



Mayo 2019 - ISSN: 2254-7630

IGUALDAD DE GÉNERO: EMPLEABILIDAD EN LA PROFESIÓN DEL SECRETARIADO EJECUTIVO

Lic. Rosa Beatriz Ordoñez Gutiérrez,

Docente de la Universidad Técnica de Manabí, correo: rordóñez@utm.edu.ec; título obtenido en Secretariado Español, Secretaria Ejecutiva; licenciada en Secretariado Ejecutivo y Magister en Docencia e Investigación Educativa, con experiencia laboral en la Unidad Educativa Simon Bolivar 2006 – 2007, profesora del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Albertina Rivas Media del año 2001 – 2003; profesora del Colegio Técnico Uruguay 2007 – 2011.

Tixon Ramón Mendoza Quiroz

egresado de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.
Correo: trmq12@hotmail.com fono: 0981976489

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Rosa Beatriz Ordoñez Gutiérrez y Tixon Ramón Mendoza Quiroz (2019): "Igualdad de género: empleabilidad en la profesión del secretariado ejecutivo", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (mayo 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/05/igualdad-genero-secretariado.html>

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la situación de empleabilidad del profesional varón en Secretariado Ejecutivo graduado de la Universidad Técnica de Manabí, usando como estrategia de tipo cuantitativa, con la metodología descriptiva, con los métodos: bibliográfico, analítico, descriptivo y estadístico; técnicas: Recopilación documental, encuesta, estadística; e instrumentos: guía de preguntas, cuadros estadísticos, ficha bibliográfica, aplicada al 100% de los estudiantes varones graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí, se aplicaron las TIC's para la realización de esta encuesta siendo el teléfono, correo electrónico, Facebook, WhatsApp los usados para los mismos, la hipótesis planteada estaba direccionada a que por ser varón graduado de secretariado ejecutivo era una de las situaciones de dificultad para el acceso a un puesto laboral en su profesión. Las tradiciones y costumbres propias de la cultura social donde se desenvuelve la ciudad, el cantón y la región indica que aún existe la diferenciación profesional por género, es por ello que la imagen de una secretaria es más importante que la de un secretario, situación que inciden notablemente al momento de buscar empleo para los graduados.

Palabras claves: Igualdad de género, empleabilidad del Secretario Ejecutivo, perfil profesional, demanda laboral.

SUMMARY

The research is important because of the proposed objective that was to analyze the employability situation of the male professional in the Executive Secretariat graduated from the UTM. 2018, for this a quantitative intervention level was applied, with the descriptive methodology, with the methods: bibliographic, analytical, descriptive and statistical; Techniques: Documentary compilation, survey, statistics; and instruments: guide of questions, statistical tables, bibliographic record, applied to 100% of the male students graduated from the career of Executive Secretary of the Technical University of Manabí, the TIC's were applied for the realization of this survey being the telephone, mail electronic, Facebook, WhatsApp used for them. The proposed hypothesis was addressed to be a male graduate of executive secretariat was one of the situations of difficulty for access a position that one of the situations of difficulty is the access that male secretaries have to enter a position work in their profession. The traditions and customs of the social culture where the city, the canton and the region unfolds indicate that there is still professional differentiation by gender, that is why the image of a secretary is more important than that of a secretary, a situation that they have a noticeable impact when looking for employment for graduates.

Keywords: Gender equality, employability of the Executive Secretary, professional profile, labor demand

INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo fue analizar la situación de empleabilidad del profesional varón en Secretariado Ejecutivo graduado de la Universidad Técnica de Manabí {UTM}. Pues actualmente en las llamadas sociedades modernas aún se tienen situaciones de discriminación por género, donde no solo es la relación directa hombre superior a mujer, sino que también es a la inversa, ocasionando una serie de dificultades y condicionantes que hacen se establezcan patrones sociales, que se vuelven preocupante para la regulación del bienestar social. En su informe Igualdad de Género, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (2014) establece.

