicionalmente, resulta fundamental complementar el análisis cuantitativo, con una mirada cualitativa que recoge la percepción de las participantes, especialmente, en cuanto al fortalecimiento de sus competencias, la superación de barreras de género y también, sus aprendizajes y estrategias de empoderamiento durante la MTTD. En esta dirección y, ante la inexistencia de información registrada en la CA, se optó por desarrollar un instrumento específico para el caso<sup>7</sup>. Fue aplicado a tres casos seleccionados, a su vez, producto de la aplicación de los criterios que se resumen en la tabla 1:

Tabla 1: Criterios de selección de entrevistadas.

Fuente: Elaboración propia, (2024)

	SERIE 1	SERIE 2	SERIE 3
Municipio de intervención	No aplica		
Departamento	No aplica		
Gestión de intervención por parte de la interesada	No aplica		
Sostenibilidad del trabajo interinstitucional	Menor a 5 años (Baja)	De 5 a 10 años (Media)	Más de 10 años (Alta)
Época de inicio de la relación interinstitucional	Primeros 7 años (I período)	Últimos 7 años (II período)	
Características de la participación	Pionera en el inicio de la MTTD	Estadía con problemas generados por motivos ajenos al convenio interinstitucional	Pionera en el municipio de intervención
Situación laboral post - titulación	Recontratada por el municipio.	Construcción de redes de trabajo en el territorio	

Como es observable, las primeras tres categorías de la tabla cumplen una función de contextualización, mientras que las restantes<sup>8</sup>, se establecen ligadas a los rangos aquí observables de la muestra estudiada. Con todo, es importante indicar que, aunque la muestra resultante de la aplicación de los anteriores criterios no es metodológicamente representativa; se consideró necesario ofrecer este contraste de casos, a fin de analizar si las percepciones de las participantes variaba según el contexto o las relaciones interinstitucionales.

En cuanto a la percepción de las arquitectas tituladas bajo la MTTD, obtenidas mediante las entrevistas, se caracterizan las consecuencias derivadas de su participación en la tabla 2, destacándose las experiencias y logros obtenidos post-titulación.

Tabla 2. Caracterización de entrevistadas.

Fuente: Elaboración propia, (2024)

	ENTREVISTADA 1	ENTREVISTADA 2	ENTREVISTADA 3
Municipio de intervención	Reyes	Guayaramerín	Teoponte
Departamento	Beni	Beni	La Paz
Gestión de intervención por parte de la interesada	2006	2020	2023
Sostenibilidad del trabajo interinstitucional	Alta	Baja	Baja
Época de inicio de la relación interinstitucional	I Período	II Período	II Período
Características de la participación	Primer convenio interinstitucional de la MTTD, en un municipio fuera del departamento de La Paz	Primera en intervenir en municipio fronterizo con Brasil y durante la cuarentena del COVID 19	
Situación laboral post - titulación	Construcción de redes de trabajo en el sector. Actualmente es contratista en municipios de la Amazonía	Contratada por el municipio, actualmente es Secretaria Técnica, dirigiendo entre 30 a 40 dependientes	Contratada por el municipio, actualmente es Directora Interina de Obras Públicas y Catastro, dirigiendo a 10 dependientes

6. El estado plurinacional de Bolivia se organiza territorialmente en 9 departamentos (Beni, Cochabamba, Chuquisaca, La Paz, Oruro, Pando, Potosí, Tarija y Santa Cruz), 112 provincias, 336 municipios autónomos municipales y 6 gobiernos autónomos indígena originario campesinos. (INE, 2023)

7. Se trata de una encuesta estructurada en tres secciones: fortalecimiento de competencias, identificación de barreras de género y estrategias de empoderamiento, buscando evaluar sobre cómo la MTTD ha influido o no en la trayectoria profesional y personal de las participantes, alineándose con el objetivo de analizar el rompimiento de barreras de género en el contexto territorial de los municipios

Al respecto y como se detalla en los resultados, se puede indicar que, tras su inserción en los municipios, las entrevistadas perciben que lograron un fortalecimiento de sus competencias transversales. Coinciden además en que la aplicación de sus conocimientos en un contexto real mejoró sus habilidades en autogestión, resolución de problemas, toma de decisiones, comunicación, negociación y gestión de información y diseño de proyectos.

## 5- Resultados

En cuanto a la feminización de la matrícula, si bien el análisis cuantitativo muestra un incremento sostenido en el ingreso femenino a la CA, sigue siendo inferior en comparación con el total registrado en la UMSA. Este resultado sugiere que, a pesar de los avances en la equidad de acceso a la CA, es una disciplina donde la predominancia masculina persiste, pudiendo constatar que aún no se han superado los factores culturales y estructurales.

