

LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EL TRABAJO SECRETARIAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

AUTORES: Geoconda Benitez-Burgos¹

José Alfredo García Vélez²

Melisa Maricela Loor Tomalá³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: gbenitez@utm.edu.ec

Fecha de recepción: 26-02-2016

Fecha de aceptación: 27-03-2016

Resumen

Hoy en día, las adscripciones de género siguen siendo indiscutibles. La masculinidad y la femineidad con sus implicaciones gobiernan, aún, la cotidianidad, las relaciones sociales y el mundo económico, incluido el trabajo. Esta investigación de metodología cualitativa analiza la influencia de los estereotipos de género en el desempeño de una actividad profesional altamente feminizada. Concretamente y mediante el uso de la entrevista, se determina que el género sigue ejerciendo una fuerte influencia en el ejercicio del área secretarial, puesto que, como es tradición, las mujeres son quienes mayoritariamente desempeñan esta ocupación. Sin embargo, la información revela que la leve presencia masculina responde a que este profesional de secretariado cuenta con formación en otros campos que le permiten ejercer una labor especializada. Es decir, combina estudios en Derecho, Ingeniería y Economía, con el conocimiento y las competencias propias del área secretarial. Ello le ha permitido acceder a un campo profesional que en el último siglo le había sido ajeno. Se puede señalar, que en el sector hay una tendencia de presencia masculina con estudios estrechamente vinculados a la naturaleza de la institución pública en la que se trabaja y en el que las funciones secretariales aparecen como complementarias.

Palabras clave: masculinidad, empleo, secretaria, instituciones.

STEREOTYPES OF GENDER AND THE SECRETARIAL WORK IN PUBLIC INSTITUTIONS

¹ Docente Titular. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador.

² Estudiante Escuela Secretariado Ejecutivo. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador.

³ Estudiante Escuela Secretariado Ejecutivo. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador.

Abstract

Today, the secondments of gender continue being undisputed. Masculinity and femininity with its implications govern, even, daily life, social relations and the world economy, including work. This qualitative methodology research examines the influence of gender stereotypes on the performance of a highly feminized profession. Specifically and by the use of the interview, is determines that the gender still exercising a strong influence in the exercise of the area secretarial since, as is tradition, the women are who mostly play this occupation. However, the information reveals that the slight presence male responds to this professional of secretariat has with training in other fields that you allow exercise a work specialized. I.e., combines studies in law, engineering and economy with the knowledge and the skills own of the area secretarial. This has allowed him access to a professional field that had been outside in the last century. It can be said that there is a tendency of male presence with studies closely related to the nature of the public institution in which work and which the secretarial functions appear as complementary in the sector.

Keywords: masculinity, employment, secretary, institutions

Introducción

Que las desigualdades de género se hallan presente en las sociedades contemporáneas, no es novedad; como tampoco lo es, que los papeles sociales asignados a lo masculino y lo femenino trascienden el tiempo, la esfera privada y se consolida en la pública, de tal forma que conviven con el desarrollo y el progreso. De ello, se derivan realidades sociales, culturales, económicas y educativas que revelan posiciones diferenciadas con origen en la sociedad y la cultura (Geertz, 2000). Entendiéndose a esta última, como la forma de comportamiento adquirida y transmitida mediante símbolos y lenguaje, que facilitan información aprendida acerca de la vida pasada y presente de las poblaciones. Así, la cultura como bien señala Tylor: es "todo aquel complejo conjunto que incluye conocimientos, creencias, artes, moral, costumbres, cualquier hábito y aptitudes adquiridas por el hombre en cuanto a miembro de una sociedad" (1975, p. 29).

Uno de sus principales mecanismos de transmisión es, sin duda, la socialización de género que promueve la existencia de modelos identitarios disímiles a cada sexo, debido a que origina acciones y conductas humanas por las que se atribuyen roles específicos a unos y otras. De acuerdo con lo expresado, son producto de la cultura y se configuran mediante un proceso socialmente construido por el que se aprende a pensar, sentir y comportar de

acuerdo a normas, creencias, valores y costumbres que la cultura prescribe o proscriba, según sea el caso, como adecuados para cada cual. De este modo, y a través de agentes socializadores como la familia, la educación, y la comunicación, se forman rasgos, actitudes y actuaciones compartidas, no conscientes, que modelan al individuo determinando, estereotipos basados en el sexo biológico.

