

El enfoque de género y el desempeño profesional de los secretarios

The gender approach and the professional performance of the secretaries

El enfoque de género

Jefferson Adrián Cedeño Velásquez, ⁽¹⁾

Reynier García Rodríguez, ⁽²⁾

Karen Andrea Vinces Meza, ⁽³⁾

Andy Darío Orozco Quispe, ⁽⁴⁾

(1) Instituto Superior Tecnológico Portoviejo, Manabí, Ecuador. email:

jefferson.adrian1992@hotmail.com

(2) Instituto Superior Tecnológico Portoviejo, Manabí, Ecuador. email: reygarod79@gmail.com/

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4160-5749>

(3) Instituto Superior Tecnológico Portoviejo, Manabí, Ecuador. email: kandre271089@outlook.es

(4) Instituto Superior Tecnológico Portoviejo, Manabí, Ecuador. email: dario141994@hotmail.com/

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9767-3310>

Contacto: reygarod79@gmail.com

Recibido: 18-02-2020

Aprobado:07-04-2020

Resumen

La investigación se basa en el enfoque de género y el desempeño profesional de los secretarios, donde se aprecia desde el contexto empresarial ecuatoriano como la integración de la teoría, de la competencia como configuración psicológica con sus cuatro componentes fundamentales: cognitivo, motivacional afectivo, metacognitivo y funcional; en función del desempeño profesional de los secretarios. El objetivo de este trabajo fue expresar los aspectos esenciales sobre el enfoque de género en el contexto del desempeño profesional de los secretarios ejecutivos de la provincia de Manabí,

Ecuador. Se emplearon métodos del orden teórico: análisis – síntesis, inductivo – deductivo e histórico lógico; los que permitieron incursionar en la teoría y en la práctica. También se utilizaron métodos del orden empírico, como la encuesta dirigida a un total de 100 colaboradores que ejercen su cargo como secretarios. Se obtuvo como resultado, que los hombres como secretarios ejecutivos son tan exitosos como las mujeres, valorándose de manera preliminar la competencia y su relación con el desempeño profesional. Se concluye que el enfoque de género es esencial, desde edades tempranas, lo que induce a no confundirlo con género ni sexo, se cumple con los aspectos esenciales sobre el enfoque de género en el contexto del desempeño profesional de los secretarios ejecutivos de la provincia de Manabí, Ecuador.

Palabras clave: enfoque de género, desempeño profesional, secretario

Abstract

The research is based on the gender approach and the professional performance of the secretaries, where it is appreciated from the Ecuadorian business context as the integration of the theory, of competence as a psychological configuration with its four fundamental components: cognitive, affective motivational, metacognitive and functional; depending on the professional performance of the secretaries. The objective of this work was to express the essential aspects of the gender approach in the context of the professional performance of the executive secretaries of the province of Manabí, Ecuador. Methods of the theoretical order were used: analysis - synthesis, inductive - deductive and logical historical; those that allowed them to dabble in theory and practice. Empirical methods were also used, such as the survey directed at a total of 100 collaborators who are serving as secretaries. As a result, it was found that men as executive secretaries are as successful as women, with preliminary evaluation of competence and its relationship with professional performance. It is concluded that the gender approach is essential, from an early age, which induces not to be confused with gender or sex, it complies with the essential aspects of the gender approach in the context of the professional performance of the executive secretaries of the province of Manabi, Ecuador.

Keywords: gender approach, professional performance, secretary.

Introducción

Desde hace algunos años está cobrando fuerza a nivel internacional, numerosas investigaciones que reflejan la importancia de valorar el enfoque de género. Ecuador no es excepción, demandándose así estudios que demuestren esta perspectiva de igualdad social. Aun cuando hay instituciones que se resisten a tal enfoque, las fuerzas deben estar dirigidas a la posibilidad de coadyuvar a la equidad y al respeto hacia la dignidad humana. Es menester señalar que hasta la actualidad, el enfoque de género ha tenido un desarrollo lento y débil (Ruano-Sánchez, 2015).

Se ha evidenciado en la literatura que el enfoque de género se confunde con el sexo de la persona, al estudio de la salud de la mujer, de indicadores de mortalidad y morbilidad, al respeto del hombre hacia la mujer, a la inequidad y sumisión. Sin lugar a dudas, el enfoque de género ha sido reducido a visiones poco objetivas y limitantes de la realidad que invade a la humanidad (Miranda, 2012).

Es preciso reflexionar sobre la dirección de la mirada al género como categoría de las ciencias sociales que establece la relación hombre – mujer sin distinciones laborales y en contextos determinados, reales y objetivos.

La asunción y comprensión de los estudios sobre enfoque de género, precisan de un vasto conocimiento sobre sus orígenes, historia, decursar y realidad actual. Solo de esta forma se podrá incidir sobre las diferencias existentes entre hombres y mujeres y revertir de manera equitativa las desventajas que predominan (Piedra, 2013).

Hablar de enfoque de género implica, la atención diferenciada en cada persona, donde se puede enfatizar en las profesiones y oficios. El rol del secretario, es de alta valía y por tradición o la vieja usanza, son las mujeres quienes han ocupado la tarea del secretariado.

El presente trabajo tiene como objetivo, expresar los aspectos esenciales sobre el enfoque de género en el contexto del desempeño profesional de los secretarios ejecutivos de la provincia de Manabí, Ecuador.

Materiales y métodos

Se realizó un estudio descriptivo, prospectivo y transversal con 100 secretarios de diferentes instituciones de los cantones Santa Ana y Portoviejo, en el periodo comprendido desde mayo de 2019 a abril de 2020.

En el estudio se tuvieron en cuenta, secretarios del sexo masculino exclusivamente; seleccionados de manera intencional por el enfoque de género devenido del objetivo de la investigación. Las variables que se identificaron y abordaron fueron: motivos por los que se desempeñan como secretarios, nivel de discriminación, nivel de aceptación, nivel de preparación y dificultades que se presentan en el desempeño profesional.

Para el abordaje teórico – metodológico del enfoque de género, se partió de los objetivos enfocados hacia el desarrollo de un desempeño profesional exitoso; en función de las demandas sociales. También se consideraron acciones que coadyuvaran a la capacitación de las secretarios (Quinto, 2020). Se observa en la tabla la metodología para el trabajo con enfoque de género.

