

# El Enfoque de Género y la Competencia Profesional de los Secretarios.

Artículo

## The Gender Approach and the Professional Competence of the Secretaries.

**Reynier García Rodríguez<sup>1</sup>**

Instituto Superior Tecnológico Universitario  
"Portoviejo", [reygarod79@gmail.com](mailto:reygarod79@gmail.com),  
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4160-5749>

**Ligia Sánchez Parrales<sup>2</sup>**

Instituto Superior Tecnológico Universitario  
"Portoviejo", [ligia1980@live.com](mailto:ligia1980@live.com) ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0002-1719-8944>

**Lorena Adrián Loor<sup>3</sup>**

Instituto Superior Tecnológico Universitario  
"Portoviejo", [ladrian68@hotmail.com](mailto:ladrian68@hotmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9906-6357>

**Silvia Pico Bazurto<sup>4</sup>**

Instituto Superior Tecnológico Universitario  
"Portoviejo", [picosilvia@hotmail.com.ar](mailto:picosilvia@hotmail.com.ar)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0649-2854>

**Mauricio Andaluz Granda<sup>5</sup>**

Instituto Superior Tecnológico Universitario  
"Portoviejo", [mandaluz1987@hotmail.com](mailto:mandaluz1987@hotmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1207-5600>



Atribución/Reconocimiento-NoComercial-  
CompartirIgual 4.0 Licencia Pública  
Internacional CC

**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

**Sapientia TECHNOLOGICAL**

**Revista científica.**

e-ISSN: 2737-6400

Julio - diciembre 2021 Vol. 3 – 1 2021

<https://sapientiatechnological.aitec.edu.ec>

Recepción: 03 de abril 2021

Aceptación: 05 de junio 2021

Pag: 1-12

---

**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 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.

**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 seen from the Ecuadorian business context as the integration of theory, of competition as a psychological configuration with its four fundamental components: cognitive, motivational – affective, metacognitive and functional; depending on the professional performance of the secretaries. The objective is: State 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 history; those who allowed to enter theory and practice. Methods of the empirical order were also used, such as the survey of a total of 100 employees who serve as secretaries. As a result, it was obtained that men as executive secretaries are as successful as women, valuing competition and their relationship with professional performance.

**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.

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.

Es preciso 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.

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 objetivo de la investigación es: Enunciar 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**

Los métodos de investigación aplicados fueron: análisis - síntesis, inductivo – deductivo e histórico – lógico; su esencia coadyuvó en la interpretación de la información estudiada; así como en el diagnóstico realizado. Finalmente, se llegó a concluir de manera atinada, en torno a los resultados obtenidos.

Se tuvieron en cuenta, los criterios de 100 secretarios de diferentes instituciones del cantón Santa Ana y Portoviejo, donde la muestra fue solo integrada por hombres.

El estudio es de tipo transversal y es contentivo de las variables siguientes: inventario de motivos (variable cualitativa, medida en escala nominal politómica), nivel de discriminación, nivel de aceptación, nivel de preparación y dificultades que enfrentan los secretarios (variable cualitativa, medida en escala ordinal politómica).

## **RESULTADOS**

A partir de la encuesta, se revelan los principales hallazgos relacionados con el criterio de los secretarios.

Con relación a los motivos, por lo que asumieron el rol de secretarios, se declaró por parte del 40% que fue por el fácil ingreso, el 30% por designación administrativa y el 30% restante por las habilidades de manejo emocional y trabajo con el público. En otro orden, el 70% de los secretarios encuestados manifiestan haber recibido en algún momento discriminación por el puesto que ocupan por ser hombres; en cambio el 30% restante indican que no.

El 80% de los secretarios encuestados, aportan que debe existir igualdad de género en la contratación de las personas que aspiran a ser secretarios. Sin embargo, el 20% restante, alegan que no porque en la atención al cliente los usuarios no prefieren la atención por secretarios ejecutivos hombres.

Resulta de valía, los aportes relacionados con la autovaloración que plantean los secretarios sobre sus potencialidades y capacidades para ejercer la profesión de secretarios, el 20% en cambio, es del criterio que existe inconformidad del cliente en ciertas ocasiones. Los principales problemas que presentan los secretarios en sus funciones son: el desempleo por diversos motivos y la discriminación.

El 80% de los secretarios plantearon que su desempeño profesional es exitoso en las oficinas y logran el progreso de la institución debido a que existe trabajo en equipo incluyendo a directivos y todo el personal de la empresa y el 20% colaboración de todo el personal para lograr un trabajo oportuno y eficaz.

El 40% de los secretarios son del criterio de que los valores a tener en cuenta son: la imagen profesional, discreción, profesionalismo son uno de los diversos factores que favorecen la imagen del secretario ejecutivo, el 40% considera que imagen personal, ética y profesionalismo y un 20% personalidad, conocimiento e imagen personal.

## DISCUSIÓN

Los elementos epistemológicos de la investigación, parten de la teoría de enfoque de género, formación profesional de secretarios ejecutivos, la competencia como configuración psicológica y el desempeño profesional como concreción dicha competencia.

### Enfoque de género

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.

¿A qué se denomina enfoque de género? El enfoque de género tiene en cuenta las variadas posibilidades de hombres y mujeres, la interrelación entre ellos y los roles que la sociedad les asigna. (Cartón, Osorio & Escobar, 2019)

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 contruidos 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.

Formación de profesionales 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.

Se coincide entonces con lo planteado en el Modelo del Profesional, que exige la preparación de un profesional con formación humanista, sensible, investigador, colaborador y altruista.

Implica la intuición de la identidad como proceso y resultado que conduce a la construcción permanente, que enriquece la formación de las generaciones de trabajadores que Ecuador necesita. De manera particular, se demanda de secretarios ejecutivos que aglutinen fuerzas, en virtud del mejoramiento de la práctica empresarial.

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.

### Secretario ejecutivo

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).

Las funciones del secretario ejecutivo se centran en:

- 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 capacidad 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.

#### Competencia y desempeño profesional

Varios investigadores de la temática definen que las competencias laborales son una: “Configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente”. (González V, 2002:12).

Las competencias laborales como 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).

Las habilidades estarán dirigidas a:

- Proyectar estratégicamente la empresa, colaborando con las autoridades en pos del objeto social del que se trate.
- Aplicar técnicas de dirección en cuanto a la valoración del recurso tiempo, la adecuada planificación de las actividades, propendiendo a la asistencia, puntualidad, aprovechamiento de la jornada laboral y a la producción y servicios.
- Gestionar las transformaciones de la empresa, en cuanto a la actualización de su modelo económico a nivel local, regional, nacional e internacional. Implica comunicar los cambios y los resultados, planificar las acciones, proyectar metas y objetivos.
- Garantizar una comunicación afectiva y efectiva, implica la comunicación dentro y fuera de la empresa, ponderando el logro de la relación eficaz a través de una buena escucha, observación y relación empática.
- Incidir en la cooperación inter empresarial. En este sentido, la atención a los cambios tecnológicos, las demandas del sector productivo, el comportamiento de la economía en su vínculo con demandas sociales.

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.

Finalmente, el desarrollo de las competencias laborales debe ser de manera permanente y sistemática, propiciándose el realce de sus componentes (Ricardo, Figueredo & Pupo; 2019).

En el contexto actual, un secretario se convierte en el apoyo incondicional de las tareas establecidas, además de acompañar en el logro de los procesos dentro de la institución.

Existen diversos motivos que inducen a que los hombres prefieran la profesión de secretarios, uno de ellos es el fácil ingreso o la designación por los administrativos. Esta realidad hace reflexionar en torno a que el 90% no se forman como secretarios y aun cuando se desempeñan con éxito, demandan una profesionalización. La discriminación no se puede evitar, sin embargo, la capacitación de los secretarios en temas de resiliencia es esencial.

Las condiciones están creadas desde lo social para que las secretarias sean las que ocupen el rol, sin embargo, la misma sociedad apunta a los hombres, donde se destaca progresos en torno a su desempeño. Todavía la cultura ecuatoriana, no

discierne la importancia del enfoque de género por eso, ser atendidos por hombres en establecimientos públicos, debe ser motivo de análisis permanente. Ha quedado demostrado que los hombres son exitosos en la conformación de equipos, colaborando y eficazmente positivo.

Finalmente, la imagen profesional, discreción, profesionalismo son uno de los diversos

### **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. Aun cuando 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.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

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.

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.

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.

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).