Los estereotipos como factor de socialización, sustentan la conformación de identidades diferenciadas, en la medida, que establecen atributos, cualidades y valores que caracterizan a cada grupo social (González Gabaldón, 1999). De ahí, su importancia capital en términos de pertenencia, adaptación e integración. Se debe reconocer que estas creencias generalizadas, estrechamente vinculadas a los prejuicios y discriminaciones, poseen generalmente, connotaciones negativas que se convierten en cargas sociales, restrictivas y persistentes en el tiempo, tanto para un sexo como para otro, puesto que perpetúan roles de forma sistémica (Cook y Cusak, 2009).

Gidens y Sutton (2013) advierten de la importancia del aprendizaje de ciertos roles que se interiorizan y son distintos para hombres y mujeres. En este orden de ideas y en términos socioculturales, la sociedad enseña a los primeros a edades tempranas, una serie de particularidades como dinamismo, agresividad, dominio, valentía, estabilidad, objetividad y fuerza; mientras que a las segundas se les atribuye intuición, afectividad, dependencia, sumisión, debilidad y cuidado (Chodorow, 1978).

Estereotipaciones que van más allá de lo privado y se extienden a los campos de la formación y el empleo. Precisamente, hoy en día, se puede distinguir en ciertos sectores educativos y profesionales el sesgo de género. En inclinaciones a carreras y profesiones que orbitan alrededor de una división sexual de las ocupaciones. Es decir, de elecciones que subyacen a determinadas dinámicas culturales relacionadas con el ser hombre y ser mujer (Whitehead, 1996). Así, el cliché de que las secretarías son habitualmente mujeres, se halla fuertemente extendido, y como se ha visto, es producto de un sistema forjado en la cultura.

Ello no ha impedido que en esta labor profesional se pueda encontrar alguna minúscula representación masculina, pese a que la historia señala que se constituyó en feudo varonil hasta bien entrado el siglo XIX. Ante lo expuesto, se pretende examinar la influencia del género en el ámbito del empleo secretarial, desvelando las estrategias masculinas que han ayudado a romper paradigmas ligados a la profesión femenina por excelencia: la secretaria.

Materiales y métodos

El artículo presenta una investigación sobre la relación entre los estereotipos de género y el trabajo secretarial en las instituciones públicas de Portoviejo; mediante el uso de la entrevista en profundidad, se analiza cualitativamente la situación de aquellos hombres que se encuentran ejerciendo el trabajo de secretarios. El estudio, se enmarca en el ámbito del género-empleo secretarial, aborda un tema que ha sido escasamente estudiado e intenta contribuir al conocimiento de este campo disciplinar.

Análisis y discusión

El examen de la influencia de los estereotipos de género en ciertas ocupaciones lleva a señalar la importancia de determinados factores socioculturales en la vida social. Así pues, en este apartado se exponen en primer lugar algunas aportaciones al estudio del género, la formación y el empleo que sirven para contextualizar el trabajo investigativo. En segundo lugar, se presenta la situación de los secretarios en las instituciones públicas mediante el proceso analítico y finalmente, se extraen algunas conclusiones.

Género, formación y empleo

A menudo se afirma que la igualdad entre hombres y mujeres se halla cada vez más cerca. Sin embargo, hechos, cifras y situaciones evidencian que falta camino por andar y que las desigualdades perviven aún en los tres primeros lustros del nuevo siglo. Como ejemplo se cita el informe Tendencias 2016 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que evidencia la persistente desigualdad entre hombres y mujeres en los mercados laborales en cuanto a oportunidades, trato y resultados, el análisis muestra que las mujeres continúan estando representadas en los grupos profesionales de trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio, y ocupaciones elementales.

A partir de lo anterior, las interpretaciones acerca de las diferencias implícitas en la cuestión género han adoptado distintas miradas. Pero, una somera aproximación a la literatura especializada evidencia la presencia de al menos dos líneas explicativas, una primera que se relaciona con la biología (Money, 1955; Money y Ehrhardt, 1982) y la segunda que manifiesta la influencia intrínseca de la socialización (Connell, 1985; 1987) en un proceso socialmente construido (Laqueur, 1994). No obstante, se debe reconocer que bajo todas ellas subyace el supuesto que el sexo es biológico y el género cultural.

Para entender su evolución resulta fundamental plantearse las causas, en cuanto a origen y desarrollo. Así, autores

contemporáneos como Walby (1990) declara al patriarcado como elemento determinante en la vida social, y Rubin (1975) indica que se debe a pautas de comportamiento culturalmente establecidas en un aparato social sistemático, un sistema sexo - género del que derivan relaciones asimétricas entre hombres y mujeres. Significativa es la definición que hacen de este proceso Macionis y Plummer, cuando señalan que refiere a "aspectos sociales adscritos a las diferencias sexuales que implican fundamentalmente jerarquía y poder" (2011, pp. 334-335).

A tenor de este entramado sociocultural, las investigaciones evidencian que la influencia de la identidad de género en la elección de saberes y ocupaciones, en la vinculación entre estereotipos y vocación profesional es incuestionable, dado que "en la tipificación sexual de ciertos estudios y trabajos destacan factores de índole externos e internos" (Santos y Porto, 2002, p. 23). Navarro y Casero (2012) al analizar la incidencia de las diferencias de género en la elección de carreras, explican que las jóvenes se decantan por estudios relacionados con profesiones que implican la ayuda a otras personas, en tanto, que los jóvenes prefieren las profesiones técnicas por su mayor remuneración y prestigio social.

De ahí, que no es extraordinario encontrar hombres que opten por titulaciones relacionadas con las ingenierías, las matemáticas y ocupen puestos de alta dirección, mientras que las mujeres se inclinan por prepararse y trabajar en áreas afines a la docencia, la enfermería y el secretariado. Sirva de ejemplo, la estadística de graduados, Escuela Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí (UTM) que muestra esta propensión, puesto que desde el 2002 hasta Febrero del 2016, ha graduado a 373 estudiantes, de los cuales, un 98,4% son mujeres y el 1,6% hombres.

Apenas quedan dudas, al menos en esta profesión, de la estrecha relación entre género, formación y empleo. De acuerdo a Arias y Bascón (2012), la brecha de género en determinadas profesiones es una realidad comprobada, ya que en la práctica se observa la presencia de creencias y estereotipos sexistas que actúan como criterios clasificatorios en cuanto al acceso y ejercicio del empleo, provocando la existencia de profesiones asociadas a hombres, y por tanto, tradicionalmente masculinas y otras asociadas a mujeres o mayoritariamente femeninas.

Como se ha dicho, estas valoraciones tienen efectos en el mercado laboral y sus segmentaciones, a causa de la interiorización de cuestiones como el que las actividades de fuerza e inteligencia se hallan asignadas a los hombres, y las de cuidado-atención a las mujeres. A partir de ahí, no es sorprendente encontrar que

por lo regular, la secretaria tiene rostro de mujer. En alusión a ello, Torns y Recio (2012), manifiestan la persistencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo impulsados por formas de vida y representaciones sociales que segregan especialmente a las mujeres.

En cuanto al perfil de la labor secretarial, se puede señalar que, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), pertenece al área de las finanzas, la administración y representa un puesto de trabajo que incluye una serie de competencias, responsabilidades y gestión. Se debe indicar que apenas existen referentes de los hombres que se dedican al secretariado. Ello revela lo significativo de la investigación sobre la inserción masculina en el mundo secretarial, a partir del sentido que los participantes asignan a sus experiencias, trayectorias y desafíos.