Por otro lado, los logros femeninos registrados ya en la titulación total de la CA,

muestran una tendencia positiva, con porcentajes de graduación de 48%, 46%, y 42% en los últimos tres años, superando los porcentajes de ingreso del 36%, 37%, y 38%. Esto es interesante pues podría indicar una mejora general en la retención y graduación de mujeres. Con todo, la MTTD presenta una tendencia lineal, menos significativa, con solo un 10% de mujeres optando por esa modalidad.

En lo que se refiere al despliegue territorial de estudiantes, a través de la MTTD, la aleatoriedad en la asignación muestra que las estudiantes están accediendo y participando en variados contextos territoriales. Este acceso y participación representan -per se- una significativa ruptura a la tradicional designación de roles y la masculinización de las áreas técnicas. En efecto, la inclusión de mujeres en estos entornos municipales, materializa la equidad de género, en la práctica profesional y la administración pública.

Asimismo, de las entrevistas se puede desprender que todas enfrentaron dificultades iniciales en la aceptación y valoración de su desempeño, en espacios laborales técnicos preponderantemente masculinos, es decir, espacios donde la presencia femenina era nula, en cargos directivos; incipiente en cargos técnicos, y también nula en roles obreros y de contratistas. En la misma dirección, se constata una reducida, pero importante presencia en cargos electivos<sup>9</sup>, de alcaldesas y concejales. Esto último es interesante pues, las estrategias de empoderamiento de dos de las entrevistadas fueron alentadas por el apoyo de alcaldesas. Estos modelos de referencia femeninos, fortalecieron su autoconfianza y con ello superaron algunas barreras de género, respondiendo a desafíos reales y asumiendo roles de liderazgo posteriormente reconocidos por diversos actores territoriales.

## **6- Conclusiones y discusión**

Como se ha indicado antes, la presente comunicación constituye una sistematización primera de la MTTD en la CA, desde una perspectiva de género. Una aproximación temprana que ha permitido identificar la persistencia de la masculinización en el ámbito académico, rasgo característico de las carreras técnicas en América Latina, según Ovando Crespo (2006). Esto ratifica que, tanto en el ejercicio laboral general, como en los municipios abordados, la presencia de mujeres en espacios técnicos es escasa o nula.

En efecto, a pesar de los avances sociopolíticos alcanzados por el Estado boliviano, persisten brechas significativas de inequidad de género entre hombres y mujeres, como sugiere Roncal Vatione (2019). Sin embargo, según lo visto, las estudiantes de la MTTD, en el marco de los principios de responsabilidad social y extensión universitaria de la UMSA, están contribuyendo a superar barreras de género en la administración pública, empoderándose y construyendo redes laborales, cuestión fundamental para la igualdad de género.

Por su parte, de acuerdo a la percepción de las entrevistadas, esta primera aproximación revela además que, independiente del género, la MTTD ayuda al cumplimiento de competencias transversales, relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, transferidas a una variedad de funciones y tareas, como sugiere (Solanes Ángel, 2008). Esto último, no solo confirma las ventajas pedagógicas de estas prácticas de responsabilidad social, transferencia y vinculación con el medio, sino que, además, disponibiliza su potencial como insumo útil, efectivo y concreto que propicie la igualdad de género.

8. Estas categorías buscaban relevar variables importantes en una primera medición de la MTTD, categorizando las variables interinstitucionales como la sostenibilidad del trabajo interinstitucional, el inicio de la relación interinstitucional, además de características específicas de participación y/o situación laboral post titulación.

Con todo, la falta de sistematización de información sobre la MTTD en la CA dificulta un conocimiento cabal del instrumento, limitando su potencial para promover la igualdad de género y, asimismo, para desarrollar también investigaciones más acabadas. Finalmente, es observable además que, a pesar de los efectos positivos en el rompimiento de barreras de género y el empoderamiento de las participantes, la baja selección de la MTTD, por parte de las estudiantes, subraya la necesidad de promover la difusión de los logros obtenidos lo que también ofrece oportunidades para exploraciones académicas adicionales.

### **Agradecimientos**

Esta comunicación ha sido desarrollada en FAADU-UMSA como parte de la sistematización de logros y desafíos de la MTTD, impulsada por la Dirección de CA y la Coordinación de la MTTD; y en el marco de trabajo del Grupo de escritura académica FAADU. Asimismo, la comunicación forma parte de las actividades del segundo autor, en el marco del programa de «Doctorado en Comunicación Arquitectónica DOCA» de la ETSAM/UPM.

Los autores agradecen al CRTP de la FAADU quienes proporcionaron los datos estadísticos aquí utilizados. Por último, los agradecimientos más significativos a las tres colegas tituladas por MTTD que nos brindaron la oportunidad de rescatar sus percepciones y aprendizajes.