“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”. (pág. 12)

La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados. La discriminación en el empleo puede ocurrir antes de que uno consiga el trabajo, mientras que uno está trabajando, o al completar el trabajo. Un empleador no puede discriminar o maltratar a un empleado ya sea por su raza, color, origen nacional, sexo, religión, edad o discapacidad. La discriminación está prohibida por la constitución de la república del Ecuador. Según el Art. 70.

Según Macías, (2015). El estudio de la empleabilidad incluye las perspectivas laborales, profesionales y personales que las personas deben tener en el desempeño laboral que realiza, así como la continuidad laboral, la competitividad, roles, actividades, funciones y responsabilidades en el contexto donde se desenvuelve, estas son relevantes en este proceso, la intermediación en este caso de las instituciones públicas y privadas entre la oferta y la demanda.

DESARROLLO

En este campo es complejo el tema de hablar de género, ya que el tema no va solo por lo biológico, reproductivo, construcción social y cultural, sino que se promueve un estudio de todo el proceso de socialización, compleja, detallada de sus roles socialmente establecidos donde se expresa conceptualización que van más allá de las diferencias, opresión, vulneración o marginación de los mismos. (Rppnoticias,2014). En este aspecto se analizó la masculinidad desde un conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón en una cultura determinada. (Barberá, 2005), en este indicador México y América Latina promueve un modelo hegemónico de masculinidad visto como un esquema culturalmente construido en donde se presenta al varón como esencialmente dominante y que sirve para discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres que no se adaptan a este modelo. (Belaunzarán, 2017)

La historia presenta muy pocas variantes teniendo en cuenta las condiciones nacionales, desde la realidad de los países de manera hegemónica para socializar a los hombres desde la cultura e historia, donde la clase, etnia, condición social, cultural, religiosa, tiene ventajas en el tiempo y rigidez de quienes lo realizan (Bermúdez 2014). Todo esto denota que las relaciones de género son cambiantes en el tiempo, siendo actualizadas con rapidez desde una condición del entorno y los procesos acelerados de cambios en las estructuras sociales. (Brito y Vivallos, 2011). Algunos de los cambios presentados son:

- El acelerado proceso de urbanización,
- Cambios en la infraestructura económica con la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral,
- El deterioro del poder adquisitivo, impulsando a más miembros de la familia a trabajar por un salario, muchas de ellas mujeres,
- La creciente migración interna y a otros países,
- Cambios en la organización familiar,
- Las tendencias a relaciones de género de mayor equidad en campos cada vez más diversificados, como la educación y la política.

En la Declaración final de la Conferencia Regional de Empleo del Mercosur (Bucuray y Urzúa, 2013), los ministros del trabajo afirmaron la necesidad de la reducción sustancial de las diferencias de género, a través de la disminución de las disparidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y del impulso y coordinación de políticas de igualdad de oportunidades y de combate a todas las formas de discriminación. A su vez, en la Declaración final de la Conferencia Regional de Empleo de la Región Andina (Lima, noviembre de 2004), los ministros del trabajo afirmaron la necesidad de reducir, en todos los países de la Comunidad Andina, las asimetrías existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, así como la necesidad de desarrollar políticas que estimulen la creciente incorporación de las mujeres al trabajo digno y decente y que combatan toda forma de discriminación.

El tema de la equidad de género también está incorporado a la Declaración final del Foro Tripartito de Empleo de América Central y República Dominicana (Tegucigalpa, julio de 2005). En ese documento, la promoción de la equidad de género es considerada un componente central del desarrollo productivo y del desarrollo humano pleno, lo que hace necesaria su incorporación como un elemento transversal en los análisis y en las acciones de generación de empleo, combate a la pobreza y fortalecimiento de la gobernabilidad democrática.