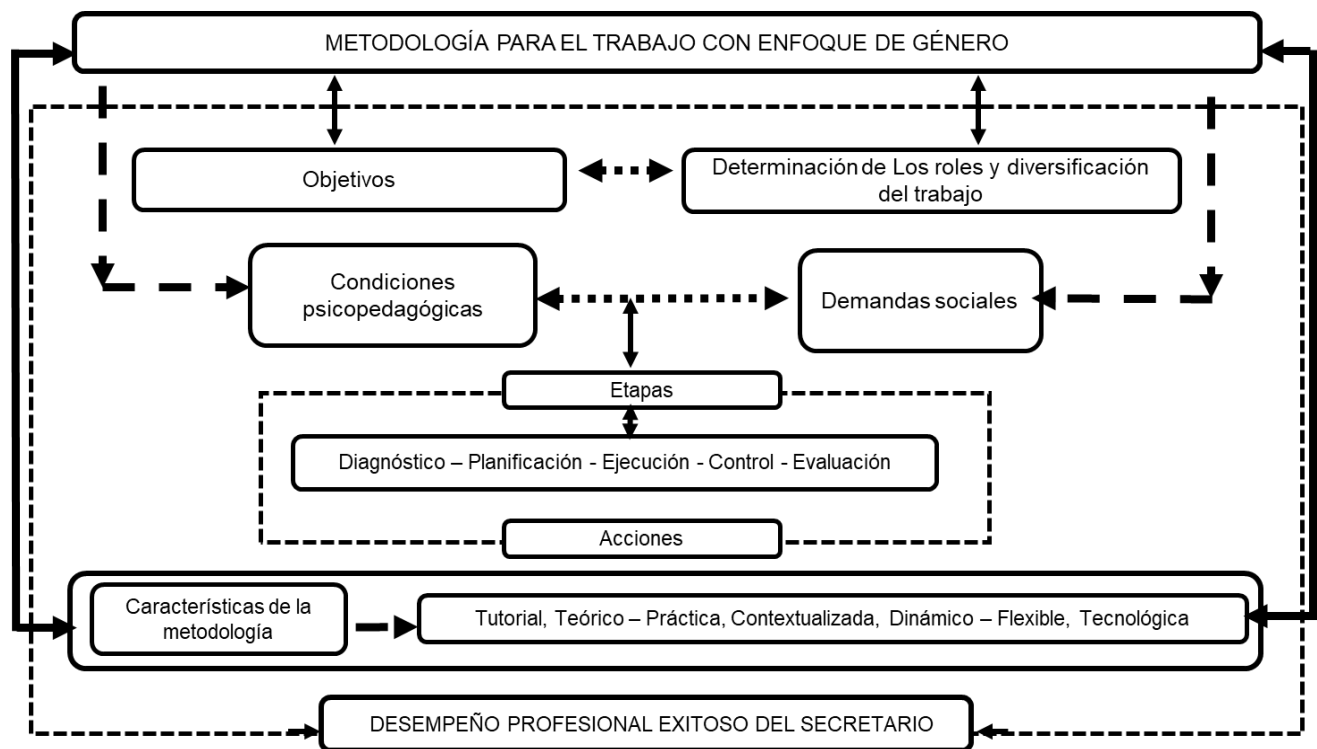


Figura 1. Metodología para el trabajo con enfoque de género

La sistematización del enfoque de género relacionado con los secretarios, se logró a partir del análisis teórico y posteriormente, se elaboraron instrumentos que corresponden a métodos del nivel empírico. Se aplicaron y se corroboró la situación actual relacionada con el enfoque de género y su influencia directa en el desempeño de los secretarios. Para la solución de la problemática identificada, se determinó una metodología que tiene su objetivo bien definido, en ella se asumen los roles y la diversificación del trabajo, se tienen en cuenta las condiciones psicopedagógicas de la metodología: participación protagónica, activa y consciente, establecimiento de normas, redimensión del rol del facilitador, contextualización, implementación de las TIC, observancia de las relaciones entre los componentes didácticos y aprovechamiento de la experiencia profesional. En este orden, se asumen las demandas sociales que influyen directamente en las acciones por etapas; para finalmente cumplir el objetivo que se dirige hacia el desempeño profesional exitoso del secretario.

Se procedió al diseño de una base de datos para la realización del análisis estadístico inferencial, a partir del estudio del cálculo porcentual, empleándose el programa Microsoft Office Excel; donde se consideraron las frecuencias absolutas y relativas.

La investigación se realizó bajo los principios de la ética profesional; con criterios de responsabilidad, confidencialidad, consentimiento y devolución de los resultados a las instituciones donde pertenecen los 100 secretarios de los cantones Santa Ana y Portoviejo de la provincia de Manabí, Ecuador.

Resultados

En el periodo comprendido desde mayo de 2019 a abril de 2020, se logró la concreción de la investigación a partir del estudio con los 100 secretarios. Con relación a los motivos por lo que asumieron el rol, declararon 40 secretarios (40%) que fue por el fácil ingreso, por su parte, 30 secretarios (30%) por designación administrativa y los 30 restantes (30%) por las habilidades de manejo emocional y trabajo con el público.

En lo concerniente a los secretario, el (70%) manifiestan haber recibido en algún momento discriminación por el puesto que ocupan por ser hombres; en cambio los 30 restantes (30%) indican lo contrario. Al mencionar los términos de las contrataciones laborales, 100 secretarios (100%), consideran que debe existir igualdad de género en el proceso de contratación para desempeñarse como

secretarios. Sin embargo, se pudo apreciar el criterio de los empleadores que plantean que, en la atención al cliente los usuarios (sobre todo adultos mayores) prefieren ser atendidos por mujeres.

Cabe señalar que un total de 80 secretarios (80%) manifiestan una alta autovaloración donde reflejan sus potencialidades y capacidades para ejercer la profesión de secretarios. El resto (20%), se manifiesta inconforme por el trato que reciben de los clientes; que incluso provocan desempleo por la discriminación.

Por su parte, 100 secretarios (100%) consideran que, su desempeño profesional es exitoso en las oficinas, de modo que logran el progreso de la institución por el trabajo colaborativo que se gesta; incluyendo a directivos y todo el personal.

Finalmente, los 100 secretarios (100%) son del criterio de que el éxito al desempeñarse en este rol de debe a: la imagen personal y profesional, discreción, profesionalismo, ética, conocimiento, habilidades, personalidad desarrollada y la motivación por el puesto, por la institución y la superación permanente.

Discusión

En la Educación Superior a nivel internacional y nacional, el enfoque de género es una alta prioridad. Aún coexiste una interrogante ¿las oportunidades laborales se pueden diferenciar entre hombres y mujeres? La respuesta puede ser afirmativa o negativa, pero la realidad induce que aun cuando la sociedad es quien asigna roles, el decursar de la vida refleja otras realidades. Por historia, la mujer ha sido marginada y relegada a un segundo plano, hoy día el hombre también sufre discriminación en cuanto a la asunción de determinados puestos laborales.

Del Villar, Vásquez & Turizo (2019) hicieron alusión a la influencia del género hacia metas, objetivos, planes y alcances; a diferentes niveles. Sin dudas la repercusión es social, económica y comunitaria. En esta investigación se concuerda con estos autores. Los autores plantean que el enfoque de género tiene en cuenta las variadas posibilidades de hombre y mujeres, la interrelación entre ellos y los roles que la sociedad les asigna. (Cartón, Osorio & Escobar, 2019)

Los 100 secretarios (100%) coinciden que los entornos se han estereotipado desde lo sexista en el mundo laboral y tiene una influencia directa en las edades tempranas que en última instancia, impiden

el desarrollo del potencial como ser humano. Realmente, desde la óptica de esta investigación, se asume la igualdad de oportunidades sin discriminación.

La sociedad necesita propuestas innovadoras que conduzcan a la reflexión permanente sobre las individualidades, las características de la personalidad, los temores, los mitos, los prejuicios, los perjuicios y las negativas arraigadas al desempeño en las diversas profesiones.

Pérez 2019, es del criterio de que aún muchas personas de diferentes gremios profesionales incluso, confunden sexo y género. El primero alude a las características biológicas atemperadas a la sociedad y la cultura. El segundo se refiere a los rasgos construidos en la historia de la persona a través de las relaciones sociales. En esencia, se dirige la atención al género, el que a través de sus relaciones deriva y asigna funciones y tareas a hombres y mujeres.

Esta realidad, determina los modos de acceso a los recursos materiales (Ejemplo: la tierra y el crédito) o inmateriales (Ejemplo: el poder político). Las implicaciones trascienden en la vida cotidiana y se evidencia en la división social del trabajo, en la responsabilidad familiar, en la educación, en la promoción profesional, en la estancia ejecutiva; entre otras.

Sobre esta base, se hará referencia a la formación de profesionales en el campo de las carreras empresariales, específicamente en el secretariado ejecutivo.

Peralta, Páez & Linares (2019) se refieren a la formación profesional como: “un espacio donde se concretan acciones interrelacionadas que tienen como objetivo la formación en los ámbitos social y laboral; conectándose con la adquisición y mejoramiento de las cualificaciones y recualificaciones de los profesionales o trabajadores.

Resulta interesante que apuntar que la Formación Profesional, es garante de la compatibilización entre los aspectos sociales, profesionales y personales del trabajador con la productividad de la economía, en este caso: provincial, nacional e internacional. También apela a las especializaciones y actualizaciones en el orden cognitivo, metacognitivo, funcional y motivacional – afectivo.

La Formación Profesional se logra a través de la capacitación en el puesto de trabajo, formación profesional inicial y continua. Desde el quehacer pedagógico del Instituto Superior tecnológico “Portoviejo” (ITSUP) se ha proyectado el Modelo Educativo donde se articulan las funciones

sustantivas de: docencia, investigación y vinculación con la sociedad. Es interesante notar que de los 100 secretarios, solo dos (2%) están formados como profesionales en el área y desde la oferta académica del ITSUP; que actualmente es la única institución de la provincia de Manabí que forma a estos profesionales. Por tal razón, el 100% coincide al plantear que el modelo del profesional del secretario ejecutivo, contempla una formación humanista, sensible, investigador, colaborador y altruista.

En Ecuador, ha aumentado el número de secretarios representados por hombres, de aquí la importancia de definir la figura del secretario ejecutivo con enfoque de género, puntualizando la competencia como configuración psicológica que se evidencia únicamente en el desempeño profesional.

Los secretarios ejecutivos son aquellos profesionales que facilitan un apoyo técnico y administrativo de alto impacto en las empresas, con énfasis en el trabajo con los ejecutivos que requieren información; además se desempeñan en oficinas cumpliendo múltiples funciones. Cedeño & Mendieta (2019).

Se logró develar las funciones del secretario ejecutivo, con los criterios de los 100 secretarios (100%):

- Ser el primer punto de contacto entre el ejecutivo y los clientes, por tal razón debe brindar respuestas a los requerimientos, preparación de documentaciones y realización de los seguimientos correspondientes. Dentro de su quehacer, contribuye a la gestión de reuniones con proveedores o terceros para la discusión de problemáticas y ofrecer soluciones atinadas.
- Tramitar las llamadas, los correos físicos y electrónicos, entrantes y salientes. Incluye esta gestión: monitoreo permanente de las documentaciones, mensajerías, respuestas a cartas y solicitudes, actualización permanente de listas de contactos.
- Dominar programas computacionales para la gestión de la información, en cuanto a los reportes, entrega de reseñas, reportes a funcionarios, comités y juntas de dirección.
- Calendarizar las reuniones y los requerimientos manera personal y profesional. Realidad que implica el aseguramiento de los proyectos y tareas en tiempo y forma con calidad, garantizar el protocolo y logística; así como la agenda asegurada con eficiencia. Generar resúmenes de las reuniones de trabajo y distribuirlos entre las personas. Responsabilizarse además de los viajes de los ejecutivos.
- Garantizar el archivo y organización de las documentaciones físicas y digitales, para ello debe realizar el escaneo de documentos físicos creando respaldos permanentes.

- En este sentido, desempeñarse como secretariado ejecutivo es una excelente opción laboral que no se limita por el género, es una alternativa de elección por hombres y mujeres.
- Dentro de la competencia profesional el secretario debe concretar en habilidades profesionales, relacionadas con:
 - La comprensión de situaciones complejas legales, financieras, económicas y técnicas.
 - La cabida de centrarse en cada detalle, con precisión en el trabajo.
 - El interés económico y empresarial.
 - Seguridad, habilidades comunicativas, de negociación.
 - Organización de la empresa, en la priorización de tareas y responsabilidades con inmediatez y rapidez.
 - Adaptación a los cambios y desarrollo del cálculo, la escritura y las TIC.
 - Conservación de la información confidencial.

En este sentido, los 100 secretarios aportaron que las competencias laborales son una configuración psicológica, se interrelacionan con los componentes distintivos que las integran: cognitivo, metacognitivo, motivacional – afectivo y funcional.

El componente cognitivo contiene un sistema de conocimientos (saberes y habilidades), que se calza por los procesos y propiedades del intelecto: sensación, percepción, memoria, imaginación y el pensamiento; constituyendo una unidad. En el secretario debe revelarse, la independencia en la logicidad del pensamiento, la originalidad traducida en la variedad de ideas, la fluidez en la generación de las ideas con su consabida contextualización, la profundidad que permite analizar hechos y fenómenos y, la economía de recursos en la consecución de tareas).

El componente metacognitivo, organiza y planifica la actividad cognoscitiva, lo que se concreta en determinar los objetivos y las estrategias cognitivas a emplear, planificar el desarrollo de la actuación y controlar la acción realizada. Componente que se distribuye en la reflexión metacognitiva se refiere a la percepción del secretario en relación con sus conocimientos y además valora con objetividad su propio desempeño y tiene conocimientos de sus habilidades, accionar e interactuar en la empresa. Así como, la regulación metacognitiva se refiere a la evaluación y corrección de la calidad en su desempeño profesional. Supervisa la calidad de la ejecución de su accionar en función del desarrollo de los recursos personológicos.

El componente motivacional puede entenderse a partir de considerar el motivo “como elemento que estimula y promueve las acciones del hombre con vista a satisfacer sus necesidades. El componente motivacional está en el centro de las competencias laborales como una configuración. (Turienzo, (2016). En este orden, motivación por la profesión, motivación por la empresa y valores asociados: compromiso, responsabilidad en la ejecución de funciones y tareas; así como la laboriosidad y ética profesional.

Sobre la base de lo anterior, el componente funcional es un recurso que moviliza en función del desempeño profesional, que implica el reconocimiento y dominio del carácter y el temperamento, el control emocional y la actitud para la toma de decisiones. (García, 2019): autocontrol emocional, asertividad y flexibilidad; centrando su quehacer en el cumplimiento de la misión, visión y políticas institucionales.

¿Dónde se evidencian las competencias laborales del secretario? Justamente, en el desempeño profesional. Entendido como la concreción de los resultados profesionales, empresariales y contextuales: económico, social y cultural de la empresa. Lo que consecuentemente repercute en el ambiente institucional, el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores, en favorables relaciones interpersonales e imagen positiva de la empresa, comunidad y contexto laboral (Ricardo, Figueredo & Pupo; 2019).

Conclusiones

El estudio del enfoque de género es esencial, desde edades tempranas. Realidad que induce a no confundirlo con género ni sexo. Se cumplió el objetivo de enunciar los aspectos esenciales sobre el enfoque de género en el contexto del desempeño profesional de los secretarios ejecutivos de la provincia de Manabí, Ecuador; donde el desempeño como secretarios de los hombres; es tan exitoso como el de las mujeres, a pesar de que existe rechazo por parte de la sociedad, se precisa de abordar temas de resiliencia y desarrollar la cultura en este sentido, de la comunidad en general.

Bibliografía

Del Villar, K. D. L. H., Vásquez, M. M., & Turizo, J. M. (2019). El enfoque de género dentro del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No repetición. *Justicia*, 24(36), 1-16.

- Cartón, C. J. P., Osorio, A. P., & Escobar, A. V. (2019). El enfoque de género desde las actividades laborales. *Opuntia Brava*, 11(Especial 2), 222-230.
- Cedeño Alcívar, S., & Mendieta Cedeño, C. K. (2019). Competencia profesional: secretaria ejecutiva en el ministerio de trabajo del centro de atención ciudadana de Portoviejo. *Caribeña de Ciencias Sociales*, (mayo).
- Deaza Téllez, C. (2017). El enfoque de género en el acuerdo final para la terminación del conflicto: oportunidad legitimador o capacidad transformadora.
- Herrera, A. L. R. (2019). Implementación del enfoque de género en el Acuerdo Final con las Farc-EP: evolución, desafíos y perspectivas en razón del nuevo periodo presidencial 2018-2022. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 14(1), 91-128.
- Miranda, N. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género *Dikaion*, vol. 21, (2), 337-356. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/720/72028686002.pdf>
- Peralta Pérez, Y., Páez Rodríguez, B., & Linares Río, M. (2019). La formación profesional, un espacio entre lo bello y lo sublime, desde una mirada estética. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 23(1), 159-168.
- Pérez, A. P. (2019). Análisis de mi guerra de España desde un enfoque de género: Las relaciones entre mujeres y hombres en la milicia durante la Guerra Civil Española. *La Aljaba. Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer*, 22.
- Piedra, N. (2013). La importancia del enfoque de género en la investigación socio-histórica *Revista de Ciencias Sociales*, 2, (140), 13-26. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329874002.pdf>
- Quezada, I. C., Alfaro, V., & Alexander, K. (2019). Objetivo del desarrollo sostenible, objetivo No. 5 la igualdad de género Políticas y programas con enfoque del género implementado en Nicaragua, durante el periodo 2007-2017 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan Managua).

Quinto, S. M., Ultravioleta, A., & Tenas, L. A. (2020). Proyecto miradas: vídeo participativo para la igualdad de género. *Educación para el Bien Común*, 54.

Ricardo, Y. C. (2019). La perspectiva de género y su transversalidad en la educación ambiental. *Varona* (digital).

Ruano-Sánchez, A. (2015). La Igualdad de Género en la Función Pública del Estado Ecuatoriano.

Revista Ciencia UNEMI, 8 (16), 107 – 119.

Sirvent, M. L. T., Coutiño, G. L., & Pérez, H. C. (2015). El enfoque de género en la educación. *Atenas*, 4(32), 49-61.