Los secretarios en las instituciones públicas de Portoviejo

Actualmente y de forma constante, se ha excluido a los hombres del ámbito secretarial tanto en formación como ejercicio profesional. La fuerte asociación de las mujeres con las funciones secretariales deviene de principios del siglo XX, cuando se afianza la figura femenina como responsable de las tareas y demandas que exige la profesión, fruto de la consolidación de estereotipos sociales ligados al género. Para comprender tal realidad conviene situarse en la cotidianidad y prestar atención a los carteles publicitarios que evidencian, hoy en día, la imagen más común de este profesional es ser mujer, joven, de buena presencia, y hábil en el uso de los equipos informáticos.

En efecto, la demanda laboral en este campo no sólo exige competencias, conocimiento, habilidades, compromiso y diligencia, sino también, una silueta secretarial. La imagen femenina como símbolo universal en los negocios. Por consiguiente, para desempeñar este empleo, es necesario cumplir con un perfil que se ajuste a las expectativas y demanda del mercado laboral, cumpla con una trayectoria de servicio, actualice conocimientos de forma permanente y permita superar las barreras relativas a los estereotipos de género. Pese a la dominante presencia femenina en la labor secretarial, en las instituciones públicas de Portoviejo se encuentran hombres desempeñando estas funciones.

De la investigación se desprende que las actividades a las que se dedican estas entidades son generalmente servicios del Estado para los ciudadanos. Y, atienden diversas áreas tales como educación, salud, finanzas, justicia, seguridad social y control, entre otras; servicios que procuran bienestar a los habitantes del cantón y la provincia. Se señala también que los equipos de

trabajo se hallan conformados por determinado número de personas, generalmente ajustadas a la demanda-exigencias del usuario.

Las entrevistas permitieron confirmar que en el área secretarial de las instituciones públicas, pocos hombres se encuentran desempeñando estas funciones. A pesar que se manifiesta expresamente no incurrir en preferencias durante la selección del personal para este puesto de trabajo, dado que la normativa impide distinguir entre géneros. Sin embargo, se ha podido constatar que la realidad refleja el dominio femenino. En cuanto, a las actividades que realiza un secretario, se indica el manejo diario de documentos que circulan dentro y fuera de la institución, recepción y envío de correspondencia, control de agenda y cumplimiento de las disposiciones administrativas y oficiales. Además, se manifiesta que en la selección del personal de secretaría el perfil profesional es fundamental: experiencia laboral, pro-actividad, ordenamiento, manejo tecnológico, trabajo en equipo, y atención al público. Es importante subrayar que los secretarios cuentan con formación académica en otros campos. Asimismo, se valora la confidencialidad, lealtad como es el caso de los abogados, en donde sus actividades van más allá de las tradicionales que se realizan en un despacho.

Siguiendo estos lineamientos, el secretario/a ideal debe tener buena actitud y aptitud, cumplir retos, compromisos laborales con habilidad, destreza comunicativa y redacción, mantener relaciones interpersonales saludables y generar confianza dentro y fuera del área laboral. De las actividades y trayectorias de los secretarios se evidencia un universo distinto al de la secretaría, debido a que sus funciones se hallan relacionadas con la naturaleza de la institución. Ya que en los secretarios predomina una formación especializada que generalmente fluctúa entre la abogacía, ingeniería y economía. Precisamente, los secretarios-abogados realizan "certificaciones de documentos habilitantes, inspecciones, operativos de control, entre otras actuaciones fuera de oficina" (E-1) así como "procesos judiciales y administrativos" (E-5).

En casi todos los casos, se demuestra la importancia de conocimientos especializados en ramas ajenas al secretariado. Ello no exime, que deban preparar comunicaciones, oficios, recepción de escritos y sean responsables de la gestión documental tanto física como digital. Los secretarios declaran que su trabajo es diverso por las múltiples actividades que compaginan. De lo anterior se desprende, que para lograr la designación de Secretario, el hombre debe estar mejor preparado en conocimientos y competencias, puesto que su inserción refleja a la formación secretarial como una cuestión complementaria.

Conclusiones

Los estereotipos de género siguen presente en el mundo del trabajo. Aún se pueden descubrir nichos laborales en los que los papeles sociales masculinos y femeninos se encuentran fuertemente arraigados. Y, aunque las instituciones señalen que no existe distinción de género, en el ejercicio de las profesiones, el caso de los secretarios es el típico paradigma cultural profesional.

Se sigue manteniendo en los escenarios laborales de este campo, la imagen de mujer sinónimo de secretaria. El estudio demuestra que cuando los hombres realizan estas funciones deben contar con carreras en otras ramas y acorde a la actividad institucional. Así, los conocimientos y competencias secretariales se convierten en formación suplementaria. Parece este, ser el único modo, en el que los hombres conquisten la profesión femenina por excelencia.

La situación apenas se reconoce, dado que se argumenta que el género no influye al momento de la selección del personal. Sin embargo, la realidad muestra que pocos hombres son secretarios. Por consiguiente, la diferenciación de género en el área secretarial es un problema socialmente construido sobre la base de estereotipos, prejuicios y discriminaciones en los que la mujer es considerada ideal para desempeñar el cargo. En consecuencia, los hombres deben ajustar y mejorar su perfil profesional para ejercer dicho empleo.

Referencias bibliográficas

Arias Sánchez, S. y Bascón Díaz, M. (2012). Trabajo y prescripciones sexistas. La brecha de género en escenarios laborales, Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: *IV Congreso Universitario Nacional Investigación y género*, Facultad de Ciencias del trabajo de la Universidad de Sevilla, 21-22 de Junio.

Chodorow, N. (1978). *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, University the California press, Los Angeles, California.

Connell, R. (1985). *Masculinities*, Cambridge, Polity.

Connell, R. (1987). *Gender and Power: Society, the person and Sexual Politics*, Cambridge, Polity.

Cook, R. y Cusak, S. (2009). *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*, University of Pennsylvania Press.

Geertz, C. (2000), *Interpretation of Cultures*. Basic Books, New York.

González Gabaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización de género, Comunicar 12. *Estereotipos en los medios: Educar para el sentido crítico*, Vol. VI, n° 12, 1° semestre, 1 marzo, España.

- Laqueur, T. (1994), *La construcción social del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*, Madrid, Ediciones Cátedra S.A.
- Macionis, J. y Plummer, K. (2011). *Sociología*, Madrid, PEARSON EDUCACION S.A.
- Money, J. y Ehrhardt, A. (1982). *Desarrollo de la sexualidad humana: diferenciación y dimorfismo de la identidad de género*, Madrid, Morata.
- Navarro, C. y Casero, A, (2012). *Análisis de las diferencias de género en la elección de los estudios universitarios*, Estudios sobre Educación, Volumen 22, pp 115-132
- OIT. (2016). Las mujeres en el trabajo. *Tendencias 2016*. Resumen Ejecutivo, Ginebra.
- Porto Castro, A.; Santos Rego, Miguel A.; (2002). *Género, valores y orientación vocacional en un contexto universitario para la salud, reto de nuestro tiempo*. Educación XX1, 19- 34.
- Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo, *Nueva Antropología*, Volumen III, núm. 30, México
- Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en los mercados de trabajo: entre la continuidad y la transformación, *Revista de Economía Crítica*, n° 14, segundo semestre, España.
- Tylor, E. (1975). La ciencia de la cultura. En Khan J. S. (comp.), *Concepto de cultura*, Barcelona, Anagrama.
- UTM (2016). Seguimientos graduados, Escuela Secretariado Ejecutivo.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Blackwell.
- Whitehead, J. (1996). *Sex stereotypes, gender identity and subject choice at Alevel*. Educational Research, 38(2), 147-160.

Citación/como citar este artículo: Benítez, G., García, J. y Loor, M. (2016). Los estereotipos de género y el trabajosecretarial en las instituciones públicas. *Rehuso*, 1(1), 63 - 72. Recuperado de: <http://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/293/251>