

## LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA EDUCACIÓN DE LOS PROFESIONALES. CASO CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO

*THE GENDER PERSPECTIVE IN THE EDUCATION OF PROFESSIONALS. CAREER CASE OF EXECUTIVE SECRETARIAT.*

*Gardenia Cedeño Marcillo <sup>(1)</sup> Daysi Soto Calderon <sup>(2)</sup> Rocío Núñez Aguiar <sup>(3)</sup> Pamela Zambrano Vásquez <sup>(4)</sup>*

<sup>1</sup>.Docente titular de la facultad de Gestión de la Información Organizacional, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: Manta, Manabí, Ecuador. Correo [gardenia.cedeno@uleam.edu.ec](mailto:gardenia.cedeno@uleam.edu.ec)

<sup>2</sup>.Docente titular de la Facultad de Gestión de la Información Organizacional, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: Manta, Manabí, Ecuador- Correo: [daysi.soto@uleam.edu.ec](mailto:daysi.soto@uleam.edu.ec)

<sup>3</sup>Docente titular de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Estatal de Bolívar: Guaranda, Bolívar, Ecuador- Correo: [fnunez@ueb.edu.ec](mailto:fnunez@ueb.edu.ec).

<sup>4</sup>Estudiante de la Carrera de Secretariado Ejecutivo, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: Manta, Manabí, Ecuador- Correo: [pzambranovasquez@gmail.com](mailto:pzambranovasquez@gmail.com)

<http://doi.org/10.33789/enlace.20.1.85>

---

**RESUMEN:** *El problema principal que se manifiesta en esta investigación, es la evidencia que aún en los ámbitos de desarrollo profesional de los individuos, se mantiene el pensamiento, que algunas carreras y funciones laborales solo deben ser desarrolladas por mujeres y otras son de exclusividad para los hombres. Estos estereotipos, se han expresado de manera general en profesiones como el secretariado ejecutivo, lo cual ha sido una manifestación de la inequidad de género que aun predomina. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo, considerando como métodos el histórico-lógico que permitió comprender, la dinámica de la concepción de la carrera de Secretariado Ejecutivo en su devenir histórico; el documental-bibliográfico, para la recopilación de las investigaciones precedentes; análisis y síntesis durante todo el proceso investigativo y el inductivo-deductivo, para analizar pormenorizadamente los elementos*

---

Recibido: 17 de junio de 2020

Aceptado: 19 de enero de 2021

Publicado como artículo científico en la Revista de Investigación Enlace Universitario 20 (1), 57-70

generales a través de la determinación de los indicadores de análisis. Se toma como referente empírico a los profesionales de la Carrera de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Uleam), de las cohortes (1975-1979; 2019 (1) y 2019 (2)). Los resultados del comportamiento actual de esta profesión, no evidencian mayor evolución en cuanto a la equidad de género, puesto que aún el número de egresados es muy reducido con relación al número de egresadas; y de manera general, el 100% de los entrevistados destacaron que se han sentido incómodos en los procesos de inserción y desempeño laboral, por los estereotipos de género asignados a esta profesión.

**PALABRAS CLAVE:** Educación, Estereotipos de género, Perspectiva de género, Secretariado ejecutivo.

**ABSTRACT:** *The main problem that is manifested in this research is the evidence that even in the fields of professional development of individuals, the thought is maintained that some careers and work functions should only be developed by women and others are exclusively for men. These stereotypes have been expressed in a general way in professions such as the executive secretary, which has been a manifestation of the gender inequality that still prevails. This study had a qualitative approach, considering as historical-logical methods that allowed us to understand the dynamics of the conception of the career of Executive Secretariat in its historical evolution; the documentary-bibliographic, for the compilation of previous investigations; analysis and synthesis throughout the investigative and inductive-deductive process, to analyze in detail the general elements through the determination of the analysis indicators. The professionals of the ULEAM Executive Secretariat Career, from the cohorts (1975-1979; 2019 (1) and 2019 (2)) are taken as an empirical reference. The results of the current behavior of this profession do not show greater evolution in Regarding gender equality, since the number of graduates is still very small in relation to the number of graduates; and in general, 100% of the interviewees highlighted that they have felt uncomfortable in the processes of insertion and job performance, due to gender stereotypes assigned to this profession.*

**KEYWORDS:** Education, gender stereotypes, gender Perspective, executive Secretariat.

## I. INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género de manera general y a través de la historia, ha permitido el diseño de políticas que, desde diferentes ámbitos, han contribuido a generar acciones tendientes a superar las inequidades y a definir un nuevo concepto de justicia. Estas políticas desde lo expuesto en la Agenda Nacional de

las Mujeres y la Igualdad de Género (2014-2017), se resumen en los siguientes aspectos: La reproducción y sostenibilidad de la vida, una vida libre de violencia, educación y conocimiento, salud, deporte y recreación, Cultura, comunicación y arte, producción y empleo, poder y toma de decisiones.

La perspectiva o visión de género, es una

categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas del feminismo para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad.

La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo dispares e inequitativas. Hendel (2017 pp.15)

No obstante, en los últimos años se ha experimentado avances muy importantes en cuanto a la conquista de los derechos de la mujer; logros que se han alcanzado gracias a las políticas de Estado y a las conquistas de los movimientos feministas, cuyos esfuerzos han propiciado que la mujer se libere de la ignorancia, acceda a la educación, y participe activamente en procesos de toma de decisiones institucionales y gubernamentales para el logro de la transformación social.

Sin embargo, desde los escenarios educativos aún existen notables limitaciones en cuanto a la forma en que se presentan las relaciones de género en la sociedad, como es el caso de las carreras y profesiones estereotipadas, que aún subsisten, identificadas como “únicamente” para mujeres o para hombres.

La Carrera de Secretariado Ejecutivo de la Uleam, no ha estado exenta de esta

contradicción, manifestada en el acceso mayoritario de la mujer a la educación y profesionalización en esta área del conocimiento, frente a la cultura patriarcal predominante, que ha situado a la mujer en áreas eminentemente asistencialistas y de soporte administrativo, limitando la inclusión del hombre a formarse en esta carrera, lo que ha condicionado sus oportunidades de aporte y desarrollo profesional en las diferentes organizaciones públicas y privadas.

Desde un contexto amplio e histórico se conoce que las categorías género y educación han sido tratadas en diferentes escenarios, cuyo tema central siempre ha sido luchar por la incorporación de la mujer al sistema educativo y consecuentemente al escenario laboral.

La revisión de la literatura existente en este ámbito refleja que en el Estado español este ha sido un proceso largo, lento y difícil desde los comienzos del liberalismo del siglo XIX, cuando se sientan las bases de la educación nacional, hasta la II república; etapa política en la que triunfa el principio de la coeducación.

..se trata de un largo período histórico en el que se produce el tránsito de una escuela pensada por y para hombres, y de la que la mujer queda prácticamente excluida, a una escuela compartida, en plan de igualdad con el varón. El problema, planteado inicialmente en la instrucción primaria, provocó un fuerte debate en las enseñanzas secundarias y superior, Benso (2003 pp.18)

De esta manera, se asume de Biglia (2015) que, a pesar de las recomendaciones emitidas

en las políticas europeas, principalmente en las investigaciones desarrolladas en el Estado español, son escasos los módulos en género que aportan a la academia.

Desde los aportes de Solís (2016) se conoce que “desde los principios de equidad y calidad en el mundo, y particularmente en México, ha venido creciendo la conciencia y la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los niveles y modalidades educativas”. (pp. 102)

Este mismo autor sostiene que, actualmente se maneja la propuesta del concepto de coeducación, lo que ha dado lugar a la apertura de una nueva perspectiva didáctica que incide en una educación igual para ambos sexos, donde se critica y se rompe con el proceso de asimilación sexista de género realizada en la escuela, cuyo propósito es que estén presentes en las aulas, modelos culturales iguales para todos y todas a fin de la integración.

Un estudio presentado por Martínez (2015) hace referencia que tanto hombres como mujeres se han visto afectados por los estereotipos fijados o establecidos en las profesiones. Su investigación hace relación a las carreras como enfermería y las ingenierías mecánica y eléctrica, lo cual de manera tácita establece el sexo de las profesiones.

De esta manera, expresa que la ingeniería es una profesión marcada como masculina, en el imaginario social, por la estrecha relación que sostiene con la ciencia, la tecnología, la razón, el uso de la máquina y por consiguiente del uso de la fuerza física; campos considerados exclusivos del varón.

La enfermería, caracterizada por ser ejercida casi exclusivamente por las mujeres, asociada al trabajo de cuidados y protección del otro; extensión del trabajo privado, del rol femenino. Ambas profesiones reproducen en sus actividades, los roles o estereotipos de género permanentes en nuestra sociedad, que rigen el comportamiento de los hombres y las mujeres, en sus diversas esferas incluyendo el campo laboral.

En este orden de ideas, se identifica que los estudios desarrollados en el Ecuador demuestran que la realidad que se vive acerca de este tema es similar, tal como lo refleja el estudio desarrollado por Avila (2016) donde señala que en el Ecuador hasta el año 2011 aún existían instituciones segregadas, puesto que solo aceptaban a uno de los sexos; la mayoría de estas instituciones era solo para hombres. Posteriormente con la nueva revolución educativa, implementada por el Ministerio de la Educación, se institucionalizaron resoluciones transitorias en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en donde se menciona que:

A partir del año lectivo 2012-2013, en cumplimiento a lo prescrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), las instituciones educativas públicas pasarán a ser mixtas en todos sus niveles y modalidades, sin excepción. Su aplicación será de manera progresiva, a partir del primer grado o curso al que ingresan los estudiantes. (pp.262)

En Ecuador existe un amplio marco normativo en vigor, “para amparar la transversalización de la perspectiva de género en el Bachillerato Técnico del país y la educación superior,

incluyendo la etapa de inserción laboral". Amandina (2019, pp.48).

Desde el estudio desarrollado por Moso, González, Vascones y Sanguña (2017), sobre el sexismo en la elección de carreras técnicas se evidencia que a pesar de que los y las jóvenes se encuentran en situaciones de decisión similares, todavía se observan grandes diferencias asociadas al género, en la elección de su carrera. Las mujeres escogen estudios relacionados a la docencia y a la enfermería, estas profesiones son consideradas típicamente femeninas. Mientras que los hombres optan por estudios considerados tradicionalmente como masculinos como la ingeniería, carreras técnicas y ciencias médicas.

Estos autores consideran que es necesario revisar los procesos de orientación para la igualdad entre los sexos y adoptar medidas adecuadas para orientar a los bachilleres, escolar y profesionalmente. Principalmente a las mujeres para que realicen elecciones no tradicionales y sigan una formación que las cualifique para acceder a un abanico de profesiones y empleo mucho más diversificado. Por los resultados de su investigación se manifiesta la preferencia de las mujeres hacia carreras vinculadas, con profesiones identificadas con el rol tradicional de la mujer. Esta segregación continúa y se agudiza en el propio mercado de trabajo.

Esta investigación además refleja que las mujeres generalmente ocupan posiciones de status inferior y poco valoradas socialmente. Además, se concentran en unas pocas ocupaciones que reflejan los estereotipos

tradicionalmente femeninos. De este modo, la creencia de los estudiantes universitarios sobre su habilidad para ejercer varias ocupaciones, se corresponde con la existencia de modelos ocupacionales según el sexo.

En el caso de las universidades ecuatorianas donde se impulsó la Carrera de Secretariado Ejecutivo, aunque no ha existido un normativo que excluya a los hombres de la misma, se ha evidenciado que, desde su génesis, en ella se ha acogido generalmente a mujeres; y si en algún momento se matriculó algún hombre, generalmente este no culminó sus estudios.

Esta exclusión del sexo masculino, se ha dado de manera implícita desde la concepción del profesional en Secretariado Ejecutivo, su rol, sus competencias hasta sus características y cualidades; expresadas con un lenguaje sexista en los diferentes textos formativos.

El campo laboral no ha estado exento de esta cultura excluyente, puesto que se ha evidenciado que las convocatorias a ocupar el cargo en el área de secretariado de una organización, están dirigidas a una posible candidata, puesto que los requisitos establecidos se limitan a caracterizar las aptitudes y actitudes de una mujer para dicho cargo.

Otro factor determinante, ha sido la concepción machista que ha prevalecido en la sociedad, cuyo estereotipo ha sido que la carrera forma a mujeres para el servicio de un hombre que indudablemente será el jefe.

Para González (2020) El género se define como el conjunto de normas que tiene cada sexo, todas ellas diferenciadas y establecidas

socialmente. Los estereotipos son impuestos a las personas de la sociedad, desde su nacimiento como modelo de identificación. La idea de que ambos sexos mantienen diferentes características ha llevado a nuestra sociedad a pensar que hombres y mujeres no son iguales, y por ello cada uno tiene una función asignada en base al sexo que pertenezca.

Asimismo, este autor añade que, si los centros escolares optan por la coeducación, tendrán como principales objetivos neutralizar los estereotipos, desarrollar las potencialidades de las personas, y eliminar todo tipo de jerarquización en las aulas. Sin embargo, se debe señalar que son muchos los agentes educativos que se consideran reproductores de los estereotipos de género en sus clases y no son conscientes de ello, ya sea mediante el uso del lenguaje sexista, o atribuyendo cualidades generalizadas a las alumnas y alumnos.

Esta inconsistencia social, que en la actualidad se mantienen bajo estas consideraciones, motivó la presente investigación que se realizó con el propósito de analizar la dinámica del acceso a la formación de los profesionales en Secretariado Ejecutivo desde una perspectiva de género, lo cual se constituye en un aporte al sistema de educación superior en un momento histórico concreto de esta carrera en todas las universidades del país, puesto que la misma a partir del año 2014, a raíz de que el Consejo de Educación Superior expide el reglamento de armonización de Nomenclatura de títulos y grados académicos, que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, esta carrera pasa del

nivel de grado al nivel de tecnología<sup>1</sup>.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS, (METODOLOGÍA)

Esta investigación fue desarrollada desde una mirada cualitativa, dirigiendo su atención a aquellos aspectos no observables, como las creencias culturales y los significados que, de acuerdo a los estereotipos sociales, se le ha dado a la profesión del secretariado.

En un proceso inductivo contextualizado y desde el ambiente natural como se desarrollaron los hechos relacionados, fue posible la aplicación de entrevistas virtuales, a 10 tituladas en Secretariado Ejecutivo de la Extensión de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (actual Uleam) de la promoción 1975-1979 y a 9 egresados de la Licenciatura en Secretariado Ejecutivo de la Uleam, cohorte 2019(1) y 2019 (2) considerados como grupo focal de esta investigación, con el propósito de valorar los criterios de análisis como: participación del hombre y la mujer en esta carrera, la motivación principal de ingreso, inserción laboral y oportunidades de empleo, con lo cual se propició la recolección de la información y la estrecha relación entre los participantes de la investigación, que permitió conocer sus experiencias, contradicciones y expectativas.

Este conjunto de elementos fueron relacionados con los referentes documentales y bibliográficos, que posibilitaron triangular la información obtenida y con ello formular las conclusiones de la investigación.

El método histórico-lógico permitió

---

<sup>1</sup> RPC-SO-2 7-No .289 -2O 14-CES-Ecuador

comprender, la dinámica de la concepción de la carrera de Secretariado Ejecutivo en su devenir histórico; el documental-bibliográfico, para la recopilación de las investigaciones relacionadas al estudio, lo que permitió argumentar el problema planteado; análisis y síntesis, para definir las principales categorías, que posibilitaron la profundización del análisis teórico; inductivo-deductivo, para analizar pormenorizadamente los elementos generales a través de la determinación de los indicadores de análisis relacionados a las categorías fundamentales del estudio.

Por todo lo anterior, ha sido posible exponer la dinámica de la concepción formativa de los profesionales en Secretariado Ejecutivo de la Uleam y su relación con el enfoque de género, durante el periodo de análisis 1985-2019.

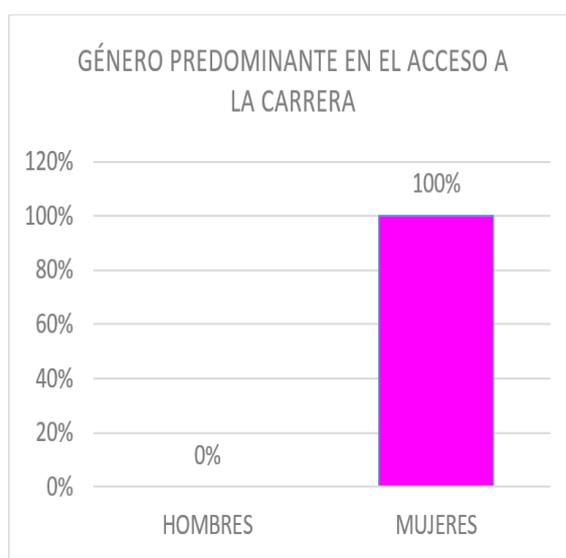
### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de las entrevistas coincidieron que en la carrera de Secretariado solo ingresaban mujeres, puesto que la titulación que se ofertaba dejaba claro que debía ser otorgada únicamente a mujeres, de igual forma las asignaturas y textos utilizados apuntaban a la formación profesional de mujeres que se preparaban para apoyar a un futuro jefe (hombre) en el amplio sector laboral que se abría como oportunidad de desarrollo profesional.

Las ideas, costumbres y valores de la sociedad patriarcal predominante de la época, no dieron cabida a la idea de cambiar el rumbo de la sociedad, así como la creencia en la jerarquía de los géneros, que otorga o asigna un rol secundario a las mujeres. En este caso, se las formó para asistir el trabajo administrativo

de un jefe. Se conoció desde las entrevistas realizadas que, en el proyecto curricular, no se consideró la perspectiva de género, por tanto, subyace la idea de un currículo oculto, que trasciende desde el escenario social hacia el educativo y laboral. (Tabla I)

Tabla I. Género predominante en el acceso a la carrera



Fuente: Graduadas de la cohorte 1975-1979

La **creación de la carrera de Secretariado Ejecutivo**, nace como respuesta a las necesidades de la provincia de Manabí y particularmente del Cantón Manta, cantón que vislumbraba un importante crecimiento industrial y los procesos de exportación cada vez resultaban más complejos, por el manejo de la documentación que debía gestionarse, lo cual evidencia la necesidad social y productiva de la región, como era la demanda de secretarías ejecutivas con dominio de la gestión documental, así como la organización de una oficina.

Es así que la formación de los profesionales en Secretariado Ejecutivo se inicia a nivel de Escuela en el año 1975, cuando la Universidad Laica Eloy Alfaro aún era Extensión de

la Universidad Laica Vicente Rocafuerte-Guayaquil. La primera autoridad que dirigió esta carrera fue el Ing. José Reyes, quien en el año 1979 gradúa a la primera promoción de Secretarías Ejecutivas. (Tabla II)

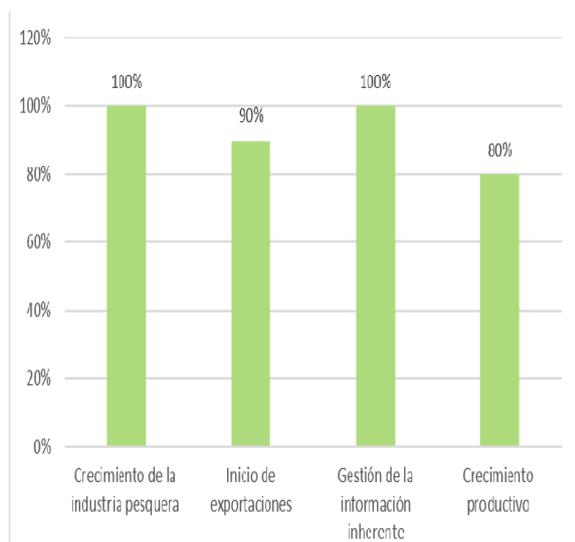
**Tabla II. Necesidad social para la creación de la carrera en la Extensión de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.**

CRITERIOS	FRECUENCIA
Crecimiento de la industria pesquera	100%
Inicio de exportaciones	90%
Gestión de la información inherente	100%
Crecimiento productivo	80%

Fuente: Graduadas de la cohorte 1975-1979

Elaborada por: Autoras de la investigación

**Gráfico 2. Necesidad social para la creación de la Carrera en la Extensión de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte**



Fuente: Graduadas de la cohorte 1975-1979

Todo el crecimiento industrial de Manta se constituyó en escenario de las demandas sociales, a la Extensión de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte; por los resultados obtenidos sobre los requisitos que, en ese momento, las industrias y empresas solicitaban de una secretaria para ocupar dicha vacante. Las entrevistadas coincidieron que, como regularidad, siempre estas empresas

solicitaban secretarías con buena presencia y preferiblemente solteras, con capacidad de atención a los visitantes y clientes; así como redactar documentos, gestión y archivo de la documentación interna y externa. (Tabla III)

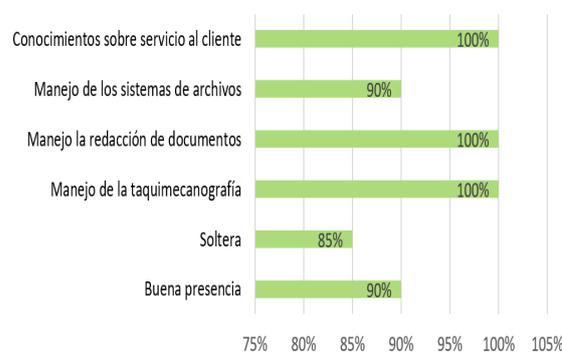
**Tabla III. Requisitos para la inserción laboral de la Secretaria Ejecutiva**

REQUISITOS	FRECUENCIA
Buena presencia	90%
Soltera	85%
Manejo de la taquimecanografía	100%
Manejo la redacción de documentos	100%
Manejo de los sistemas de archivos	90%
Conocimientos sobre servicio al cliente	100%

Fuente: Graduadas de la cohorte 1975-1979

Elaborada por: Autoras de la investigación

**Gráfico 3. Requisitos para la inserción laboral de la Secretaria Ejecutiva**



Fuente: Graduadas de la cohorte 1975-1979

**Circunstancias que motivaron el ingreso de hombres a la carrera de Secretariado Ejecutivo. La inclusión de la Asignatura de Género y Equidad en la malla curricular.**

Con la autonomía de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (1985) pasa la Carrera de Secretariado Ejecutivo a la Facultad de Ciencias Administrativas, hasta el 28 de noviembre del 2007, en que la Escuela de Secretariado Ejecutivo, es elevada a la categoría de Facultad

de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo; unidad académica que a partir de 2019 cambia su nomenclatura a Facultad de Gestión organizacional.

En el año 2007, en un intento de diversificar la matrícula, se analizan una serie de factores determinantes en el proyecto curricular, y se abre un espacio para que, en la malla curricular de la Carrera, se incluya dentro del eje de formación humanística de los profesionales en Secretariado Ejecutivo, la asignatura Enfoque de Género, con lo cual se ha logrado generar amplios debates en relación a los roles de género y la predominancia de los estereotipos de género en la profesión. (Tabla IV)

Estos resultados son coherentes con Moso et al (2017) quienes exponen que se trata de integrar a hombres y mujeres en una articulación más totalizadora que posibilite el encuentro entre personas y no entre guiones preestablecidos que enfrentan y rivalizan a hombres y mujeres. Es necesario redimensionar sus roles desde sí mismos.

Lo anterior conllevaría a valorar a la persona desde sus capacidades y no desde su sexo, en una práctica permanente de ruptura de los estereotipos de masculinidad y feminidad, identificar a un ser único y con igualdad de oportunidades.

El objetivo de insertar esta asignatura dentro de la formación curricular, a partir del año 2007, se orientó a sensibilizar a los estudiantes sobre la condición de igualdad entre los individuos a partir de sus diferencias anatomofisiológicas y la construcción

de un ambiente social más equitativo.

**Tabla IV. El enfoque de Género desde la malla curricular**

CRITERIOS
Evidencia de limitado enfoque de género en la malla curricular de la carrera.
Demanda de profesionales varones, en el sector productivo empresarial para realizar trabajo administrativo
Presencia de varones en el desempeño de actividades secretariales
En el entorno socio laboral predominante de la época, tenía aceptación la idea de que hayan secretarios en el ejercicio de tareas administrativas.

Fuente: Meso currículo de la Carrera de Secretariado Ejecutivo 2007

Elaborada por: Autoras de la investigación

### **Circunstancias que motivaron el ingreso de hombres a la carrera de Secretariado Ejecutivo**

En coherencia con el propósito, de lograr la integración del género masculino a la carrera de Secretariado Ejecutivo, se despliega desde la facultad, toda clase de esfuerzos para motivar a los hombres a continuar con sus estudios superiores en esta profesión. Sin embargo, el estudio aplicado a los nueve egresados de las cohortes 2019 (1) y 2019 (2), reveló los siguientes criterios de ingreso a la carrera. (Tabla V)

**Tabla V. Motivos de ingreso a la carrera**

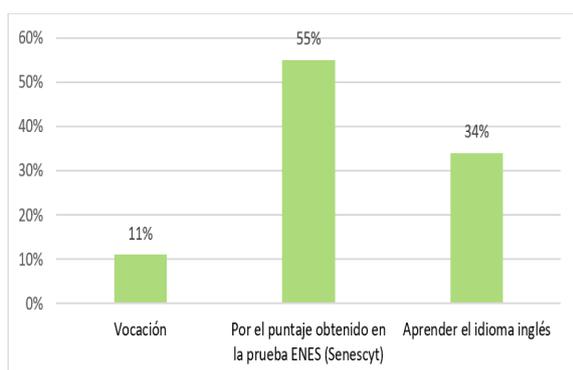
Tabla V. Motivos de ingreso a la carrera

Criterios de decisión	FRECUENCIA
Vocación	11%
Por el puntaje obtenido en la prueba ENES (Senescyt)	55%
Aprender el idioma inglés	34%

Fuente: Graduados de la cohorte 2019 (1) y 2019 (2)

Elaborada por: Autoras de la investigación

#### Gráfico 4. Motivos de ingreso a la carrera



Investigación realizada a Graduados de la cohorte 2019 (1) y 2019 (2)

#### Relación graduados: Hombres/Mujeres

En al nivel de titulación otorgada al sexo masculino, en esta carrera, se evidencia que durante el período 2019 (1) se graduaron 37 estudiantes de los cuales 33 (89%) fueron mujeres y solo 4 (11%) hombres, y en el período 2019 (2) 58 estudiantes obtuvieron el título profesional de los cuales 53 (91%) mujeres y 5 (9%) hombres.

La sociedad numerosas veces influye significativamente en los hombres, que en algún momento quieren prepararse en esta área. Este pensamiento es el principal factor que hace que exista esa inequidad en la participación de los hombres, en carreras similares al secretariado, debido a que la mayoría de los egresados se sienten afectados por los estereotipos que se les atribuyen y excluidos no solo en la academia sino también al momento de desempeñarse como profesionales, porque en la mayoría de las convocatorias los requisitos, características, o el perfil que describen tiende a ser dirigida a cumplir con aspectos femeninos. Es importante hacer énfasis que los hombres cuentan con las mismas habilidades, destrezas,

aptitudes que las mujeres para desempeñarse en este campo laboral. (Tabla VI)

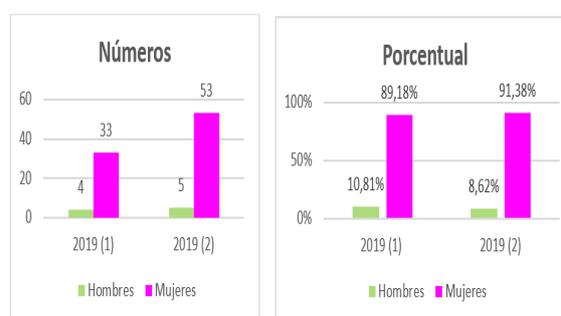
Tabla VI. Relación graduados: Hombres/Mujeres

Cohorte de Graduados	Número		Porcentual	
	2019 (1)	2019 (2)	2019 (1)	2019 (2)
Hombres	4	5	10,81%	8,62%
Mujeres	33	53	89,18%	91,38%
Total	37	58	100%	100%

Fuente: Coordinación de Carrera Secretariado Ejecutivo-2020

Elaborada por: Autoras de la investigación

#### Gráfico 5. Relación graduados: Hombres/Mujeres



Investigación realizada a Graduados de la cohorte 2019 (1) y 2019 (2)

#### Obstáculos en la inserción laboral de los Licenciados en Secretariado Ejecutivo.

Dentro de los aspectos negativos, se denota de manera general, que el 100% de los entrevistados destacaron que se han sentido incómodos por los estereotipos de género asignados a esta carrera, y que es complejo el proceso de inserción laboral principalmente al desempeñarse en un entorno laboral eminentemente machista. (Tabla VII)

Lo expuesto tiene su relación con lo que mencionan Ordoñez, R. y Mendoza, T. (2019), sobre la Igualdad de género para lograr la empleabilidad de los profesionales en secretariado ejecutivo, donde se evidencia que al profesional masculino de esta rama, no

le es fácil insertarse en puestos de acuerdo a su perfil, pues su condición de género incide en la contratación. El 100% de los entrevistados han manifestado sentir este sesgo, desde el momento inicial del requerimiento expresado en anuncios de prensa cuando solicitan específicamente una Secretaria Ejecutiva, limitando la posibilidad de contratación, pese a tener la formación académica en el área.

Estos resultados se relacionan con la investigación expuesta por Cedeño, García, Vines y Orozco (2020) la que tuvo como objetivo analizar el desempeño de los secretarios. En los resultados de la misma se pudo identificar que el (70%) manifiestan haber recibido en algún momento discriminación por el puesto que ocupan por ser hombres; en cambio los 30 restantes (30%) indicaron lo contrario.

Desde el estudio desarrollado por Cedeño, et al (2020) se pudo apreciar, además, el criterio de los empleadores quienes plantean que, en la atención al cliente, los usuarios (sobre todo adultos mayores) prefieren ser atendidos por mujeres. (p.4)

Asimismo, estos autores llegaron a la conclusión que el enfoque de género es esencial, desde edades tempranas. Realidad que induce a no confundirlo con género ni sexo. También indicaron que el personal masculino, que se desempeñan dentro del área secretarial, es tan exitoso como el de las mujeres, a pesar de que en el contexto social y laboral aún existe algún tipo de discriminación.

En el estudio presentado por Ramos, C. y

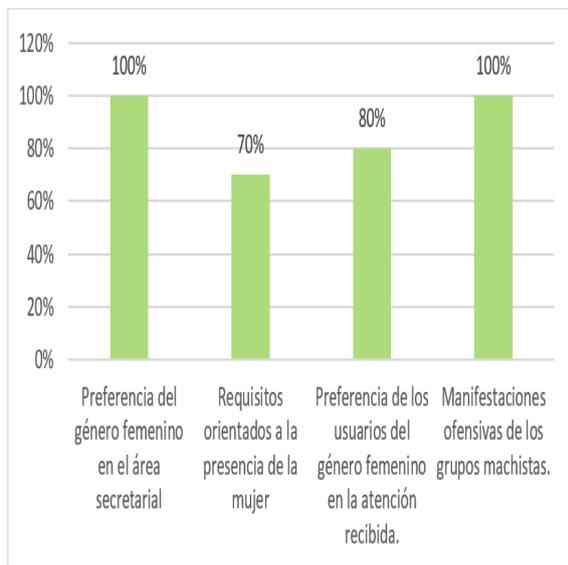
Valenzuela, N. (2016), se pudo analizar que existe un limitado porcentaje que practica la equidad de género; en muchas de las instituciones se observó la preferencia del género femenino en el área secretarial. Por los resultados se pudo observar que existe discriminación laboral hacia el hombre, esto debido a que la mayoría de las empresas están dirigidas por personas que creen que la labor secretarial únicamente debe ser ejercida por mujeres; razón por la cual muchos hombres se limitan a participar como entes productivos en esta área del conocimiento.

**Tabla VII. Obstáculos en la inserción laboral de los Licenciados en Secretariado Ejecutivo.**

Estereotipos excluyentes	FRECUENCIA
Preferencia del género femenino en el área secretarial	100%
Requisitos orientados a la presencia de la mujer	70%
Preferencia de los usuarios del género femenino en la atención recibida.	80%
Manifestaciones ofensivas de los grupos machistas.	100%

Fuente: Graduados de la cohorte 2019 (1) y 2019 (2)  
Elaborada por: Autoras de la investigación

**Gráfico 6. Obstáculos en la inserción laboral de los Licenciados en Secretariado Ejecutivo**



Investigación realizada a Graduados de la cohorte 2019 (1) y 2019 (2)

#### IV. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se desprenden de la investigación son las siguientes:

La construcción social de género, basada en patrones preestablecidos que han trascendido históricamente de una generación a otra, definen los roles y enfoques para mujeres y hombres respecto a cómo ser, sentir y actuar; lo que marca singularidades que los diferencian a nivel educativo, social y laboral. Aún en el presente siglo, se puede inferir que existen estereotipos que determinan desde un enfoque sexista, la participación de hombres y mujeres en ciertas carreras, orientadas de manera exclusiva para el género femenino o para el masculino, provocando que hombres y mujeres transiten por senderos distintos en el ámbito de la formación profesional.

La carrera de Secretariado Ejecutivo, históricamente ha sido considerada una profesión eminentemente femenina, cuyas

evidencias muestran el acceso mayoritario de mujeres a las esferas educativas y laborales, pese a que en los últimos años ha existido el ingreso de hombres, las estadísticas permiten corroborar este criterio.

En la revisión de los textos relacionados a la formación de Secretarías Ejecutivas, se determinan conceptos orientados al desarrollo de actitudes, comportamientos y roles para la formación de una mujer al servicio de un hombre en calidad de su jefe. Enfoques que se ajustan a las exigencias de una sociedad patriarcal.

La dinámica del desarrollo de esta carrera en la Uleam, evidencia que, aunque en las últimas décadas se inserta dentro del rediseño curricular la asignatura Género y Equidad, en un esfuerzo por reorientar los estereotipos sociales y laborales, para la construcción de una sociedad mucho más igualitaria; aún se observa poca predisposición en los estudiantes del sexo masculino para ingresar a la misma, pues consideran que es difícil el cambiar los prejuicios o estereotipos, que limitan la elección de esta carrera.

Hombres y mujeres, históricamente, se han profesionalizado en carreras estereotipadas como femeninas, es el caso de aquellas orientadas a la asistencia social, educación, enfermería y trabajo social, y; masculinas como las ingenierías y medicina.

La investigación expuesta permite corroborar, cómo la concepción equivocada del género, en el imaginario social, ha afectado la formación profesional y el futuro laboral de los profesionales en Secretariado Ejecutivo, al concebir que existen espacios de exclusivo dominio de los hombres como de las mujeres. Vinculando a la ciencia, la tecnología y la

razón con las potencialidades masculinas, y; las carreras asociadas al cuidado y protección del otro, como extensión del trabajo doméstico, a un rol asignado a las mujeres.

## V. AGRADECIMIENTOS

Se agradece a la Universidad Estatal de Bolívar el haber considerado a coautoras de esta publicación, dentro del equipo de investigación del proyecto titulado: Evaluación de las políticas públicas que favorecen la incorporación de la mujer en posición de liderazgo en el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, lo cual ha motivado el interés por seguir publicando en este tema.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hendel, Liliana. (2017). Comunicación, Infancia y Adolescencia: Guías para periodistas (Communication, Childhood and Adolescence) ISBN: 978-92-806-4892-8. Primera edición, mayo de 2017. Argentina. Recuperado de: [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1\\_perspectivagenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_perspectivagenero_WEB.pdf)

Exclusión, discriminación y resistencias

Benso C, Carmen (2003). Exclusión, discriminación y resistencias. El acceso de la mujer al sistema educativo (1883-1930). En E. Jato Iglesias & L. Iglesias da Cunha, Xénero e educación social, Ediciones Laiovento, Santiago de Compostela (pp. 57 – 78 ) Recuperado en: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/>

[master/textos/benso/mujer\\_y\\_educacion.doc](http://master/textos/benso/mujer_y_educacion.doc)

Biglia V, Bárbara y Jiménez F, Edurne (2015) Jóvenes, género y violencia, hagamos nuestra la prevención. Guía de apoyo para la formación de profesionales. Tarragona. Publicaciones URV Arrels UTE 1º edición. Recuperado en: <http://www.infocop.es/pdf/GuiaVG2016.pdf>

Solis S, Azucena (2016). La perspectiva de género en la educación. En J.A. Trujillo Holguín y J.L. García Leos (coords.), Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación (pp. 97-107), Chihuahua, México: Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R.

Martínez M, Karla. (2015). Tienen sexo las Profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas y electricistas. (Tesis de doctorado). Colegio de San Luis A. C. Recuperado de: <https://biblio.colsan.edu.mx/tesis/martinezmendezkarlairene.pdf>

Valencia A, Johathan ( 2016) . Análisis de las actitudes hacia la igualdad de género y prácticas coeducativas del profesorado de preparatoria, básica elemental y básica media de instituciones fiscales de la Parroquia Atacames. (Tesis) Pontificia Universidad Católica. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/943/1/VALENCIA%20AVILA%20JONATHAN%20REINALDO.pdf>

Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). Recuperado de [http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)

Comisión de transición para la definición de

la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres (2014) Agenda nacional de las mujeres y la igualdad de género 2014-2017. ISBN: 978-9942-07-596-3. Recuperado en: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>

Amandine, Gal. (2019). Guía para fomentar la inclusión de hombres y mujeres en la gestión escolar y en el desarrollo profesional directivo y docente de Bachillerato Técnico. Primera edición, 2019. ISBN: 978-9942-22-403-3. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/03/Guia-fomentar-inclusion-hombres-mujeres.pdf>

Moso M, Gabriela; González D, Amilkar; Vascones T, Boris y Sanguña L, Édison (2017). El sexismo en la elección de carreras técnicas y propuesta de sensibilización sobre equidad de género. Revista Científica Dominio de la Ciencia. ISSN: 2477-8818 Vol. 3, núm. 5, julio, 2017, pp. 341-373 Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.5.agos.341-373> URL:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>.

González H, Micaela (2020). Un estudio de revisión sobre los estereotipos de género en la educación secundaria. Trabajo de fin de Grado de Pedagogía. Facultad de Educación, Universidad de La Laguna. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20211/Un%20estudio%20de%20revisi%20sobre%20los%20estereotipos%20de%20genero%20en%20la%20educacion%20secundaria..pdf?sequence=1>

Cedeño V, Jefferson; García R. Reynier; Vines M, Karen; Meza y Orozco Q, Andy; (2020). *El enfoque de género y el desempeño profesional de los secretarios*. Revista Sinapsis. Vol. 1, Nro. 16, junio de 2020 | ISSN 1390 – 9770. Recuperado en <https://www.itsup.edu.ec/sinapsis/index.php/>

## [sinapsis](#)

Ordoñez G, Rosa y Mendoza Q, Tixon (2019). “Igualdad de género: empleabilidad en la profesión del secretariado ejecutivo”. Revista: Caribeña de Ciencias Sociales. ISSN: 2254-7630. Recuperado en: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/05/igualdad-genero-secretariado>.

Ramos C, Nelson y Valenzuela N, Blanca (2016). Análisis y diagnóstico de la equidad de género en las actividades secretariales de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga. (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Recuperado en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Ramos%20y%20Valenzuela%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Ramos%20y%20Valenzuela%20(1).pdf)