El tema del empleo pleno y productivo para todos como estrategia para la superación de la pobreza y el reconocimiento de las mujeres como público meta de políticas desarrolladas en esa área, así como la necesidad de considerar la dimensión de género en toda esa discusión, marcó su presencia en la agenda internacional en 2005, (EEOC, 2011). En septiembre de ese año, durante la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York, 150 jefes de Estado y gobierno manifestaron su compromiso con la promoción de una globalización justa y con la formulación e implementación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la generación de empleo pleno y productivo para todos, en especial para mujeres y jóvenes, articuladas a

estrategias de reducción de la pobreza. Ese compromiso fue considerado como parte del esfuerzo para alcanzar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Luigli, 2013).

La discriminación en el empleo y en la ocupación es un fenómeno cotidiano, universal y cambiante que reviste diversas formas y se manifiesta en todos los entornos laborales. (Mueses, 2013) A pesar de estas diferencias, cualquier discriminación en el trabajo genera desigualdades y las refuerza. Implica un menoscabo a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas en virtud de características personales o sociales, como el sexo, el color de la piel, la edad o la religión, independientemente de sus méritos y de las exigencias del trabajo de que se trate (Scott, 1996)

El desperdicio de talentos y de recursos humanos que ocasiona genera humillaciones y frustraciones que repercuten negativamente sobre la productividad individual, la competitividad de las empresas y el crecimiento del producto. Las desigualdades económicas y sociales desencadenadas por la discriminación perpetúan la pobreza, debilitan la cohesión social y la solidaridad, y pueden llegar a comprometer la estabilidad política. Por consiguiente, toda estrategia dirigida a reducir las desigualdades (Tipos de Discriminación, 2019)

Para entender el termino de discriminación es necesario tener en cuenta que esto ocurre cuando se trata a una persona, grupo o institución de manera diferente y perjudicial.(Torns & Recio, 2012) Esto puede deberse a diferentes motivos: raza, sexo, género, ideas, lugar de procedencia, aspecto físico, etc. no es algo nuevo, puesto que la humanidad desde siempre ha discriminado a otros individuos por cuestión de sus recursos, orígenes o inteligencia, e incluso pueblos enteros por sus ideas diferentes en cuanto a la religión o la política. (Aguiar, 2011)

La discriminación ocurre con frecuencia en todas las sociedades. Aunque la opinión pública critique algunas formas de discriminación como pueden ser el racismo o el machismo, apenas se inmuta ante sucesos discriminatorios que pueden ocurrir en el día a día como el que sufren, por ejemplo, las personas obesas. Puede ser un fenómeno individual o colectivo, y puede tener diferentes causas. Algunas de ellas son: (Belaunzarán, 2017)

- ✓ La situación económica o social puede ser causante de conductas discriminatorias, ya sea por una mala situación económica o por un entorno que favorece este tipo de comportamientos.
- ✓ La ideología es una de las principales causas de que se lleven a cabo los comportamientos discriminatorios hacia determinados grupos humanos.
- ✓ El miedo puede hacer que pueblos enteros se movilicen de forma discriminatoria en contra de algunas personas.
- ✓ La personalidad sumisa e imitativa puede provocar que algunas personas no dispongan de la suficiente capacidad crítica y simplemente se dejen llevar por otros.
- ✓ La influencia del grupo también hace que muchas personas vean como normales los comportamientos discriminatorios.
- ✓ La necesidad o el interés puede hacer que se manifiesten conductas discriminatorias hacia individuos o colectivos considerados como inferiores.

La discriminación hace que la persona que es víctima sufra una serie de consecuencias, a nivel psicológico, la persona puede experimentar ansiedad, culpa, depresión y sentimientos de soledad. (Barberan, 2005) Pero los discriminados también pueden sufrir otros problemas, como dificultades para conseguir empleo, abandono escolar e incluso la muerte.

