



REVISTA  
**Mente Abierta**

REVISTA

# ***Mente Abierta***

REVISTA

# **Mente Abierta**



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
DE DESARROLLO HUMANO

# Créditos

## **Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER**

Revista *Mente Abierta* Ed. 3:  
El rol de la mujer en la academia

### **Autores en esta edición:**

Mgs. Belén Negrete Dávila, Tnlga. Alcimar  
Narváez Díaz, Mtr. Andrea Miño  
Viteri, Tnlga. Polett Mera Cañizares, Mtr.  
Teresa Ovando Castillo,  
Verónica Ávila Suárez, Tnlga. Valeska Lavarello  
Delgado, Dra. Rebeca Vinuesa De La Vega.

### **Consejo editorial:**

Dra. Yolanda Suárez (rectora)  
Dr. Juan Carlos Arteaga (vicerrector académico)  
M.Sc. Daniel Moreano  
(coordinador de la carrera de Comunicación  
Digital con nivel equivalente a Tecnología  
Superior)  
Lcda. Guadalupe Albuja  
(coordinadora de la carrera de Tecnología  
Superior en Interpretación de Lengua de Señas)  
Tnlga. Johana Tejada  
(coordinadora de la carrera de Tecnología  
Superior en Desarrollo humano, personal y  
social)

### **Editora general:**

Mg. María José Coronado Jaramillo

### **Revisión de estilo:**

Mg. Andrés Cadena, La Caracola Editores

### **Diseño general:**

Ing. Juan Fernando Villacis, Estudio Nueve

Ediciones Instituto CRE-SER  
(Quito, Ecuador)

*Revista Mente Abierta*  
Ed. 3: El rol de la mujer en la  
academia  
11 de octubre del 2022

### **Publicado en línea:**

**1.ª edición:** 2 de febrero de 2020  
Publicado en línea: <http://creser.edu.ec/revista/202001/#4>  
**2.ª edición:** 25 de octubre de 2021  
Publicado en línea:

*Mente Abierta* es una revista anual y gratuita, que recoge artículos de investigación aplicada y teórica, así como de reflexión conceptual, sobre prácticas profesionales y experiencias metodológicas en las áreas relacionadas a las tres carreras del instituto. También pretende ser un aporte para la reflexión y el análisis de temas relacionados a la comunicación digital, la lengua de señas y el desarrollo humano.

# Índice

4 Editorial

## INVESTIGACIONES

7 ¿Cómo el salario emocional reduce el impacto del síndrome de agotamiento profesional docente en el Instituto Tecnológico de Desarrollo Humano CRE-SER durante la pandemia COVID-19?

23 El uso de TikTok para la cobertura del 8M en Ecuador en 2021

## ENSAYOS ACADÉMICOS

41 La sordoceguera, una discapacidad invisibilizada en Ecuador

51 La feminización de la enseñanza: El rol de las mujeres en la construcción de la sociedad ecuatoriana

67 El proceso emocional o de organización de la experiencia

# Editorial

## **Los principios naturales de masculinidad y feminidad guían un pensamiento libre y bondadoso**

Quizá uno de los errores más comunes que comete la academia es llamar a las aulas e instituciones educativas «espacios de enseñanza», cuando esos espacios son netamente de aprendizaje, ya que lo que necesita el ser humano es aprender, aprender, aprender. Por lo tanto, el reto cabalmente es crear un espacio de aprendizaje igualitario, humanístico, donde el estudiante aprenda del maestro y el maestro, del estudiante. Ninguno de los dos está arriba ni abajo, ninguno vale más ni vale menos. Hay veces que el ego del maestro es tan grande que minimiza la sabiduría y autenticidad del alumno. Cuando a un estudiante se le permite expresar sus sentimientos, sus ideas y sus criterios, florece su potencial.

En definitiva, en CRE-SER valoramos una relación horizontal entre maestro y estudiante en todas las dimensiones de dicha relación. Ese mismo precepto guía nuestro actuar cuando pensamos en la relación entre hombre y mujer.

Por ser una institución innovadora por excelencia, en CRE-SER la concepción de hombre y mujer tiene otra connotación que no está determinada por el género masculino o femenino; ese criterio está basado en la cultura, y la cultura fue creada por ser el humano. En el Instituto nos basamos en los principios naturales de masculinidad y feminidad. Según

ellos, por ser dueños tanto el hombre como la mujer de las características masculinas y femeninas, ninguno de los dos vale más o vale menos.

Es obvio que sí venimos de una cultura caracterizada por el machismo. Por ello, tanto el hombre como de la mujer necesitamos aprender a responsabilizarnos de nosotros mismos, y eso requiere de herramientas. Así, la misión del Instituto es ofrecer esas herramientas tanto a docentes como a estudiantes para lograr ser bondadosos, congruentes y verdaderos y, por ende, hermosos seres humanos.

Finalmente, el gran reto de la academia —pero también de toda la humanidad— es dejar de alimentar a los seres reptilianos, es decir, al ego, al poder, a la incongruencia, al odio, a la corrupción. Estos generan hambre, ignorancia, guerras, enfermedad e inhumanidad a todo nivel.

En esta edición de la revista, los temas que se presentan son escritos enteramente por mujeres, como una forma de reivindicar esta visión integral de la mujer en una relación de igualdad y horizontalidad con su par, el hombre. Las investigaciones que se presentan aquí son el resultado de un trabajo conjunto entre nuestras docentes y estudiantes, quienes nos entregan textos académicos que invitan a la reflexión y a la discusión. Nos piden salir de nuestras zonas de confort, cuestionar lo que creemos que debemos ser. Son investigaciones que nos invitan a continuar trabajando por la construcción de espacios diversos en los que se destaquen el equilibrio, el respeto y el compromiso por la vida.

*Dra. Yolanda Suárez Germán*





## INVESTIGACIÓN

# ¿Cómo el salario emocional reduce el impacto del síndrome de agotamiento profesional docente en el Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER durante la pandemia COVID-19?

Mgs. Belén Negrete Dávila y  
Tnlga. Álcimar Narvárez Díaz

## RESUMEN

Durante la pandemia COVID-19, los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER enfrentaron un aumento en la carga laboral por las demandas de la migración al modelo académico virtual. En consecuencia, experimentaron cansancio, agotamiento físico y mental, e incertidumbre por el manejo de la tecnología. Por tal motivo, esta investigación tiene como objetivo establecer lineamientos prácticos que permitan desarrollar el salario emocional como estrategia para reducir el impacto del síndrome de agotamiento profesional (burnout).

**Palabras clave:** salario emocional, burnout, docentes, agotamiento.

## Introducción

El presente artículo plantea de qué manera el salario emocional es un recurso valioso para disminuir el síndrome de agotamiento emocional en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER. Además, establece lineamientos prácticos que permitan desarrollar esta estrategia.

La pandemia producida por la aparición del virus SARS-CoV-2 tomó por sorpresa a la humanidad entera: ningún subsistema social estaba preparado para afrontar un evento de tal magnitud. Esto no fue distinto para el sector educativo, que se vio obligado a migrar de la presencialidad a la virtualidad. La respuesta más viable para afrontar la pandemia y minimizar su impacto económico y social fue el teletrabajo, el cual se convirtió en el recurso más óptimo para que el sector económico pudiera continuar su funcionamiento. Sin embargo, en el caso del Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER, la migración al modelo virtual trajo consecuencias que debilitaron las bases humanistas establecidas en el formato presencial.

Para los docentes del instituto —los actores principales de la investigación—, el reto ha sido aún mayor, ya que su modelo de enseñanza es la educación confluyente, que por sus componentes afectivos resalta el valor de la presencialidad y el contacto físico. Migrar el impacto de la presencialidad a los medios digitales no es una tarea precisamente sencilla.

Este escenario, unido a los retos propios del confinamiento —la convivencia familiar, la pérdida de la salud, los altibajos económicos, y en muchos casos el duelo por la pérdida de seres queridos a causa del COVID-19—, produjo la aparición de los síntomas del agotamiento emocional, así como su influencia en el desempeño de las funciones, lo que generó problemas en diferentes aspectos del ámbito laboral.

Estas dificultades se han convertido en el FODA institucional en una debilidad y hasta en una amenaza a la estabilidad laboral de los docentes, a su desempeño profesional y, en consecuencia, a la calidad de

una educación que, por su modelo confluyente, requiere de procesos afectivos y emocionales coherentes con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La educación gestáltica reconoce la importancia del facilitador dentro del proceso educativo. Para que el docente pueda brindar este espacio deberá poseer, además de ciertas habilidades, un estado emocional coherente con ellas. El síndrome de



agotamiento laboral amenaza directamente esta capacidad, sin la cual no se puede gestar la educación confluyente.

Los síntomas que estarían afectando al docente en el desarrollo de sus actividades pueden confundirse o mezclarse con aquellos producidos por situaciones ajenas a sus labores; sin embargo, no dejan de estar presentes ni de afectar su desempeño. El desgaste profesional puede reflejarse en «síntomas físicos: astenia, cefalea, mialgias, alteraciones del sueño, hipertensión, problemas gastrointestinales, náusea, taquicardia» (Mejía, Silva, & Rueda, 2020 Pag 134), y también en la aparición de «síntomas conductuales: inflexibilidad, rigidez, aislamiento, déficit de atención, agresividad, incapacidad para relacionarse con los demás» (Beltrán, 2020, p. 134). Con el tiempo también aparecen síntomas emocionales tales como «irritabilidad, impaciencia, ansiedad, desorientación y hostilidad» (Upegui y Zuluaga, 2020, p. 14). Este cuadro termina por producir síntomas de carácter cognitivo, como «fracaso profesional, bajo autoestima, baja realización en el trabajo» (Mejía, 2020, p. 137).

Los efectos del *burnout* —conocido también como síndrome del empleado quemado o síndrome de agotamiento laboral— aumentan la posibilidad del abandono laboral, el ausentismo o la permanencia en funciones por motivos personales o socioeconómicos que deterioran los aspectos fundamentales de la actividad académica confluyente.

El síndrome de agotamiento profesional es un problema silencioso que perjudica notablemente el desempeño personal y laboral de los docentes dentro y fuera del aula, tanto en sus relaciones afectivas, como en su proceso pedagógico y didáctico.

En profesiones de ayuda como la docencia, que poseen un alto grado de vinculación humana, el *burnout* aparece en cuatro fases, detalladas por Edelwich y Brodsky: la primera es el entusiasmo por el trabajo que va a realizar, acompañado de altas expectativas; luego aparece la etapa del estancamiento, como consecuencia del incumplimiento de las expectativas que acompañaron la vinculación con las actividades académicas; la tercera etapa es la de frustración aumentada por la incertidumbre; y, por último, la cuarta es la apatía, como consecuencia del estrés acumulado y sostenido en el tiempo, debido a situaciones

**El impacto de esta realidad en la institución es importante, ya que los docentes son el rostro visible del ámbito educativo.**

personales e incluso de la falta de recursos emocionales para afrontar la frustración, sincerar las altas expectativas en unas reales y lograr el cumplimiento de las funciones. La apatía termina por generar sentimientos de distanciamiento y separación. La primera fase de la desvinculación laboral es la pérdida del sentido de pertenencia, lo que trae como consecuencia la terminación de la relación laboral, luego de sostener por períodos —en algunos casos prolongados— conductas de evitación e inhibición de la actividad profesional.

El impacto de esta realidad en la institución es importante, ya que los docentes son el rostro visible del ámbito educativo. Influye directamente en el consumidor final, el estudiante, quien se expone de primera mano al contacto con su facilitador, el cual en un estado ideal debería mantener una actitud coherente con el modelo de facilitación confluyente, que le permita cumplir con su labor. «La tarea del profesor-facilitador, desde este tipo de enfoque, radica en “conocerse a sí mismo” —no puede pedir que los estudiantes realicen una introspección sin que él esté en el mismo proceso—, “conocer a los estudiantes con los que trabajará” y proponer “experiencias” que ayuden al conocimiento y autoconocimiento de ambos actores» (Arteaga, 2013, p. 4). Otra labor importante es que «los profesores-facilitadores se preocupan por construir espacios amorosos» (Arteaga, 2013, p. 9), algo que distingue al Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER de otras instituciones educativas, y que corre el riesgo de no cumplirse ante la presencia del *burnout* en los docentes.



Reunión de planificación y propuesta de actualización de créditos en malla curricular.  
Crédito: Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER (septiembre 2022)

## Enfoque teórico

El enfoque teórico de la investigación estará dirigido por una teoría general, la teoría de la psicología Humanista, que permitirá considerar al ser humano como un todo, reconociendo que existen múltiples factores que intervienen en su salud mental, en su crecimiento personal y en su autorrealización.

Además se utilizará la teoría sustantiva de las necesidades humanas de Maslow, que ayudará a identificar el impacto del síndrome de agotamiento emocional en los docentes, analizando en qué escalón están, lo cual servirá para contemplar en profundidad los problemas y aplicar estrategias de salario emocional que le permitan alcanzar su progreso, reconociendo sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de reconocimiento.

Por otra parte, también se sustenta en la teoría sociocognitiva del yo, que apunta a identificar la etiología del síndrome de *burnout* y considera que, primero, «las cogniciones de los individuos influyen en lo que estos perciben y hacen y, a su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones, y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás» (Gil-Monte y Peiró, 1999, p. 263). Este aporte refuerza uno de los principios fundamentales de la educación confluyente o gestáltica, en la cual se reconoce que el organismo influye a su entorno y, a la vez, el entorno es capaz de influir en él.

La teoría del intercambio social, por su parte, se fundamenta en el principio de la equidad, que todos los seres humanos buscan de forma natural. En este sentido, se estima que «el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su etiología principalmente en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los sujetos como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales» (Gil-Monte y Peiró, 1999, p. 263). Al tratarse la docencia como una profesión de ayuda y con un alto componente relacional, las comparaciones entre pares no tardan en manifestarse. Cuando no se percibe un clima laboral en el que exista esta equidad relacional, los docentes comienzan a tener reacciones emocionales que afectan su percepción y el sentido de pertenencia.

La teoría organizacional refiere a la importancia de un modelo institucional que aplique las herramientas necesarias para crear una cultura

organizacional estable y equilibrada, que disminuya los niveles de incertidumbre y estrés en sus miembros, al aportar información clara y detallada sobre las expectativas sobre el cumplimiento de las funciones, además de sobre el perfil que se espera para el cargo. La ausencia de una estructura que establezca límites, responsabilidades y márgenes de flexibilidad afecta directamente a los actores del proceso, en este caso los docentes.

Es importante también abordar con claridad los elementos relacionados con el síndrome de *burnout*, pues produce síntomas que son capaces de deteriorar la salud física, mental y emocional de una persona, así como se impactar directamente en los entornos donde se desenvuelve, especialmente en lo laboral, familiar y social. Existen diferentes definiciones desde el campo clínico, y todas confluyen en su impacto nocivo para el ser humano a nivel global: se trata de «una respuesta al estrés laboral crónico que se asocia a actitudes, sentimientos y conductas negativas de una persona; implican disfunciones psicofisiológicas con consecuencias perjudiciales para el individuo, la organización, y la propia sociedad en general» (Esteras, Chorot y Sandin, 2017, p. 24).

Algunas evidencias clínicas apuntan a varios factores que potencian la aparición del síndrome de *burnout* en los docentes, tales como los energéticos cambios sociales que se están produciendo; la falta de valoración social de los docentes, que agrava la carga de estrés por sensación de fracaso profesional; la limitación debida a medios humanos y físicos, como los tecnológicos y de formación; las dificultades propias de la labor: conflictos con los alumnos, sus pares o los supervisores; la delegación de la responsabilidad familiar y social en el docente; y relaciones burocráticas e impersonales e incertidumbre ante las constantes reformas. (Esteras, Chorot y Sandin, 2017, p. 60).

El *burnout* amenaza directamente al docente-facilitador en el modelo de educación confluyente. Le impide cumplir correctamente sus funciones, pues este docente se distingue de otros porque su facilitación se dirige a hacer confluir los procesos cognitivos y afectivos, así como a crear un espacio amoroso que demanda habilidades humanas profundas para la facilitación y que le permite relacionarse con sus alumnos de forma horizontal, desde la no violencia, cuidando la integración cuerpo-mente dentro del proceso de formación teórica y conceptual.

La herramienta más potente para prevenir, abordar y disminuir los síntomas del *burnout* es el salario emocional, cuyo principal componente es

la satisfacción, que se traduce en formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. Se trata de proporcionar a los empleados beneficios no monetarios que los hagan sentirse cómodos dentro de la empresa. De este modo, se crea en la institución un valor adicional del que los empleados no querrán desprenderse, porque dicho valor diferencia a la empresa de las demás. Puede tratarse de servicios concretos o dotaciones materiales.

Es importante reconocer que el salario emocional es un beneficio de doble vía. Su aplicación aumenta en el docente el sentido de pertenencia, potencia sus habilidades y le ofrece un entorno seguro en el cual puede desenvolverse sin estresores que bloqueen su capacidad creativa y expansiva. Por su parte, también favorece a la institución debido a un aumento de la productividad del docente, una mejora en la calidad de servicio prestado —que se puede traducir en la fidelización de los estudiantes— y por tanto un aumento de la rentabilidad, aspectos que benefician a todas las partes involucradas.

La aplicación de una herramienta de salario emocional requiere de creatividad y claridad en el perfil de los miembros de la institución, ya que «es poco generalizable y, por el contrario, altamente eficaz y eficiente si se singulariza, flexibiliza y adecua al asalariado» (Gay Puyal, 2006, p. 45). «Se dice que la aplicación correcta del salario emocional es altamente efectiva debido a los factores que lo componen, como el reconocimiento, la retroalimentación, el desarrollo profesional y el interés por las necesidades del trabajador» (Espinoza y Toscano, 2020, p. 75). Esto resulta coherente con los principios del Instituto CRE-SER, debido a que la personalización es uno de sus principios fundamentales, por lo cual es necesario reconocer la importancia que tiene para el docente experimentar este principio, que luego será trasladado al aula de clases. Una institución con un enfoque eminentemente humanista no puede permitirse deficiencias en los factores que humanizan el empleo.

La gestión del talento humano es clave para aplicar y sostener una política de salario emocional. Sus orígenes se remontan al año 1911, con Frederick Taylor, considerado uno de los padres de la administración y pionero en el análisis del comportamiento organizacional. Taylor llegó a la conclusión de que la competitividad, la producción y en consecuencia la rentabilidad de una empresa dependían en gran medida del recurso humano. Esto fue evolucionando con el paso del tiempo. Hoy en día se

hace mención al talento humano bajo el mismo principio de Taylor, pero con motivaciones más trascendentes. Se podría decir que el salario emocional es su mayor evolución.

Un recurso base para la gestión del talento humano es el perfil del cargo, que permite identificar las aptitudes deseables en los miembros de la organización para el alcance de los objetivos planteados por ella. El perfil del cargo se define como las «descripciones concretas de las características, tareas y responsabilidades que tiene un puesto en la organización, así como las competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe» (Coindreau, 2022.).

De la misma manera, los indicadores claves de desempeño permiten medir objetivamente la labor de los miembros de una organización, disminuyendo los márgenes de incertidumbre laboral y en consecuencia el estrés que esta genera. Deben formularse en función del perfil del cargo y de la realidad institucional. Su diseño obedece a las necesidades a satisfacer para el alcance de los objetivos, tomando en cuenta que deben ser flexibles, adaptativos y coherentes; no pueden contradecirse unos con otros.

El perfil del cargo y los indicadores claves de desempeño son instrumentos que permiten establecer las bases para la creación e implementación de una política concreta de salario emocional.

## **Resultados de la investigación**

Los resultados de las encuestas realizadas a las coordinaciones de carrera del Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER para la creación del perfil del cargo docente y los indicadores claves de gestión relacionados con la pedagogía confluyente se evidenciaron los siguientes factores:

- Indicadores relacionados con la fiabilidad
- Indicadores relacionados con la capacidad de respuesta
- Indicadores relacionados con la profesionalidad
- Capacidades pedagógicas

Los resultados obtenidos permiten diseñar un perfil profesional del docente confluyente, que rompa con el paradigma educativo de enseñar o



transmitir conocimientos sin involucrar los procesos afectivos y emocionales del estudiante. Además, debe «ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio, y promover su desarrollo» (Cevallos, 2012, p. 68).

- ***Habilidades***

Establecer las habilidades que el docente debe tener o desarrollar para su quehacer permite definir una hoja de ruta que respalde la aplicación de un salario emocional adecuado, que ayude a potenciar el desempeño del docente y, como consecuencia, el desarrollo de sus actividades en el aula, para aumentar la sensación de éxito profesional y autoestima laboral.

- ***Indicadores relacionados con la labor profesional***

Los indicadores sobre la labor profesional permiten medir el desempeño y la carga laboral asociada a este. Asimismo, ayudan a validar que el peso de las actividades desarrolladas por el docente sea apropiado, y a realizar los ajustes necesarios que garanticen las condiciones adecuadas para el crecimiento profesional.

- ***Indicadores relacionados con la fiabilidad***

Estos se definen como una relación de confianza entre la institución y el facilitador, el facilitador y los alumnos, y los alumnos y la institución: un ciclo relacional que contiene procesos internos capaces de afectar todo el giro de negocio institucional, además del cumplimiento de su filosofía y principios. Es importante definir que, relacionada con la fiabilidad, está la habilidad para ejecutar el servicio prometido de forma fiable y cuidadosa (Cevallos, 2012).

La capacidad de respuesta es un indicador que revela «la disposición de ayudar a los usuarios y proveerlos de servicio rápido» (Cevallos, 2012, p. 45). Afecta directamente el grado de satisfacción del cliente, en este caso los estudiantes, cuya permanencia en la institución también se ve influenciada por la calidad del servicio que perciben recibir.

- ***Indicadores relacionados con la profesionalidad***

Los indicadores vinculados a la profesionalidad —«entendida como la posesión de las destrezas, conocimientos y valores requeridos para afrontar los retos de una formación profesional exitosa» (Cevallos, 2012)— son otro factor del salario emocional que busca motivar e incentivar a los docentes en el desarrollo de sus habilidades y capacidades profesionales.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se han elaborado propuestas de instrumentos que faciliten el establecimiento de un salario emocional para los docentes del Instituto CRE-SER, que aumenten el sentido de pertenencia a la institución y disminuyan el impacto de los síntomas de *burnout*.

Se ha considerado, por ejemplo, proponer un perfil del docente confluente, tomando en cuenta el modelo educativo y las respuestas obtenidas en las encuestas. La importancia de implementar un perfil del docente confluente se debe en primera instancia al grado de innovación y originalidad de dicha metodología educativa, en contraposición con el modelo tradicional o industrializado predominante en el sistema de educación ecuatoriano. En tal sentido, es indispensable contar con un recurso que permita mapear de forma clara y objetiva lo relacionado con el objetivo, las funciones y responsabilidades, capacidades, habilidades y requisitos del cargo que serán desarrollados en la institución por el docente.

En segunda instancia, se relaciona con el proceso de vinculación del docente a la institución, ya que contar con un perfil del docente confluente permite a las partes involucradas (institución y docente) obtener un panorama general sobre su rol, así como disminuir la incertidumbre en cuanto a lo que se espera de su desempeño y al posterior desarrollo de las actividades. Se evidencia también para la relación laboral un sentido de organización, orden y estructura que guíe los posteriores procesos relacionados con la gestión del talento humano.

En cuanto al salario emocional, el perfil del docente confluente permitirá desarrollar planes de capacitación y formación, incentivos laborales, promociones, reconocimientos, desarrollo profesional dentro de la institución, entre otros beneficios, a través de un recurso objetivo.

Se ha considerado proponer el perfil del cargo del docente confluente a partir de las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas al

vicerrectorado académico y a las coordinaciones de carrera del Instituto CRE-SER.

Los indicadores claves de desempeño que se presentan en este trabajo de investigación son métricas relativas al desempeño de los docentes dentro de la institución, y simplifican el logro del objetivo planteado en el perfil del cargo del docente confluente. Es un recurso de la gestión del talento humano y de la mejora continua que permite identificar las áreas en las que se deben realizar intervenciones para garantizar el bienestar organizacional.

El instrumento tiene como objetivo preestablecer una medición del desempeño del docente desde la objetividad, la imparcialidad y la responsabilidad de las partes involucradas. Su diseño se ha relacionado directamente al perfil de cargo, y se ha segmentado en las siguientes áreas: cumplimiento, capacidades pedagógicas, habilidades, autoevaluación del docente y mejora continua.

Este recurso no se configura como un instrumento de evaluación tradicional: se orienta a mejorar el desempeño en lugar de castigar el incumplimiento. Una vez aplicado, su resultado estará dirigido a gestionar estrategias de salario emocional que permitan potenciar los indicadores favorables y acompañar el desarrollo de aquellos que resulten desfavorables, tomando en cuenta la individualidad y las necesidades particulares de cada docente, utilizando la metodología confluente para su aplicación, según los principios fenomenológicos y humanistas que sostienen



el quehacer general del Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER.

El control de la gestión del talento humano mediante un perfil del cargo docente y de los indicadores de desempeño abordan directamente el alcance de los objetivos planteados en esta investigación, al disminuir la incertidumbre sobre el cumplimiento de las funciones con métricas claras y objetivas de desarrollo profesional. Mejoran las interacciones sociales, debido al clima laboral de certidumbre, imparcialidad y reconocimiento de las capacidades individuales. Identifican, además, la relación existente entre los frecuentes síntomas de agotamiento laboral que manifiestan los docentes en el ejercicio de sus funciones, y reconocen la situación particular de cada uno. Así pues, aplicar un recurso estratégico de desarrollo del talento humano que permita establecer las bases para el desarrollo del salario emocional reduce el impacto del agotamiento laboral.

Además de los instrumentos ya presentados, se incluye un listado de actividades propuestas para poner en práctica un plan para la aplicación del salario emocional en el Instituto CRE-SER, tomando en cuenta sus bases humanistas y reconociendo que «solo hay una forma de movilizar a las personas a hacer algo: motivarlas para que quieran hacerlo» (Carnegie, 1936, p. 19). Si no hay voluntad, no hay nada.

- Recomendaciones en LinkedIn y otras redes sociales
- Paseos al aire libre
- Almuerzo de bienvenida
- Día de la Familia
- Docentes instructores
- Día libre de cumpleaños
- Ceremonia de cualidades
- Patrocinio de capacitaciones
- Promoción del bienestar
  - Casas abiertas
  - Cursos en línea
  - Celebración de aniversarios de trabajo

El salario emocional puede aplicarse sin incrementar o incrementando muy poco el presupuesto institucional, y sus resultados motivacionales pueden traducirse en más beneficios para la organización.

Es imprescindible que el instituto cree un espacio amoroso para el docente, tal como se espera que él pueda crearlo para los estudiantes. Esto se puede lograr a través de estrategias como el salario emocional, que «no tiene otro fin más que construir una vida más saludable, productiva y significativa para los trabajadores y lograr así que compaginen su vida laboral y personal» (Espinoza y Toscano, 2020, p. 78). De este modo, disminuye el impacto negativo que pueden tener para todos los involucrados —institución, consejos, docentes, estudiantes y, por extensión, los familiares de estos— los síntomas que producen el deterioro de la salud física, emocional y mental producida por el *burnout*.

## Conclusiones

En este artículo se ha evidenciado cómo la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 ha provocado cambios radicales que afectaron a los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER, en especial por la migración del formato presencial al virtual. Los docentes evidenciaron síntomas que pueden ser catalogados como síndrome de agotamiento emocional en el ejercicio de sus funciones profesionales. Se reconoce a la docencia como una de las profesiones de ayuda y servicio con tasas más altas de padecimiento por estrés, fatiga mental y física, despersonalización e incertidumbre ante el manejo de las nuevas tecnologías.

También se reconoce que un instrumento de gestión del talento humano como el perfil del cargo docente puede ser aplicado como recurso previo que genere las bases para la implementación de un salario emocional, en el proceso de inclusión del docente y de vinculación a la institución, para permitirle comprender las necesidades del cargo y perfilarse hacia su cumplimiento. Así, los indicadores claves de gestión vinculados a la actividad docente ofrecen un recurso de medición sobre la carga laboral, con el fin de establecer un peso adecuado de actividades y reducir los niveles de incertidumbre sobre las actividades que se esperan sean ejecutadas y cumplidas. Este recurso también permite diseñar un plan de incentivos adecuado y equitativo para el docente, un plan de capacitación y

un plan de carreras que se ajuste a las necesidades del modelo educativo confluyente.

Por último, la aplicación de un salario emocional con actividades dirigidas a incrementar la motivación y el sentido de pertenencia del docente al instituto podría:

- Disminuir los síntomas de apatía, cansancio, fatiga física y mental, despersonalización e incertidumbre.
- Aumentar el sentido de pertenencia.
- Mejorar el clima laboral.
- Mejorar las relaciones docente-alumno e incrementar la satisfacción del cliente final.
- Disminuir los índices de rotación de personal.
- Aliviar los síntomas del síndrome de *burnout* en los docentes.
- Mejorar las interacciones sociales de los docentes con la comunidad educativa.
- Generar recursos estratégicos que permitan gestionar de forma efectiva el talento humano.

## Recomendaciones

Aplicar el perfil del cargo docente —como un instrumento de introducción para el salario emocional— en el proceso de vinculación de los facilitadores al instituto, y socializarlo con quienes se encuentran activos.

Socializar para su posterior aplicación los indicadores claves de gestión vinculados a la actividad docente, como instrumento de introducción para el salario emocional.

Crear un plan de salario emocional que incluya capacitación y actividades grupales y personalizadas para los docentes y sus familias.

Incentivar a los docentes mediante el salario emocional a su inclusión en las actividades extraacadémicas promovidas por la institución.

Diseñar un plan de carrera para el personal docente contratado, y que las evaluaciones de los docentes trasciendan la apreciación subjetiva de los estudiantes, utilizando diversos recursos para la medición de sus labores.

## Bibliografía

- Abad, R. (2005). ¿Cómo evitar la fuga de los mejores empleados? *Navactiva*. 13 de junio. [https://navactiva2013.wordpress.com/2005/06/13/como-evitar-la-fuga-de-los-mejores-empleados-\\_20690](https://navactiva2013.wordpress.com/2005/06/13/como-evitar-la-fuga-de-los-mejores-empleados-_20690).
- Arteaga, J. C. (2013). *Educación gestáltica: La confluencia entre el pensamiento y las emociones*. Quito: [FALTA LA EDITORIAL].
- Beltrán, E. (2020). Salud mental y docencia: Orientaciones a partir de testimonios. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1), 1754-1768.
- Carnegie, D. (1936). *Cómo ganar amigos e influir sobre las personas*. Nueva York: Simon & Schuster.
- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P. S.* Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador.
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., y Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Chakiñan*, 15, 166-179.
- Cevallos, L. (2012). *Indicadores para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes, como herramienta para una educación de calidad, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Coindreau, R. (2022). Perfiles de puesto: ¿qué son, cómo hacerlos? *Integratec*. 7 de enero. <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>.
- Edelwich, J. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Espinoza, A., y Toscano, J. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*, 12(20), 72-89.
- Esteras, J., Chorot, P., y Sandin, B. (2017). *El síndrome de burnout en los docentes*. Ciudad de México: Pirámide.

- Euroinnova International Online Education (2022). *Qué es un perfil de cargo y para qué sirve*. Euroinnova International Online Education. Accedido 30 de junio. <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-un-perfil-de-cargo-y-para-que-sirve>.
- Gay Puyal, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 33, 44-47.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Lama, A. (2015). *Propuesta de estrategias de mejora continua en la compañía Airwelde S. A. mediante un diagnóstico de los procesos a través de la implementación de KPI (key performance indicators) dentro de la compañía*. Tesis de ingeniería, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Mejía, J. (2020). Psychosocial Care Route or Teachers with Burnout. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo*, 29, 133-142.
- Rivière, P. (2008). *El proceso grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Romero, A., Pimienta, I., Ramos, M., Sánchez, A., y González, R. (2019). Niveles de síndrome de *burnout* en docentes de una universidad ecuatoriana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 44(3), 1-19.
- Santander, P. (2003). *Un espejo para el alma*. Santiago de Chile: Esalen Sur.
- Upegui, E., y Zuluaga, B. (2020). *Estrategias para la prevención del síndrome de burnout en los docentes de educación media del Taller Psicopedagógico de los Andes*. Trabajo práctico, Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17927/2/2020\\_estrategias\\_prevenccion\\_sindrome.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17927/2/2020_estrategias_prevenccion_sindrome.pdf)





INVESTIGACIÓN

# El uso de TikTok para la cobertura del 8M en Ecuador en 2021

Mtr. Andrea Miño Viteri y  
Tnlga. Poletth Mera Cañizares

---

## RESUMEN

El incremento en el uso de la plataforma TikTok en Ecuador está posicionando a esta red social no solo como una aplicación de entretenimiento, sino también como una herramienta con posibilidades diversas. A través del análisis de contenido de posteos en esta red se busca comprender las prácticas y estrategias aplicadas en la cobertura de la marcha para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, conocido mundialmente como 8M, en el año 2021.

*Palabras clave: redes sociales, TikTok, estrategias, ciberfeminismo, 8M*

## Introducción

### *1.1. Redes sociales y activismo*

Las redes sociales y la web 2.0 han llevado a la sociedad a una interminable reconstrucción y a replanteamientos debido al alcance y democratización del acceso a la tecnología, lo cual permite un constante intercambio de información, así como la creación colectiva de pensamientos y acciones con repercusión social. La comunicación, al ser «la principal fuente de producción social de significados» (Castells, 2012, p. 23), nos permite una reconstrucción social, cultural e ideológica, generar nuevas representaciones, códigos y significados.

La sociedad red, concepto desarrollado por Manuel Castells, nos presenta una sociedad interconectada donde las redes de comunicación son claves para la construcción de poder. Es por ello que el papel de las redes sociales en la construcción de escenarios políticos y activistas ha quedado demostrado en las últimas décadas: la Primavera Árabe (2011), Occupy Wall Street (2011), Me Too (2017) y Black Lives Matter (2019) son algunos de los movimientos sociales más relevantes cuyo desarrollo en las redes sociales (*online*) fue determinante para visibilizar la lucha social y conseguir resultados en el espacio físico (*offline*) (Pleyers, 2018).

Los movimientos sociales y activistas han encontrado en las redes sociales un espacio para desarrollar y ejercer contrapoder, construir un mensaje con una autocomunicación de masas (Castells, 2012), es decir, redes horizontales de comunicación en las que un emisor escoge el mensaje que llegará a múltiples receptores, quienes se conectarán a innumerables redes. El emisor propone, pero son los receptores quienes significan y dan un gran alcance a su contenido. Estas redes «se alimentan de lo que añade cada usuario, de manera no unidireccional, sino que, pese a que un elemento lleve la batuta, comenzando a esbozar un planteamiento o idea, es el conjunto de los internautas con sus respuestas, referencias, opiniones y desacuerdos el que hace que la página, y por ende el flujo de la comunicación, funcione y crezca» (Caldevilla. D., 2010, p. 47).

### ***1.2. Ciberfeminismo: Revolución feminista en el espacio cibernético y digital***

Ramírez, en su artículo «Ciberactivismo menstrual: Feminismo en las redes sociales» (2019), indica que el activismo «establece un modo particular de hacer política desde la sociedad civil» (p. 4). Es decir, la ciudadanía tiene en sus manos la posibilidad de generar cambios a través de una exigencia constante y presente hacia un Estado que, siente, ha desconocido sus derechos y libertades. En esa línea, Ramírez presenta al ciberactivismo como la capacidad de transferir, o extender, hacia la red esa capacidad de generar movimiento y conciencia social: «El empoderamiento, la cultura colaborativa, la libre distribución y el acceso a la información, cuestiones que permiten la generación de estrategias y formas de acción colectiva desde la red y en contextos offline» (p. 5). Este es el caso en Ecuador de la comunidad de Facebook #PrimerAcoso #NoCallamosMás, un grupo privado con 22 000 miembros cuya creación

respondió a generar un espacio de denuncia para contar historias y testimonios de violencia, además de posicionar acciones en contra de la violencia machista. Este ciberactivismo que permite un espacio propio a las mujeres para la continuación y expansión de su lucha social es lo que los espacios académicos denominan *ciberfeminismo*: «El ciberfeminismo toma al feminismo como punto de partida y se centra en tecnologías contemporáneas, explorando la intersección entre identidad de género, cultura y tecnología» (Mulynanigrum et al., en Machado, 2017, p. 53).

Las TIC ofrecen espacios de liberación, contestatarios, de denuncia, de educación, de empatía, de sensibilización y visibilización que permiten construir una identidad individual y colectiva donde compartir historias y conocimientos se convierte en una herramienta de contrapoder. «Muchas mujeres se apropian de las TIC como instrumentos para la organización política, económica y productiva, pero también como medios para el desarrollo de sus identidades y para la creación de nuevas comunidades feministas» (Cruels, Hache y Verges Bosch, 2020).

### **1.3. 8 de marzo: ¿Celebrar o luchar?**

El 8 de marzo de 2017 marcó el inicio, a nivel global, de la resignificación del Día Internacional de la Mujer. El movimiento feminista argentino Ni Una Menos convocó a una huelga mundial a las mujeres: «Este 8 de marzo la tierra tiembla. Las mujeres del mundo nos unimos y organizamos una medida de fuerza y un grito común: Paro Internacional de Mujeres. #NosotrasParamos. Hacemos huelga, nos organizamos y nos encontramos entre nosotras. Ponemos en práctica el mundo en el que queremos vivir» (Bidaseca, 2017, p. 1).

A través de este llamado se buscaba protestar contra los feminicidios y la constante desigualdad social, económica y de género. Se realizaron convocatorias y movilizaciones a nivel mundial con la ayuda de las redes sociales. Facebook se convirtió en el espacio más relevante.

En el año 2017, en Ecuador, el presidente Rafael Correa y Jaime Nebot, alcalde de Guayaquil, promovían para el 8 de marzo marchas con fines políticos. El movimiento feminista ecuatoriano denominó estas acciones como un intento de «espectacularización», con el que se quería invisibilizar una fecha históricamente social y de denuncia con marchas y contramarchas políticas. El movimiento #VivasNosQueremos convocó a un

plantón en la plaza de San Francisco como homenaje a 32 víctimas de feminicidio (p. 30).

En el año 2019, bajo la consigna «Somos el grito de las que ya no tienen voz» (Noroña, 2019), se realizó en Ecuador la primera marcha conmemorando el 8 de marzo. La movilización se apegó a los lineamientos mundiales de denuncia y exigencia de derechos que se promovieron en Argentina y España. En años anteriores, en Ecuador, movimientos como #VivasNosQueremos y la Marcha de las Putas realizaron continuas movilizaciones para exigir y reclamar en contra de la violencia y la desigualdad de género. Escogieron fechas importantes para el movimiento feminista (como el Día internacional de la No violencia contra las Mujeres, el 25 de noviembre), pero se alejaron de la carga simbólica estereotipada asignada al 8 de marzo como una fecha de festejo a las mujeres. En la actualidad, la fecha ha sido resignificada como un día de lucha, exigencia, protestas y denuncia. En 2021 se realizaron marchas a nivel nacional tanto el 7 como el 8 de marzo.

#### ***1.4. TikTok: Una aplicación revolucionaria***

La red social TikTok es una plataforma centrada en la generación de videos cortos, donde los usuarios pueden grabar, editar, publicar y compartir contenido, cuya misión, de acuerdo con su página web, es la de «inspirar creatividad y traer alegría» (TikTok, 2022). De acuerdo con DataReportal (2022), y basado en datos del 17 de abril de 2021, TikTok es la séptima aplicación a nivel mundial, con 732 millones usuarios activos mensualmente y 2000 millones de descargas. Esta aplicación se encuentra disponible en 155 países y en 75 idiomas.

Según Del Alcázar (2021), hasta enero de 2021, TikTok es la cuarta aplicación en el país con mayor cantidad de usuarios (2,3 millones), incluso más que Twitter. Además, es la cuarta aplicación más descargada. En cuanto a sus usuarios, el 54 % son mujeres y el 46 %, hombres. El 55 % tiene entre 18 y 24 años, y el 48 % (un porcentaje interesante) entre 25 y 34.

Estas cifras dan relevancia al potencial que tiene, a nivel global y local, la red social TikTok, en cuanto a cantidad de usuarios y posibles alcances de su mensaje comunicacional. Sin embargo, es una red que se encuentra aún en estado de descubrimiento y desarrollo en cuanto a las posibilidades comunicacionales que posee.

En Ecuador, su relevancia se hizo notoria durante las campañas electorales de 2021: si bien no existen números acerca de la influencia directa sobre el voto, se evidenció su importancia y necesidad en la construcción narrativa de los candidatos para conectar con el usuario/votante. Candidatos como Guillermo Lasso, quien se mostró escéptico y reacio al uso de la aplicación en la primera vuelta, la incorporó en el balotaje con resultados positivos.

TikTok hace uso de elementos como filtros y efectos generados por inteligencia artificial (IA). Además, sus herramientas de edición, retos y *hashtags*, elementos claves para la viralización de los contenidos, alimentan el algoritmo de esta red social.

El concepto de algoritmo, en cuanto a su relación con las redes sociales, se define como «un código *software* que procesa un conjunto limitado de instrucciones» (Monasterio, 2017, p. 186). Direcciona información al receptor y, por lo tanto, es lo que el emisor busca saber usar para potencializar. El uso de estos elementos proyecta a los videos en la sección denominada Descubrir, lo que posibilita su visualización.

**Figura 1.** Factores que influyen el algoritmo de TikTok. Adaptado de Geysler (2022).



## Investigación

### *2.1. Diseño de la investigación*

TikTok es una aplicación que sigue creciendo en el país. Sus cualidades, más allá del entretenimiento, están aún siendo exploradas por los usuarios. Por ello, esta investigación es exploratoria y descriptiva.

Los objetivos planteados previamente para esta investigación fueron:

#### *a. Objetivo general*

- Analizar las prácticas y estrategias utilizadas por los y las jóvenes en la aplicación TikTok durante la jornada del 8M de 2021 en Ecuador.

#### *b. Objetivos específicos*

- Identificar las estrategias de contenido que los y las jóvenes usaron en la aplicación TikTok para la cobertura del 8M.
- Examinar las categorías de videos que se generaron para abordar el 8M en Ecuador.

### *2.2. Metodología y técnicas de investigación*

La perspectiva metodológica de la investigación es mixta: cuantitativa y cualitativa. La técnica cuantitativa es el análisis de contenido de los posts realizados antes, durante y después del 8M. Al hablar de cobertura se consideró importante incluir los días previos y posteriores a la marcha debido a dos razones:

1. En diferentes ciudades de Ecuador se realizaron marchas para conmemorar el Día Internacional de la Mujer tanto el 7 como el 8 de marzo.
2. La preparación para la marcha se hace evidente a través de discusiones y acciones que señalan la importancia de participar en estos espacios. De igual manera, las reflexiones posteriores al evento son relevantes y necesarias para entender las dinámicas del 8M en el país.

Para la delimitación y selección de la muestra se monitoreó la aplicación TikTok durante un mes a través del uso de los siguientes *hashtags*: #8M, #Ecuador. De esta manera se buscó condensar el amplio universo de

información disponible en TikTok y centrarse en el evento y su geografía. Los videos cortos seleccionados fueron los primeros que el algoritmo presentó en la sección top de las cuentas de TikTok de la investigadora y coinvestigadora, quienes previamente no eran usuarias de la aplicación y cuya ubicación geográfica es Quito. Es importante mencionar este detalle puesto que el algoritmo de TikTok presenta información dependiendo de variantes como frecuencia en uso de la aplicación, ubicación geográfica, tipo de videos visualizados y tipo de interacciones.

La muestra final seleccionada para la investigación consiste de 17 videos cortos posteados entre el 7 y el 14 de marzo. Estos videos provienen de nueve cuentas personales. Con estos resultados se generó una matriz de codificación con los siguientes criterios: la fecha de publicación, el enlace de referencia, el texto del posteo, los *hashtags* utilizados, los seguidores y el tipo de contenido (*challenge*, *trend*, cobertura).

El 100 % de las cuentas identificadas son de mujeres, y sus perfiles presentan descripción en seis ocasiones: tres con simbología alusiva a la comunidad LGBTI o hitos importantes para el feminismo (arcoíris, corazones verdes y púrpura), y tres con simbología genérica (una cámara de fotos, una mujer o el texto «sígueme en inst»). Las otras tres cuentas no presentan descripción.

Para la técnica cualitativa se elaboraron entrevistas a tres perfiles:

1. @itskarliz11 (Karla Cárdenas): usuaria con la mayor cantidad de videos posteados (cinco) sobre el tema.
2. @kimy\_c (Kimberly Cañizares): usuaria con tres posteos sobre el tema; uno de sus videos fue realizado en exteriores, a manera de cobertura periodística.
3. @sinchiamaru (Sinchi Gómez): usuaria con un solo video realizado en exteriores, a manera de cobertura periodística.

Inicialmente se contactó a seis perfiles cuyos posteos alcanzaron viralidad y/o alta interacción. Sin embargo, las usuarias mencionadas fueron las únicas que respondieron y aceptaron la solicitud para formar parte de la investigación.

Se elaboraron entrevistas semiestructuradas con la finalidad de conocer el objetivo de sus posteos, las estrategias empleadas y los procesos para lograr comunicar y viralizar sus contenidos.

## Resultados

Se pudieron identificar las siguientes estrategias de contenido aplicadas por las usuarias: estrategias de viralización y ciberfeminismo.

### 3.1. Estrategias de viralización

Las estrategias de viralización utilizadas por las usuarias permiten conocer y analizar las maneras en que se buscó transmitir la información referente a la marcha y los temas que se movieron alrededor del Día Internacional de la Mujer.

Para identificar y analizar las estrategias de viralización, el análisis se enfocó en tres elementos:

- *Hashtags*
- Manejo de audio
- Herramientas de edición

#### 3.1.1. *Hashtags*

Se utilizó un total de 88 *hashtags* en los diecisiete posteos que formaron parte de la muestra de investigación. Los más utilizados fueron #8M/#8m (13), #Ecuador (10), #niunamenos (9) y #feministas (9). Esto demuestra que el uso de *hashtags* está vinculado al contenido de los posteos: los alusivos al Día de la Mujer son utilizados como estrategias de posicionamiento, pero además se encuentran *hashtags* popularmente utilizados en TikTok con el objetivo de conseguir más vistas: #parati, #viral, #xzybca, #FYI. Sin embargo, el contenido sigue primando, lo cual, cotejado con las entrevistas, demuestra que el interés de las entrevistadas es viralizar contenido, pero dentro de un grupo afín a la temática.

#### 3.1.2. Manejo de audio

La utilización de audio en los posteos de TikTok es considerado uno de los elementos relevantes para lograr alcance e interacción (Geysler, 2022),

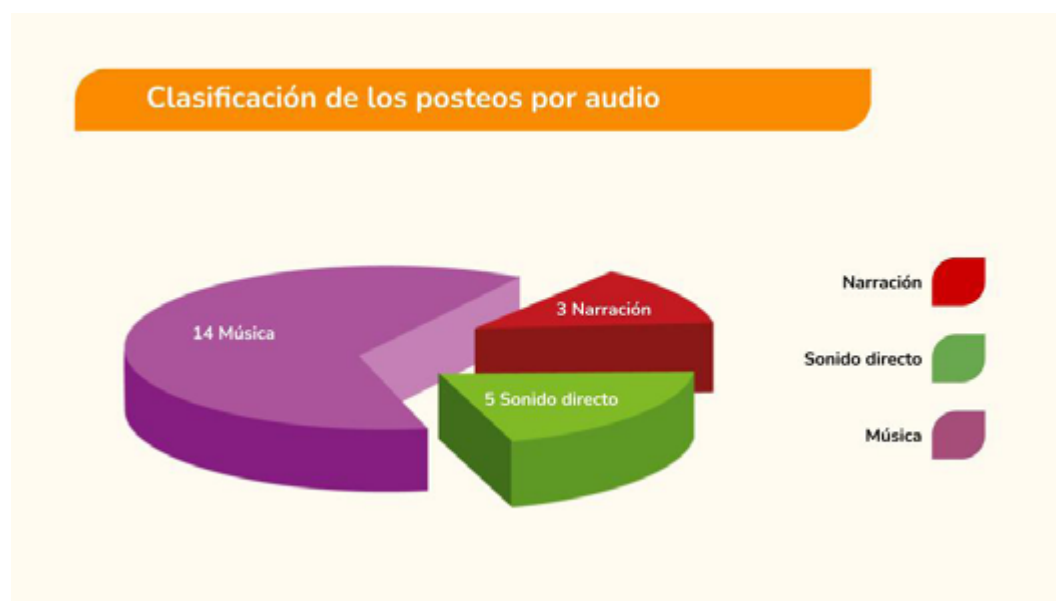


especialmente si es un audio (música o sonido) proveniente de la misma aplicación. El sonido es utilizado como mecanismo de viralización, y se apega a lo que es tendencia y a los *challenges* (retos) alrededor de un tema en particular.

Para la investigación se generaron categorías en cuanto al origen y el tipo del audio utilizado en los posteos.

- a. Música: Pista musical (canción) proporcionada por la plataforma.
- b. Sonido directo: Un narrador introduce información en el video en tiempo real y en pantalla. Puede suceder al mismo tiempo o no que una pista musical. También se refiere al sonido ambiental.
- c. Narración: Audio que contiene una reflexión o reto que explica una acción a manera de voice-over. Este audio proviene de la plataforma a través de otro posteo o de un trend.

**Figura 2.** Clasificación de los posteos por audio.



### a) Música

Todos los videos analizados contienen audio. El elemento sonoro principal utilizado es «Canción sin miedo» (10 de 17 posteos), de la cual se identifican cuatro versiones.

Esta canción fue compuesta en 2020 por petición de la cantautora Mon Laferte, y se la interpretó por primera vez en el Festival Tiempo de Mujeres en 2020, junto al coro El Palomar. La canción es una protesta y

denuncia a los feminicidios. Su autora, Vivir Quintana, explicó en una entrevista que esta canción «nos hermana a nosotras las mujeres [en] el dolor y la injusticia. Cuando cambian los nombres de las asesinadas, cuando cambian el nombre de las víctimas, cuando ponen el contexto de cada país, yo digo “Bueno, pues se está haciendo algo”» (Patiño, 2021).

«Canción sin miedo» se ha convertido en un himno de la lucha feminista en contra de la violencia de género y, por lo tanto, fue trend durante las fechas analizadas. La versión de Ecuador fue posteada y viralizada por la usuaria @anyvega, y ha tenido 329 replicaciones en otros posteos.

Durante esas fechas fueron trend dos canciones más, cuyo contenido también expresa rechazo a la violencia machista: «Venganza», de No Te Va A Gustar junto a Nicki Nicole, y «Antipatriarca», de Ana Tijoux. Estas canciones cumplían con la función no solo de viralizar su contenido sino también de evidenciar una problemática social.

La canción «Drive Forever» no contenía un mensaje o un vínculo con los temas promovidos por el 8M. Fue utilizada como música de fondo en un dueto.

### **b) Sonido directo**

Tres posteos contienen sonido directo. Dos de ellos corresponden a videos con estilo cobertura periodística/documental, de modo que el sonido corresponde al ambiente de la marcha. Solo un video de @itskarliz cuenta con audio en sincronización: la usuaria realiza en cámara una crítica cinematográfica de la película Moxie (2021).

### **c) Narración**

Dos posteos contienen audios proporcionados por la plataforma a través de *challenges* y duetos, ambos de la usuaria @itskarliz. El primero presenta un dueto con la usuaria @andrea.snowy, quien explica las probabilidades de que una mujer sea violada; el segundo es un reto conocido como el «tag de los diez dedos», pero adaptado al 8M («tag del 8M»): una narración llama al usuario a bajar un dedo cada vez que diga una acción que le haya sucedido; por ejemplo, «baja un dedo si te han acosado». Este tag fue adaptado para plantear las problemáticas que viven las mujeres a diario como consecuencia del machismo.

### 3.1.3. Herramientas de edición

En esta categoría se consideran las herramientas que permiten manipular la imagen añadiendo información o elementos que la alteren.

- a. *Filter tag*: Son filtros provenientes de la aplicación. Tienen una etiqueta que los identifica y permite a otros usuarios acceder a ellos y replicarlos.
- b. Filtros/efectos: Son alteraciones a la imagen que se realizan fuera de la aplicación o que no utilizan los filtros etiquetados que ofrece TikTok.
- c. Texto superpuesto: Es un texto informativo que acompaña al video, sea proveyendo información adicional o transcribiendo lo que se oye.

**Figura 3.** Clasificación de los posts por herramienta de edición.



#### a) *Filter tag*

Cinco posts hacen uso de los filtros de la aplicación: dos *green screen* (pantalla verde), dos «la rubita» (maquillaje con uso de IA), y un efecto invertido (girar la imagen de manera horizontal). Uno de los posts con pantalla verde (de @arianaharnisth1) es una edición de fotografías en la que el efecto no cumple función alguna, por lo que se evidencia que se usó con fines de viralización y no como un aporte al contenido. Los dos posts con el efecto de «la rubita» son de @kimy\_c y cumplen con la

función de añadir maquillaje a la persona en cámara. Como menciona la usuaria, se lo usó para activar el algoritmo en función de la viralización.

### b) Filtros fuera de la aplicación

Apenas dos posteos (de @arianaharnisth y @daniimirandaa) realizan de manera evidente corrección de color en sus imágenes. Como no están etiquetados por TikTok, se asume que son filtros aplicados fuera de la aplicación y llevados posteriormente a la red social. Su función es la de añadir textura y coloración al video. Elementos como estos llaman la atención, pues generan una ambientación y disposición anímica en el receptor.

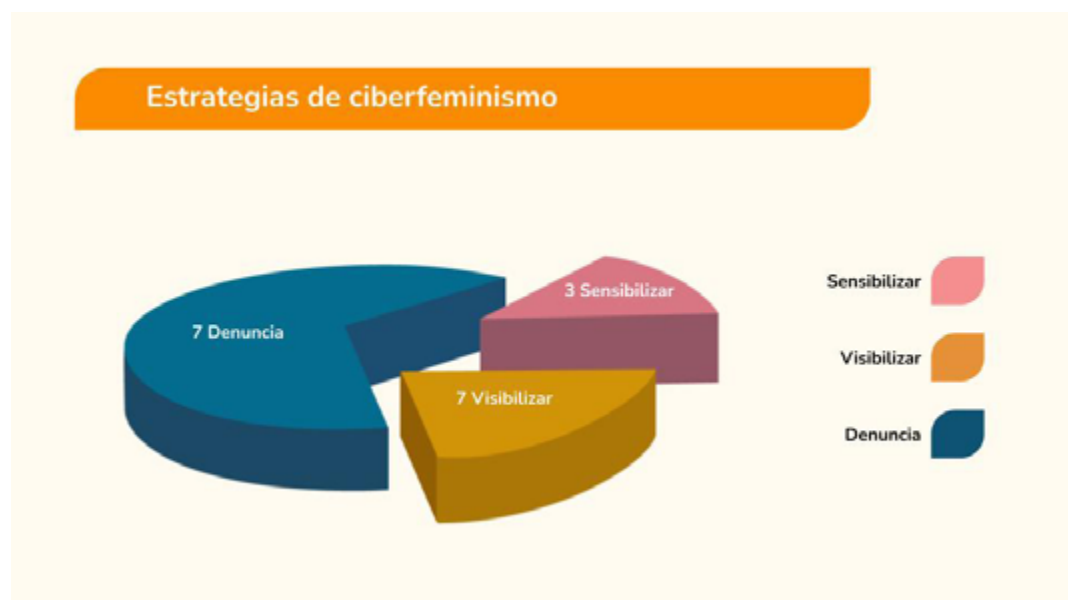
### c) Texto sobreimpuesto

Ocho de los diecisiete posteos utilizan el recurso de incluir texto sobre imagen para añadir información: «Cada una lucha desde su espacio», «Ni una menos», «¡Guayaquil será feminista!» son algunos de los textos que acompañan a los posteos. Además, se incluyen emoticones alusivos al movimiento feminista: corazones morados y verdes.

## 3.2. Estrategias de ciberfeminismo

Otra de las estrategias de contenido identificadas es el ciberfeminismo. A partir de ella se buscó conocer de qué manera el contenido del posteo comunica un mensaje acorde con los enfoques del movimiento feminista en el 8M. Se identificaron tres acciones: denunciar, sensibilizar y visibilizar.

**Figura 4.** Clasificación de los posteos por estrategias de ciberfeminismo.



De acuerdo a las entrevistadas, mediante sus cuentas de TikTok, buscan educar y generar empatía a través de historias y experiencias en primera persona.

Los siete posts que se vinculan a la temática de denuncia cuentan mediante una historia/experiencia en primera persona (sea de las creadoras o tomada de otro video) situaciones dolorosas que conmueven y generan reflexión sobre los niveles de violencia a los que las mujeres están expuestas. Este concepto de ser la voz del que no la tiene se evidencia de manera literal en el post de @daniimirandaa, quien habla en primera persona relatando la historia de Nicol, una mujer víctima de feminicidio. La usuaria @kimy\_c señala en su entrevista que la experiencia propia es clave para conectarse con la audiencia.

Los siete videos cuyo contenido busca visibilizar están vinculados a las coberturas de la marcha. Si bien la mayoría de los videos analizados se realizaron en el espacio privado de un cuarto, estos siete son en el exterior y muestran el desarrollo de las marchas. @sinchiamaru menciona la importancia de que se evidencie la presencia multitudinaria como un acto de visibilización y existencia.

Los tres videos que se enfocan en sensibilizar muestran contenido proveniente de una crítica de película y de un análisis estadístico. Si bien son apenas tres posts que buscan explicar conceptos, las usuarias comentan que es muy importante para ellas investigar y educarse para poder generar contenido apropiado y responder adecuadamente a los comentarios.

### **3.3. Tipología de video**

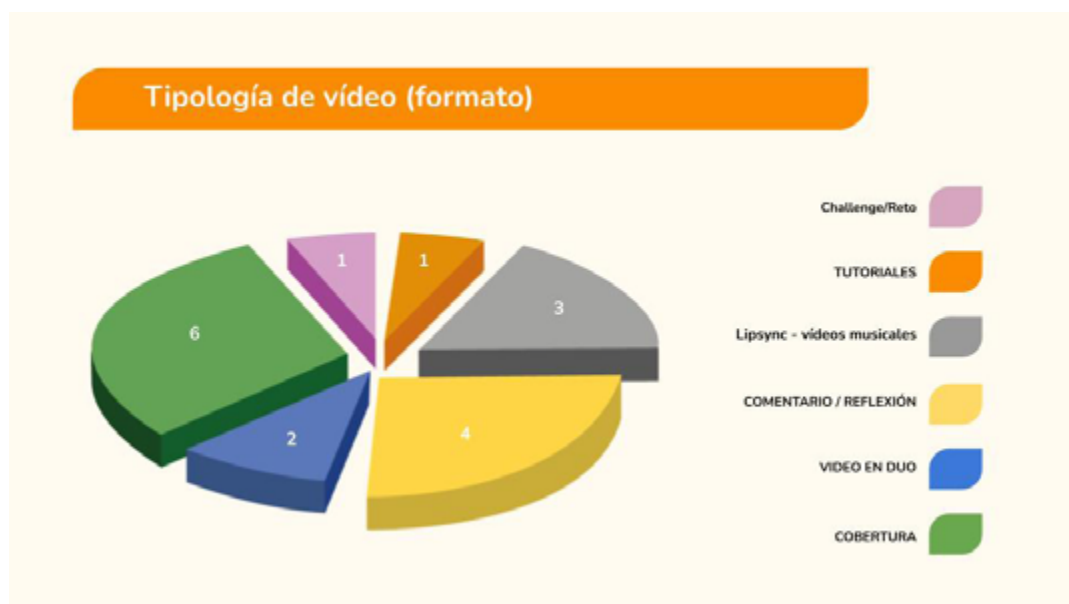
Una vez recolectada la muestra e identificadas diversas tipologías de video, se estableció que para el análisis era adecuada la siguiente categorización:

- a. *Challenge*/reto: Las usuarias realizan una acción propuesta por otros usuarios.
- b. Tutoriales: Las usuarias muestran el desarrollo de un proceso o procedimiento.
- c. *Lip sync* con videos musicales: Las usuarias gesticulan siguiendo las letras de una canción o cantan. Esta acción es acompañada, en algunas ocasiones, de una coreografía o de una participación colectiva.
- d. Comentario/reflexión/testimonio: Las usuarias expresan su opinión frente a un evento. En esta investigación se incluyó al

posteo en esta categoría tanto si era un audio propio como si provenía de otro posteo.

- e. Dueto: La usuaria realiza en su posteo una acción conjunta, sea confrontar o complementar la acción realizada por otro usuario. Esta función se evidencia a través de una pantalla compartida.
- f. Cobertura: Son videos (o fotografías) que recogen escenas convencionales que se desarrollan sin un guion o planificación previa. Es el formato utilizado en géneros periodísticos o en el cine documental.

**Figura 5.** Tipología de video.



## 4. Conclusiones

- Las redes sociales han demostrado ser una herramienta de apoyo para los movimientos sociales. TikTok se presenta como una nueva plataforma para aportar al movimiento feminista debido a su facilidad de acceso, lo cual promueve el uso de manera individual sin la necesidad de pertenecer a un colectivo.
- La muestra de investigación determina que son solo mujeres las que están interesadas en generar contenido sobre y para el 8 de marzo. Si bien la muestra no es numerosa, esto permite levantar primeras interrogantes en una investigación exploratoria.
- Las usuarias, a pesar de buscar la viralización de sus contenidos, a través de sus prácticas evidencian un énfasis en generar contenidos que visibilicen, eduquen y denuncien sobre la lucha de género y la violencia machista. Su estrategia principal se enfoca en el contenido.
- Los contenidos analizados muestran que las historias o reflexiones en primera persona son la manera escogida por las usuarias para conectarse con su audiencia, y de tal manera buscar generar empatía a través del relato cercano.
- Dentro de la tipología de videos, la mayoría de los posts fueron de cobertura (6), un formato más cercano al periodismo y al cine documental que al dinamismo de los videos cortos de TikTok. Estos videos no utilizan filtros, efectos ni texto adicional, o lo hacen en poca cantidad, lo cual señala la necesidad de visibilizar las marchas y compartir las experiencias más que de viralizar contenido. Esto se reafirma con el hecho de que apenas tres videos hayan aplicado retos o duetos, tipologías altamente valoradas por los usuarios de TikTok.
- En las entrevistas, las usuarias mencionaron la importancia de educar sobre las problemáticas y desigualdades de género. De acuerdo al tipo de contenido generado en los posts, este proceso de educación se da mediante historias de denuncias de abuso y violaciones, y mediante la visibilización del uso del espacio público en las marchas, no a través de procesos de sensibilización.
- Es importante continuar con investigaciones que permitan conocer a mayor profundidad el uso que los y las jóvenes hacen de aplicaciones como TikTok en el país. De esta manera se podría potenciar el uso de las redes sociales con fines participativos, activistas y artivistas, expandiendo su espectro comunicativo y de generación de opinión pública.

## Bibliografía

- Bidaseca, K. (2017). 8M: Temblará el mundo. Paro Internacional de Mujeres. *Megafón. La Batalla de las Ideas*, 13/1. [http://209.177.156.169/megafon/Megafon13\\_K\\_Bidaseca.pdf](http://209.177.156.169/megafon/Megafon13_K_Bidaseca.pdf).
- Caldevilla, D. (2010). Las redes sociales: Tipología, uso y consumo de las redes 2.0 en la sociedad digital actual. *Documentación de las Ciencias de la Información*, 33, 45-68. <https://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/DCIN1010110045A>.
- Castells, M. (2012). *Redes de indignación y esperanza: Los movimientos sociales en la era de Internet*. Madrid: Alianza.
- Cruels, E., Hache, A., y Verges Bosch, N. (2020). Ciberfeminismos 2017... *Ritimo*. 7 de agosto. <https://www.ritimo.org/Ciberfeminismos-2-017>.
- DataReportal (2022). Digital 2022 April Global Statshot Report: Top 10 Takeaways. *Data Reportal*. Accedido 1 de julio. <https://datareportal.com>.
- Del Alcázar, J. (2021). Ecuador: Estado digital jul/21. *Mentinno*. Julio. <https://www.mentinno.com/estadodigitalecuador>.
- El Universo (2020). Hasta en TikTok los políticos buscarán los votos en Ecuador; COVID-19 cambia la estrategia electoral para elecciones de 2021. *El Universo*. 24 de mayo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/05/24/nota/7849353/elecciones-presidenciales-2021-ecuador-redes-sociales>.
- Geysler, W. (2022). How Does the TikTok Algorithm Work? *Influencer Marketing Hub*. 27 de enero. <https://influencermarketinghub.com/tiktok-algorithm>.
- Machado, E. (2017). Ciberfeminismo: Disidencias corporales y género itinerante. *REVELL. Revista de Estudos Literários da UEMS*, 3(17), 47-75. <https://periodicosonline.uems.br/index.php/REV/article/view/2030>.
- Monasterio, A. (2017): Ética algorítmica: Implicaciones éticas de una sociedad cada vez más gobernada por algoritmos. *Dilemata, Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, 9(24), 185-217.



- Noroña, K. (2019). El #8M se tomó las calles de Quito: «Somos el grito de las que ya no tienen voz». *El Comercio*. 8 de marzo. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/mujer-marcha-calles-quito-manifestacion.html>.
- Patiño, D., 2022. "Canción sin Miedo" une a las mujeres en Latinoamérica. [online] CNN. Available at: <https://cnnespanol.cnn.com/2021/03/08/vivir-quintana-cancion-sin-miedo-mujeres-8-m-orix/> Accessed 18 February 2022.
- Pleyers, G. (2018). *Movimientos sociales en el siglo XXI: Perspectivas y herramientas analíticas*. Buenos Aires: CLACSO. doi:10.2307/j.ctvnpokds.8.
- Ramírez, M. (2019). Ciberactivismo menstrual: Feminismo en las redes sociales. *PAAKAT. Revista de Tecnología y Sociedad*, 9(17). <https://doi.org/10.32870/pk.a9n17.438>.
- TikTok (2022). Nuestra misión. *TikTok*. Accedido 1 de julio. <https://www.tiktok.com/about?lang=es>.



A photograph showing a man on the left wearing a blue baseball cap, sunglasses, and a grey scarf, and an orange t-shirt. He is looking towards a woman on the right who is wearing glasses and a maroon cardigan over a black top. They appear to be in a conversation or a collaborative activity. In the background, there is a framed picture of a Van Gogh painting and a green plant on the right side.

ENSAYOS ACADÉMICOS

# La sordoceguera, una discapacidad invisibilizada en el Ecuador

*Dra. Rebeca Vinuesa De La Vega y Tnlga. Valeska Lavarello Delgado*

---

## RESUMEN

La sordoceguera es una discapacidad única, en la que se combinan la pérdida visual y auditiva. Esta condición dificulta o limita la participación de las personas sordociegas en la sociedad; al mismo tiempo, el acceso a la información, la orientación y la habilidad de moverse de manera segura y libre son escasos. Es también pertinente indicar que la sordoceguera es un tema que no ha sido socializado debidamente con los profesionales intérpretes, y que se ha invisibilizado por falta de estadísticas en el país.

*PALABRAS CLAVE: sordoceguera, guía-intérprete, evaluación ecológica funcional, discapacidad visual, discapacidad auditiva, baja visión, tadoma, lengua de signos, dactilológico en palma*

En una simple deducción podemos decir que la sordoceguera es la combinación de una discapacidad visual y una auditiva; sin embargo es transcendental profundizar y reflexionar sobre ella, pues ha sido poco tratada y atendida en nuestro país. Por ello queremos partir de esta pregunta: ¿qué es y qué consecuencias tiene la sordoceguera? La sordoceguera es una discapacidad única. En niveles diferentes, limita la actividad y restringe la participación parcial o total en la sociedad. En este sentido podemos decir que uno de los grandes hándicaps a los que se enfrenta el colectivo que la sufre son las dificultades de comunicación con las demás personas y con el entorno. Además, el acceso a la información, la orientación y la habilidad de moverse de manera segura y libre son casi nulos.

Daniel Álvarez, fundador de la Asociación de Personas Sordociegas de España (ASOCIDE), sostiene que

*si recordamos que los recursos y estrategias que utilizan las personas que solo han perdido uno de los dos sentidos se basan precisamente en la intensiva utilización del otro, tendremos muy claro que la combinación de las dos lesiones hace de la sordoceguera una discapacidad única, que tenemos que ver como un todo, porque crea problemas específicos, cuya resolución requiere estrategias distintas y servicios específicos. (Álvarez, 2004, p. 129)*

La única forma de compensar la falta de dos de los cinco sentidos es desarrollarlos y fortalecerlos. Así, el tacto y el olfato se convierten en los sentidos primordiales de las personas con sordoceguera. La Federación Mundial de Personas Sordociegas y la Asociación de Sordociegos de España aseguran que el tacto es de vital consideración para las necesidades de comunicación y de aprendizaje.

*La sensibilidad de los dedos es, sin embargo, el mayor tesoro que posee una persona que es, a la vez, sorda y ciega: es la puerta de entrada para la comunicación, la cultura y el aprendizaje. Con toda seguridad no recordaremos haber tocado un objeto determinado, pero la persona sordociega utiliza el tacto como antena y fuente de información que su cerebro procesa y convierte en datos, originando reacciones e impulsos que le permiten comprender el entorno y desenvolverse en él. En este proceso intervienen elementos tan importantes como son la mente y la memoria. (p. 6)*

A pesar de que todos los sentidos nos acercan de una u otra forma al mundo, cada sociedad establece una «organización sensorial» (Ong, 1971, p. 11) y entrega un grado de importancia (mayor o menor) a cada uno de los sentidos. En nuestra sociedad occidental, claramente, el sentido de la vista y el oído son los que se ubican como privilegiados y delimitan el acceso a un lenguaje y un mundo en común, dejando de lado otras formas de representación y comunicación. Estas representaciones han sido construidas y delimitadas por las relaciones de poder que se entretajan no solo en lo discursivo sino también en las prácticas, las acciones y los comportamientos.

En este sentido, es pertinente pensar que los sordociegos necesitan de los «ojos y oídos» de quienes se encuentran en su entorno más cercano para

superar aquellas barreras que poseen en un Estado carente de políticas de inclusión. Es muy común observar cómo los familiares y amigos de las personas con sordoceguera se convierten en esa guía para comprender, entender y explorar el mundo. Sin embargo, es crucial contar con una persona capacitada para brindar, en todo aspecto, ayuda a las personas con sordoceguera, ya que de esta manera se podrá entregar un servicio integro que impulse la integración de los sordociegos en la sociedad. De aquí que surge la figura de un guía-intérprete que se convierta en mediador entre la persona sordociega y su entorno.

### **La comunicación con una persona sordociega y el papel que desempeña el guía-intérprete**

El guía-intérprete es un mediador de la comunicación. Este profesional debe tener un sólido conocimiento en sistemas de comunicación; estos pueden ser naturales, como la lengua de señas, la lengua oral o alternos. Es pertinente indicar que el guía-intérprete se relacionará con la persona sordociega dependiendo del estado o la fase evolutiva de su capacidad. Sin embargo, siempre es imprescindible establecer un vínculo fuerte y nutrirlo con el fin de llegar a tener resonancia. Para llegar al punto de comunicación e interpretación, es fundamental conocer y haber aplicado ya los pasos arriba indicados con la persona sordociega a ser interpretada.

El conocimiento acerca de evaluación ecológica funcional es básico para el profesional en contacto con la persona sordociega, pues así se identifica el potencial de niños, niñas y jóvenes y se fomenta el desarrollo de las habilidades, a fin de incentivar la independencia y autonomía; de ninguna manera se enfocará en sus falencias o en lo que la persona no puede. Por ejemplo, es importante tomar muy en cuenta cuando la persona que estamos evaluando se golpea sus extremidades superiores e inferiores, o si lo hace frecuentemente, si cae mucho o tropieza; este sería nuestro primer punto de despistaje.

De todos modos, debemos, posteriormente a este estudio, solicitar los exámenes médicos confirmatorios y obtener la máxima información clínica que se nos pueda proporcionar. De esta forma, el profesional educativo y el guía-intérprete se enfocarán en un plan de acción en el que, tras prueba y error, encuentren la adaptación adecuada para la persona sordociega. Se considera valioso a este modelo ecológico por las

potencialidades y habilidades a desarrollar en el contexto de los entornos (familiar, escolar y social) en que participen los niños, niñas y jóvenes con discapacidad.

Es muy importante considerar todos los ámbitos en que se mueven las personas con sordoceguera, para aprovechar los restos sensoriales y enseñar técnicas para la utilización intensiva del o los sentidos que conservan. Adicionalmente, la funcionalidad de la persona no depende de ninguna forma de su edad cronológica o mental ni de su coeficiente intelectual. Por lo tanto, el principal objetivo del guía-intérprete es permitir a las personas con necesidades educativas especiales (NEE) alcanzar logros de aprendizaje para su desenvolvimiento en la vida cotidiana, con enfoque en sus necesidades, fortalezas, preferencias e intereses.

Así, el trabajo del profesional guía-intérprete comienza con anterioridad a la interpretación, pues a partir de su diagnóstico pueda aplicar el método adecuado. Otra peculiaridad primordial es que debe interpretar solamente a un sordociego o máximo a dos, siempre y cuando las dos personas presenten las mismas características, estadios, particularidades, etc., cosa que es muy difícil de encontrar, por no decir imposible.

Como profesional de la interpretación, al situar a la persona sordociega y tomar en cuenta las fortalezas presentes en ella, se puede proceder a aplicar el método adecuado en cada caso para comenzar a comunicarnos. Hay muchos métodos: dactilológico en palma, lengua de señas apoyada, método de signos, método bimodal, tadoma, método oral adaptado a la necesidad, etc.; incluso podemos combinar y usar más de uno con una misma persona. La forma que se escoja para interpretar será el resultado de un consenso entre el guía-intérprete y la persona sordociega. Asimismo, hay quienes prefieren ser interpretados en todo momento utilizando el mismo método y quienes optan por formas combinadas, por eso la importancia de que el guía-intérprete establezca lazos de confianza con su usuario.

También es importante determinar las adecuaciones que se deben llevar a cabo en su vivienda y en su lugar de trabajo. Por ejemplo, sería importante resaltar el final de las gradas con material de color y textura contrastante; de esta forma, su marcha presentará más seguridad. Se deben señalar los lugares en que finalizan una pared y las esquinas, así como el comienzo de las ventanas. El primer paso luego de realizar estas adecuaciones es siempre recorrerlas con la persona sordociega, para que se

familiarice con ellas. Nunca se debe dejar algo nuevo en el camino, ni cambiar de lugar los muebles, y si se lo hace es crucial avisar y llevar a la persona sordociega a reconocer los objetos cambiados de lugar.

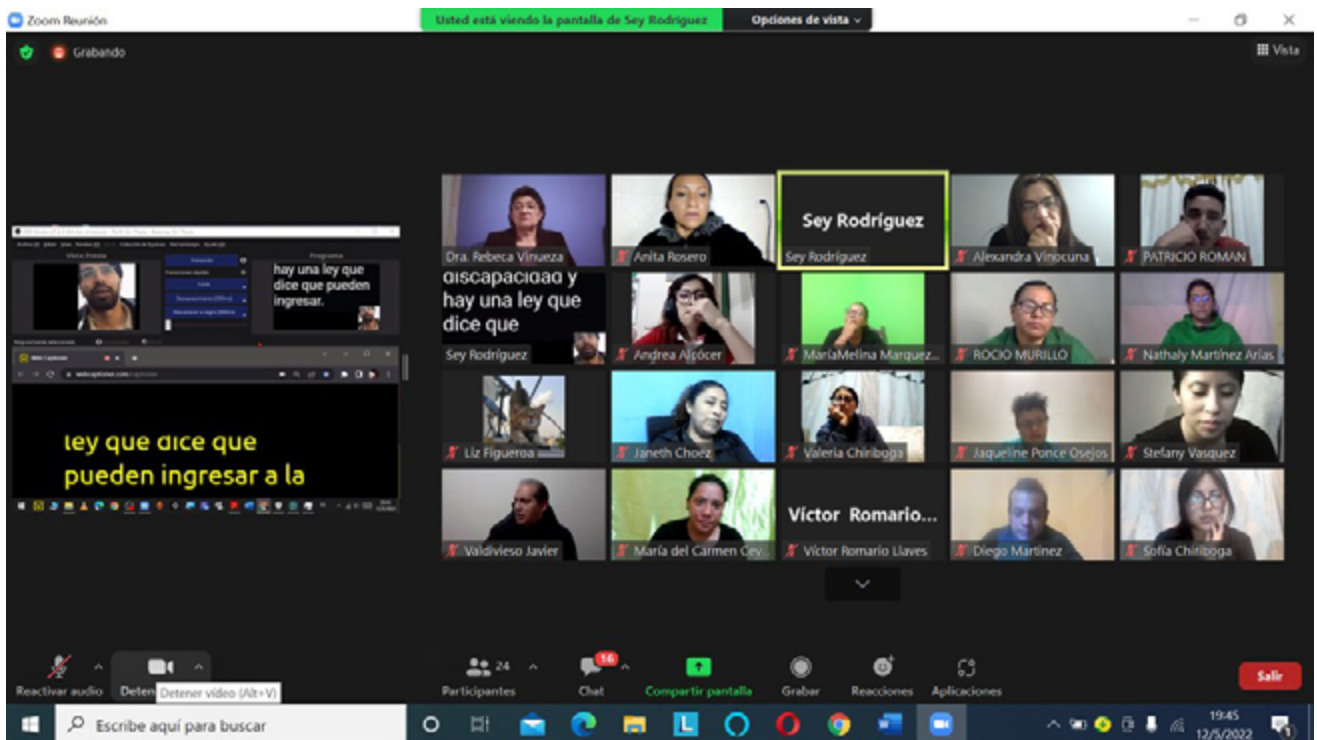
La forma más adecuada para guiarla en cualquier lugar es permitir que se apoye en nosotros, ya sea en nuestro codo o por encima de nuestro hombro; así, no solo se nos permitirá guiarla con seguridad, sino que también se le facilitará seguir nuestro movimiento. Las personas que forman este colectivo tienen muy desarrollado el tacto en todo su cuerpo: se dan cuenta cuando la superficie por donde caminan cambia, o cuando el guía-intérprete está bajando o subiendo gradas. Por esta razón, el profesional debe estar preparado para enfrentar cualquier eventualidad, siempre protegiendo a la persona sordociega. Por ejemplo, al pasar por una puerta, siempre es el guía-intérprete el que va primero, asegurándose con su brazo y mano libres de que la persona guiada esté protegida y al lado de las bisagras. Nunca se deben dejar puertas o ventanas semiabiertas; esto evitará accidentes en los lugares en los que se moviliza la persona con sordoceguera.

La labor del guía-intérprete demanda mucha responsabilidad y entrega, además de los conocimientos para desempeñarse a la altura de su puesto. Como podemos ver, es muy diferente a ser un profesional intérprete de lengua de señas para personas sordas. No obstante, las dos interpretaciones se entrecruzan, pues que el profesional deberá conocer cómo es una persona sorda y cómo es su idioma, para con base en ello conocer cómo es una persona sordociega y sus diferentes estados de comunicación.

## **El guía-intérprete: un profesional**

Actualmente, el Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER es una de las pocas instituciones educativas que dentro de su pénsum académico incluye, en la formación de guías intérpretes de lengua de señas ecuatoriana, la capacitación como guía-intérprete. Los estudiantes reciben conocimientos y realizan prácticas en las asignaturas de Guía-Intérprete I y II. A la vez se está tratando en todo momento que nuestros futuros profesionales tengan contacto y vinculación con personas sordociegas. Mediante entrevistas, las personas sordociegas dan su testimonio de vida y demuestran cuál es su forma de comunicarse. Además, se están realizando conversatorios internacionales en los que participan personas sordociegas y guías-intérpretes de Perú, Bolivia y Chile. Finalmente, los estudiantes presentan videos de sus prácticas

individuales para que sean evaluados y retroalimentados con el fin de corregir al máximo las falencias que puedan presentar. De esta forma, el Instituto CER-SER capacita a sus estudiantes en todos los ámbitos para que puedan desempeñarse con excelencia en la labor como guía-intérprete profesional.



Sesión de clases de Guía de intérprete II (mayo 2022) Créditos. Dra. Rebeca Vinueza

Nuestras metas son seguir capacitando a los estudiantes y, gracias a ellos, realizar una investigación sobre las personas sordociegas no solo de Pichincha sino de otras regiones del Ecuador. De esta manera se obtendrá un registro para dar asistencia a su problemática a través de la formación de los guías-intérpretes. Hoy por hoy tenemos identificadas a personas sordociegas en Quito, Calderón, Santo Domingo de los Tsáchilas, Loja y algunos lugares del Oriente ecuatoriano. Nos hemos fijado la meta de hacer seguimiento de los casos presentados.

Como conclusión, podemos aseverar que las personas con discapacidad no son personajes de los cuales sentir lástima: es importante darles su lugar como miembros de la sociedad acreedores de derechos. La difusión de la información es necesaria para visibilizar a la población y presionar a las autoridades competentes hacia la creación de políticas públicas que favorezcan a este grupo de personas, equilibrando las oportunidades y



formando profesionales de todos los ámbitos que puedan planificar programas y proyectos enfocados al bienestar y desarrollo de las personas con sordoceguera. Al decir de Daniel Álvarez, en el prólogo del libro *La sordoceguera: Un análisis multidisciplinar*, «la sordoceguera y las personas que la padecemos no podemos seguir siendo invisibles para la sociedad porque vivimos en ella» (Álvarez, 2004, p. 18).

### **La invisibilización de las personas sordociegas: Otra forma de exclusión por parte de Estado ecuatoriano**

En 2014, la Federación Mundial de Personas Sordociegas realizó un estudio que arrojó datos estadísticos sobre esta discapacidad. A escala mundial, las personas con sordoceguera representan entre el 0,2 % y el 2 % de la población. Estas cifras evidencian que en el mundo hay, aproximadamente, 1 100 000 personas con sordoceguera; más del 80 % vive en países en vías de desarrollo. Esta población constituye un grupo muy heterogéneo e invisibilizado y, por lo general, pertenece a grupos sociales de bajos recursos económicos, debido al desempleo y a los bajos niveles educativos. Adicional a esto, el desconocimiento, la incomprensión y la indiferencia sobre el tema obliga a las personas a luchar el doble para obtener el apoyo adecuado. Con frecuencia son excluidas de programas de educación y desarrollo e incluso de programas para la discapacidad.

En este sentido, ¿cuál es el número de personas sordociegas en Ecuador? Irónicamente, la respuesta es que en el país no existen estadísticas. Nadie sabe nada. Solamente la fundación Ecos Luz de Guayaquil, que tiene como directora a Sonia Margarita Villacreces, una persona sordociega, hace labor con este colectivo y tiene una cifra de las personas sordociegas que están en o se han acercado a la fundación. Nacionalmente, no se ha logrado tener respuesta de los organismos responsables de las discapacidades, como el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).

Tomando los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) sabemos que, actualmente, el país tiene una población de 17 946 692 personas. De allí, podríamos predecir, a partir de los datos que proporciona la Federación Mundial de Sordociegos, que en Ecuador existen aproximadamente 35 893 personas sordociegas, pero no hay ningún registro de ellas.

Entonces, ¿en dónde están los sordociegos? Esta pregunta la vienen realizando estudiantes y profesionales de diferentes estamentos. Cabe mencionar que los sordociegos están inmersos en las poblaciones de personas con discapacidad auditiva y de personas con discapacidad visual. Lastimosamente no son diferenciados, y se los incluye según su discapacidad más fuerte: si es más fuerte su sordera, se ignora su ceguera; si es más fuerte su ceguera, se ignora su sordera. Así, existe una mayor dificultad para adaptar adecuadamente los espacios de aprendizaje, laborales, sociales, etc.

A nivel de especialización y socialización del tema, esporádicamente llegan invitaciones tanto a profesionales como a alumnos sobre la realización de conferencias para dar a conocer del tema, pero no se ha logrado nada en concreto. Todo esto, debido a la poca información existente sobre esta discapacidad y especialmente porque este colectivo se ha transformado en un grupo invisible en nuestro país. Se debe mencionar que se vienen realizando estudios para unificar a la sordoceguera en el grupo de discapacidades múltiples. Interesa entonces ahondar sobre qué es y qué representa la sordoceguera en Ecuador y en el mundo. Incluso dentro del primer concepto, al profundizar nos damos cuenta de que la diversidad dentro de esta discapacidad conlleva un sinnúmero de variables, con características y particularidades en cada persona, por lo que las adaptaciones deberían ser específicas en cada caso.

Sería interesante, entonces, contar con información clara no solo para socializar el tema, sino para detectar posibles casos y realizar una evaluación ecológica funcional, sencilla, dentro del aula, y continuar con la capacitación profunda de nuestros profesionales. Contar con datos permitiría determinar quiénes presentan las características enunciadas para más adelante hacer exámenes específicos. De esta forma, iríamos delimitando la población que nos compete hoy y podríamos brindar servicios profesionales específicos y adaptados como tener buenos guías-intérpretes.

En Perú, la Fundación Hellen Keller ha capacitado a muchos profesionales latinoamericanos con el respaldo de la fundación norteamericana Hilton Perkins. En nuestro país, el programa Hilton Perkins ha venido desarrollando un proyecto de capacitación a las personas que trabajan con niños sordos y discapacidades múltiples. Su objetivo: preparar a estos profesionales para reconocer cuándo se presenta un caso de sordoceguera

en sus aulas, de modo que se realice un análisis de la problemática educativa del estudiante sordociego.

La sordoceguera, al reconocerse como una discapacidad única, plantea un reto muy grande: incluir a estas personas en la sociedad, la educación y el sector laboral. Podemos sostener, con base en investigaciones realizadas en América Latina y el Caribe, que nuestro país ocupa el último lugar en cuanto a políticas para enfrentar esta discapacidad. El primer indicativo es que, a pesar de ser reconocida como una discapacidad única, las entidades a cargo no la toman en cuenta para su visibilización. Por su parte, en América del Sur, Perú, Bolivia y Argentina son los países más sobresalientes por las acciones realizadas en cuanto a educación e inclusión en la sociedad de este grupo poblacional.

## Bibliografía

- Álvarez, D. (2004a). La sordoceguera: Una discapacidad singular. En *La sordoceguera: Un análisis multidisciplinar*, coordinado por P. Gómez y E. Romero, 98-141. Madrid: Organización Nacional de Ciegos Españoles ONCE.
- (2004b). Prólogo. En *La sordoceguera: Un análisis multidisciplinar*, coordinado por P. Gómez y E. Romero, 18. Madrid: Organización Nacional de Ciegos Españoles ONCE.
- ASOCIDE (2022). El tacto. *ASOCIDE*. Accedido 1 de julio. <https://www.asocide.org/personas-sordociegas/el-tacto>.
- Federación Mundial de Personas Sordociegas (2018). Informe global inicial sobre la situación y los derechos de las personas con sordoceguera. *Federación Mundial de Personas Sordociegas*. <https://wfdb.eu/es/wfdb-report-2018>.
- (2022). WFDB. La Federación Mundial de Personas Sordociegas. *Federación Mundial de Personas Sordociegas*. Accedido 1 de julio. <https://wfdb.eu/es>.
- Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera (2022). *Qué es la sordoceguera*. *Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera*. Accedido 1 de julio. <https://www.foaps.es/la-sordoceguera>.
- Gómez, P., y Romero, E., coords. (2004). *La sordoceguera: Un análisis multidisciplinar*. Madrid: Organización Nacional de Ciegos Españoles.
- INEC (2022). Contador poblacional. INEC. Accedido 1 de julio. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas>.
- Mendoza, L., y Arcos, N. (2015). La aplicación del currículum con enfoque ecológico funcional en la formación laboral de las personas con discapacidad. *EFDeportes.com*, 20(210). <https://www.efdeportes.com/efd210/formacion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.htm>.
- Ong, W. (1971): *Oralidad y escritura*. Tecnologías de la palabra. FCE: México D.F.
- Vinueza de la Vega, E. R. (2013). *Análisis de la problemática educativa de estudiantes sordociegos en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje*. Tesis de maestría, Universidad UTE, Quito, Ecuador. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/11748>.



ENSAYOS ACADÉMICOS

# La feminización de la enseñanza: El rol de las mujeres en la construcción de la sociedad ecuatoriana

*Mtr.Teresa Andrea Ovando Castillo*

## Resumen

A través de un recorrido por la historia del Ecuador, se llega a reconocer el proceso de feminización de la enseñanza, hecho que surge en la Revolución Liberal y que se ha ido potenciando hasta la actualidad. En este marco, es necesario reconocer el rol que las mujeres han tenido en la construcción de la sociedad en Ecuador a partir de su propio ejercicio docente, la ruptura de estereotipos, las luchas sociales, su propia identificación de lo femenino y su capacidad de transformar la sociedad desde espacios educativos.

*Palabras clave: docencia, femenino, Ecuador, transformación social, educación.*

## Introducción

La palabra *feminización* no solo se relaciona con la presencia de lo femenino, como resulta evidente, sino con la «permanencia [de la mujer] y [el] aumento constante en diferentes áreas» (Carrera, 2021, p. 11); en este caso, en la educación. Hablar de la feminización en la enseñanza es referirse a un fenómeno latente en Ecuador y, con seguridad, en América Latina. Es el resultado de procesos históricos en los que se ha «encargado» a la mujer la educación en las etapas básica y media.

En este marco, es necesario reconocer cuál es el rol de la mujer en la construcción de la sociedad ecuatoriana como hoy se la conoce. Para ello, este artículo se ha dividido en dos capítulos: el primero es un recorrido histórico que permite identificar la situación de las mujeres en la docencia, tomando como punto de partida la etapa republicana del país; en el segundo capítulo se realiza un análisis del rol de las mujeres en la construcción de la sociedad ecuatoriana. Por esta razón, se toma en cuenta el punto de vista de cuatro mujeres educadoras, docentes y profesionales ecuatorianas como una forma de guiar el texto. Además, se hace un recuento del aporte de algunas docentes desde la educación, la política y la inclusión.

Este proceso de investigación documental y bibliográfica tiene por objetivo conocer las razones del proceso de feminización de la enseñanza, y cómo este fenómeno ha influenciado el rol de la mujer en la construcción de la sociedad.

## Las mujeres en la docencia: Recorrido por la historia del Ecuador

La responsabilidad de las mujeres en la construcción de la sociedad ecuatoriana empezó incluso antes de que fueran consideradas ciudadanas<sup>1</sup>, o de que ejercieran profesiones como la docencia, motivo específico de este artículo. Así lo afirma la historia republicana del Ecuador: en 1835, en el mandato de Vicente Rocafuerte, segundo presidente del país, se fundó el primer centro educativo para niñas en Quito, el Colegio Santa María del Socorro, que se regía por la doctrina cristiana y formaba a las estudiantes en las buenas costumbres. El objetivo de Rocafuerte al educar a las niñas, como aparece en el Informe Presidencial al Congreso Extraordinario de 1837, fue el siguiente: «El suave imperio que ejercen las mujeres en las sociedades modernas y su constante influjo en la mejora de las costumbres han fijado la atención del Ejecutivo y le han decidido establecer una escuela de niñas de que siempre ha carecido esta capital» (Rocafuerte, 1837, p. 46). En este contexto, a pesar de utilizar el calificativo peyorativo suave, desde el Ejecutivo se reconoció la injerencia de las mujeres en la construcción de la sociedad, en relación a las buenas costumbres y, por supuesto, a la formación de hombres de bien.

Este hecho fue más determinante en las presidencias de Gabriel García Moreno, cuyo discurso oficial establecía que la mujer era «el puntal de

<sup>1</sup> En la Constitución de 1884 se estableció que «son ciudadanos los ecuatorianos varones que sepan leer y escribir y hayan cumplido 21 años o sean o hubieran sido casados» (Borja, en Goetschel, 2007, p. 282. Sin embargo, son claras las referencias al papel histórico femenino en las decisiones políticas de las naciones. Un ejemplo de ello es Manuela Sáenz y su rol determinante en la independencia del Ecuador. (Goetschel, 2007, p. 44).

la familia y base de la vida social, la que forma las costumbres y ejerce una eficaz y poderosa influencia en el destino y porvenir de las sociedades» (Goetschel, 2007, p. 48). Su objetivo claro fue la construcción de una «civilización católica» y, para ello, el rol de las mujeres era definitivo:

*La educación de las mujeres como guardianas del hogar cristiano y su preparación como esposas y madres virtuosas constituyó un aspecto importante del proceso de formación de una élite dirigente sin el cual la propuesta garciana no habría tenido asidero. Se trataba tanto de un proyecto moral como práctico orientado por la idea del progreso católico. (p. 48)*

Tanto Rocafuerte como García Moreno tenían claro el rol de la mujer como constructora de la sociedad<sup>2</sup>. Sin embargo, su visión era patriarcal y sus intenciones eran formar a nuevos hombres que dirigieran el país desde los parámetros religiosos, en los que también la mujer era un ser humano de segunda clase y servía para vehiculizar los grandes propósitos de la Iglesia y, en este caso, de la República del Ecuador.

Veintiséis años después, con la Revolución Liberal, se establece un nuevo momento para las mujeres y, con ello, para la sociedad ecuatoriana. En sus mandatos, Eloy Alfaro estableció el Estado laico como eje transversal de su gestión. Esto retiró a la Iglesia del poder político público y generó la construcción de nuevos valores morales en la ciudadanía, que se empezaron a notar en acciones cotidianas. Esta secularización del Estado se acompañó con la creación de nuevas formas de movilización, como el ferrocarril, lo que generó un mayor movimiento comercial dentro del país y lo acercó a los negocios mundiales. Además, se vivió un nuevo momento de libertad de prensa, que aumentó la cantidad de lectores y de personas dispuestas a escribir (Goetschel, 2007). En este marco de nuevas libertades sociales, el presidente Eloy Alfaro manifestó:

*Nada hay más doloroso como la condición de la mujer en nuestra Patria, donde relegada a los oficios domésticos, es limitadísima la esfera de su actitud intelectual y más estrecho aún el círculo donde pueda ganarse el sustento independiente y honradamente. Abrirle nuevos horizontes, hacerla partícipe en las manifestaciones del trabajo compatible con su sexo, llamarla a colaborar en los concursos de las ciencias y de las artes: ampliarle, en una palabra, su acción, mejorando su porvenir, es asunto que no debemos olvidar. Pero como no es posible quedarse en el principio, corresponde a la Asamblea de 1897 perfeccionar la*

<sup>2</sup> En ambos mandatos, se define a la mujer como la persona blanca y mestiza de las élites ecuatorianas. Las niñas y mujeres indígenas o criollas debían ser formadas para la servidumbre. Ni siquiera son parte de los relatos en el marco histórico educativo de la época, pues debe «sobreenfenderse» la situación de clase.

*protección iniciada, dictando leyes que emancipen a la mujer ecuatoriana de ese estrechísimo círculo en que vive. (Alfaro, 1897)*

Sin duda, el mensaje presidencial se ejecutó a través de la creación de puestos de trabajo para las mujeres y de la posibilidad de que su ingreso a la escuela no fuera solamente por el bienestar de su hogar, sino por la búsqueda de la profesionalización. Así, en 1901 se inauguraron el Instituto Pedagógico de Varones Juan Montalvo y el Normal de Señoritas Manuela Cañizares. Más adelante, y para cubrir la demanda educativa generada por la apertura de nuevos centros educativos laicos, «nacen los normales que se encargan de formar a mujeres» (Carrera, 2021, p. 53) en el campo de la docencia. Esto permitió que se convirtieran en docentes y mentoras de niños y niñas en el país. Fue el inicio del camino a la feminización de la enseñanza.

A pesar de las nuevas concepciones sociales marcadas por el liberalismo, varios estereotipos se mantuvieron durante estos años (muchos de ellos hasta la actualidad), entre ellos el «deber ser» de lo femenino como referente de lo impoluto:

*Esta institución [Normal Manuela Cañizares] formaba maestras cultas, con profundo conocimiento, pero además muy elegantes y de una conducta intachable. Estaban conscientes de que eran un ejemplo para sus estudiantes y la sociedad en general, por lo tanto, eran íntegras, en su aspecto y conducta. Por lo que su lenguaje no verbal expresaba mucho y reafirmaba su formación intelectual. (Dávila, 2017)*

Otra situación que no se alteró con la especialización y profesionalización de las docentes en el país fue el hecho de que seguían cumpliendo con los «roles» establecidos por una sociedad patriarcal: quehaceres domésticos, crianza de hijos e hijas, administración del hogar, cuidado de su pareja, etc. Además, si bien su trabajo era reconocido, sus ingresos no podían ser mayores a los de los hombres y eran un aporte extra para el hogar, algo complementario. Estos fueron algunos de los factores que marcaron la carrera docente femenina en la historia del Ecuador.

En ese marco, con el paso de los años, la docencia cada vez fue una carrera más femenina:

*Para Ermel Velasco<sup>3</sup> la marcada tendencia a aumentar el número de mujeres sobre los hombres en el magisterio primario «encierra serios peligros en la educación de los niños, más aún si se toma en cuenta que*

<sup>3</sup> Más información en «Estadística de graduados en los Normales», en el *Libro del cincuentenario de los Normales*, del Ministerio de Educación.



*la población escolar se compone de 54 % de varones y 46 % de mujeres». Los dos problemas planteados (la disminución de los profesores en general y la tendencia a la feminización del magisterio) tienen como causa fundamental la económica: «El día en que se remunerare dignamente al profesor, de manera que encuentre en su delicada y trascendental misión todos los estímulos y honores que ofrecen otras profesiones, automáticamente se despertará un fervor inusitado por ingresar a los normales». (Goetschel, 2007, p. 188)*

Velasco se refería a los hombres y su valoración salarial, pues, como ya se dijo, ese no era un tema trascendental para las mujeres. Las cifras respaldan lo mencionado con respecto a la feminización de la enseñanza:

Tabla 1

**Porcentajes de docentes por sexo, 1920-1950**

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
1920	56 %	43 %
1930	62 %	38 %
1949	65 %	35 %
1950	66 %	34 %

Elaboración propia a partir de Goetschel (2007).

No solo sostuvieron este fenómeno el salario y la poca preocupación de los Gobiernos por el sistema educativo; también lo hicieron las ideas institucionales sobre el rol femenino (una vez más, los estereotipos): «Para llevar a buen término la tarea educativa no es suficiente estar armado con la doble carga de paciencia y de bondad que es la característica de las maestras...» (Ministerio de Instrucción Pública, 1916, p. 189). De esta manera, se dejaba de lado la capacidad racional, académica y científica de las mujeres, y se fortalecían los estereotipos de cuidado maternal y sacrificio como parte de su «ser natural».

Con el paso de los años, la historia no fue diferente. Al contrario, el fenómeno de dejar la educación preescolar y primaria en manos de las mujeres se fue fortaleciendo, como se muestra a continuación:

Tabla 2

**Total de docentes por sexo en Ecuador, 1993-2020**

<b>Período</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>1993-1994</b>	58 %	42 %

<b>2000-2001</b>	61 %	39 %
<b>2005-2006</b>	62 %	38 %
<b>2010-2011</b>	67 %	33 %
<b>2020-2021</b>	77 %	23 %

Elaboración propia a partir de Ministerio de Educación (2022).

La educación preescolar y primaria está en manos de las mujeres, así lo reflejan las cifras. De hecho, con el paso de los años, la brecha entre hombres y mujeres docentes se hace más amplia. Esa es la realidad del Ecuador, un país que no ha dado la relevancia necesaria al sistema educativo, a la construcción y potenciación de su matriz cultural, y en el que las mujeres aún siguen cumpliendo, desde el rol materno (sean o no madres), la enseñanza en los primeros años de infancia.

### **El rol de las mujeres educadoras en la construcción de la sociedad ecuatoriana**

Fernando Savater, en su libro *El valor de educar* (1997), plantea que «la educación es un acto social». Con ello se refiere a la responsabilidad del individuo y de la comunidad a la que pertenece —familia, escuela, trabajo, etc.— en los procesos de formación. Además, plantea la necesidad de formar individuos autónomos capaces de participar en comunidades que sepan transformarse sin renegar de sí mismos, que se abran y se ensanchen sin perecer, que se ocupen más del desvalimiento común de los humanos que de la diversidad intrigante de formas de vivirlo. "Gente, en fin, convencida de que el principal bien que hemos de reproducir y aumentar es la humanidad compartida, semejante en lo fundamental" (Savater, 1997, p. 118).

Esta conceptualización inicial muestra la estrecha relación entre la educación y la sociedad. De hecho, hablar de construcción social es hablar de la educación como el origen. De este modo, han sido los maestros, y en especial las maestras, las responsables de enseñar a aprender, a desarrollar los sentidos y el intelecto de forma individual. Este aprendizaje propio, al unirse con el de otro ser humano, forma el patrimonio social y cultural que da valor y guía a las naciones (Retamoso, 2007).

En ese marco, referirse a la construcción social del Ecuador es reconocer el rol fundamental que las mujeres han tenido desde el inicio de la

historia republicana, y mucho más las educadoras ecuatorianas que, como se mostró en líneas anteriores, han llevado sobre sus hombros, de forma histórica y hasta la actualidad, la formación de la ciudadanía desde sus tempranas edades.

Existen diferentes formas de comprender y analizar el rol trascendental de las mujeres en la construcción social de las naciones. Como parte de esta investigación, se preguntó a cuatro mujeres ecuatorianas, profesionales, docentes, cómo podrían definir lo planteado. Se tomarán extractos de las entrevistas a cada una, de forma complementaria al texto:

*Desde la historia femenina logramos aportar en la construcción de los estudiantes esas habilidades que no solo son racionales, sino también sociales y afectivas, personales. Hemos forjado sociedades donde priman el corazón, la alegría y la hospitalidad. La mujer ecuatoriana es muy particular en ese sentido. Por eso el rol en la educación es importantísimo. Actualmente, en cualquier centro educativo, sin importar el nivel, son las mujeres las líderes en su mayoría. (López, 2022, entrevista personal)*

Esta afirmación de Gabriela López —máster en Estudios Latinoamericanos y Enseñanza de Español, doctoranda en Liderazgo y Ciencias Políticas, y coordinadora de Español en la escuela secundaria de la University of California San Diego, docente por vocación e historia familiar— pone sobre la mesa un tema sensible de debate y diversas posturas: por un lado, el estereotipo de la mujer relacionado con la maternidad, la bondad y las buenas costumbres; por otro, el reconocimiento de lo femenino desde lo biológico, personal y espiritual.

Con el avance de las revoluciones industriales y el afianzamiento del capitalismo como la principal fuerza económica, política y cultural del mundo, las mujeres que quisieron acceder a puestos de liderazgo y poder en muchas ocasiones tuvieron que masculinizarse para anular estas posturas. Es decir, en una sociedad patriarcal —que suprimía los sentimientos, desconocía la inteligencia emocional y estaba llena de estereotipos en que lo femenino era concebido desde la debilidad— varias mujeres debieron asumir

**No se puede hablar de educación y construcción social sin mencionar a Dolores Cacuango, lideresa indígena, gestora de la educación bilingüe en el país y referente del feminismo.**

actitudes masculinas, virilizar su comportamiento para convertirse en pares de los hombres al poder.

Esta situación no ha desaparecido por completo. Sin embargo, existen voces disidentes que, lejos de la feminidad normativa<sup>4</sup>, tratan de devolver el valor a lo femenino, al contacto con las emociones, al reconocimiento de estas y a la comprensión respetuosa de las diferencias biológicas existentes entre hombres y mujeres. En ese sentido, devolver a la mujer la mirada integral del ser, desde lo femenino, reconoce sus capacidades de forma exhaustiva.

4 La feminidad normativa forma parte del esquema de percepciones, de un orden simbólico totalmente interiorizado que implica que las categorías asociadas a la mujer y a las mujeres construidas bajo criterios patriarcales se asuman, sin embargo, como naturales y objetivas, con las mujeres como parte del proceso de reproducción (Mateos, 2013).

*La gestión de la mujer en la construcción de la sociedad desde la educación centra su atención en la transformación, porque además las mujeres tendemos a preocuparnos no solo de la transformación, sino de materializarla en resultados, y estos, a su vez, se evidencian en temas cuantitativos. Nos preocupamos de otro tipo de transformación que es mucho más emocional y sostenible en el tiempo, que tiene un impacto académico e integral. (Narváez, 2022, entrevista personal)*

Como menciona María Elena Narváez —doctoranda en Comunicación Estratégica, Publicidad y Relaciones Públicas, máster en Comunicación Cultural y docente de dos universidades en Ecuador—, la enseñanza se enlaza de forma directa con la transformación y, así, con la construcción social. En ese sentido, es necesario plantear que la educación se concibe como un proceso sistemático dispuesto para hacer y responder preguntas, dicho de forma general. Sin embargo, para que existan resultados, como afirma Narváez, se requiere un plan de trabajo con un horizonte pedagógico de comprensión que marque el ritmo, la temporalidad y sobre todo las temáticas de estudio. Este plan debe ser regido desde una propia identidad (Retamoso, 2007, p. 173).

Llegar a este punto resulta interesante, pues en Ecuador los planes educativos son regidos por el Ministerio de Educación, difundidos a través de textos generales para todo el país y ejecutados por las docentes en cada escuela o colegio. Estos planes son de cumplimiento obligatorio. Entonces, hablar de contenidos, de identidad y de fondo en procesos educativos no recae de forma absoluta en las mujeres educadoras, sino en quienes siguen pensando al país desde posturas políticas de turno, en muchos casos avalados y dirigidos por organizaciones financieras internacionales que responden a sus propios intereses de construcción social a través de la educación de países en vías de desarrollo, como este.

*El rol de las mujeres en la educación traspasa la cultura, es importantísimo. Es un rol que permite que nos cuestionemos todo el tiempo. Por ejemplo, el currículo oculto<sup>5</sup>, que es el más poderoso de todos, hace que muchas veces, de forma inconsciente, la mujer siga siendo quien fortalezca las debilidades del sistema. Y sea quien enriquezca una cultura desigual. Sin embargo, este es un proceso de reconstrucción diaria. (Negrete, 2022, entrevista personal)*

Belén Negrete es profesora especialista en Educación Inicial, directora académica de un conocido centro infantil de Quito, máster en Innovación Educativa y especialista en Gestión de la Calidad en Educación. Desde la coordinación de espacios educativos, su afirmación visibiliza el marco de la sociedad patriarcal en la que se ha concebido la sociedad ecuatoriana. Los estereotipos machistas de género no son solo cuestión de hombres: son un asunto social a través del cual se han construido las naciones, sobre todo en Latinoamérica. Por ello, no se puede dejar sobre la mujer la responsabilidad de la construcción social a través de la educación; una vez más, quedaría ella sola como la responsable, en lugar de mirar el proceso como una construcción conjunta y colectiva.

La feminización de la enseñanza desde los inicios de la historia del Ecuador se debe a la falta de reconocimiento a la labor docente y al poco interés de los Gobiernos por la construcción y el fortalecimiento del sistema educativo. Tienen su culpa también los bajos salarios y los incentivos inexistentes, al igual que la creación de currículos a los que no necesariamente han aportado las mujeres, y que en muchos casos muestran posturas políticas que no responden a procesos coyunturales y menos a contextos específicos relacionados con comunidades, nacionalidades y otras especificidades de la etnografía nacional.

*El papel de la mujer en la enseñanza de la educación básica y media ha permitido incluir componentes como la inclusión o el detallismo, entendido como la capacidad de incluir un proceso formativo holístico con diferentes ejes y temáticas, y que siempre esté enfocado en resolver diferentes problemas sociales locales. El papel de la mujer luchadora, que sobrevive a las crisis, que se desarrolla de forma personal y profesional, desde las profesoras enfocadas en la formación de formadoras, desde el legado histórico, desde las luchas sociales, desde las construcciones simbólicas a nuevos imaginarios, puede responder también a un proceso de*

5 El concepto de currículum oculto se refiere a las lecciones, los valores y las perspectivas no escritas, no oficiales y, a menudo, no intencionadas que los docentes, sin darse cuenta, enseñan a sus estudiantes en las clases. Es decir, cómo lo cuentan, cómo lo miran, qué traspasan.

*romper las brechas tecnológicas y sociales que todavía afectan al país.  
(Cabrera, 2022, entrevista personal)*

Lo planteado por Sofía Cabrera —docente investigadora, doctora en Lógica y Filosofía de la Ciencia y máster en Divulgación Científica— abre nuevos espectros para reconocer el rol de las mujeres en la construcción social del Ecuador. Ella misma menciona y reconoce a Matilde Hidalgo «como la primera mujer que pudo estudiar en un colegio, en la universidad y que pudo romper muchos estereotipos» (2022, entrevista personal). Hidalgo fue la primera mujer en ejercer el voto político en América Latina en 1924, y también la primera en graduarse como doctora en Medicina.

No se puede hablar de educación y construcción social sin mencionar a Dolores Cacuango, lideresa indígena, gestora de la educación bilingüe en el país y referente del feminismo. «En 1945, fundó escuelas bilingües (kichwa-español) en la zona de Cayambe, Pichincha, para que los indígenas aprendieran el idioma del blanco y del mestizo. A pesar de la presión que hubo para cerrar las escuelas, estas funcionaron como bilingües hasta 1963» (Ministerio de Educación, 2018.). El legado de esta mujer fue decisivo para el reconocimiento de la diversidad de los pueblos y nacionalidades indígenas en la Constitución del Ecuador de 2008 y se aplicó al sistema educativo a través de la Ley Orgánica de Educación Intercultural de 2016.

Como ella, se puede reconocer a muchas mujeres educadoras que han transformado la historia del Ecuador y, sin duda, han jugado un rol determinante en la construcción social del país. Algunas de ellas son las siguientes:

Tabla 3

**Mujeres educadoras y sus aportes en la construcción social del Ecuador**

Educadora	Síntesis de los aportes realizados
<p><b>María Luisa Gómez de la Torre (1887-1977)</b></p>	<p>Educadora, feminista, luchadora por los indígenas y campesinos. Fue la primera docente en trabajar en un colegio de varones. Junto a Dolores Cacuango trabajó en la formación de escuelas indígenas bilingües.</p>

<b>María Angélica Idrobo (1890-1956)</b>	Maestra y escritora. Fue defensora del laicismo en la educación, partidaria del sufragio femenino y de la apertura de nuevos espacios para que las mujeres se eduquen. Fundó los colegios Ariel de Guayaquil, y Fernández Madrid y Simón Bolívar de Quito; e impulsó el Normal Manuela Cañizares.
<b>María Angélica Carrillo (1905-1981)</b>	Filósofa y pedagoga. Su objetivo fue crear instituciones educativas para mujeres. Fundó y fue la primera rectora del Colegio 24 de Mayo y del Colegio de América. Fue la primera subsecretaria de Educación.
<b>Aurora Estrada y Ayala (1901-1967)</b>	Poeta, escritora y educadora que representó al Ecuador en varios congresos internacionales, reflejando su compromiso con las mujeres y su igualdad de derechos.
<b>Blanca Martínez Mera (1897-1976)</b>	Escritora, docente y política. Fue la primera mujer en publicar una novela en Ecuador, lo que abrió el camino para otras mujeres.
<b>Dolores Josefina Torres (1897-1955)</b>	Es reconocida por ser la precursora de la educación pública. Su labor pedagógica se enmarcó en prácticas innovadoras e inclusivas.
<b>Elisa Ortiz Garcés (1906-1991)</b>	Fue docente, escritora, pedagoga y directora de colegios y escuelas de Quito. Trabajó por la promoción femenina desde la educación. Se enfocó también en la formación y actualización constante de las docentes.
<b>Laura Almeida Cabrera (1925-1983)</b>	Fue docente, política socialista y dirigente social. Conformó el Frente de Mujeres Socialistas para la defensa de sus derechos. Su objetivo era la construcción de una sociedad equitativa y con igualdad de oportunidades.
<b>Lidia Noboa (1919-2012)</b>	Fue compositora, música y maestra. Abrió las puertas del arte para niños y niñas desde el Conservatorio, a través de la generación de técnicas especiales de pedagogía musical y con la creación de varias canciones infantiles.

Elaboración propia a partir de Carrera (2021).

Como se lee en el detalle de la Tabla 3, el aporte de las mujeres docentes permitió la transformación social de la época en la que les tocó vivir. Es decir, desde la docencia abrieron los caminos a la igualdad, a la equidad y al reconocimiento de la sociedad desde su diversidad: mujeres, indígenas, afrodescendientes, entre otros. Ellas marcaron desde las aulas el inicio de una sociedad que iba más allá de los hombres mestizos y/o blancos.

## Conclusiones y reflexiones finales

Si bien no ha quedado duda de la feminización de la enseñanza en Ecuador, es necesario enfatizar que este fenómeno se remite al espacio de la docencia de educación inicial, básica y media. Los espacios de educación superior, así como los puestos políticos de decisión en el ámbito educativo, aún cuentan con más hombres que mujeres. Además, son espacios en los que las brechas de acceso todavía son bastante amplias.

En este sentido, la segunda consideración se relaciona con el valor que se da a la docencia en el país. Hace poco, el 3 de mayo de 2022, aunque suene inverosímil, quince maestras y maestros de Quito y Guayaquil iniciaron una huelga de hambre para que sus salarios se equipararan al de otros servidores públicos. Así es: aún en 2022 los salarios docentes son inferiores a los de otros profesionales (Machado, 2022). Si en ese marco se discurre que el 77 % del magisterio está conformado por mujeres, se puede visibilizar que la brecha salarial es latente, y que la labor docente no es reconocida en toda su relevancia.

Lo mencionado muestra un sistema con doble desvalorización: ser docente y ser mujer. Lastimosamente, no se comprende que la educación es la base de la construcción social de las naciones, y que más del 50 % de la población es la femenina. Es decir, las mujeres educadoras han llevado sobre sus hombros la responsabilidad de formar a las y los ciudadanos, que son el centro de los países, en un marco de discriminación, de carencias, de pocas acciones y varios discursos populistas. En ese sentido, parecería que el estereotipo de la mujer sacrificada no se ha superado en el ámbito educativo.

A pesar de ello, el rol de las mujeres en la construcción de la sociedad ha sido y es fundamental, desde varios ejes: la profesionalización de las mujeres en la educación permitió que existan otros procesos de inclusión y reconocimiento de las diversidades sociales, étnicas, culturales y geográficas, motivados por las mismas mujeres. Además, democratizó el acceso a las artes, a la educación física y otras ciencias «duras», dejando de lado el discurso de clases. Se reconocen las luchas sociales por la equidad, por la educación bilingüe intercultural, por la justicia y el reconocimiento de la mujer en sus diversas facetas. Las mujeres, desde la docencia, han transformado la sociedad para hombres y mujeres.



A pesar de que no necesariamente son solo mujeres las estrategas y pensadoras de la identidad nacional en la construcción de currículos escolares, su aplicación es determinante, y eso sí está en sus manos de forma mayoritaria. Por ello, reconocer lo femenino desde lo integral, desde lo holístico, es lo justo en la consideración de la docencia y en la posibilidad de tener nuevas generaciones más sensibles con la realidad, aceptando y valorando su contexto y sus raíces, con las intenciones de mejorar el mundo, de salvarlo y conservarlo. Ese ha sido el rol de las mujeres: sostener la educación de la sociedad, a pesar de las coyunturas políticas y sociales.

Probablemente, si más mujeres fuesen las estrategas en la construcción de la identidad del país, de la reconstrucción y priorización de la matriz cultural, de la gestión y ejecución de alto nivel, tendríamos otras realidades sociales y políticas, más inclusivas, más respetuosas, más equitativas.

## Bibliografía

- Alfaro, E. (1897). *Mensaje del presidente de la república a la Asamblea Constituyente*. Quito: Archivo del Poder Legislativo.
- Carrera, J. (2021). *Feminización de la profesión docente en Ecuador*. Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26483>.
- Dávila, G. (2017). Modelos pedagógicos para la formación docente en Ecuador: Una mirada histórica hasta la actualidad. En *El pensamiento educativo ecuatoriano*, coordinado por O. Fraga, 113-124. Cañar: Universidad Nacional de Educación del Ecuador. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/514>.
- Goetschel, A. M. (2007). *Educación de las mujeres, maestras y esferas públicas: Quito en la primera mitad del siglo XX*. Quito: Flacso Ecuador / Abya Yala.
- Machado, J. (2022). Asamblea aprueba alza salarial para los docentes del sistema público. *Primicias*. 13 de marzo. <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/alza-salarios-profesores-jubilaciones-asamblea>.
- Mateos, S. (2013). Construcción de la feminidad normativa y sujeto político. *Investigaciones Feministas*, 4, 297-321. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2013.v4.43894](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2013.v4.43894).
- Ministerio de Educación (2018). Dolores Cacuango es el sexto personaje emblemático. *Ministerio de Educación*. 3 de diciembre. <https://educacion.gob.ec/dolores-cacuango-es-el-sexto-personaje-emblematico>.
- Ministerio de Educación. (2022). Estadística Educativa: Reporte de Índices. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/01/Publicaciones/PUB\\_EstadisticaEducativaVol1\\_mar2015.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/01/Publicaciones/PUB_EstadisticaEducativaVol1_mar2015.pdf)
- Ministerio de Instrucción Pública (1916). AFL (MIM 1916), Informe que el Ministro de Instrucción Pública presenta a la nación en 1916.
- Retamoso, G. (2007). Educación y sociedad. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 7(12), 171-186. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220305012>.

Rocafuerte, V. (1837). *Informe presidencial al Congreso Extraordinario*. Quito: Registro Auténtico Nacional.

Savater, F. (1997). *El valor de educar*. México: IEESA.

Velasco, Ermel (1951). *Estadística de Graduados en los Normales*. En el Libro del Cincuentenario de los Normales. Quito: Ministerio de Educación, pp. 383- 395.





ENSAYO ACADÉMICO

## El proceso emocional o de organización de la experiencia

*Psic. Verónica Ávila Suárez*

---

Una denominación no oficial para el profesional tecnólogo en Desarrollo Personal es la de «terapeuta emocional». El término surgió hacia 2012 como una estrategia de comunicación, en el afán de hacer comprender al público amplio en qué consiste esta nueva carrera. En su momento, recuerdo que esta decisión fue recibida con un gesto facial de Pato Varas Santander, mentor del Instituto CRE-SER, que comunicaba desacuerdo o al menos un grado de perplejidad. ¿Nos habíamos metido en problemas? ¿Era una promesa excesivamente ambiciosa o, por el contrario, el término «terapeuta emocional», a los ojos de Pato, reducía lo que él concibió como el trabajo del facilitador del desarrollo personal? No se dio la oportunidad de abordar el tema, y este quedó para mí como un pendiente.

Por un lado, está el asunto del término «terapeuta». Para entonces, Pato llevaba más de tres décadas formando facilitadores de talleres de desarrollo personal. En su visión, el entorno natural y el agente de cambio en el proceso de crecimiento es el grupo. El facilitador crea esa oportunidad, renuncia a los roles tradicionales de poder del «sanador» para devolver al participante la responsabilidad sobre su propio bienestar. De manera que la tensión entre estas dos definiciones —facilitador vs. terapeuta— podía explicar la reticencia: si el desarrollo personal constituye ese punto medio entre clínica y pedagogía, elegir la categoría «terapeuta» volvía a inclinar la balanza del lado de la clínica. Pero esa decisión no era gratuita, sino que tomaba en cuenta una demanda del medio por espacios de acompañamiento terapéutico individual no patologizante.

Por otro lado, tenemos el calificativo «emocional». Discutir su pertinencia nos confronta con un problema que compite en edad con la psicología misma: la dificultad de definir qué es emoción (Gendron, 2010). En el lenguaje cotidiano, aquel que empleamos en el taller o la sala de trabajo, el término es impreciso: como afirmó Duffy, designa «cosas diferentes, en diferentes ocasiones, para diferentes [personas]» (en Rimé, 2011, p. ---).

Entre teóricos e investigadores no existe consenso sobre este constructo psicológico fundamental (Izard, 2010; Rimé, 2011). A finales del siglo XX, una investigación (Kleinginna y Kleinginna, 1981) compiló 92 definiciones distintas de «emoción» a partir de textos de estudio y revistas científicas; un esfuerzo similar llevado a cabo 25 años más tarde evidencia un acuerdo considerable alrededor de la activación, las funciones y la regulación de las emociones (Izard, 2010). Tras preguntar a destacados especialistas de la emoción sobre sus definiciones de trabajo, la autora concluye que debemos utilizar el término «emoción» contextualizándolo siempre, con el fin de evitar inconsistencias y confusión. En esa línea, ¿cuál sería la definición más coherente con la epistemología, la ontología y la metodología del desarrollo personal y de la psicoterapia rogeriana-gestalt-integrativa-experiencial basada en el cuerpo?

Dejando de lado las lúcidas —y sorprendentemente actuales— descripciones que hace Aristóteles de la pasión en su *Retórica* (Rimé, 2011), el interés científico sobre la emoción es despertado por Darwin. De allí en adelante, las sucesivas propuestas teóricas tienen algo en común: están construidas sobre la metáfora del organismo como una máquina y reflejan una visión dualista en la que mente y cuerpo son entidades separadas capaces de influenciarse entre sí durante el proceso de respuesta emocional (Colombetti, 2020).

De acuerdo a qué influye sobre qué, Colombetti (2020) propone agrupar los modelos en tres grupos. Uno recoge los modelos en los que el cuerpo afecta a la mente: la percepción de un estímulo modifica el estado corporal y esto se siente como emoción. El segundo grupo recoge los modelos que plantean que la percepción de un estímulo produce un particular estado mental, el cual cambia al cuerpo. El tercer grupo, finalmente, reconoce la unidad mente-cuerpo como partícipe en la respuesta emocional, de naturaleza multifacética. La emoción es un proceso complejo que abarca múltiples componentes o aspectos (Gross, 2014; Izard, 2010). Revisemos los modelos de Linehan y Gross.

La terapia dialéctico-conductual (DBT, por sus siglas en inglés) considera que las emociones «son respuestas de la totalidad del sistema a estímulos internos y externos; estas respuestas son breves, involuntarias y siguen un patrón establecido» (Ekman y Davidson, en Linehan, 2015, p. ---). La DBT enfatiza en el valor adaptativo de las emociones, a las que considera un gran sistema interaccional compuesto por los siguientes subsistemas interactuantes:

*1) vulnerabilidad emocional a ciertas señales; 2) eventos internos y/o externos que, cuando son atendidos, sirven como señales emocionales (p. ej.: eventos instigadores); 3) valoración e interpretación de las señales; 4) tendencias de respuesta, incluidas respuestas neuroquímicas y fisiológicas, respuestas experienciales e impulsos de acción; 5) respuestas y acciones no verbales y expresivas; y 6) efectos secundarios del «disparo» emocional inicial, incluidas las emociones secundarias. Es útil considerar la acción modelada asociada con las respuestas emocionales como parte integral de las respuestas emocionales más que como consecuencia de las emociones. (p. 6)*

En suma, la creadora de la DBT afirma que

*los comportamientos emocionales evolucionaron como formas inmediatas, automatizadas y eficientes de resolver problemas comunes que los humanos y otros animales emocionales deben solucionar para sobrevivir. Hay tres funciones principales de las emociones: 1) motivar y organizarnos para la acción; 2) comunicarse con los demás e influenciarlos; y 3) comunicarnos con nosotros mismos. (p. 327)*

Por su parte, el modelo modal de la emoción, relevante por lograr la convergencia de posturas de múltiples investigadores y teóricos, plantea que las emociones «involucran transacciones persona-situación que atraen la atención, tienen significado para un individuo a la luz de los objetivos actualmente activos y dan lugar a respuestas multisistémicas coordinadas pero flexibles que modifican la transacción persona-situación en curso de manera crucial» (Barrett, Ochsner y Gross, en Gross, 2014, p. 5). Este proceso inicia con la percepción de un evento interno o externo con relevancia psicológica. La persona se orienta hacia este evento, le presta atención y evalúa la situación en función de sus objetivos —el significado da lugar a la emoción—. Esta valoración produce una excitación que impulsa cambios neurofisiológicos, experienciales-subjetivos (cogniciones y afectos) y conductuales (Gross, 2014; Lang, en Kanagy, 2008;

Siegel, 2001) con perfiles característicos dirigidos a transformar la situación que provocó esa respuesta en primer lugar. La cualidad adaptativa de las emociones se pierde cuando no hay correspondencia entre la magnitud de la respuesta y el momento o situación que la incitó (Zantinge et al., 2017).

El modelo modal, en suma, propone una secuencia de tres pasos: percepción/atención > evaluación > acción. La evaluación ocurre de manera veloz y por fuera de la consciencia, y establece categorías polares: agrado/desagrado, bueno/malo (Gross, 2014). Porges (2004 y 2016) ha propuesto el concepto de «neurocepción» para describir la evaluación automática del peligro. Un mecanismo similar, sin intención consciente, evalúa señales de verdadero/falso y superior/inferior (para establecer la jerarquía de dominancia).

Las evaluaciones se presentan en un continuo. En el nivel más bajo o básico están las asociaciones directas entre percepción y respuesta fisiológica de movilización. Por ejemplo, mirar una serpiente provoca la activación simpática automática para la huida. El nivel intermedio incluye las valoraciones contextuales en las que entra en juego información del entorno social y motivacional de la persona, tanto histórica como actual. Estas valoraciones producen respuestas habituales preestablecidas, también por fuera de la consciencia pero susceptibles a observación y modificación. Los comportamientos automáticos que son motivo de estudio mediante la terapia Hakomi u otros métodos de estudio de la experiencia corresponden a este nivel. Finalmente, en el tercer nivel de complejidad se ubican las valoraciones conceptuales, es decir, de estímulos abstractos que pueden ser verbalizados.

Kurtz (2015) introduce la noción de un material nuclear que organiza la forma automática de prestar atención, percibir, interpretar, sentir y actuar. Su discípula y colaboradora, Pat Ogden, creadora de la terapia sensoriomotriz, distingue cinco componentes de la experiencia presente: percepciones, sensaciones, afectos, cogniciones y movimientos (Ogden y Fisher, 2016). Además, discute la función del sistema de orientación. Considero que tanto el modelo de Linehan como el modelo modal de Gross nos permiten apreciar la secuencia de enlace de todos estos componentes, o, en palabras de Kurtz, cómo la experiencia es *emocionalmente* organizada.



## Bibliografía

- Colombetti, G. (2020). The Embodiment of Emotion. En *A Multidisciplinary Approach to Embodiment*, editado por N. Doss, 71-76. Nueva York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429352379-15>.
- Gendron, M. (2010). Defining Emotion: A Brief history. *Emotion Review*, 2(4), 371-372. <https://doi.org/10.1177/1754073910374669>.
- Gross, J., ed. (2014). *Handbook of Emotion Regulation*. Nueva York: Guilford Publications.
- Izard, C. (2010). The Many Meanings/Aspects of Emotion: Definitions, Functions, Activation, and Regulation. *Emotion Review*, 2(4), 363-370. <https://doi.org/10.1177/1754073910374661>.
- Kanagy, C. (2008). Field Independence, Somatic Awareness, Autonomic Arousal, and Emotion Differentiation As Predictors of Emotion Regulation. Tesis doctoral, University of North Carolina at Chapel Hill, EE. UU. <https://unc.live/3bzweRg>.
- Kurtz, R. (2015). *Body Centered Psychotherapy: The Hakomi Method*. Mendocino, CA: LifeRhythm.
- Linehan, M. (2015). *DBT® Skills Training Manual*. Nueva York: Guilford Press.
- Ogden, P., y Fisher, J. (2016). *Psicoterapia sensoriomotriz: Intervenciones para el trauma y el apego*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Porges, S. (2004). Neuroception: A Subconscious System for Detecting Threats and Safety. *Zero to Three*, 24(5), 19-24.
- (2016). *La teoría polivagal: Fundamentos neurofisiológicos de las emociones, el apego, la comunicación y la autorregulación*. Madrid: Pléyades.
- Rimé, B. (2011). *La compartición social de las emociones*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Siegel, D. (2001). Toward an Interpersonal Neurobiology of the Developing Mind: Attachment Relationships, «Mindsight», and Neural Integration. *Infant Mental Health Journal*, 22(1-2), 67-94. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/1097-0355\(200101/04\)22:1<67::AID-IMHJ3>3.0.CO;2-G](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/1097-0355(200101/04)22:1<67::AID-IMHJ3>3.0.CO;2-G).

Zantinge, G., Van Rijn, S., Stockmann, L., y Swaab, H. (2017).  
Physiological Arousal and Emotion Regulation Strategies in Young  
Children with Autism Spectrum Disorders. *Journal of Autism and  
Developmental Disorders*, 47(9), 2648-2657. [https://doi.org/10.1007/  
s10803-017-3181-6](https://doi.org/10.1007/s10803-017-3181-6).



## Reseña de autoras

### **Mtr. Teresa Andrea Ovando Castillo**

Teresa Ovando Castillo es máster en Educación y Comunicación de la Universidad Autónoma de Barcelona; España. Actualmente se desempeña como asesora de comunicación en temas políticos y sociales. Participó en la transversalización de género en la Universidad Regional Amazónica IKIAM. Investigó sobre la implementación de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia de género en Ecuador. Su interés se centra en la comunicación estratégica, comunicación política, género, derechos humanos, educación. Publicó en la revista Defensa y Justicia el artículo “Zulema y Titi, dos jóvenes se enfrentan al mundo y ganan la pelea”.

### **Dra. Rebeca Vinueza De La Vega**

Rebeca Vinueza es doctora en Ciencias de la Educación, con mención en investigación y planificación educativa, UTPL, y magíster en Educación Especial, UTE. Ha trabajado como docente de personas sordas en la INAL; y como docente de postgrado en la Maestría de Educación Especial de la UTE. Forma parte del equipo de investigadores de la sordoceguera de los países de Latinoamérica y el Caribe. Ha participado en investigaciones sobre la educación bilingüe bicultural. Es autora del libro: Vencer la adversidad y triunfar.

### **Tnlga. Alcimar Narváez Díaz**

Álcimar Narváez Díaz es licenciada en Administración - Mención Comportamiento Organizacional y Tecnóloga en Desarrollo Humano Personal y Social. Se ha desempeñado como coordinadora de Gestiones Administrativas y gestora del Talento Humano. Recibió la distinción académica Pato Varas 2022, distinción como mejor egresada por rendimiento académico en la carrera Desarrollo Humano; y la distinción como mejor egresada por proceso personal. También obtuvo una mención honorífica Summa Cum Laude en la carrera de Administración.

## **Tnlga. Valeska Lavarello Delgado**

Valeska Lavarello es técnica superior en interpretación en Lengua de Señas Ecuatoriana. Se ha capacitado en derechos humanos, inclusión laboral y buenas prácticas para personas con discapacidad; asimismo cuenta con conocimientos sobre dirigencia y participación de mujeres con discapacidad; derechos sexuales, reproductivos y vida libre de violencia para personas con discapacidad; etc. Recibió la distinción como mejor egresada por rendimiento académico en la carrera de Técnico en interpretación de Lengua de Señas Ecuatoriana en el año 2021.

## **Mtr. Andrea Miño Viteri**

Andrea Miño es máster en Antropología Visual y Documental Antropológico. Se ha desempeñado como directora del departamento de postproducción y montaje en la Fundación Máquina de Cine. Actualmente es docente en la Universidad de las Américas y fundadora de la agencia de comunicación OJO DE GATO / Comunicación Integral. En el 2014 fue acreedora del Fondo del Consejo Nacional de cine por la investigación de guion documental sobre las clínicas de deshomosexualización.

Ha participado en varias investigaciones entre las que se destacan: la representación mediática de las mujeres futbolistas (co-investigadora/UDLA 2015-2018); DES. Investigación de Guion Documental sobre las clínicas de deshomosexualización (Fondo Consejo Nacional de Cine / 2014); El bar Tantra: ¿un lugar para la construcción de identidades lésbicas? (Tesis de Maestría FLACSO / 2011).

## **Tnlga. Poleth Mera Cañizares**

Poleth Mera es tecnóloga en Comunicación Digital. Se ha desempeñado como Community Manager en varias empresas privadas, marcas personales y escuelas de formación y organizaciones sociales. También ha asesorado a emprendimientos locales interesados en tener una presencia

idónea en el entorno digital. Formó parte de la investigación denominada “El uso de TikTok para la cobertura del 8M en Ecuador en el 2022”.

### **Mgs. Belén Negrete Dávila**

Belén Negrete es máster en Innovación Educativa de la Universidad Andinas Simón Bolívar; tecnóloga en Desarrollo Humano Personal y Social y especialista en gestión y calidad de la educación. Se desempeña como directora académica del Centro de Desarrollo Infantil Guaguakids. Su interés profesional se ha centrado en proyectos de innovación educativa enfocados en la inclusión para todas las edades. Publicó el ensayo académico “Educación en adultos mayores: para una vejez activa y participativa” en la segunda edición de la revista académica Mente Abierta.

### **Psic. Verónica Ávila Suárez**

Verónica Ávila es psicóloga con mención en Clínica de la Universidad Politécnica Salesiana. Tecnóloga en Desarrollo Humano, Personal y Social del Instituto CRE-SER 2009; y diplomada en Terapia Gestalt Integrativa, Esalen Sur-Instituto CRE-SER. Ha trabajado en el diseño y facilitación de talleres de desarrollo personal. Enseñó métodos terapéuticos en el Instituto Superior de Desarrollo Humano CRE-SER. Actualmente, realiza acompañamiento terapéutico en consulta privada, docencia, talleres. Es autora del texto Hakomi. Manual para estudiantes (libro inédito). Realizó la investigación sobre la responsabilidad del profesional de salud mental como corregulador de la excitación en la interacción con pacientes mediante sus pautas somáticas. Tesis de grado en Psicología. Universidad Politécnica Salesiana, Quito (2022).



La revista *Mente Abierta* es un espacio que recoge y publica artículos tanto de investigación aplicada y teórica, así como de reflexión conceptual, sobre prácticas profesionales y experiencias metodológicas en todas las áreas relacionadas a las tres carreras del instituto: Comunicación Digital, Lengua de Señas y Desarrollo Humano.

Las investigaciones, los ensayos y los proyectos que se impulsan desde el Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER buscan aportar a la discusión y transformación de los problemas de la sociedad. Por ello, querido lector, aquí encontrará trabajos que evidencian el compromiso de la comunidad CRE-SER con el conocimiento, la academia y sobre todo con la concepción del ser humano en todas sus facetas.

En esta edición, los artículos presentados fueron desarrollados conjuntamente por estudiantes y docentes. Y, además, tienen una particularidad: todos los trabajos fueron realizados por mujeres. En consecuencia, esta revista pretende también debatir, reflexionar y valorar el rol que las mujeres cumplen en la academia y su aporte a la solución de los problemas de la sociedad.



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
DE DESARROLLO HUMANO