9. Según el artículo 11 de la Ley 026, «la democracia intercultural boliviana garantiza la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres». Esta ley establece que las listas de candidatas y candidatos para cargos de autoridades electivas deben cumplir con un principio de paridad y alternancia de género. Tanto el alcalde(sa) como los concejales(as) son elegidos por sufragio universal, conforme al párrafo I del artículo 70, autoridades electas al que se les aplica la equivalencia de condiciones.

### Referencias Bibliográficas

INE. (11 de abril de 2023). Censo Bolivia 2024. Recuperado el 7 de Julio de 2024, de <https://censo.ine.gob.bo/el-807-de-los-municipios-del-pais-rmaron-convenios-con-el-ine-rumbo-al-censo-2024/#:~:text=%2D%20El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,del%20INE%2C%20Humberto%20Arandia%20en>

Tapia, M. N. (2019). Aprendizaje y servicio solidario (Segunda edición ed., Vol. 1). Madrid, España: Editorial CCS.

Sancho Gil, J. M. (1994). Para una tecnología educativa (Primera Edición ed., Vol. 1). Horsori Editorial, SL.

Navarro, M. G. (2009). Los nuevos entornos educativos: desafíos cognitivos para una inteligencia colectiva. Comunicar, Revista Cientí ca de Educomunicación, XVII(33), 141-148.

Rubio Serrano, L., & Escofet Roig, A. (Edits.). (2017). Aprendizaje-servicio (APS): claves para su desarrollo en la universidad (Primera Edición ed., Vol. 1). Barcelona, España: Ediciones Octaedro, S.L.

Solanes Ángel, N. R. (2 de abril de 2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. Apuntes de psicología, 35 - 49. Recuperado el 2024, de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/issue/view/19>

Portal, F. (Ed.). (2022). Academia como práctica. Debates sobre la pedagogía arquitectónica basada en la implementación de proyectos (Segunda Edición ed., Vol. 1). Santiago de Chile, Región metropolitana, Chile: Ediciones Academia Espacial. Recuperado el 29 de diciembre de 2023

Ovando Crespo, C. K. (2006). Estudio de caso. Género y Educación Superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de Educación Superior. En F. L. Segrera, & A. A. Borron (Ed.), Escenarios mundiales de la Educación Superior. Análisis global y estudios de caso (pág. 311). Buenos Aires, Argentina: CLACSO. Recuperado el 20 de Mayo de 2024, de <https://core.ac.uk/download/pdf/35171106.pdf>

Paz Rada, E. (2017). Crisis y desafíos de la universidad autónoma en el marco de los procesos de inclusión/exclusión en la universidad en Bolivia (2001-2012). Temas Sociales(40), 73-112. Recuperado el 4 de junio de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152017000100004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152017000100004&lng=es&tlng=es).

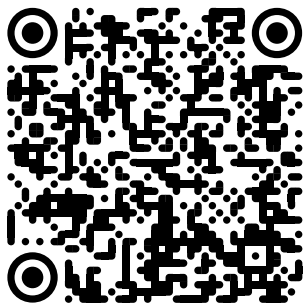
Roncal Vattuone, X., & Calderón Collazos, C. (27 de mayo de 2019). Re exiones sobre la despatriarcalización en Bolivia. Estudios latinoamericanos(43), 59-77. doi:<https://doi.org/10.22201/cela.24484946e.2019.43.72804>

UMSA. (9 de 05 de 2018). Reglamento de trabajo dirigido como modalidad de graduación en la FAADU. Universidad Mayor de San Andrés, Honorable consejo universitario. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés. Albaine, L. (Septiembre de 2009). Cuotas de género y ciudadanía política en Bolivia. Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales(55), 1-10. Recuperado el 3 de Junio de 2024, de <https://www.margen.org/suscri/margen55/albaine.pdf>

Díaz Rojas, A., Chan Jiménez, Y., & Rodríguez Ugalde, E. (2023). Trabajo Comunal Universitario: Una propuesta disruptiva y transformadora hacia 2050. Revista educación superior y sociedad, 35(1), 206-228.

Hernandez Vega, G. (2009). Reseña de "Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe" de Sierra, Rosaura y Rodríguez, Gisela. Revista Historia de la Educación Latinoamericana, 13, 286-288. Recuperado el 4 de junio de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/869/86912384017.pdf>

@culturaproyectual



CONGRESO CULTURA  
PROYECTUAL: NUEVOS  
PARADIGMAS Y DIDÁCTICAS EN  
TRANSFORMACIÓN  
© Equipo Editorial Cultura Proyectual

ISBN: 978-956-417-110-4  
Primera Edición, 2025

Dirección Editorial: Gabriela Manzi  
Corrección de Estilo: Gabriela Manzi  
Diseño de Portada: Karen Millacaris  
Diagramación: Karen Millacaris

Todos los derechos reservados.  
La reproducción total o parcial de la  
obra, por cualquier medio, deberá  
tener el permiso previo por escrito  
de la editorial.

**2025 Congreso Cultura Proyectual**