Tipos de discriminación según Bermúdez (2014)

1. Discriminación individual, aquella que realiza un individuo a otro. Es decir, es cuando una persona trata de manera distinta y negativa a otra persona, sin que exista una razón contextual diferenciada.
2. La discriminación institucional, se caracteriza porque son las instituciones públicas o privadas las que llevan a cabo algún tipo de discriminación en función del sexo, raza u

otros motivos. La discriminación institucional es más compleja que la discriminación individual.

3. Discriminación colectiva, se da un trato de inferioridad un grupo de personas. Por ejemplo, discriminación hacia los inmigrantes o al colectivo LGTBI.

4. La discriminación estructural, surge de las políticas institucionales que favorecen directa o indirectamente a algunos individuos y perjudican a otros. Aunque las políticas de las instituciones deben ser justas para todos, esto no siempre es así.

5. Discriminación directa, es la más visible, en la que la persona que la sufre recibe un trato injusto de otra persona debido a sus características. Es más fácil de detectar. Por ejemplo, no aceptando a una mujer en un empleo solamente por no ser hombre, o marginando a una persona homosexual por tener un lenguaje corporal distinto.

6. Discriminación indirecta es menos visible y que muchas veces pasa desapercibida. Por ejemplo, la imposición de normas o reglas que parecen inofensivas, pero en la práctica no lo son.

7. Discriminación negativa, es tratada de manera discriminada y perjudicial. Por ejemplo, al no dejar a los minusválidos acceder a ver un partido de fútbol.

8. Discriminación positiva, es aquella en la que se ayuda a un colectivo desfavorecido para conseguir la equidad. Por ejemplo, con una nota diferente en un examen físico de una oposición. Este tipo de discriminación es instrumental, es decir, persigue el objetivo de subsanar un agravio histórico hacia un colectivo determinado. Sin embargo, también es motivo de controversia y debate social.

9. Racismo, ocurre porque un individuo o varios pertenecientes a una raza tratan con inferioridad a otra persona o personas de otra raza. Por ejemplo, la discriminación hacia la gente de color, hacia los judíos o hacia los gitanos.

10. Sexismo, También otra de las formas de discriminación más conocidas, en el que la persona que lo practica infravalora a las personas del sexo opuesto.

11. Discriminación por maternidad, suele surgir en el entorno laboral, pues hace referencia a tratar a una mujer de manera diferente (ya sea empleada o demandante de trabajo) por la posibilidad de tener hijos. Existe una ley que prohíbe este tipo de conducta discriminativa.

11. Discriminación religiosa, Cuando un individuo o grupo de individuos reciben un trato injusto y desfavorable por no practicar o compartir las ideas religiosas de la sociedad en la que vive.

12. Discriminación por edad, Suele llevarse a cabo, sobre todo, en entornos laborales, en los que se considera que la edad idónea para trabajar es de los 25 a los 45 años. Las personas con mayor edad pueden quedar fuera del mercado laboral y no interesar en determinadas ofertas de trabajo. También recibe el nombre de 'viejísimo', aunque también se produce, en determinados contextos, una discriminación hacia las personas jóvenes.

13. Discriminación por discapacidad o enfermedad, Las personas también pueden recibir un trato injusto por sufrir alguna discapacidad física o mental, o por sufrir alguna enfermedad. artículo.

14. Discriminación por apariencia física, Se manifiesta cuando la persona que recibe la discriminación no es muy agraciada físicamente. Ya sea por no tener unos rasgos físicos atractivos o por sufrir obesidad. Es conocido con el término 'aspectismo'.

15. Discriminación transgénero, sufren aquellos individuos que viven un rol de género que no concuerda con su sexo biológico. Por ejemplo, los transexuales. Esta forma de discriminación es conocida también como 'transfobia'.

16. Discriminación por ideología política Ocurre cuando un individuo o grupo de individuos reciben un trato desfavorable por no compartir las ideas políticas con la sociedad en la que vive. Esto puede generar desde marginación social hasta represión, como ocurrió durante el Franquismo con miles de comunistas y anarquistas españoles

En el ámbito de interés de la investigación también es necesario tener en cuenta la empleabilidad, pues es una de las variables a analizar, donde se establece que es la suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que posee el profesional y que la ofrece para al servicio de las organizaciones o instituciones donde labora. Todo esto va en relación a: (Bucaray & Urzúa, 2013)

- ✓ El potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.
- ✓ La capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.
- ✓ La condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo.

La capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. Esta "capacidad" la poseemos todos los individuos y hace referencia a una serie de conocimientos, habilidades, valores y comportamientos que le permitirán al individuo alcanzar sus objetivos y los organizacionales en caso de estar vinculado a una organización. Almeida (2015), opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio, las habilidades que se tienen para el trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales. Para la Organización Internacional del Trabajo el 2004 expresaba: (Corvin, 2019)

"El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo", (pág. 13).

Como vemos, la definición no separa educación de empleabilidad, admitiendo que la primera es el medio para lograr la segunda.

La Conferencia Internacional del Trabajo (2009), indicó que la empleabilidad es uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad. Ésta abarcaba las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo; que mejoran su trabajo y su adaptación al cambio; que tienen la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el actual, y que logran integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en los diferentes períodos de sus vidas. (Briascó, 2016) Reconoce la Conferencia que las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia con calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluido el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y capacidad para aprender a aprender, así como las competencias para protegerse a sí mismas y cuidar a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales. (Empleabilidad, 2013)

Es de especial importancia entender que la empleabilidad no es un sinónimo perfecto de empleo. Esto último es más bien su perfecto efecto deseado. (Mueses, 2017) Alude más bien a una situación de formación personal y profesional previa que sitúa a las competencias personales como favorecedoras para la conquista de un empleo. Este conjunto de competencias comienza a

formarse y desarrollarse desde la niñez y se obtienen en una pluralidad de ambientes de aprendizajes que actúan copulativamente en el transcurso de la vida de las personas. (Lugli, 2013)

METODOLOGIA

La investigación fue de tipo cuantitativa, con la metodología descriptiva, con los métodos: bibliográfico, analítico, descriptivo y estadístico; técnicas: Recopilación documental, encuesta, estadística; e instrumentos: guía de preguntas, cuadros estadísticos, ficha bibliográfica, aplicada al 100% de los estudiantes varones graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí, se aplicaron las TIC's para la realización de esta encuesta siendo el teléfono, correo electrónico, Facebook, WhatsApp los usados para los mismos. La población investigada fue de 18 estudiantes graduados en la carrera, de los cuales 12 accedieron a realizar la encuesta, 2 no se los pudo ubicar para el trabajo y los otros 4 hasta la actualidad no dieron paso a que se les aplique la encuesta.

ANÁLISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Para la realización de la encuesta se tomaron tres aspectos básicos, el personal que incluía: edad, estado civil, dedicación y permanencia laboral; otro referente a lo profesional donde estaba el hecho de saber si estaba laborando en actividades acordes a su título profesional; y otro sobre las expectativas que tienen sobre su articulación profesional con el entorno la oferta y la demanda.

Los profesionales encuestados estan entre los 28 y 35 años de edad, de estado civil casados, unión de hecho y solo dos divorciados; estan laborando cuatro de ellos en temas inherentes a su carrera, es decir son secretarios dos en el sector público y dos en el privado, tres laboran en el área judicial como secretarios de ventanilla cuya función es entrega y recepción de documentos legales, cinco laboral en otras cosas como: enfermero, chofer profesional, temas de construcción y comercio informal. Todos ellos dentro y fuera de la ciudad, pues las plazas laborales en la misma son escasas, no fue fácil estar en puestos de acuerdo a su perfil, se pasaron por varios filtros y barreras, pero más tradicionales para poder cumplir con lo que esperaban desde que ingresos a las aulas universitarias. (cuadro No. 1).

Cuadro No. 1

Situación personal de los graduados en Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí.

Indicador	Escala	Porcentaje
Edad:	25 - 29	35%
	30 – 34	35%
	Más de 35	30%
Estado Civil	Casado	58%
	Unión de hecho	25%
	Divorciado	17%
Situación laboral	Secretarios	33.33%
	Servidores judiciales	25%
	Enfermero	8.3%
	Chofer	8.3%
	construcción	8.3%
	Comercio informal	16.6%

Fuente: Profesionales varones graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la UTM.

Responsable: propia

Los resultados indican que para los varones es mucho más complejo encontrar trabajo en su profesión secretarial, pues su condición de género inciden en la contratación, el 100% de los encuestados han manifestado sentir resistencia al momento de entregar curriculum cuando solicitan secretaria, pues, aunque no definen si es hombre o mujer, el que sea varón si dificulta e incide en la contratación aun cuando pase todos procesos de contratación eso es relevante.

Consideran que las tradiciones culturales de las sociedades deben cambiar, las condiciones laborales se han ampliado y por ende se han equilibrado y ahora tanto hombres como mujeres pueden realizar las mismas actividades, es necesario informar a las personas sobre todo quienes administran empresas publicas y/o privadas para que entienda y atiendan las demandas laborales de acuerdo a la profesiones y no al género o a lo que esta socialmente constituido.

Además, desde su realidad y con los cambios generacionales de equidad, igualdad y transversalidad del género es compromiso de todos para que no solo quede en letras muertas, sino se efectivice la terminología y se aplique este derecho constitucional, se debe empezar por el sector público con el ejemplo y un buen sistema de comunicación que invite a la educacion y empoderamiento de este tema y de otros aun en tabú.

CONCLUSIONES

El tema de la empleabilidad del profesional varón en Secretariado Ejecutivo de los graduados de la Universidad Técnica de Manabí, es un tema que preocupa a las autoridades, puesto que estos profesionales a pesar de contar con los conocimientos, habilidades, destrezas y compromiso para con la labor secretarial su condición de varón sigue siendo una de las condicionantes para no ejercer.

Aún en el medio local sigue siendo estigma del género en cuando a las profesiones. Para los graduados varones ha sido muy difícil conseguir empleo según su título y quienes lo han hecho estan ejerciendo fuera del contexto local. Esto invita hacer una reflexión sobre las condiciones sociales de las relaciones laborales, de cómo la academia debe tener inherencias en este aspecto y generar mecanismos de comunicación y de inserción laboral para ellos.

BIBLIOGRAFIA

Aguilar, M. L. (2011), "Educación técnica, tecnológica y productiva, hacia la revalorización del trabajo manual", Revista Integra Educativa, vol. 4, N° 1.

Almeida, R. y otros (2015), "Investing in Technical y Vocational Education and Training. Does It Yield Large Economic Returns in Brazil?", Policy Research Working Paper, N° 7246, Banco Mundial, abril.

Almeida, R., Amaral N. y Felicio F. (2016), "Assessing Advances and Challenges in Technical Education in Brazil", World Bank Studies, Banco Mundial, Washington, D.C.

Álvarez, J. (2014), "La Escuela de Artes y Oficios de Medellín y la Profesionalización de los artesanos. 1869-1901", Historia y Sociedad, N° 26.

Andrade, X. (2000) Medios, Imágenes y los Significados Políticos del "Machismo. Ecuador Debate 49: 139-164.

Andrade, X. (2001) Culture and Politics in Ecuador, The Case of Pancho Jaime. Men and Masculinities 3(3): 299-315.

Barberá, E. (2005). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales (La diversidad de género como estrategia favorecedora de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales). CIRIEC-España, Revista De Economía Pública, Social Y Cooperativa., 50, 37-53. doi: ISSN: 0213-8093.

Belaunzarán, L. (2017). Geografía de género: desigualdad económica, laboral, social y commuting en la Zona Metropolitana del Valle de México, 2010. (Cuarto nivel: Maestría en análisis espacial e informática). Universidad Autónoma del Estado de México Facultad de Geografía Maestría en análisis espacial y geoinformática.

Bermúdez, M. (2014). El perfeccionamiento curricular en la formación del profesional de Secretariado Ejecutivo. Su Impacto Social. Revista Electrónica Formación Y Calidad Educativa. doi: ISSN 1390-9010

Blat Gimeno, A. (1994) Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos, Revista Iberoamericana de Educación, 6 septiembre-diciembre 123-145, <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie06.htm> (consulta 03/02/2006)

Briasco, I. (2016), Empleabilidad de jóvenes egresados de Bachillerato Técnico Profesional en la República Dominicana, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)/Ministerio de Educación de República dominicana [en línea] <https://oeidominicana.org.do/2016/07/empleabilidad-jovenes-egresados-delbachillerato-tecnico-profesional-republica-dominicana/>.(2000), "Panorama de la Educación para el Trabajo en Iberoamérica", Revista Española de Educación Comparada, N°6.

Brito, A. y Vivallos C. (2011), "Inserción laboral y educación profesional de mujeres en Concepción-Chile (1895-1940)", Revista Universum, vol. 1, N° 26.

Bucarey, A. y Urzúa S. (2013), "El retorno económico de la Educación Media Técnico Profesional en Chile", Estudios Públicos, N° 129.

Constitución, d. (2008). Constitución de Ecuador. Retrieved from <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

Corvin, J. (2019). Los 16 tipos de discriminación (y sus causas). Retrieved from <https://psicologiymente.com/social/tipos-de-discriminacion>

EEOC. (2011). Discriminación Religiosa. Retrieved from <https://www.eeoc.gov/spanish/types/religion.html>

Empleabilidad. (2013). ¿Qué es Empleabilidad? [Blog].

Heredia, E. (2004) Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. Revista de Economica Política, Social y Cooperativa, Vol. No. 50, CIRIEC-España

Herrera, G. (2002). Antología Género [Ebook] (1st ed.). Quito - Ecuador: FLACSO, sede Ecuador.

Herrera, G., & Rodriguez, L. Masculinidad y equidad de género: desafíos para el campo del desarrollo y la salud sexual y reproductiva [Ebook] (1st ed.). Quito.

Jiménez, C. (2011). Educación, Género e Igualdad de oportunidades.

Lugli, V. (2013). Géneros de la Comunicación Internacional en Cursos de Secretariado Ejecutivo. Revista De Gestão E Secretariado, 04(02), 73-89. doi: 10.7769/gesec. v4i2.179

Mueses Peñafiel, B. (2017). Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera: Marketing. (Tercer nivel: Ingeniería Comercial). Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

Rppnoticias, R. (2014). ¿Qué es la igualdad de género? Esta es la definición de la Unesco. Retrieved from <https://rpp.pe/mundo/actualidad/que-es-la-igualdad-de-genero-esta-es-la-definicion-de-la-unesco-noticia-1034569>

Scott, W. (1996). El género: Una Categoría útil para el análisis histórico. Revista Lamas Marta. Compiladora. El género: La construcción cultural de la diferencia sexual, PUEG, México.

Segovia S, Cobeña C & Briones F. (2018): "Estudio de empleabilidad de las profesionales de la carrera de secretariado ejecutivo de la Universidad Técnica de Manabí, período 2007 - 2017", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (febrero 2018). En línea://www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/02/secretariado-ejecutivo-manabi.html

Sepúlveda, L. (2017). La Educación Técnico - profesional en América Latina: Retos y oportunidades para la igualdad de género (1st ed.). Noruega: CEPAL, Naciones Unidas.

Tipos de Discriminación. Retrieved from <https://www.eeoc.gov/spanish/types/>

Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. Revista De Economía Crítica, 14(2). doi: ISSN 2013-5254

Vial, S. (2014). Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo | Observatorio de la Educación Técnico Profesional Duoc UC. Retrieved from http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo