



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS.

CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL.

TESIS DE GRADO

TEMA:

“ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”.

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Licenciados en Secretariado Ejecutivo Gerencial.

Autores:

Ramos Casa Nelson Aníbal.

Valenzuela Nacevilla Blanca del Pilar.

Directora:

Lcda. MBA. Angelita Falconí.

Febrero 2016



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

AUTORÍA

Los autores certifican que las investigaciones, redacción y propuestas del presente trabajo son de su exclusiva autoría de Ramos Nelson y Valenzuela Nacevilla Blanca del Pilar.

A través de la presente declaración cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo de investigación a la Universidad Técnica de Cotopaxi, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Ramos Casa Nelson Aníbal.

C.I. 0503653438

Valenzuela Nacevilla Blanca del Pilar

C.I. 050380621-8



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Directora de Trabajo de Investigación sobre el tema: **“ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES EN LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.** de los. Estudiantes Ramos Casa Nelson Aníbal Y Valenzuela Nacevilla Blanca del Pilar, postulantes de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial.

CERTIFICO QUE:

Una vez revisado el documento entregado a mi persona, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos - técnicos necesarios para ser sometidos a la **Evaluación del Tribunal de Validación de Tesis** que el Honorable Consejo Académico de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 12 de febrero 2016.

LA DIRECTORA

Lic. MBA. Angelita Azucena Falconí Tapia

DIRECTORA DE TESIS



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

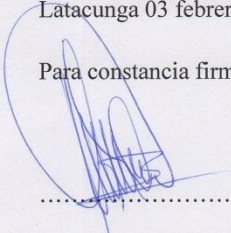
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

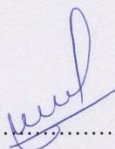
En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi; y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, las postulantes: **RAMOS CASA NELSON ANIBAL Y VALENZUELA NACEVILLA BALNCA DEL PILAR**, con el título de Tesis: “**ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CUIDAD DE LATACUNGA**”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúnen los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.


Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga 03 febrero, 2016

Para constancia firman:


.....
Lcda.Msc.Martha Cueva
PRESIDENTE


.....
Lcda. Francisca Zambrano
OPOSITOR


.....
Ing. Matius Mendoza
MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por darme la vida, la paciencia y sobretodo la sabiduría para la culminación de este trabajo investigativo. En esta oportunidad quiero llegar con un agradecimiento sincero a mis padres y hermano por brindarme su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida. Logrando así mi sueño tan anhelado, de igual forma a nuestra Directora de Tesis la Ing. Angelita Falconi, quien fue un soporte fundamental ya que con su conocimiento y su paciencia se logró con éxito la culminación de este trabajo investigativo.

**Blanca del Pilar Valenzuela
Nacevilla**

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por la oportunidad de vida que me ha dado, luego a mis padres por el apoyo brindado en cada etapa de mi vida impulsándome siempre a cumplir mis objetivos propuestos. A mi querida amiga Pilar Valenzuela quien ha estado conmigo apoyándome en las buenas y en las malas para poder culminar con este trabajo investigativo, a mi director de tesis quien nos supo guiar, compartiéndonos sus conocimientos y su paciencia para finalmente culminar de forma positiva con nuestro trabajo de tesis.

Nelson Aníbal Ramos Casa

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico a Dios, a mis padres y hermano quienes con su apoyo moral estuvieron en los buenos y malos momentos siendo así incondicionales en la vida. Como también a una persona muy especial que formo parte de mi vida, Rosalino Nacevilla, que hoy se ha convertido en un ángel para la familia que desde el cielo nos cuida y nos protege. Y dedico con mucho cariño a la persona que siempre me acompaña a ti Diego por esas palabras de motivación por esa comprensión brindada en el transcurso de todo este tiempo.

Blanca del Pilar Valenzuela N

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría y la vida, para poder culminar mis estudios y poder formarme profesionalmente.

A mis padres, por el apoyo que me han brindado y la entera confianza depositados en mí, y darme fuerza para lograr mis metas, quienes con su ejemplo, comprensión y sabiduría me han enseñado a ser responsable, y tener confianza en mí mismo y en Dios. A mis hermanos por brindarme su apoyo y motivarme a seguir luchando por mis sueños y jamás darme por vencido. A mí querida esposa quien me ha apoyado en el transcurso de este trabajo investigativo y a mi hija quien ha sido la fuerza para poder seguir luchando día a día.

Nelson Aníbal Ramos Casa



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

RESUMEN

TEMA: “ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”.

Autores:

Ramos Casa Nelson Aníbal.

Valenzuela Nacevilla Blanca del Pilar.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general, hacer un análisis y diagnóstico de la equidad de género de las actividades secretariales en las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga, su influencia en las relaciones de género, para lo cual es importante el aporte y la disponibilidad de los departamentos de talento humano de las empresas públicas y privadas a ser partícipes de esta investigación. La metodología tiene un enfoque de exploración; se aplica técnicas como: encuesta y entrevista, a los Directores de talento Humano conjuntamente con los colaboradores que posee cada institución. La investigación tiene tres capítulos, comenzando con los antecedentes investigativos, luego se encuentra el marco teórico basado en las categorías como: liderazgo, ética y valores, imagen personal y equidad de género, que permiten llevar adelante este estudio con una visión clara del tema, a continuación tenemos el capítulo investigativo donde se pone en práctica métodos y técnicas de investigación; concluyendo en el capítulo tres donde se determina que existe secretarias laborando sin un perfil profesional adecuado y de la misma forma existe mucha demanda de mujeres en dicha labor. El enfoque de género ha aportado significativamente a la concepción del desarrollo sostenible, al tratarse de una propuesta que busca descubrir y eliminar la subordinación entre hombres y mujeres; para ello se promueve diferentes alternativas para lograr la equidad de género, contribuyendo así a la construcción objetiva y equitativa sobre un contexto en el que la lucha por la superación desconoce la igualdad de género.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

ABSTRACT

TOPIC: “ANALYSIS AND DIAGNOSIS OF GENDER EQUITY SECRETARIAL ACTIVITIES IN PUBLIC AND PRIVATE ENTERPRISES OF THE CITY OF LATACUNGA”.

Authors:

Ramos Casa Nelson Aníbal.

Valenzuela Nacevilla Blanca del Pilar.

This research work has as a general objective, to make an analysis and diagnosis of the gender equity of secretarial activities in the public and private enterprises of the city of Latacunga, their influence on gender relations, for which it is important the contribution and the availability of the departments of human talent in public and private companies to be partakers of this research. The methodology has a bimodal approach; applies techniques such as: survey and interview, the Directors of Human talent together with the partners that has each institution. The research has three chapters, starting with the antecedents, then there is the theoretical framework based on the categories such as: leadership, ethics, and values, personal image and gender equity, which enables it to carry forward this study with a clear vision of the topic, then we have the chapter where research is being put into practice methods and techniques of research; concluding in chapter three where it determines that there is a secretaries working without proper professional profile and in the same way there is much demand for women in such work. The gender approach has contributed significantly to the concept of sustainable development, in the case of a proposal that seeks to uncover and eliminate the subordination of men and women; for this it promotes different alternatives to achieve gender equity, thus helping to build effective and fair on a context in which the struggle to overcome unknown gender equality.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por las señoritas Egresadas de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **RAMOS CASA NELSON ANIBAL** y **VALENZUELA NACEVILLA BLANCA DEL PILAR**, cuyo título versa **“ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD NDE GÉNERO DE LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, febrero de 2016

Atentamente,

Lic. Pacheco Pruna Edison Marcelo
DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS
C.C. 050261735-0

ÍNDICE

Contenido	Pág.
PORTADA.....	i
AUTORÍA.....	ii
AVÁL DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
APROBACION DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v-vi
DEDICATORIA.....	vii-viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xi
ÍNDICE.....	xii-xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii-xix

CAPÍTULO I**ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LAS
ACTIVIDADES SECRETARIALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA
CIUDAD DE LATACUNGA**

1.1 Antecedentes investigativos.....	1
1.2 Categorías fundamentales.....	2
1.3 Fundamentación teórica.....	3
1.3.1 Liderazgo.....	3
1.3.2 Ética y valores	7
1.3.3 Imagen personal.....	14
1.3.4 Equidad De Género.....	19

CAPITULO II.

2. Caracterización del objeto a investigar.....	26
2.1.1 Métodos de investigación.....	27
2.1.1. Investigación descriptiva.....	27
2.1.2. Método inductivo.....	27
2.1.3. Método deductivo.....	27

2.1.4.	Método de observación científica.....	28
2.2	Técnicas de investigación.....	28
2.2.1	Entrevista	28
2.2.2	Encuesta.....	29
2.3	Unidad de estudio	30
2.3.1	Población.....	30
2.3.2	Muestra	34
2.3.3	Justificación.....	35
2.4	Análisis e interpretación de resultados de las entrevistas dirigida a los jefes del departamento de talento humano de las empresas públicas y privadas.....	37
2.5	Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta realizada al personal administrativo del área secretarial de las empresas públicas de la ciudad de Latacunga	39
2.6	Diagnóstico general de las encuestas realizadas a las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga	47

CAPITULO III

3.1	Datos informativos.....	48
3.2	Justificación.....	49
3.3	Objetivos de la investigación	50
3.4	Diagnóstico de la equidad de género en las actividades secretariales de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga	51
3.5	Conclusiones	56
3.6	Recomendaciones	57
3.7	Referencias bibliográficas.....	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDOS	PÁGS.
Gráfico N° 1. Categorías Fundamentales.....	2
Gráfico N° 2. Equidad de Género.....	39
Gráfico N° 3. Existe un hombre laborando en el área secretarial....	40
Gráfico N° 4. Inserción del hombre en el área secretarial	41
Gráfico N° 5. Destrezas y habilidades del hombre en el área secretarial	42
Gráfico N° 6. Etiqueta y protocolo precedido por el hombre	43
Gráfico N° 7. Combatir la inequidad de género.....	44
Gráfico N° 8. El hombre y la mujer poseen los mismos derechos y obligaciones	45
Gráfico N° 9. Hombre o mujer pueden ser los anfitriones	46

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDOS	PÁGS.
Tabla N° 1 Diferencias entre Ética y Valores.....	13
Tabla N° 2 Listado de las Empresas Públicas de la Ciudad de Latacunga.....	30
Tabla N° 3 Listado de las Empresas Privadas de la Ciudad de Latacunga.....	32
Tabla N° 4 Total de empresas.....	34
Tabla N° 5 Empresas seleccionadas.....	36
Tabla N° 6 Equidad de Género.....	39
Tabla N° 7 Existe un hombre laborando en el área secretarial.....	40
Tabla N° 8 Inserción del hombre en el área secretarial.....	41
Tabla N° 9 Destrezas y habilidades del hombre en el área secretarial.....	42
Tabla N° 10 Etiqueta y protocolo precedido por el hombre.....	43
Tabla N° 11 Combatir la inequidad de género.....	44
Tabla N° 12 El hombre y la mujer poseen los mismos derechos y obligaciones.....	45
Tabla N° 13 Hombre o mujer pueden ser los anfitriones.....	46

CONTENIDOS	ÍNDICE DE ANEXOS	PÁGS.
Anexo N° 1.	Cuestionario de entrevistas.....	59
Anexo N° 2.	Cuestionario de encuestas.....	61
Anexo N° 3.	Fotos de entrevistas.....	63

INTRODUCCIÓN

Es importante reconocer que en Ecuador se han dado cambios durante los últimos años los avances en la igualdad de género en el mercado laboral han aumentado, pero las mujeres se concentran principalmente en las profesiones "feminizadas", como la secretaria, la enfermería, la atención al cliente o enseñanza, esto es el resultado de las actitudes culturales y sociales que se mantienen.

Aunque existe cierta controversia acerca de la inserción de hombres dentro del área secretarial que de forma tradicional ha ocupado las mujeres, ya que esto compromete a una comunicación efectiva y a una relación interpersonal, y que se basa en la dirección participativa de todos los colaboradores de la empresa.

La investigación realizada acerca del **“ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”** tuvo como propósito principal conocer las oportunidades de mujeres y hombres dentro de una institución en el área secretaria, de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga; reconociendo los esfuerzos que realizan, haciendo a su vez una reflexión sobre los campos que se abren y la comparación de la posición y condición del género en sus vidas laborales y extra-laborales.

Dentro del cuerpo de trabajo se encontrará como base principal, los objetivos, en los que se expone el objetivo general de la investigación así como también los específicos que se han planteado para la ejecución del trabajo.

Es por ello que en la presente investigación titulada **“ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”** consta de 3 capítulos, donde se da a conocer la manera en cómo combatir la equidad de género. Cada capítulo forma parte de la

investigación realizada en la cual se tienen aportaciones de diferentes autores, que enlazándolos ayudan a una mejor comprensión del tema.

En el capítulo I Antecedentes Investigativos en el cual se encuentra el marco teórico basado en las categorías como: liderazgo, ética y valores, imagen personal y equidad de género, se analiza la importancia de los factores para la ejecución del proyecto, es decir la estructura ideológica de la sociedad.

En el capítulo II se abordaron brevemente la caracterización del objeto a investigar, asimismo se describen los métodos de investigación tomados en cuenta, los mismos que nos ayuda a llegar a una conclusión sobre el tema , desde los diferentes puntos de vista de acuerdo a las circunstancias y al ámbito laboral.

El capítulo III aborda el planteamiento del Proyecto a ejecutar y junto con ello la propuesta de intervención que se plantea como una búsqueda de solución para el problema de investigación, titulado “Plan de gestión para la creación de una unidad de género en el departamento de talento humano, en las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga.” hace referencia a la inserción creciente de la mujer y del hombre en las actividades secretariales, siendo este un fenómeno que ha alcanzado mayor importancia a mediados del siglo XX, destacando su contribución en el trabajo, presentando estadísticas referentes a la participación del hombre en dichas actividades secretariales.

También se muestra la ejecución del proyecto, en la cual se exponen las propuestas alcanzadas para la intervención a ejecutar, en este se enfoca la razón del trabajo y el cumplimiento de los objetivos propuestos. Al final del trabajo se encuentran las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los Anexos correspondientes al trabajo todo planteado de forma explícita.

CAPÍTULO I.

1. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En el transcurso de la investigación realizada en varios lugares, se encontró un tema similar a la investigación lo cual se describe a continuación: por ejemplo tenemos el de Caisa Tipan María Sara e Iza Tulmo Rosa Marlene de la UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI, quien ha realizado un estudio similar acerca de la equidad de género, esto se dio en el colegio Gral. “Alberto Enríquez Gallo” en el periodo académico 2010- 2011.

Mediante estudios realizados los investigadores llegamos a la conclusión que el trabajo realizado por los señores Caisa Tipan María Sara e Iza Tulmo Rosa Marlene fue aplicado en este colegio lo que es la equidad de género lo que tuvo gran importancia sobre el nivel de conocimiento de los estudiantes.

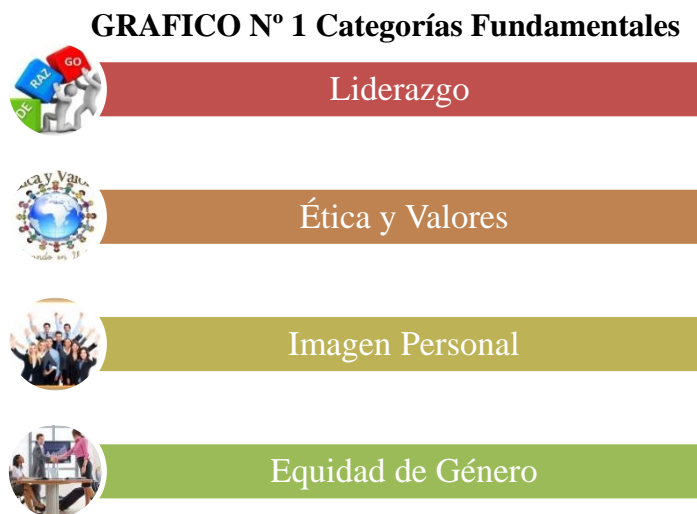
La realidad muestra que los estudiantes han vivido una enorme brecha de género desde la existencia de la institución, pues la violencia contra las mujeres en sus múltiples manifestaciones agresiones ha imposibilitado ejercer sus derechos y tener su propia libertad.

Con el taller de Equidad de género la igualdad deja de ser percibida como un asunto de mujeres para considerarse como un objetivo que afecta, de manera transversal, a todos y cada uno de los estudiantes.

Se necesita crear una educación que cuestione estereotipos y prejuicios sexistas, que brinden las oportunidades y condiciones para que descubran y desarrollen plenamente sus intereses y capacidades, que trasmitan saberes representativos del conjunto de la experiencia humana y que incentive el placer en la solidaridad y el respeto mutuo entre los géneros.

Es importante debatir cuestiones relacionadas con las desigualdades de género, para buscar estrategias prioritarias y transformar profunda y sostenidamente los modelos, valores y vínculos que continúan reproduciendo relaciones inequitativas.

1.2 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



Elaborado por: Los Tesistas

1.3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.3.1 LIDERAZGO

Liderazgo es el proceso de ejercer autoridad ante un grupo de personas sobre la actitud o actividad de otras para lograr una o varias metas basado en una distribución desigual del poder y, en general en una serie de valores que establecen los vínculos entre el líder y sus seguidores, en este proceso se puede observar el perfil del líder como un agente de cambio, desarrollando habilidades para producirlo a través de una visión.

1.3.1.1 CONCEPTO

El poder de decidir y de actuar equivale a que una persona cuente con los conocimientos, las habilidades, la experiencia y la sabiduría para enfocar su mente analítica en una situación que ocurre y que tome la mejor decisión para resolver el problema, o la alternativa para llegar a la mejor solución y obtener el mejor resultado. El líder (o los líderes) deben concebir la visión porque de él o de ellos nace el sueño que tiene del negocio a largo plazo.

Es más fácil elaborar una visión individual que en grupal porque solo una persona es quien le define y da el sentido futuro de lo que quiere, desea e ilusiona, sin embargo, la visión grupal, posiblemente es más poderosa si los diferentes dueños tienen muy bien definido lo que quieren. Hay negocios muy exitosos y que pertenecen a dos o más dueños.

- ❖ STOGDILL, Ralph M. argumenta en su artículo de Teorías e Investigación del Liderazgo, que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el

liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas”; disponible en: <http://clusterfie.epn.edu.ec/> [Consultado el 09/02/2015].

- ❖ BURNS, James MC Gregory (1978) en su libro Liderazgo para Jóvenes menciona que “el líder pasa por alto los componentes morales del liderazgo que pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.” Edición Online ECOFIN Pág. 25

Para los investigadores el liderazgo es liderar un determinado grupo de personas dentro de una organización, creando y facilitando ideas innovadoras que permitan alcanzar el éxito deseado por la empresa o institución. Al mismo tiempo es muy necesario que dentro de las empresas todo el personal ejerza su propio liderazgo, ya que esto ayudara a que cada individuo de su criterio propio y por ende pueda liderar a un determinado grupo de personas

El liderazgo implica tener un espíritu alentador para lograr obtener la confianza de cada uno de las personas que laboran en la empresa La organización de las personas es la principal actividad que marca un grado de diferencia en las actitudes personales de cada trabajador. Una secretaria debe poseer un tipo de liderazgo que lo haga ser diferente de los demás, así podremos lograr mayor participación y confianza de nuestro jefe en los asuntos importantes que susciten en la empresa diariamente.

El éxito que puede tener la institución al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, de la vinculación entre el empleador y empleado. Las personas que asumen el desempeño de liderar una

institución o grupos de personas se llaman "líderes", y son los responsables de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas.

La base fundamental de un buen líder es la medida de la eficiencia y la eficacia que éste tenga para lograr las metas de la organización, es la capacidad que tiene de reducir al mínimo los recursos económicos o materiales.

1.3.1.2 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

- ✓ Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
- ✓ Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- ✓ Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- ✓ Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

Según los tenistas la importancia del liderazgo es tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo, en las empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, al mismo tiempo los secretarios debemos tomar en cuenta ciertos aspectos que son importantes cuando nuestro jefe no se encuentra en su oficina y es donde nosotros actuamos como tal para no hacer notar la ausencia del mismo.

1.3.1.3 TENDENCIAS DEL LIDERAZGO

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Es un dominante estratégico que se puede disponer de un liderazgo emocionalmente inteligente como factor de influencia para desarrollar y motivar a otras personas hacia el logro de objetivos estratégicos y de negocios de una empresa.

Los líderes nacían no se hacían por ello en la edad de la conquista se buscaba una persona con un perfil dominante, autoritario y de esta manera lograr una lealtad de sus seguidores, a comienzos de la edad industrial se empezó mediante el trueque donde dio lugar a un motivo más para conseguir asesores comerciales los mismos que ayudarían a mejorar su estilo de vida.

Las dos caras del liderazgo comercial hace referencia a los gerentes de ventas, donde lo principal es apoyar a ejecutar el proceso de subir las ventas en el ámbito empresarial, el liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse encontrando así a tener una confianza irrevocable en sí mismo y buscar diferentes alternativas para lograr confianza en sus seguidores.

Al transcurso del tiempo se han producido diversos cambios de innovación y con ello el liderazgo crece y la creatividad, habilidad y destrezas de cada ser humano, logrando así el éxito interno como externo para un bien común. Es necesario emitir información oportuna, ya que se puede lograr mayor entendimiento para fines pertinentes entre el líder y el grupo. En la nueva edad los líderes necesitan saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, descubriendo así el poder de analizar y sintetizar eficazmente la información, de esta forma se puede desarrollar la capacidad de escuchar para descubrir lo que la gente desea.

1.3.1.4 TIPOS DE LIDERAZGO

Los tipos de liderazgo se caracteriza por el líder que trata de mantener el cumplimiento de objetivos mediante el ejercicio de la autoridad implacable, en ello se detalla diferentes tipos de liderazgo.

El líder complaciente intenta llevar una armonía sana entre todos sus seguidores y causar así simpatía en las decisiones tomadas, lo cual no pasa con el líder por conveniencia el cual solo persigue sus objetivos personales mas no del grupo u organización esto sucede en situación de competencia al ascenso de un cargo específico dentro de la empresa.

El líder independiente se caracteriza por ser autosuficiente sin tomar en cuenta a los miembros del grupo, el líder comprometido se encuentra comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que se presentan en su momento, lo cual el líder autocrático actúa naturalmente es decir no le incomoda un sí o un no como respuesta ya que toma las decisiones con autoridad sin reclamo alguno sobre el tema, el líder carismático transmite energías positivas generando satisfacción y entusiasmo en el grupo de trabajo.

1.3.2 ÉTICA Y VALORES

1.3.2.1 DEFINICIÓN DE ETICA

- ❖ CORRAL, Miguel Ángel en su blog menciona que “La ética y la discusión sobre los valores han cobrado mucha importancia, las principales características de la ética como disciplina filosófica a partir del estudio del carácter histórico cultural de los códigos morales y los principios

considerados universales: mostrando enfoques y actitudes, propiciando un ambiente de tolerancia y respeto hacia los valores.” Disponible en: <http://eticacach.galeon.com/temario/temario2.htm> [Obtenido el 15/02/2015].

- ❖ ARISTÓTELES, M en su artículo Ética Profesional dice que “La ética se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego ethikos, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión”. Disponible en: <http://definicion.de/etica/> [Consultado el 16/02/2015]

Según los tesisistas definimos que la ética es un conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad, lo podemos notar en la convivencia diaria del mismo, y es muy importante dentro del campo laboral.

El ser humano racional tiene principios que fueron fomentados en su hogar o en su cultura, de tal motivo el mismo se da a conocer mediante diversas formas que la persona prefiera los mismos que deberán ser respetados por los demás por ello es importante que exista un diagnóstico claro y preciso en el desarrollo de las actividades secretariales.

En los secretarios es importante analizar profundamente la ética ya que esta deberá ser respetada para darnos a conocer como buenos seres humanos y profesionales en el ámbito laboral. Logrando así la excelencia en el perfil ético de cada profesional. En la vida no basta ser inteligente para alcanzar el éxito. Es necesario, adaptar un método que seguido paso a paso, nos conduzca a la meta que nos hemos trazado.

Ética desde un punto de vista empresarial es destacarse como un pilar fundamental de la empresa, y como un factor determinante. Por tal causa, las empresas deben emitir su “Código de Ética” y darlo a conocer a sus accionistas, personal, clientes, proveedores y autoridades vinculadas a la actividad.

1.3.2.2 IMPORTANCIA DE LA ÉTICA EN LA SOCIEDAD

- GUIRADO, Eunice Araujo, en su artículo La Ética Influye en la Sociedad argumenta que “A lo largo de la vida se nos han formado ciertas actitudes, creencias y respuestas de lo que se cree está “bien” o “mal”. Por medio de la sociedad en la que vivimos y las cosas que realizamos a diario, nos hemos ido adaptando a la forma de vida de las diferentes personas que nos rodean. Sin embargo, ¿quién puede asegurar lo que es correcto e incorrecto?, ¿en qué se basa la sociedad para formar una crítica de si estás bien o estás mal? Y , lo más importante de todo, ¿En qué momento se pierde tu identidad y tu propio juicio al estar satisfaciendo los intereses y maneras de pensar de los demás?”, disponible en: <http://accionciudadanatec.blogspot.com/> [obtenido el 20/02/2015]

Para los investigadores la ética es muy importante porque se refiere a las costumbres y a la conducta humana, es decir que trata del comportamiento de las personas, además tiene que ver con los valores de cada persona.

La ética nos enseña a comportarnos en la sociedad y relacionarnos en el campo laboral. Porque cada persona debe ser formada con base fundamental que son emitidas dentro del núcleo familiar, a saber respetar los derechos y valores de cada persona, tratarlas de igual manera a todas dentro de la sociedad sin importar el estatus social de cada persona.

La ética y la moral van de la mano y aunque en la actualidad, se han ido perdiendo, el respeto como el agente primordial dentro del hogar, dando consecuencia así a que las personas ya no les importen la formación de las nuevas generaciones.

Por ejemplo hoy en día a los padres ya no les interesa tanto, enseñarles a sus hijos la ética y los valores por dedicar su tiempo en otras cosas, como el trabajo. Por eso la ética es muy importante porque desde de un principio sirve para la formación de las personas dentro de la sociedad y desenvolverse en ella.

1.3.2.3 CARACTERÍSTICAS

Una de las características de la ética de base en la acción de cada individuo por ello se toma en cuenta todos los aspectos relevantes del comportamiento de la persona logrando así tener una idea clara para llegar a una diálogo de esta forma podremos relacionarnos entre sí e involucrarnos en diferentes de actualidad.

- ❖ Es una disciplina filosófica.
- ❖ Su objetivo de estudio es la moral.
- ❖ Es normativa de la actividad humana en orden del bien.
- ❖ Es reflexiva, porque estudia los actos no como son, sino como deberían de ser.
- ❖ Es práctica, es decir, se enfoca al campo de acción humano.

La diferencia entre ética y moral es que es una disciplina filosófica que tienen como objetivo el estudio de la moral lo cual lleva a una reflexión sobre ella, dando así a conocer la ética en las empresas determinando las normas y deberes como reglas llevando a cabo así a tres elementos fundamentales que permitan el desarrollo de los valores. La ética de la responsabilidad donde la información que maneja de manera confidencial, esto conlleva hacia el interés de todos dentro de la organización

1.3.2.4 DEFINICIÓN DE LOS VALORES

- JIMÉNEZ; Juan Carlos en su blog El Valor es un Principio menciona que “Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.” Disponible en: <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/> [consultado el 23/02/2015]

Para los investigadores un valor es una cualidad de un sujeto u objeto, los valores son agregados a las características físicas o psicológicas y son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas.

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad.

Los valores valen por sí mismos. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos. Valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos de actitud nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

1.3.2.5 VALORES ÉTICOS

Para los investigadores se puede decir que la ética y valores es un valor esencial que se debe aplicar y demostrar a diario sea cual sea el lugar en el que nos encontramos, esto ayudara a calificarnos como somos o a que nivel de profesionalismo estamos preparados, y por ende cual es nuestra ética profesional como aporte a la sociedad.

Todo esto que posee el ser humano es mediante la educación otorgada por la familia y esto crea una confianza para defenderse en el campo laboral por ello los secretarios/as en su perfil profesional poseen una parte esencial que es la discreción y confidencialidad. Lograr la confianza de nuestros jefes es importante para dar solución al mismo y de esta manera resolver sin necesidad de emitir información a los demás que laboran en la empresa, en ese momento formamos parte de la solución y no del problema.

Los valores éticos son importantes dentro del ámbito profesional en el sentido de integración tanto de los colaboradores como de sus empleadores, reflejando así un comportamiento más integral. Por ello el valor económico son los aportes a la actividad productiva logrando satisfacer sus necesidades, de tal forma el valor psicológico forma parte de proceso productivo asimilando así el aprendizaje en la toma de decisiones y el valor ético produce el cambio en el interior de las personas estos son momentos subjetivos para una participación integrada y eficaz en el ámbito profesional.

1.3.2.6 CLASIFICACIÓN DE LOS VALORES

- JIMÉNEZ; Juan Carlos en su blog El Valor de los Valores menciona que “Podemos hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás.” Disponible en: <http://elvalordelosvalores.com/tipos-de-valores/> [consultado el 02/03/2015].

Para los investigadores en este sentido, se consideran valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros. Sin embargo, puede resultar útil para facilitar una comprensión efectiva.

Los valores personales son considerados indispensables dentro de nuestro diario vivir captado así experiencias de lo vivido en un determinado tiempo, los valores familiares se derriba de las creencias de nuestros antepasados los mismos que son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en la sociedad, los valores culturales se refleja en lo vivido día a día reteniendo aspectos positivos, y de igual forma expulsando este en temas que la sociedad enfatice en su debido momento.

Los valores materiales se refiere a nuestras necesidad básicas como seres humanos y cuando están exageran se encuentran en una contradicción con los espirituales esto de

refieren a la importancia que le demos cada una de las actividades realizadas, mientras que los valores morales son valores y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para un bien común. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan.

1.3.2.7 DIFERENCIAS ENTRE ÉTICA Y VALORES

Tabla N° 1 Diferencias entre Ética y Valores

Ética	Valor
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La ética es el estudio filosófico y científico de la moral y es teórica. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El valor es práctica
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Surge como tal en la interioridad de una persona, como resultado de su propia reflexión y su propia elección. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El valor tiene una base social, normas establecidas en el seno de una sociedad
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Influye en la conducta de una persona pero desde su misma conciencia y voluntad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es un conjunto de normas que actúan desde el exterior o desde el inconsciente, una motivación circunstancial a la conciencia del sujeto.

Elaborado por: Los Tesistas.

Análisis y diagnóstico.

La ética y la moral van de la mano conllevando a un bien común, de esta manera podemos descubrir nuestro ser interior que toda persona posee y que mucha de las veces no es expresado, demostrando así una conducta de voluntad y reflexionada dando lugar así a que el individuo tenga un criterio propio de sí mismo.

Luego de haber receptado diferente información y analizado el mismo los resultados y de la creencia en nosotros mismo nos muestran que, la mayor parte de las personas viven confundidas entre esta realidad, toda persona es diferente y por ello su conducta y reflexión es diferente, el valor del descubrimiento es internamente.

1.3.3 IMAGEN PERSONAL

La imagen personal es una herramienta poderosa para situarse consistentemente en los mejores lugares y alcanzar los objetivos planteados, es agradable sentir la excelente sensación cuando la forma que vestimos es la apropiada, es la de mayor seguridad con mayores recursos para poder tener una buena impresión ante los demás.

1.3.3.1 CONCEPTO.

- ❖ GARRIDO Raquel Alguacil (2010) en su manual Imagen Personal “La imagen está íntimamente relacionada con la comunicación. En particular la comunicación no verbal es decisiva en la trasmisión de mensajes. Un gesto, una postura dirán más que mil palabras”. Editorial Vértice, Pág.17-19
- ❖ ELSEA, Jeaneth G., (2007) en su libro La Primera Impresión dice: “de hecho los encuentros cara a cara uno no dispone más de dos o cuatro minutos y por

teléfono de segundos para proyectar una buena imagen como ya se lo ha mencionado los aspectos externos e internos causan un gran impacto.”
Editorial: Ágata, Pág. 34.

- ❖ GUZMÁN, Patricia Dávila (2005) en su libro Equilibrio de la Imagen Personal afirma que “La imagen personal es aquella ideal que tenemos en nosotros mismos, como queremos ser vistos por los demás. Otra suele ser la imagen real, la ven los otros. El éxito consiste en identificarlas, y proyectarnos como realmente somos: de pensamiento, palabra y obra. Conocernos por dentro y por fuera ayudará a mantener un equilibrio, que nos dará seguridad en nosotros mismos. Es parte de nuestra identidad.” BookPublisher: Quito : Gráficas Amaranta, Pág. 29

Para los investigadores la imagen personal es decisiva cuando de alcanzar el éxito se trata, la primera impresión es muy difícil de cambiar, por ello, debemos preocuparnos por impactar, desde la primera vez, con una imagen segura, de quién sabe lo que quiere, lo que hace y como lograrlo. Una imagen personal positiva está fundamentada en la higiene corporal y la vestimenta, cabello limpio, elegir la ropa de acuerdo con la edad, el calzado siempre limpio y apropiado para el atuendo los accesorios deben ser conjugados para el vestuario, el comportamiento debe ser de respeto, amabilidad e interés por los demás, en una empresa es muy importante la imagen personal ya que por medio de ella se transmite como somos y la seguridad con la que actuamos equilibrando nuestra personalidad para alcanzar el éxito personal y profesional.

1.3.3.2 ASPECTOS INTERNOS

Se denota en el comportamiento en las actitudes, la escritura, el mensaje que se envía, la ortografía y caligrafía. Todo ello indica un grado de cultura y de educación. Con una sola mirada se puede detectar muchos aspectos de la otra persona. El lenguaje

corporal es la manifestación de los sentimientos a través del cuerpo del rostro y en general todos los movimientos físicos.

Se compone de vestuario, arreglo personal, los accesorios cuando son elegidos con buen gusto contribuyen a realzar la elegancia y distinción.

1.3.3.3 AUTOESTIMA

- COLOMA, Cristina Ruiz, en su artículo Autoestima Alta y Baja menciona que “Es el conocimiento y valoración de uno mismo con sentimientos, virtudes y defectos; capacidades y limitaciones. Ella se configura en el hogar, en los primeros años de vida y depende de varios factores: el afecto, la tolerancia, de los padres, sus palabras y sus actos. Sin embargo hay varias definiciones de aquella. Conocerse, quererse, y respetarse es fundamental”.
Disponibile en la web: <http://cristinaruizcoloma.com/publicacions.php>

Para los tesisas es importante y hacer referencia a la existencia de dos clases de autoestima la alta y la baja, las misma que se presenta a medida que la persona va cambiando, es así que nace la experiencia en el diario vivir, el autoestima alta se centra en asumir una carga de responsabilidades por ello se sienten orgullosos cuando el objetivo planteado haya sido un éxito, mientras que el autoestima baja no se valora en a si mismo por ello no se puede transmitir energías positivas a sus colaboradores. Con ello es presa fácil para caer en la frustración donde no existe un espíritu de liderazgo y no toma en cuenta una visión progresista logrando así que cada disminuya sus seguidores, de tal manera que así es como se puede diferenciar cada uno de los autoestimas y con ello conseguir la identificación de cada persona y determinar su verdadera imagen personal.

1.3.3.4 IMPORTANCIA DE LA IMAGEN PERSONAL:

Para los testistas la imagen es importante en cuanto se refiere a la demostración de nuestra imagen ante el público y tu opinión frente a ella en el ámbito laboral, de esta manera imponer un carácter o expresar una nueva idea, pero hay que recordar que no solo es expresar lo físico también es nuestro comportamiento frente a la sociedad y ante la solución de diversos problemas que se presenten en cuanto a empresa se refiere.

La manera de expresarnos hablando, criticando es de manera culta y respetuosa a los demás sin emitir ninguna discriminación, por ello es necesario conservar un equilibrio sobre el tema para de esta manera no crear un conflicto entre los oyentes.

Para triunfar es importante tomar en cuenta que la primera impresión, es la que cuenta ya que esto nos ayudará a un convencimiento total de nuestro cliente, al cual queremos captar o atrapar para que forme parte de nuestra empresa.

1.3.3.5 EL IMPACTO DE LA IMAGEN:

De acuerdo al psicólogo MERHABIAN, Albert, (2010) en su libro Porcentajes del Impacto de la Imagen Personal menciona que “En estudios que ha realizado por muchos años respecto a las reacciones de las personas, concluye que el impacto de la imagen se origina en:

- 55%: lo que traemos puesto: vestido, accesorios; el arreglo personal: cabello, maquillaje, etc.
- 38% corresponde a la voz: tono, modulación, palabras que pronunciamos:

- 7% el contenido de lo que decimos, estos últimos que se graban en nuestras mentes.

Pág. 89

Para los testistas es algo muy común pero muy cierto en el diario vivir esto lo podemos lograr mediante una higiene personal adecuada, cuidado del cuerpo, maquillaje, vestuario, el uso y mantenimiento adecuado de nuestras prendas y accesorios, despertando así un interés sobre nuestro receptor, este aspecto incluye a a los dos géneros por igual y de esta manera causar una buena impresión.

El impacto de la imagen personal es proyectar una buena imagen, esto muestra como es en realidad nuestra personalidad de cada ser humano, en el campo profesional estos atributos aportan al profesionalismo de un ejecutivo al atender a un cliente si son emitidos adecuadamente.

1.3.3.6 NORMAS PARA EVITAR LA MALA IMAGEN:

Para los testistas, cuando trabajamos en una empresa o institución, somos representantes de la misma; y por tanto, la responsabilidad es muy grande pues no somos considerados como personas independientes, sino como miembros integrantes de una empresa.

Las normas para evitar la mala imagen es la guía que nos conducirá a lo que denominamos imagen profesional, es aquí en donde cobra mayor importancia, el buen manejo de la comunicación, puesto que en muchas de las ocasiones no logramos alcanzar las metas personales y mucho menos los metas institucionales, que tenemos planeadas desde hace mucho tiempo, todo por caer en el pecado de que no ponernos desarrollar en nosotros mismos, las habilidades de comunicación que todo individuo debe poseer.

La característica principal de las personas y por ende de las empresas, es demostrar la personalidad propia de cada uno, como también el de la empresa, a través de ella manifestamos el cómo somos, como nos desenvolvemos ante la sociedad, nuestra visión hacia lo que queremos llegar a ser, para ello se debe aprender a vestirse y comportarse correctamente, utilizar un maquillaje adecuado evitando exageraciones. Una secretaria debe tener mucho cuidado en este aspecto ya que así demostramos nuestra propia personalidad y crear un ambiente de confianza en la debida atención al cliente.

1.3.4 EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

Pero esta igualdad de oportunidades de hombres y mujeres no siempre se cumple en la realidad cotidiana; el principio de igualdad entra en contradicción con las creencias sobre lo que debe ser un varón o una mujer, con prácticas muy concretas de exclusión hacia unos y otras, con formas de ejercer el poder, con usos y costumbres de cada cultura.

Todo ello afecta de manera directa, y con frecuencia desequilibrada, el ejercicio de derechos y la satisfacción de necesidades, especialmente de las mujeres..

1.3.4.1 TERMINOLOGIA

- ❖ En la página web concepto de equidad menciona que “El término equidad proviene de la palabra en latín “aéquitas”, el que se deriva de “aequus” que se traduce al español como igual. De este modo, la equidad busca la promoción de la valoración de las personas sin importar las diferencias culturales, sociales o de género que presenten entre sí.

Disponible en la página web <http://concepto.de/equidad/#ixzz3z97WVitud>

Para los investigadores, la equidad es un valor de connotación social que se deriva de lo entendido también como igualdad. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajo digno e igualitario, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras.

Por otra parte es la discriminación contra la mujer o hombre en el ámbito laboral y social, lo que ha impulsado la creación de diferentes organizaciones, tanto a nivel gubernamental como independiente, las que se hacen cargo de situaciones como esta y luchan contra ellas a diario. Sucede también que en muchas naciones se discrimina a aquellas personas provenientes de otras culturas, marginándolos de la sociedad, y limitando así en forma dramática las posibilidades de surgir y desarrollarse.

1.3.4.2 DEFINICIÓN DE GÉNERO

Diferentes autores y autoras reconocen que para referirse a la conceptualización de “género”, debe hacerse distinción entre “sexo” y “género”; así:

- ❖ ALFARO (2000) señala que: “El primero se refiere a las diferencias físicas del cuerpo, de origen biológico o genético. El segundo refiere al “sexo socialmente construido” (de Barbieri, 1992:5), es decir, está relacionado con

las diferencias psico-sociales y culturales de hombres y mujeres. Esto no quiere decir que las mujeres o los hombres sean grupos separados el uno del otro, sino más bien que se mantienen en constante relación determinada y modificada por la cultura en la que se desenvuelven” Pág. 91-92

- ❖ FERNÁNDEZ (2005) dice que: “El género como categoría de análisis permite entender las relaciones sociales y la socialización genérica como procesos, existe gran cantidad de literatura e investigaciones tanto a nivel nacional como internacional. La mayoría de ellas coinciden en que el género es una construcción social que asigna características a las personas según su sexo biológico” Pág. 5
- ❖ FERNÁNDEZ (2005) menciona que “Los procesos a través de los cuales mujeres y hombres somos construidos socialmente, asignándonos atributos y características particulares según nuestro sexo biológico. Este proceso es histórico y asume características específicas de acuerdo al contexto en que se dé.” Pág. 16

Para los investigadores, es la identificación de la mujer y hombre, implicando esto una serie de roles o papeles que se atribuyen a determinado sexo, como en la forma en que se reproducen materialmente al insertarse en el mundo del trabajo.

Un rol crucial de género es el rol productivo, compuesto de trabajo hecho por ambos mujeres y hombres ya sea con valor en efectivo o en retorno, o el potencial para tales. Otros roles de género incluyen: participación comunitaria, actividades inclusivas realizadas dentro de la comunidad.

Tales actividades persiguen garantizar la continuación de necesidades vitales tales como la provisión de agua, cuidado de la salud y educación y muy a menudo son

ejecutadas por las mujeres. Este rol es generalmente ejercido de una manera “voluntaria”, o sea, sin remuneración.

De acuerdo a nuestro criterio género nos permite identificar actitudes sexistas y desigualdades entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la convivencia, su finalidad consiste en establecer acciones que conduzcan a la superación de la discriminación sexual y a la denuncia pública de ésta, así como sensibilizar a la población en general de que las prácticas de exclusión y menosprecio obedecen a un ejercicio autoritario y antidemocrático del poder.

1.3.4.3 IGUALDAD DE GÉNERO.

Para los testistas, la igualdad de género persigue no solo ser imparcial a mujeres y hombres a través de un tratamiento igual, sino que también se centra en la igualdad de resultados. Tal punto de atención, puede también ser una llamada para adoptar medidas especiales que favorezcan a las mujeres para erradicar la desigualdad y promover su autonomía.

Su igualdad de género significa que removiendo la discriminación en base al sexo, mujeres y hombres gozarán el mismo estatus, que mujeres y hombres experimentarán iguales condiciones para realizar totalmente sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y para beneficiarse de los resultados.

La igualdad de género es por lo tanto la igual valoración social de las similaridades y diferencias entre mujeres y hombres, y los roles varios que ellos juegan. El cumplimiento de estas necesidades requiere la alteración de los arreglos de poder e influenciar la ideología fundamental. El cumplimiento de necesidades estratégicas puede necesitar el reconocimiento y eliminación de la discriminación sistemática en contra de las mujeres, la cual se encuentra en prejuicios acerca de los roles de género,

tal como asumir que las mujeres están “naturalmente” mejor equipadas para ejecutar tareas de la casa.

1.3.4.4 DIVISIÓN DEL TRABAJO ENTRE LOS GÉNEROS.

Esto se refiere al trabajo diferente que mujeres y hombres generalmente ejecutan dentro de la comunidad, o al interior del hogar. Factores tales como educación, tecnología, cambio económico y crisis repentina, tales como la guerra y hambrunas causan cambios en los roles de género y la división del trabajo entre los géneros. A través del examen de la división del trabajo entre los géneros es evidente que las tareas de las mujeres y de los hombres son interdependientes, y que las mujeres generalmente llevan la carga más grande del trabajo no remunerado en el hogar y la comunidad.

1.3.4.5 CÓMO COMBATIR LA INEQUIDAD

Para los tesisistas, tiene que ver con el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres, es un proceso dinámico, continuo e intencionado de mediano y largo plazo que parte del cuestionamiento a las estructuras de poder y plantea la necesidad de una redistribución de poder, las oportunidades y la riqueza; no se refiere a un poder sobre alguien sino el poder o la capacidad para hacer algo.

Al hablar de empoderamiento o potenciación se hace referencia a la capacidad de toda persona para tomar las riendas de su propia vida, alcanzar sus propios objetivos, vivir de acuerdo con sus propios valores, llegar a ser autosuficiente y tener la posibilidad de elegir e influir tanto de manera individual como colectiva; en las decisiones que afectan a su vida.

La potenciación es un proceso que puede resultar largo y complejo y que exige la creación de las condiciones imprescindibles para que mujeres y hombres adquieran los recursos, los conocimientos, la representación política y la capacidad de organización necesarios.

1.3.4.6 PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD EN EL PROCESO DE EQUIDAD DE GÉNERO.

Para los tesistas, los jóvenes hemos tenido una participación muy importante en el proceso de cambio, se han involucrado con los actores locales y sociales en cada una de la etapas de construcción de pensamientos sobre EQUIDAD, ahora se escucha de equidad de género en ellos basta observar la inclusión de la mujer en todas sus actividades juveniles como deporte, juegos, cultura y participación social y política demuestra que habido un gran avance en su modo de pensar.

La cultura de género varía de una época a otra, por lo tanto, en la actualidad así como podemos cambiar los viejos tabúes sobre el machismo o la sociedad patriarcal, podemos también ser partícipes del cambio y buscar alternativas que permitan el complemento de mujeres y hombres en nuestra comunidad.

Por lo tanto, potenciemos espacios de participación género, donde hombres, mujeres, niños, jóvenes, blancos, negros, mulatos, etc., podamos interactuar e intervenir de modo que podamos generar una sociedad más justa y equitativa para todos. Hombres y mujeres somos inteligentes y capaces y es por ello que debemos vernos como seres complementarios principalmente para garantizar la calidad de vida del ser humano.

1.3.4.7 PROPUESTAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Para los testistas, una de las propuestas es generar una cultura de equidad mediante campañas de promoción de la igualdad de género en talleres de participación, dentro y fuera de la empresa que se labora, formar un espacio de debate en donde se discuta la equidad en términos de género, raza, oportunidades que se presenten, y con ello participar en procesos donde intervengan hombres y mujeres promovidas y promovidos por diferentes grupos sociales, dando lugar a una participación pública de los integrantes o mesas de trabajo. Las campañas de concienciación deben ser introducidas desde las escuelas de formación y sus derivados.

1.3.4.8 ANÁLISIS DE GÉNERO.

Para los teístas, el análisis de género explora la relación entre mujeres y hombres y los roles varios jugados por cada género y ha revelado cómo la subordinación de las mujeres es construida socialmente, y por lo tanto abierta a cambiar, en oposición a la creencia de que esta subordinación es predeterminada biológicamente y por lo tanto estática.

Y es así que al consolidarse los grupos sociales y que el hombre deja atrás las actividades de migración y se establece iniciando el proceso de especialización y división del trabajo, es decir como ya no tenía que desplazarse por tiempos prolongados, requirió los espacios que las mujeres ocuparon por mucho tiempo, este hecho sin precedentes arranco la clasificación del ser humano en clases definiendo la riqueza su posición y control de los grupos sociales, para más tarde llamarlos señores feudales, mismos que ya sea por razones religiosas o de poder la mujer se convirtió en un medio para perpetuar las relaciones y la riqueza.

En otro ámbito que también le afecta la equidad de género es en la educación otorgada al niño y a la niña, esta se encuentra limitada por una serie de costumbres y normas, heredadas de una generación a otra, de modo que el seno familiar juega un

papel importante para que se desarrolle la identidad de género a través de sus actividades naturales permitiendo protagonizar por afinidad con un determinado personaje, las conductas propias del sexo masculino o femenino gracias a la imitación.

Pues bien, con ello se pretende subrayar la importancia del núcleo familiar como primer medio socializador, en donde se desarrolla, la primera idea de lo que es ser hombre o mujer, puntualizando lo que implicará posteriormente cuando ingrese a ese siguiente medio, que constituye su primera relación con el ámbito educativo formal o planeado.

CAPÍTULO II

2. CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO A INVESTIGAR

Las empresas públicas y privadas son un ente primordial dentro de la sociedad creadas para cubrir las distintas necesidades de las personas, puesto que estas ofrecen diferentes servicios para la colectividad es un elemento crucial en la empresa pública es la capacidad del Estado para ejercer presión política directa en la compañía.

Cabe recalcar que necesariamente el capital social sea de propiedad pública, ya que todo dependerá de la estructura de capital de la empresa y por ende poder enfatizar, la estabilidad y pleno empleo, crecimiento económico, distribución de la renta, donde debe destacar la intención de proteger derechos y libertades de las personas, producción de bienes y todo lo referente a servicios de interés público.

Todas las empresas deben ejercer su autonomía, estableciendo sus objetivos previamente establecidos, tratando de manejar de forma adecuada su presupuesto generando mayor utilidad tanto para la empresa como para el país.

Es de vital importancia dar a conocer que las empresas han apoyado a actividades de diverso orden, tanto en lo que es de tipo industrial como lo referente a la prestación de servicios, tratando de vincular la producción y demanda de bienes básicos necesarios.

2.1 Métodos De Investigación

2.1.1 Investigación Descriptiva

En el presente trabajo de investigación se aplica la metodología descriptiva; que nos ayuda a observar cual es la situación actual, sobre la equidad de género en las actividades secretariales de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga la misma que da solución al problema, mediante el plan estratégico.

2.1.2 Método Inductivo

El método inductivo es un método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, que se caracteriza por cuatro etapas básicas: la observación y el registro de todos los hechos; el análisis y la clasificación de los hechos; la derivación inductiva de una generalización a partir de los hechos y la constatación.

En la presente investigación se aplica este método, por lo que permite dar una respuesta clara y concreta a la situación actual, que lleva la inequidad de género en las empresas públicas y privadas, permitiéndonos acceder a la inserción de secretarios y secretarias, de estas forma utilizar diferentes estrategias para combatir la inequidad de género en dichas instituciones.

2.1.3 Método Deductivo

Es un método científico que considera, que la conclusión se halla implícita dentro de las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando estas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

Con este método se pudo comprobar, la Falta de información de la Equidad de Género en las empresas, y sobre la introducción necesaria la personal por ende es necesaria la inserción del hombre en las actividades secretariales.

Demostrando así las destrezas y habilidades de este género en las esta área tan importante para la empresa ya que el cliente o usuario mantiene un contacto directo con el secretario o secretario o asistente secretarial.

2.1.4 Método de Observación Científica

La observación científica como método consiste en la percepción directa del objeto de investigación. La observación investigativa es el instrumento universal del científico, permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

Utilizamos este método desde el inicio de la investigación en lo que se observó que no existe equidad de género en el área secretarial de cada una de las instituciones investigadas.

2.2 TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

2.2.1 Entrevista

La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma.

En este trabajo la entrevista se aplicará a los Directores y Gerentes de las Empresas Públicas y Privadas, para saber acerca de la Equidad de Género que aplica cada organización internamente.

2.2.2 Encuesta

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

En el presente trabajo la encuesta se lo realizará a los secretarios y secretarias de la organización con el fin de obtener información válida y confiable para definir teóricamente las variables que se van a medir.

2.3 UNIDAD DE ESTUDIO

2.3.1 Población

En el presente trabajo de investigación se considera a todas las Empresas Públicas en un total de 32 instituciones públicas y un total de 90 Empresas Privadas las más reconocidas por la colectividad y de distinta actividad económica en la ciudad de Latacunga siendo así un total de 122 empresa, que no procede a la aplicación de la muestra

TABLA N°2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOAPAXI

UNIDAD ACÁDEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

LISTADO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA

N°	NOMBRE Y APELLIDO	INSTITUCIÓN	CARGO
1	Gonzalo Mena	Fiscalía Provincial de Cotopaxi	Secretario
2	Freddy Pacha	Consejo de la Judicatura familia, mujer, niñez, adolescente.	Secretaria
3	Adriana Oña	Hospital General	Secretaria
4	Nancy Iza	Gobernación de Cotopaxi	Secretar
5	Eliana Vega	Empresa Eléctrica	Información
6	Carolina Riofrío	Consejo Provincial de Cotopaxi	Secretaria
7	Yolanda López	Dirección Provincial IESS	Secretaria
8	Carina Pilalumbo	Concejo Nacional Electoral	Secretaria
9	Estefanía Cárdenas	Cuerpo de Bomberos Latacunga	Información
10	Carina Venegas	Patronato Municipal y Amparo Social	Secretaria
11	Sisa Guamangallo	Centro de Salud	Información
12	Silvia Pilalumbo	Registro Civil de Cotopaxi	Secretaria
13	Sonia Páez	Banco Nacional de Fomento	Secretaria
14	Juan Carlos Collaguazo	Servicios de Renta Internas	Secretaria
15	Inés Caiza	Sistema Escuelas Indígena de Cotopaxi	Información
16	Jaime Olivo	Corte Suprema de Justicia de Cotopaxi	Información
17	Milton Martínez	Dirección de Movilización	Información
18	Miguel Gutiérrez	Centro de Información Ciudadana	Información
19	Diana León	Policía Judicial de Cotopaxi	Información
20	Susana Gavilema	Universidad Técnica de Cotopaxi	Secretaria
21	Cristina Ortiz	INNFA	Información
22	Ángel Pallo	Instituto Nacional de Desarrollo Agraria INDA	Secretaria
23	José Herrera	Municipio de Latacunga	Secretaria
24	Rosario Osorio	Ministerio de Educación Y Cultura	Información

N°	NOMBRE Y APELLIDO	INSTITUCIÓN	CARGO
25	Juan Martínez	Contraloría General Del Estado	Secretaria
26	Paúl Guerrero	Ministerio de Obras Publicas	Secretaria
27	Digna Yucailla	Corporación Nacional de Telecomunicación	Secretaria
28	Klever Hidalgo	Tribunal Provincial Electoral de Cotopaxi	Secretaria
29	Oswaldo Quishpe	Jefatura de Migración de Cotopaxi	Información
30	Anita Lara	Comando Provincial de Policía de Cotopaxi N° 15	Secretaria
31	Xavier Cevallos	Petrocomercial	Información
32	Flavio Guaranda	Mercado Mayorista de Cantón Latacunga	Secretaria

TABLA N°3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOAPAXI

UNIDAD ACÁDEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

LISTADO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA

N°	NOMBRE Y APELLIDO	INSTITUCIÓN	CARGO
1	Mayra Herrera	Banco Pichincha	Información
2	Luis Canchignia	Coop. 9 de Octubre	Información
3	Cristóbal Toalombo	Coop. Chibuleo	Secretaria
4	Josefina Maliza	Coop. Ahorro y Crédito Andinos	Secretaria
5	Diego Oña	DG Constructora Inmobiliaria	Secretario
6	July Vega	Coop. De Transp. “ El Salto”	Secretaria
7	Wilson Acuña	Sindicato de Mecánicos Cotopaxi	Información
8	Paúl Riera	Molinos Poultier	Información
9	Erika Coello	Cacpeco	Aten. al cliente
10	KuryShaca	Coop. Acción Tungurahua	Secretaria
11	Gabriela Rodríguez	El Sagrario	Aten. al cliente
12	Olga Cruz	Aso. De Jubilados IESS	Secretaria
13	María Guamangate	Banco General Rumiñahui	Secretaria
14	Ana María Bastidas	El Solidario	Información
15	Gina Meneses	El Austro	Información
16	Héctor Defáz	Club de Oficiales de la FAE	Información
17	Verónica Chiquito	Coop. De Taxis “La Merced”	Secretaria
18	Lucía Beltrán	Clínica Santa Cecilia	Secretaria
19	Julieta Mise	Coop. Transporte Sultana de Cotopaxi	Secretaria
20	José Tipán	Fedeprobac	Secretaria
21	Manuela Sacata	Prodicereal S.A.	Secretaria
22	Katty Balladares	Clínica Continental	Secretaria
23	Lorena Peña	SEMAYARI	Contador
24	Fernanda Silva	CEDAL	Secretaria
25	Melida Freire	Center Drive	Secretaria
26	Luzmila Iza	Coop. Transporte de Cotopaxi	Secretaria
27	Inés Días	Compañía Merkauto	Secretaria
28	Silvia Checa	Colegio de Abogados de Cotopaxi	Secretaria
29	Milena Chiluisa	Colegio de Ingenieros Civiles	Secretaria
30	Rosa Elena Pilco	Colegio de Arquitectos	Secretaria

N°	NOMBRE Y APELLIDO	INSTITUCIÓN	CARGO
31	María Jaya	Oscus	Secretaria
32	Angélica Moya	Liga deportiva Cantonal Latacunga	Secretaria
33	William Arias	ID COMP Soluciones Informáticas	Gerente
34	Freddy Caisalitín	Naranja Roses	Secretaria
35	Ana Alquina	Familia Sancela	Secretaria
36	Nelson Sango	Holcim	Secretaria
37	Nina Sasig	Coop. SumakKausay	Secretaria
38	Ana Paste	Sansur Importaciones	Información
39	Julieta Mendoza	Coop. Transporte Rutas del Cotopaxi	Secretaria
40	María Mise	Puertas INDUCE	Secretaria
41	Georgina Robayo	Edimca	Información
42	Esther Pesantes	Don Diego	Secretaria
43	Blanca Guaña	Asesoría Contable CONSULCONT	Aux. Contable
44	Rocío Mallitasig	Multisa	Secretaria
45	Silvia Toalombo Iza	Multisa Centro de Acopio y Distribución	Secretaria
46	Paulina Espinoza	Centro Agrícola	Secretaria
47	Betty Muñoz	Colegio de Médicos de Cotopaxi	Secretaria
48	Mónica Hinojosa	Artesanos El León	Secretaria
49	Nelly Bastidas	Gremio Maestros Zapateros	Secretaria
50	Miguel Ángel López	Coop. Transporte Santa	Información
51	Inés Rivera	Colegio de Químicos Farmacéuticos	Información
52	Edilberto Pullotasig	Colegio de Contadores	Información
53	Alicia Guamangate	Centro de Formación Artesanal	Secretaria
54	PakaryPunina	Refrescos y Bebidas REYBEC	Secretaria
55	Saray Anguny	Coop. De Ahorro Virgen del Cisne	Secretaria
56	Rene Chaluisa	Coop. Acción Solidaria	Secretaria
57	Edwin Lisintuña	Sindicato de Obreros del Municipio	Información
58	Mirian Guanoquiza	Cámara de la pequeña Industria	Secretaria
59	Jessica Altamirano	Asociación de Panificadores Cotopaxi.	Secretaria
60	Alfonso Unaicho	Gremio de Artesanos de Cotopaxi	Secretaria
61	Paúl Yupangui	Sindicato de Trabajadores Empresa. Eléctrica	Información
62	Enriqueta Latacunga	Aso. Conserjes de Educación de Cotopaxi	Secretaria
63	Sonia Toalombo	Coop. Transporte Magdalena	Secretaria
64	Pilar Jacome	Distribuidora de Pollos Pilarcita	Gerente
65	Mercy Muso	Almacenes La Ganga	Secretaria
66	Nelson Llumitasig	Coop. Aho y Credito MUSHUC RUNA	Secretario
67	Marcelo Toapanta	Almacenes Comandato	Información

N°	NOMBRE Y APELLIDO	INSTITUCIÓN	CARGO
68	Diego Alvares	Valdiviezo ONLINE	Secretario
69	Mayra Aguayo	Comerciel la Rebaja	Información
70	William Rios	Comercial Pica	Gerente
71	Mayta Guanoluisa	Almacenes Don Pato	Secretaria
72	Jessica Sampedro	Importaciones Sampedro Jr	Secretaria
73	Laura Tipan	Almacenes Oña	Secretaria
74	Jaime Alvares	Super Deportivo	Gerente
75	Nelson Iza	Calzado Amazonas	Gerente
76	Yadira Guanoluisa	Calzado Presidente	Secretaria
77	Gina Arcos	Banco Guayaquil	Información
78	Armando Tigse	Coop. Ah. Y Credito Ambato	Información
79	Raul Manobanda	Coop. Ah. Y Credito Sierra Centro	Secretario
80	Daniel Zapata	Supermercados AKI	Información
81	Amelia Osorio	Supermercados TIA	Recepcionista
82	Fabián Valenzuela	Supermercados SANTA MARIA	Información
83	Maritza Chavez	Entidad Financiera Produbanco	Secretaria
84	Martha Corrales	Supermercados Corrales	Gerente
85	Marco Oña	Embutidos La Madrileña	Información
86	Victor Defaz	Coop. Ah. Y Credito Kullqui HUASI	Información
87	Fabian Carrillo	Coop. Ah. Y Crédito Unión Mercedaria	Gerente
88	Manuel Tapia	Mundo del Trofeo	Gerente
89	Rosa Arcos	Comercial Movs	Gerente
90	Angelita Porras	Best Computer	Información

2.3.2 Muestra

Una vez obtenida la base de datos de las empresas públicas y privadas se procede a realizar una muestra general de las empresas de la siguiente manera:

Tabla N° 4

Total de empresas

	N° de Instituciones
Em. Publica	32
Em. Privada	90
TOTAL	122

Elaborado por: Los tesistas

2.3.3 JUSTIFICACIÓN

Luego de haber realizado el respectivo análisis de las instituciones involucradas en el tema, se ha evidenciado que en la gran mayoría, existen asistentes de información y recepcionistas laborando en el área secretarial y al mismo tiempo desconociendo las funciones que tiene una verdadera secretaria/o, por tal razón hemos hecho un hincapié a las empresas que cuentan con una secretaria/o y cumplen con dichas funciones.

Uno de los elementos clave para la realización de este tema investigativo, es el interés de superación del hombre en el área secretarial, por esta razón también se seleccionó a las empresas de acuerdo a su tamaño y reconocimiento a nivel local, provincial y nacional, por la extensión de departamentos que existen en las empresas. En otras empresas se puede visualizar la presencia de los asistentes de información o recepcionistas que al final no juegan este papel tan importante como el de una secretaria o secretario tomando en cuenta que no poseen el perfil en el área secretarial.

Se consideran para el estudio de la equidad de género a las siguientes empresas donde laboran secretarías que cumplen con actividades secretariales y las mismas que nos brindaron la apertura por parte de sus superiores y con la información requerida para el análisis y diagnóstico de nuestro trabajo investigativo.

Hablando así de las empresas públicas como Petrocomercial, Corporación Nacional de Telecomunicaciones, el Servicio de Rentas Internas, Gad Provincial de Cotopaxi y el Banco Nacional de Fomento que se mantienen en rango de 10 hasta 24 secretarías, en cada uno de los departamentos que la empresa posee, de tal forma en las privadas tales como Valdiviezo ONLINE, ID COMP Servicios Informáticos, Banco del Pichincha, DG Constructora Inmobiliaria y el Banco Guayaquil, en estas empresas se mantiene un rango de 11 hasta 15 secretarías y secretarios trabajando en

el área; porque en su gran parte son secretarias, por experiencia pero respaldados por certificados de perfeccionamiento en el área, que los hace diferente de los asistentes de información o recepcionistas. Con ello se limita el número de empresas que poseen secretarias y secretarios en el área.

Se aplicó las encuestas a 139 secretarios y secretarias de ambas empresas, las mismas que laboran en los distintos departamentos de la institución, en cuanto a las entrevistas se realizó a cada uno de los jefes del departamento de talento humano y gerentes siendo así un total de 10 jefes y gerentes de ambas instituciones dándonos un total de 149 personas encuestadas y entrevistadas.

A continuación en dos tablas diferentes detallamos las empresas Públicas y Privadas de la Ciudad de Latacunga con las que se trabajó en la investigación. Obteniendo los siguientes resultados, de las cuales podemos aseverar que son netamente confiables para elaborar el análisis y diagnóstico de la equidad de género en las actividades secretariales.

Tabla N° 5
Empresas Seleccionadas.

Nombre de la Institución	N° de Secretarias	N° de Jefes y Gerentes	Total
Petrocomercial	12	1	13
Corporación Nacional de Telecomunicaciones	24	1	25
Servicios de Renta Internas (SRI)	15	1	16
GAD Provincial de Cotopaxi	10	1	11
Banco Nacional de Fomento	15	1	16
Valdiviezo ONELINE	12	1	13
Banco de Guayaquil	14	1	15
ID COMP Servicios Informáticos	11	1	12
Banco del Pichincha	15	1	16
DG Constructora Inmobiliaria.	11	1	12
TOTAL	139	10	149
TOTAL DE LA POBLACIÓN			149

Fuente: Empresas Públicas de la Ciudad de Latacunga.

Elaborado por: Los Tesistas

2.4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DIRIGIDA A LOS JEFES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.

En las entrevistas realizadas a los Jefes Departamentales y Gerentes de las empresas públicas y privadas se llegó a la conclusión que estas instituciones busca un beneficio colectivo con una atención personalizada al usuario, dando así la oportunidad de integración entre hombres y mujeres al equipo de trabajo, por ello asumen sus responsabilidades en que existe una inequidad de género dentro de la empresa, ya está en su gran mayoría están conformadas por mujeres y por ello es necesario que se inserte hombres a estas actividades secretariales que a simple vista es algo fácil pero en la práctica es de mucha responsabilidad y discreción.

Con estos antecedentes se detalla que es un aporte muy esencial que la Universidad oferte y promocióne esta carrera a futuras generaciones logrando así que hombres y mujeres formen parte de esta oportunidad con el único fin de buscar estrategias para dar solución a diversos problemas que se presentan en el diario vivir como en el campo laboral, relacionando y cumpliendo con uno de los objetivos del Plan del Buen Vivir que es impulsado por el gobierno nacional.

De cierta manera las actividades secretariales involucra a hombres y mujeres de esta manera podemos convivir de manera positiva entre los compañeros ya que ninguna persona está exenta de realizar alguna labor o actividad, logrando así combatir la inequidad de género que involucra a muchas instituciones ya sean públicas o privadas.

Toda actividad se relaciona con la tecnología es así que la atención al cliente en la muchas de las instituciones es personaliza y efectiva al momento de emitir o receptor información agilitado así el trámite en toda entidad que cuenta con este servicio que no es restringido ni para la mujer mucho menos para el hombre, se da la oportunidad

a ambos géneros para que formen parte del equipo de trabajo. Mejorando así la imagen corporativa que se ve plasmada en la constitución del personal.

2.5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ÁREA SECRETARIAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

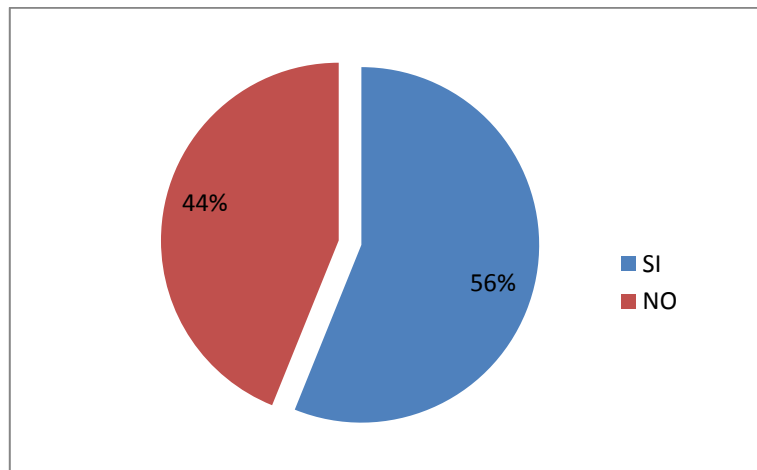
1. ¿Conoce usted que es la Equidad de Género?

TABLA N° 6: Equidad de género

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	78	56%
2	NO	61	44%
	TOTAL	139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores

GRÁFICO N° 2: Equidad de género



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores

Luego de realizar las encuestas al personal administrativo se pudo deducir que el 56% de las secretarías de las empresas públicas conocen sobre la equidad de género, pero al mismo tiempo se pudo notar que el 44% de las secretarías no conoce sobre la equidad de género, por esta razón es necesario que se difunda más información sobre este tema que es muy importante para nuestro trabajo investigativo.

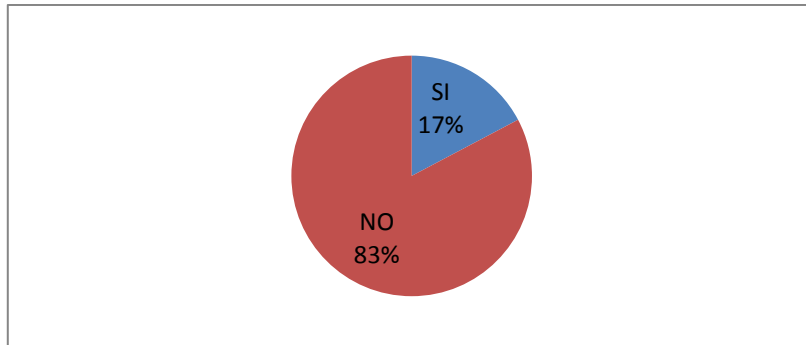
2. ¿En la institución que trabaja existe el género masculino laborando en el área secretarial?

TABLA N° 7: Existe un hombre laborando en el área secretarial

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	24	17%
2	NO	115	83%
	TOTAL	139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores

GRÁFICO N° 3: Existe un hombre laborando en el área secretarial



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores

Se puede deducir que el 17% de los encuestados mencionan que si hay un hombre laborando en el area secretarial, mientras que el 83% dice que no existen un hombre laborando en el área secretarial. Los hombres tambien tienen el derecho de laborar en el area secretarial por ende ellos tambien estudian para sacar dicha titulacion y obtener una plaza de trabajo en las instituciones publicas o privadas.

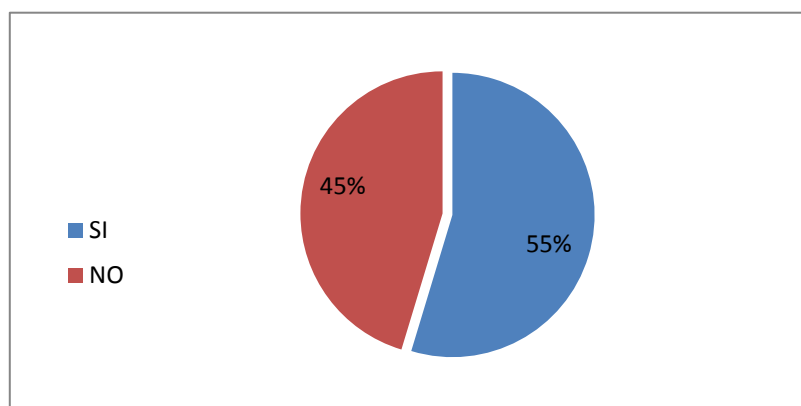
3. ¿A su criterio es importante que se inserte al hombre en el área secretarial de la institución?

TABLA N° 8: Inserción del hombre en el área secretarial

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	76	55%
2	NO	63	45%
	TOTAL	139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga.
Realizado por: Los Investigadores.

GRÁFICO N°4: Inserción del hombre en el área secretarial



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga.
Realizado por: Los Investigadores.

Se deduce que el 55% de los encuestados dicen que si es indispensable el hombre en el área por que el hombre tiene el mismo derecho de poder laborar en las empresas como secretarios. Mientras que el 45% mencionan que no se inserte al hombre en el área secretarial para que las mujeres no más ocupen ese cargo en la oficina. La inserción del hombre al campo laboral es indispensable por lo que el hombre tiene el derecho de laborar en las oficinas.

4. ¿Cree Ud. que el hombre puede demostrar igual o mejor destrezas y habilidades que la mujer en el área secretarial?

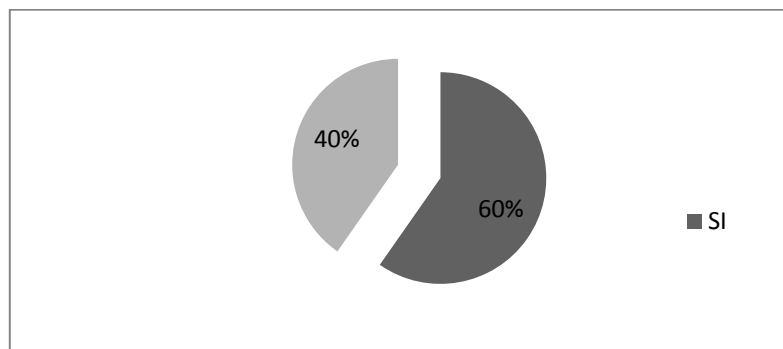
TABLA N° 9: Destrezas y habilidades del hombre en el área secretarial

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	83	60%
2	NO	56	40%
	TOTAL	139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga.

Realizado por: Los Investigadores.

GRÁFICO N° 5: Destrezas y habilidades del hombre en el área secretarial



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga.

Realizado por: Los Investigadores.

El 60 % de los encuestados dicen que el hombre también puede demostrar que tiene destrezas y habilidades en el área secretarial, porque ellos también saben del área son capaces de la atención al cliente, mientras que el 40% dicen que los hombres no tienen destrezas y habilidades en el área secretarial. Los hombres también son capaces de realizar las labores que realizan las mujeres como es la atención al cliente, archivo, redacción de documentos por la cual no hay ningún impedimento desempeñarse en dicha labor.

5. ¿cree Ud. que el grupo de etiqueta y protocolo puede ser precedido por un hombre?

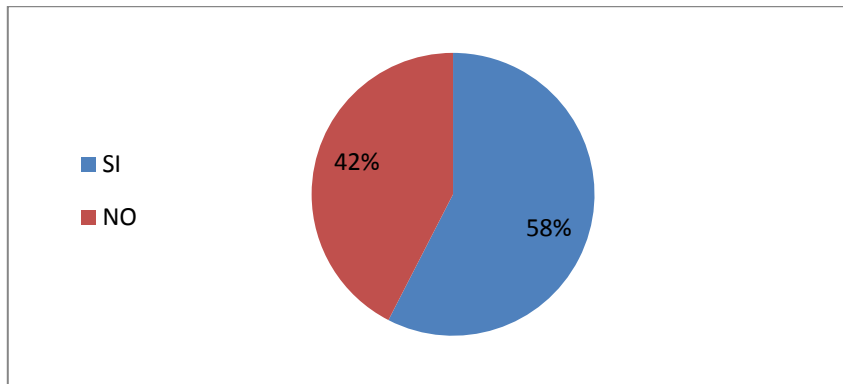
TABLA N° 10: Etiqueta y protocolo precedido por el hombre

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	80	58%
2	NO	59	42%
	TOTAL	139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga

Realizado por: Los Investigadores

GRÁFICO N° 6



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga

Realizado por: Los Investigadores

El 58% de los encuestados dicen que es necesario contar con un equipo de etiqueta y protocolo, donde pueda ser precedido por un hombre es importante la creación de este grupo para los eventos que se realiza dentro y fuera de la empresa, mientras que el 42% mencionan que no es importante la creación de este equipo de etiqueta y protocolo ya que fácilmente se puede realizar una contratación de este grupo que existe en la ciudad.

6. ¿Cómo combatiría usted la inequidad de género en su empresa?

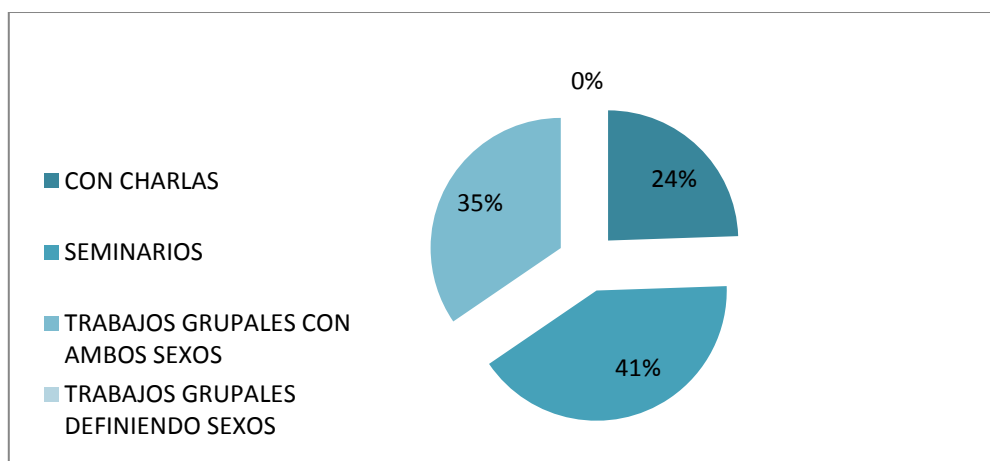
TABLA N° 11: Combatir la inequidad de género

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	CON CHARLAS	34	24%
2	SEMINARIOS	57	41%
3	TRABAJOS GRUPALES CON AMBOS SEXOS	48	35%
4	TRABAJOS GRUPALES DEFINIENDO SEXOS	0	0%
TOTAL		139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga

Realizado por: Los Investigadores

GRÁFICO N° 7: Combatir la inequidad de género



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga

Realizado por: Los Investigadores

Se pudo deducir que el 24% de los encuestados mencionan que es importante realizar las charlas, en horarios de trabajo para lograr una asistencia completa del personal, en cuanto el 41% de los encuestados dicen que este tema debe ser difundido mediante seminarios, realizando así una agenda anticipada de trabajo con todo el personal que labora en la empresa, mientras que el 35% mencionan que es necesario difundir este tema con el trabajo grupal con ambos sexos, para lograr el aprovechamiento de las actividades sin importar el género.

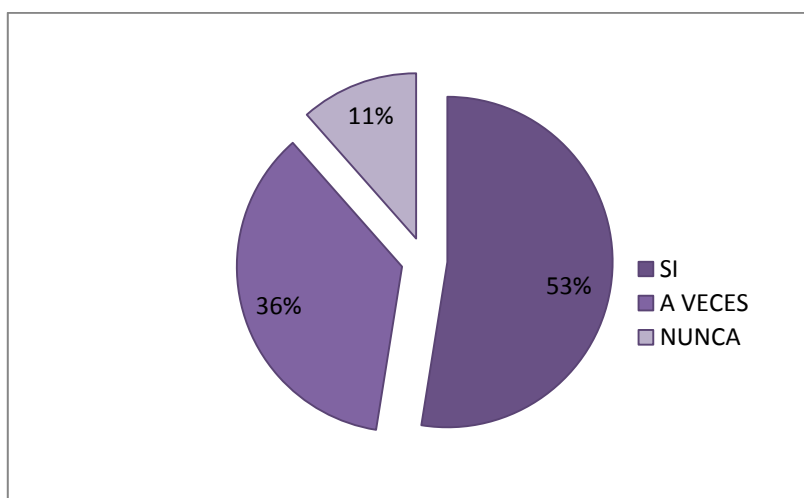
7. ¿Cree Ud. que el hombre tiene los mismos derechos y obligaciones que las mujeres en el ámbito secretarial?

TABLA N°12: El hombre y la mujer poseen los mismos derechos y obligaciones

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	73	53%
2	A VECES	50	36%
3	NUNCA	16	11%
	TOTAL	139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores

GRÁFICO N° 8: El hombre y la mujer poseen los mismos derechos y obligaciones



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores

De acuerdo a las encuestas realizadas se observa un 53% dicen que el hombre tiene los mismos derechos y obligaciones que la mujer en el ámbito secretarial, mientras que el 36% mencionan que, a veces se hacen respetar los derechos y obligaciones de las actividades secretariales, el 11% de la población dicen que no se respeta los derechos de las secretarias y secretarios. Se debería hacer respetar los derechos y obligaciones de los secretarios y secretarias

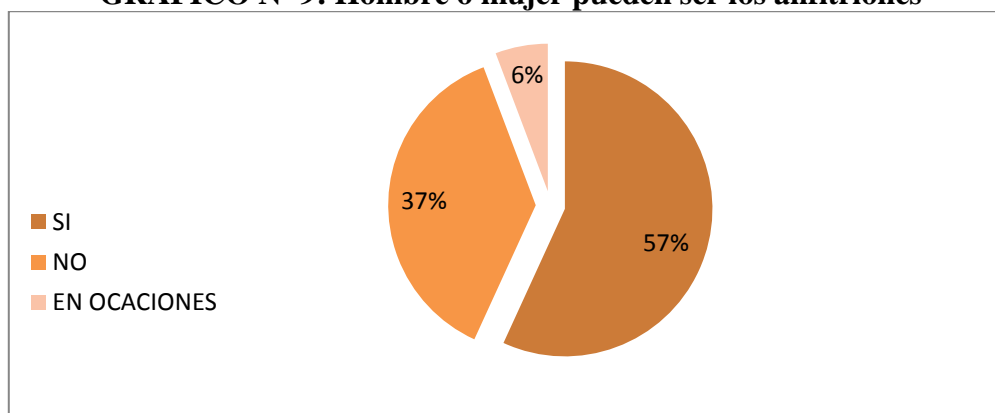
8. ¿Cree Ud. que hombre o mujer pueden ser los anfitriones de un evento social, cultural o deportivo dentro de la institución?

TABLA N° 13: Hombre o mujer pueden ser los anfitriones

N°	OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	79	57%
2	NO	52	37%
3	EN OCACIONES	8	6%
	TOTAL	139	100%

Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores

GRÁFICO N° 9: Hombre o mujer pueden ser los anfitriones



Fuente: Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga
Realizado por: Los Investigadores.

Se pudo deducir que el 57% de la población encuestadas mencionan que, si tanto hombre como mujer pueden desenvolverse y ser los anfitriones en cualquier disciplina o un evento, mientras que, el 37% dicen que no pueden ser anfitriones, y el 6% mencionan que en ocasiones sí podrían ser anfitriones. Tanto hombre como mujer pueden ser anfitriones en actividades que lo puedan realizar sea cultural, deportivo sin que nadie les diga que no pueden porque cada persona tienen sus habilidades y destrezas.

2.6 DIAGNÓSTICO GENERAL DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

Al realizar nuestro trabajo investigativo se puede deducir que el tema equidad de género es conocido pero muy poco difundido por parte de los empleadores a sus colaboradores, haciendo referencia que la equidad de género en las instituciones no es practicado en su totalidad, y sobre todo la desintegración de los géneros al conformar un equipo de trabajo.

Una vez estudiado los lugares donde laboran las secretarias/os se puede detectar que en algunas empresas existe la equidad de género pero en otras no; debido a la falta de información sobre el tema el mismo que es de vital importancia para combatir la inequidad de género en dichas instituciones.

La poca visualización del trabajo grupal entre ambos géneros, ya que todos cumplen sus actividades de manera individual, tomando en cuenta que en todas las empresas existen un numero de 24 hombres; que laboran en el área secretarial mencionando así que solo 3 poseen título universitario en el perfil de secretarios mientras que la otra parte no poseen y solo se mantienen con cursos de perfeccionamiento en el área secretarial.

En su gran mayoría la población por mujeres para ello es necesario realizar trabajos grupales entre ambos géneros.

CAPÍTULO III

3.1 DATOS INFORMATIVOS

Institución Ejecutora: Universidad Técnica de Cotopaxi

Beneficiarios:

- **Los beneficiarios directos:** Para las empresas públicas y privadas, de la ciudad de Latacunga.
- **Los beneficiarios Indirectos:** Clientes y Usuarios que visitan las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Latacunga.

Ubicación de las Empresas: Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga

Tiempo estimado:

- Inicio: Abril 2015
- Final: Febrero 2016

Equipo responsable:

- Ramos Casa Nelson Aníbal
- Valenzuela Nacevilla Blanca del Pilar

3.2 JUSTIFICACIÓN

Luego del análisis hemos concluido que existe un porcentaje muy diminuto que práctica la equidad de género, en muchas de las instituciones se observó la preferencia del género femenino en el área secretarial, debido a que existe la mayor parte de jefes y gerentes de género masculino los mismos que buscan y prefieren los servicios de una secretaria en su oficina lo cual provoca discriminación hacia los hombres que cuentan con un perfil profesional en el área secretarial causando así el desempleo en el género masculino al no poder desempeñar su cargo como secretarios.

Cabe recalcar que todos somos iguales ante la ley, y no debemos permitir que haya discriminación en nuestra sociedad y con más razón en el campo laboral, por ende es necesario conocer nuestros derechos y luchar por ellos.

En la actualidad la justicia y equidad de género es un tema difícil de comprender y ponerlo en práctica ya que si se lo aplicara se lograría que la ciudadanía actué correctamente sobre el tema sin discriminación alguna, por ello se debería evaluar y vigilar el sistema de contratación del personal de las distintas empresas.

3.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

- Diagnosticar la equidad de género en las actividades secretariales de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las encuestas realizadas al personal administrativo de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga.
- Determinar el porcentaje de la práctica de equidad de género en las actividades secretariales.
- Sugerir una política interna para la inserción del hombre en el área secretarial en las distintas instituciones.

3.4 DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES SECRETARIALES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

De acuerdo a las encuestas realizadas podemos deducir que en su gran mayoría existe mujeres trabajando en áreas secretarial, como secretarias mediante la técnica de la observación directa notamos que de toda la población mencionada solo existe un secretario de género masculino laborando en el área secretarial razones por las cuales se limitó el número de empresas para nuestro análisis.

En todas las instituciones visitadas visualizamos que existen asistentes de información y recepcionistas, que no reconocen términos secretariales en algunos casos la cajera realiza multifunciones ya que es la misma persona quien cumple con la atención al cliente, facturación, archivo de documentos (sin técnica ni sustento del documento), limpieza del lugar de trabajo y demás actividades.

Al momento de realizar la contratación del personal es necesario que las empresas tomen en cuenta el nivel de preparación del participante para que pueda ejercer su labor. La presencia del hombre en área secretarial causa una atracción diferente a lo que normalmente se visualiza cuando visitamos una entidad.

Razón por la cual un gran número de secretarias dicen que esta inserción del hombre en el área secretarial es algo nuevo e impactante y con ello nos lleva a experimentar diferentes experiencias e impartir nuevos conocimientos o técnicas en las actividades secretariales.

Los hombres poseen excelentes habilidades que muy de repente lo puedo sacar de interior debido a que sufren una discriminación laboral al momento de solicitar una entrevista para el campo laboral, el rechazo por parte de las mujeres es uno de obstáculos que no se ha podido destruir en su totalidad por esta razón aumenta más la inequidad de género en las instituciones.

El hombre también tiene sus afinidades que deben ser respetados, por ello la atención emitida por un hombre es igual y mejor al de una mujer hasta suena más atractivo para el usuario, ya que como investigadores fuimos parte de esta eventualidad que se presentó al momento de recabar información sobre la equidad de género brindando así una atención personalizada y satisfaciendo nuestras necesidades e inquietudes al momento de precisar nuestra investigación.

Mientras que las mujeres en ciertas instituciones se preocupan por mantener una imagen personal impecable, ya que al momento de brindar una atención al cliente se encuentran distraídas y no toman la atención debida, formando parte de este episodio nos parece que estas actitudes deben ser reducidos porque nosotros como secretarios y secretarias estamos para escuchar y atender las necesidades del usuario o cliente de la empresa y al final mantener al cliente satisfecho con la atención personalizada emitida.

Muchas de las veces en las instituciones públicas las mujeres creen temer el dominio y el control de toda la empresa y de sus superiores hasta el punto de que el puesto de trabajo es suyo y no puede ser sustituido por ninguna otra persona y muchos por un hombre estos son los estereotipos a combatir en ciertas instituciones públicas en el área secretarial.

Lo cual nos demostró la falta de atención de sus superiores en este ámbito que involucra a todo el personal como el de la colectividad y que los únicos perjudicados son los usuarios o clientes, es así que nace los reclamos las quejas y sugerencias por parte de quienes visitan la institución lo cual observamos que en muchas instituciones no cuentan con el calificador luego de la atención recibida por parte de la secretaria, mientras que en algunas instituciones sí existen y es en donde el jefe de talento humano reacciona y toma correctivos por ello el director del Servicio de Rentas Internas y de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones realizan políticas internas para combatir esta falencia y esto se denomina trabajo bajo presión y con ello se mantiene la buena imagen corporativa de estas instituciones.

Podemos destacar que en casi en todas las empresas no poseen secretarias con un perfil profesional, razón por la cual en las entrevistas realizadas a los gerentes y jefes departamentales mencionaron que es una oportunidad no solo para la empresa sino que también para la colectividad y la juventud participativa recalcando que la Universidad Técnica de Cotopaxi cumple con una parte de su misión que es la vinculación con el pueblo latacungueño.

Para crear o mantener un grupo de etiqueta y protocolo en las distintas instituciones públicas o privadas se observó que en muchas de las instituciones no existe el interés por esta actividad por parte de sus superiores debido a que cualquier actividad que realice con lleva gastos económicos, y es en donde las secretarias y los secretarios actuamos ya que nuestra presencia es para formar parte de la solución y no del problema llegando a un dialogo con los gerentes y jefes de talento humano sobre este tema les pareció muy interesante y mencionaron que este sería como una cábala para combatir la inequidad de género en las distintas instituciones.

En cuanto a la versión emitida por los gerentes y jefes de talento humano mencionan que es muy importante e interesante el tema de equidad de género pero que por falta de motivación y sobre todo información no se aplica en las instituciones en su gran mayoría de hecho que en la instituciones públicas no se ve plasmados los objetivos del Plan del Buen Vivir impulsado por el gobierno nacional.

Los gerentes mencionan que la incorporación del hombre al área secretarial se convertiría en un paso crucial para las instituciones de la ciudad de Latacunga, por ello es necesario realizar un compromiso con las empresas al momento de reclutar el personal creando así una política interna en cada una de las instituciones. En este proceso se puede enfatizar a los objetivos del Plan del Buen Vivir que detallamos a continuación:

Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir (2013- 2017)

- **Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad.**
- **Objetivo 9: garantizar el trabajo digno en todas sus formas.**

A criterio de los investigadores los derechos de los ecuatorianos deben ser respetados sin importar el género por ello; es que en las empresas no existen una verdadera equidad de género lo cual perjudica al hombre en el área secretarial, enfatizando que no da cumplimiento al objetivo debido a que; al género masculino no tiene la oportunidad de ejercer el cargo de secretarios tomando en cuenta que en la encuestas realizadas se refleja un celo profesional por parte del género femenino.

Razón por la cual la mayoría de mujeres se muestran muy seguras de la conservación total a tiempo indefinido de su puesto de trabajo, esto causa que no se brinde la oportunidad de demostrar las habilidades, destrezas y creatividad al género masculino en las actividades secretariales. Mediante este objetivo recalcamos que toda persona puede formar o ser participe como anfitrión de un evento social, de cualquier programa realizado por parte de la institución.

En el plan nacional de desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa se deduce que este artículo no es respetado y menos puesto en práctica por la instituciones tanto públicas como privadas, ya que no existe interés de difundir estos temas en la organizaciones por parte de superiores, al mismo tiempo la falta de motivación es otro de los parámetros a combatir la equidad de género; porque la fijación económica en muchos de los casos no es suficiente para financiar gastos para capacitar al personal y a su vez mejorar la atención colectiva.

El fortalecimiento de los esquemas de formación ocupacional y capacitación necesita articularse a las necesidades del sistema de trabajo y la productividad laboral

destacando así el trabajo en equipo con los dos géneros, garantizando así el principio de igualdad derechos y obligaciones para la colectividad.

Sugiriendo así que se cree una política interna donde se establezca un porcentaje igualitario de mujeres y hombres en el área secretarial.

3.5 CONCLUSIONES

- El primer capítulo abarca la Fundamentación teórica en la que se encuentran conceptos y definiciones referentes al tema de investigación como son Análisis y Diagnóstico de la equidad de género, enfatizando siempre la importancia que tiene para quienes forman parte de una empresa o simplemente de un grupo de trabajo, tratando de dar salida a los problemas detectados en las diferentes empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga.
- Para obtener información oportuna y poder desarrollar nuestro trabajo investigativo se procedió a la aplicación de encuestas y entrevistas en las diferentes empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga para luego proceder a realizar el respectivo análisis y detectar los problemas que existen en las diferentes dependencias.
- En todas las instituciones visitadas visualizamos que existen asistentes de información que no reconocen términos secretariales, en otros casos hay personal que están al servicio de varios cargos los cuales no son cargos que desempeñan en las institución ni tampoco están acorde a su perfil profesional.
- En el diagnóstico realizado se pudo observar que existe discriminación laboral hacia el hombre, esto debido a que la mayoría de empresas están dirigidas por personas que creen que en el área secretarial únicamente debe ser ejercido por mujeres, razón por la cual muchos hombres no pueden desempeñar esta área y demostrar sus habilidades.
- La mayoría de empresas son dirigidas por hombres, esto influye mucho en que no se brinde la oportunidad de que un hombre dirija el área secretarial, ya que aun en la actualidad se sigue teniendo a la mujer como el sexo débil razón por la cual se cree que el hombre debe estar a la cabecilla y no ejerciendo este tipo de profesión.

3.6 RECOMENDACIONES.

- Continuar investigando sobre temas de trascendencia como es la equidad de género lo cual en la actualidad todavía no se logra combatir la inequidad de género.
- Evitar caer en el error de pensar que en el área secretarial no puede ser ejercida por un hombre, ya que todos somos capaces de desempeñar distintos cargos y demostrar nuestras habilidades y nuestros conocimientos.
- Destacar la importancia de la igualdad de derechos ya que todos somos capaces de realizar algún tipo de actividad en cualquier ámbito que se presente.
- Motivar a los dirigentes de las distintas empresas a que se inserte hombres al área secretarial para que de esta manera no exista marginación en este género, lo cual muchas veces provoca frustración por no poder ejercer dicho cargo por miedo a la discriminación.

3.7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bibliografía Citada

- GUTIERREZ, Abraham: Curso de Técnicas de Investigación, Edición Tercera, Editorial serie Didáctica A.G, Quito- Ecuador, 1992, pág. 46.
- PFAFFENBEGER Bryan Diccionario de Términos de Computación, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México, 1999.
- ZEA, Leiva: Nociones de Metodología de Investigación Científica, quinta edición, Quito, 2001, Pp. 25,54.

- Bibliografía Consultada

- HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BASTIDAS Piedad. Metodología de la Investigación, cuarta Edición.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J.I. (2003). Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao: Universidad de Deusto.

- Bibliografía Virtual

- CORRAL Miguel Ángel, [en línea],[Obtenida el 25/07/2014], disponible en la web <http://eticacach.galeon.com/temario/temario2.htm>
- KANT Immanuel, [en línea],[Obtenida el 25/09/2014], disponible en la web <http://definicion.de/etica/>

- AdSense, AdWords, Google Analytics [en línea],[Obtenida el 25/07/2014], disponible en la web <<http://www.significados.com/equidad-de-genero/>>
- STERN, Ronald C. [en línea],[Obtenida el 05/08/2014], disponible en la web <<http://www.sternconsultants.com/liderazgo.html>>
- [en línea],[Obtenida el 05/08/2014], disponible en la web <<http://www.monografias.com/trabajos16/liderazgo/liderazgo.shtml>>
- JIMÉNEZ, Juan Carlos [Obtenida el 07/08/2014], disponible en la web <<http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>>
- Gestionado con WordPress [Obtenida el 07/08/2014], disponible en la web <<http://www.valoresmorales.net/>>
- Monografias [Obtenida el 07/08/2014], disponible en la web <<http://www.monografias.com/trabajos16/etica-actitudes/etica-actitudes.shtml>>

3.8 ANEXOS.

ANEXOS



ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ENTREVISTA REALIZADA AL JEFE ADMINISTRATIVO DE LA CRUZ ROJA DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

Objetivo: Analizar la importancia de la Equidad de Género en el Personal Directivo de las Empresas Públicas de la ciudad de Latacunga.

1. **¿Conoce Ud. lo que es la Equidad de Género?**

2. **¿A su criterio es importante que se inserte hombres y mujeres al equipo de trabajo en las actividades secretariales?**

3. **¿Cree usted en la institución en la que trabaja existe la Equidad de Género en el Campo Laboral?**

4. **¿En la empresa que usted labora como se lleva a cabo las actividades secretariales en el ámbito de toma de decisiones o atención al público?**

5. **¿Cómo combatiría usted la inequidad de género en su empresa?**

6. Cree Ud. que la equidad de género influye en la sociedad?

7. Como se desarrolla las actividades entre hombres y mujeres en su empresa.

8. En el ámbito profesional existen personas tituladas en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial cree que esta carrera es un ejemplo de equidad de género?



ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ÁREA SECRETARIAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

OBJETIVO: Recolectar información de la Equidad de Género en las Actividades Secretariales en las Empresas Publicas y Privadas de la ciudad de Latacunga, para el diseño de nuevas alternativas en el campo laboral.

1. ¿Conoce usted que es la Equidad de Género?

SI

NO

2. ¿En la institución que trabaja existen hombres laborando en el área secretarial?

SI

NO

3. ¿A su criterio es importante que se inserte al hombre en el área secretarial de la institución?

SI

NO

4. ¿Cree usted que el hombre puede demostrar igual o mejor destreza y habilidad que la mujer en el área secretarial?

SI

NO

5. ¿Cree usted que el grupo de etiqueta y protocolo puede ser precedido por un hombre y por una mujer?

SI

NO

6. ¿Cómo combatiría usted la inequidad de género en su empresa?

CON CHARLAS

SEMINARIOS

TRABAJO GRUPO CON AMBOS SEXOS

TRABAJO GRUPO DEFINIENDO SEXOS

7. ¿Cree usted que el hombre tiene los mismos derechos y obligaciones que las mujeres en el ámbito secretarial?

SI

A VECES

NUNCA

8. ¿Cree usted que el hombre puede ser el anfitrión de un evento social, cultural o deportivo dentro de la institución?

SI

NO

EN OCASIONES

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS



