



REVISTA
Mente Abierta

REVISTA
Mente Abierta

REVISTA

Mente *Abierta*



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO CRE-SER

Créditos

Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER

Revista Mente Abierta Ed. 4:

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:

Mtr. Oscar Toscano Terán (Rector)

Mtr. Mateo Yáñez (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:

Ing. Juan Pablo Bustos, “Red del Conocimiento y Alianza Académica entre los Institutos Superiores Tecnológicos Particulares del Ecuador” SENESCYT, Registro REG-RED-20-0095

Diseño general:

David Rivera V., SoloKraf

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
- 6 Impacto de la Aplicación de una Sonda Verbal en Estado de Plenitud de Conciencia en Grupos
- 11 Comunidad sorda: una investigación para encontrar un espacio en los medios digitales
- 16 Efectividad de los encuentros grupales, en la resiliencia comunitaria, aplicada a la organización No estás Sola en Quito
- 26 ¿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?
- 42 El uso de TikTok para la cobertura del 8M en Ecuador en 2021
- 59 La sordoceguera, una discapacidad invisibilizada en Ecuador
- 68 La feminización de la enseñanza: El rol de las mujeres en la construcción de la sociedad ecuatoriana

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



ARTÍCULO

Impacto de la Aplicación de una Sonda Verbal en Estado de Plenitud de Conciencia en Grupos

Johanna Tejada

El presente trabajo de investigación a través de la implementación de un diseño experimental, pretende exponer los resultados obtenidos tanto de forma cualitativa como cuantitativa de la realización de un experimento terapéutico donde se aplicó una sonda verbal en estado de plenitud de conciencia a un grupo experimental y dos grupos de control, con la finalidad de llevar al campo vivencial los conceptos planteados principalmente por Kurtz (1991) sobre el trabajo terapéutico en estado de plenitud de conciencia. Se ha pretendido medir el impacto de esta experiencia tomando en cuenta dos variables principales que son: la predisposición personal y la incidencia ambiental y se ha logrado obtener datos cuantitativos sobre cómo esta muestra poblacional obtiene contacto corporal y emocional con lo que ocurre en el momento presente y está principalmente asociado con sensaciones de bienestar. Tomando en cuenta que el trabajo terapéutico en estado de plenitud de conciencia se lo lleva a cabo idealmente dentro del acompañamiento individual, con la siguiente investigación se plantea la idea de la aplicación de esta metodología terapéutica en el ámbito de la facilitación grupal, de donde se desprenden, además de los resultados obtenidos, nuevas hipótesis que pueden aportar a este campo de aplicación. La pertinencia de llevar a cabo esta experiencia surge en el contexto del trabajo terapéutico, donde he podido observar en los clientes cambios

a nivel emocional y corporal sin que sean medidos y sin poderlos atribuir a la metodología planteada.

Uno de los cuestionamientos que ha rondado durante varios años el ámbito terapéutico tiene que ver con poder descifrar si un proceso terapéutico exitoso depende del terapeuta, la técnica o el cliente; y de acuerdo a lo que expone Gendlin (1981), después de analizar varias grabaciones de sesiones terapeuta-cliente, el éxito en terapia no depende del terapeuta ni de la técnica, sino del cliente y se puede predecir al observar su forma de hablar, ya que esto denota una capacidad de introspección que en algunos casos es innata pero que también puede ser inducida e incluso enseñada; esta capacidad de sentirse a sí mismos interiormente es lo que al parecer hace que los clientes de terapia logren realizar procesos de cambio personal. Tomando en cuenta la idea básica planteada desde el enfoque humanista, de que el conocimiento resolutorio se encuentra en el interior de cada ser y que todo lo que cada persona ha aprehendido o vivenciado proporciona una organización básica de ese organismo; podríamos decir que al lograr percibir con claridad las sensaciones corporales, emociones, pensamientos, etc., y reconocerlas como propias, se lograría conceptualizar y desarrollar una perspectiva más amplia de sí mismo. Para lograr esta percepción interna Kurtz (1991), propone el trabajo terapéutico en estado de plenitud de conciencia, que es un estado abierto, vulnerable y sensible, donde el inconsciente coopera trayendo a la conciencia información que no podría ser vista de otra forma. Para lograr este estado de conciencia especial, la seguridad es importante ya que permite bajar las actitudes defensivas y tener disposición para verse afectado; se establece pidiéndolo, describiéndolo y actuando

de manera directa, simple, lenta, con una concentración focalizada y sin tensiones ni juicios. Las experiencias evocadas en estado de plenitud de conciencia son espontáneas e impredecibles, cuyas respuestas provienen absolutamente de la conciencia del cliente, lo que permite que ocurra un darse cuenta profundo; una de las formas de evocar experiencias es el uso de las sondas verbales, que no son más que estímulos externos que provocan reacciones internas relativas a la forma en que la persona organiza sus experiencias. Debido a que

El uso de una sonda verbal en estado de plenitud de conciencia evoca experiencias internas relevantes, permitiendo a los participantes darse cuenta de la forma en que organizan sus experiencias.

el uso de la sonda pretende traer a la consciencia material que se encuentra en el inconsciente para ser estudiado y trabajado, no se la introduce en estado de consciencia ordinario, es el estado de plenitud de consciencia lo que permite que la sonda llegue a tocar memorias y creencias que organizan la experiencia del cliente. Siems (1991) al abordar el tema de la intervención terapéutica con el uso de sondas verbales recalca la importancia de usar frases positivas para que el cliente pueda entrar en contacto con su propia realidad y con una posibilidad positiva para su vida; advierte además que el uso de frases negativas, debido al estado de consciencia vulnerable de atención interna en el que se encuentra, el cliente se sentirá provocado y aumentará sus defensas. Luego de analizar los conceptos expuestos y partiendo de la idea de que el éxito en los procesos terapéuticos depende del cliente y está condicionado a su capacidad de introspección, misma que puede ser conseguida a través del establecimiento del estado de plenitud de consciencia, se podría entonces predecir que si en un grupo de personas se logra instaurar este estado; el uso de una sonda verbal como estímulo externo, evocaría experiencias internas relevantes que permitirían a los participantes darse cuenta de la forma en que organizan sus experiencias y por tanto puedan hacer cambios significativos, o al menos aceptar la realidad tal y como está siendo; esta es la premisa conceptual que pretende ser llevada al campo experiencial para ser analizada a través de este trabajo investigativo. La experiencia se llevó a cabo de igual manera en los tres grupos como se describe a continuación:

- La facilitadora explica al grupo que la experiencia que se llevará a cabo forma parte de un proceso de investigación y da los siguientes lineamientos: a) invita al grupo simplemente a vivenciar lo que suceda; b) solicita que el grupo se mantenga en silencio durante todo el proceso; c) pide permiso para realizar la filmación; y d) invita a los participantes a dar su testimonio individual frente a la cámara al finalizar el proceso luego de llenar una pequeña encuesta.
- La facilitadora da la bienvenida al grupo e invita a los participantes a realizar una caminata lenta por el lugar, familiarizándose con él y reconociéndolo como un espacio seguro y protegido llevando a la vez su atención a su forma de caminar, haciéndose conscientes de su respiración.
- La facilitadora pide que cada participante busque un espacio donde desee realizar la experiencia y busque la posición corporal más cómoda para cada quién, insistiendo en que cada participante le dé la importancia necesaria a su acomodación física dejando de lado los impedimentos internos y externos para conseguirla.
- La facilitadora guía un proceso de ampliación de consciencia a través de la simultaneización de los sentidos y luego expresa al grupo

la directriz de notar lo que sucede internamente al escuchar la siguiente sonda: “me amo y me acepto incondicionalmente”, espera un tiempo prudente, vuelve a repetir en voz alta la misma sonda y se mantiene en silencio esperando a que los participantes por sí mismos empiecen a realizar movimientos.

- La facilitadora entrega a los participantes las hojas que contienen las encuestas y solicita que cada participante que ha entregado su encuesta, salga de la sala y exprese su vivencia frente a la cámara.
- La facilitadora agradece al grupo por su presencia y colaboración. Tomando en cuenta que la variable indirecta de esta investigación es la influencia del ambiente; el Grupo 1 realizó la experiencia en un lugar cercano a la naturaleza y dentro del contexto del desarrollo de un retiro terapéutico, fuera de las preocupaciones de sus actividades cotidianas; los Grupos 2 y 3, realizaron la experiencia en las aulas de clase al finalizar el horario de estudios previo a retomar sus actividades cotidianas. Debido a que la variable directa corresponde al interés del grupo, cabe mencionar que los Grupos 1 y 2 se encuentran vivenciando constantes procesos de auto observación y por tanto su interés principal está enfocado en su desarrollo personal; el Grupo 3 tiene como interés principal su desarrollo profesional y no busca vivir procesos de crecimiento personal. Al finalizar el presente trabajo de investigación y luego de haber logrado llevar al campo experiencial los conceptos planteados sobre el trabajo terapéutico con sondas verbales en estado de plenitud de conciencia, puedo concluir en términos generales lo siguiente:
- de plenitud de conciencia, puesto que el grupo experimental que realizó la vivencia en un entorno cercano a la naturaleza y dentro del marco de una convivencia grupal donde se llevaba a cabo un trabajo interpersonal e intrapersonal, reportaron haber experimentado sensaciones más vividas que perduraron en el tiempo y en general les llevaron a un “darse cuenta” relacionado con la sonda planteada; por el contrario los dos grupos de control, experimentaron sensaciones más relacionadas con el momento presente, la relajación y las actividades cotidianas, e incluso en estos dos grupos varios participantes reportaron sentirse adormecidos, y no lograr distinguir la diferencia entre sueño y vigilia lo que no ocurrió en el grupo experimental, que en general reportó haberse sentido muy presente. Adicionalmente, y al notar los resultados obtenidos al finalizar esta investigación me planteo nuevos cuestionamientos que tienen relación con el hecho de que las personas que han participado con anterioridad en experiencias que incluyen estados de plenitud de conciencia, logran acceder a ese estado con mayor profundidad que quienes lo realizan por primera vez, lo que me lleva a preguntarme si se trata de una cuestión de práctica y si con ello se logra conseguir mayores estados reflexivos de auto observación; y por otro lado, el trabajo terapéutico con la aplicación de una sonda verbal en estado de plenitud de conciencia se realiza preferentemente en el acompañamiento individual, por lo que me planteo la idea de comparar los resultados obtenidos en un acompañamiento individual con los obtenidos en una facilitación grupal

Bibliografía

Bolgeri, P. (2016). *Técnicas de Facilitación Grupal*: Tercera edición ampliada. Chile: Editorial Universidad de La Serena.

Blatner, A. (2009). *Bases del psicodrama*. México: Pax-México.

Sentis, V. A. (2017). *Terapia Corporal Emocional NeoReichiana*. Chile: RIL Editores.

Castanedo Secadas, C. (2008). *Seis enfoques psicoterapéuticos*. México: Editorial El Manual Moderno.



ARTÍCULO

Comunidad sorda: una investigación para encontrar un espacio en los medios digitales

María José Coronado y
Roberto Moreano

La comunidad sorda se enfrenta diariamente a varios tipos de exclusión, entre ellos el acceso libre a la información. Esto debido a que en las prácticas comunicacionales existe una preponderancia del contenido audiovisual sobre otras formas de comunicación como la lengua de señas. Por lo tanto, la comunidad sorda no puede acceder independientemente a la información que se difunde en los medios tradicionales y medios nativos digitales, a pesar de que el derecho a la información está amparado en la Constitución del Ecuador. Ante esto, se desarrolló esta investigación que tomó al medio nativo digital Sordos Ecuador como un objeto de observación para explorar su propuesta informativa con el fin de explorar sus procesos, contenidos y formas de sostenibilidad. Todo esto con el fin último de conceptualizar una propuesta de un modelo sostenible en el tiempo ajustado al nuevo ecosistema y los espacios de oportunidad que emergen en este nuevo contexto digital.

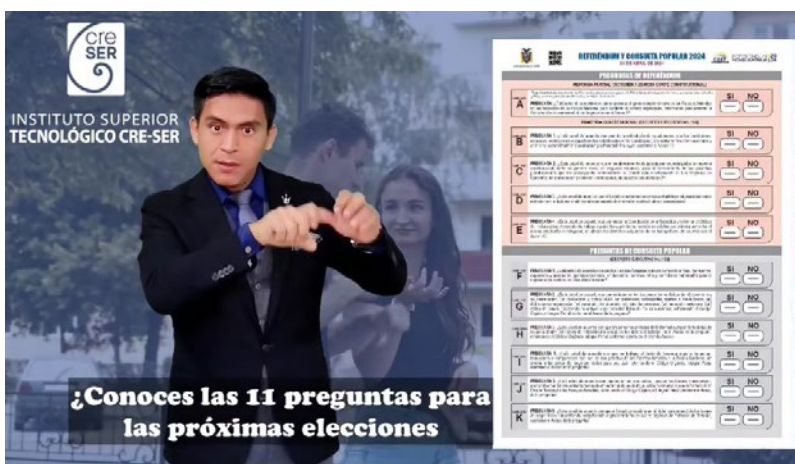
En Ecuador son escasos los medios de comunicación o plataformas en redes sociales que se dediquen a levantar contenido enfocado en la comunidad sorda del país. En Quito, sordosecuador.com fue uno de los primeros en construirse con el propósito, justamente, de informar a la comunidad sorda a través de lengua de señas. Si bien se ha mantenido en el tiempo y transitado un camino lleno de aprendizajes y adaptaciones ante los cambios, el emprendimiento no terminó (ni termina) de consolidarse por varios

motivos relacionados a la falta de un modelo de sostenibilidad. De ahí la pertinencia de esta investigación, la cual consideró, en primera instancia, analizar e identificar las prácticas socio-culturales de las personas sordas en un mundo en el que se privilegia lo sonoro y visual. Para luego exponer la relación compleja que existe entre la información audiovisual que se difunde en los medios nativos digitales tradicionales, y el lenguaje de señas. Los medios nativos digitales aprovechan las oportunidades que el ecosistema digital posee para crear espacios de difusión que antes estaban marcados por una gran inversión económica. Sin embargo, estos proyectos se enfrentan a otro tipo de retos, como encontrar vías de monetización, encontrar la mejor forma de crecer y adaptarse a las nuevas audiencias y prácticas. Éstos (y otros elementos) se convierten en las mayores barreras de los medios nativos digitales para su sobrevivencia.

Esta exploración permitió identificar los espacios de oportunidad, mejora y rectificaciones que portales como sordosecuador.com podrían tomar en cuenta para mejorar sus proyectos. Dichos espacios son diversos y amplios e implican dirigir las miradas hacia nuevos formatos, nuevas relaciones con instituciones y miembros de la comunidad, innovaciones tecnológicas y vincular a otras industrias dentro de la operación de los emprendimientos.

De ahí que la investigación, en una segunda etapa, se guíe por preguntas como: ¿Cuál es el camino que podría seguir Sordos Ecuador o portales similares? ¿Cómo lograr su sostenibilidad y crecimiento? El trabajo plantea algunas respuestas a las que se llegaron a través de la observación, el diálogo con miembros de la comunidad sorda de Quito y el análisis y entrevistas con otros medios nativos digitales nacionales e internacionales.

A estos medios se los observó de manera integral en áreas relacionadas a su funcionamiento, organización y financiamiento. La observación ocurrió alrededor de cuatro categorías: 1) usabilidad, 2) tipos de contenidos 3) equipo de trabajo 4) monetización. Esta exploración permitió identificar los espacios de oportunidad, mejora y rectificaciones que portales como sordosecuador.com podrían tomar en cuenta para mejorar sus proyectos. Dichos espacios son



¿Conoces las 11 preguntas para las próximas elecciones de la consulta popular y referéndum 2024?

Crédito: Instituto Superior Tecnológico CRE-SER

https://www.facebook.com/InstitutoCRESER/videos/718219150497095?locale=ps_AF

diversos y amplios e implican dirigir las miradas hacia nuevos formatos, nuevas relaciones con instituciones y miembros de la comunidad, innovaciones tecnológicas y vincular a otras industrias dentro de la operación de los emprendimientos. El trabajo culmina con una propuesta de un modelo de sostenibilidad para proyectos que busquen convertirse en un medio de comunicación digital enfocado en la comunidad sorda del país. Este modelo se sistematiza a partir de la definición de un conjunto de retos que, para ser superados, deben ser divididos en una serie de acciones y estas acciones, a su vez, subdivididas en una serie de actividades. Por último, la investigación presenta un diagrama de Gantt en donde se calendarizan todos estos retos, acciones y actividades para brindar una idea general de cómo se visualizará la ejecución del proyecto en una línea del tiempo.

La comunidad sorda se enfrenta diariamente a varios tipos de exclusión, entre ellos el acceso libre a la información.

Bibliografía

- Anderson, J., Rainie, L. (2017). *The Future of Truth and Misinformation Online*. Pew Research Center.
- Argüello Moscoso, Mónica Alexandra. *Análisis del cumplimiento de la implementación de medidas que permitan el acceso y ejercicio de los derechos de comunicación de las personas con discapacidad auditiva y visual en los medios de comunicación*. Quito. UASB. 2017
- Barthel, M. (2015). *Newspapers: Fact Sheet*. <http://www.journalism.org/2015/04/29/newspapers-fact-sheet>.
- Chen, Y., Conroll Niall, J., Rubin Victoria, L. (2015). *Misleading Online Content: Recognizing Clickbait as "False News"*. Research Gate.
- Chion, Michel, *El sonido, música, cine, literatura*, Barcelona, Paidós, 1999.
- Chittum, R. (2013, Dec 6). *Audit Notes: BS as business model, Larry Kudlow, Third Way revealed*. *Columbia Review of Journalism*. http://www.cjr.org/the_audit/audit_notes_bs_as_business_model.php
- Flood, A. (2016). 'Post-truth' named word of the year by Oxford Dictionaries. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/books/2016/nov/15/post-truth-named-word-of-the-year-by-oxford-dictionaries>
- Gray, R., (2017). *Lies, propaganda and fake news: A challenge for our age*. BBC. <http://www.bbc.com/future/story/20170301-lies-propaganda-and-fake-news-a-grand-challenge-of-our-age>. <http://www.pewinternet.org/2017/10/19/the-future-of-truth-and-misinformation-online/>
- Le Breton, David, "El sabor del mundo: una antropología de los sentidos", Buenos Aires, Nueva Visión, 2009.
- Ley sobre Discapacidades del Ecuador*, publicada en el Registro oficial N° 996 del 10 de agosto de 1992.
- Martín - Barbero, Jesús. «Transformaciones comunicativas y tecnológicas de lo público». *Metropolítica*, 2001: 46 - 55.
- Picazo, S., Entrevista - comunicación personal, 14 de febrero de 2018.

- Pontes, A. (2017). *Danish startup Zetland spreading the love with its membership model*. World Association of Newspapers and News Publishers. <https://blog.wan-ifra.org/2017/02/23/danish-startup-zetland-spreading-the-love-with-its-membership-model>
- Reguillo, Rosana. "Un malestar invisible: derechos humanos y comunicación", Revista Chasqui, No. 64, (CIESPAL: Quito, 1998), 2, Edición electrónica.
- Rey, María Inés. *El cuerpo en la construcción de la identidad de los sordos*. 2008.
- Salaverría R., Sádaba C., Breiner J.G., Warner J.C. (2018) A Brave New Digital Journalism in Latin America. In: Túñez-López M., Martínez-Fernández VA.
- López-García X., Rúas-Araújo X., Campos-Freire F. (eds) *Communication: Innovation & Quality. Studies in Systems, Decision and Control*, vol 154. Springer, Cham
- Sanagustín, Eva. *Marketing de contenidos, estrategias para atraer clientes a tu empresa*. Madrid. Ediciones Anaya Multimedia. 2013.
- Warner, J. Iastrebner, M. LaFontaine, D. Breiner, J. Peña Johansson, A. (2017). *Inflection point: impact, threats, and sustainability: a study of Latin American Digital Media Entrepreneurs*. <http://data.sembramedia.org/>



ARTÍCULO

Efectividad de los encuentros grupales, en la resiliencia comunitaria, aplicada a la organización No estás Sola en Quito

Castillo Rodríguez Marcela Paola; Narváez Ávila Gladys Ivón; Ormaza Lizarzaburo María Ximena

“Este aislamiento fue el mayor contribuyente para la individualización de las personalidades, para desde allí, de una conexión personalizada con las computadoras y los celulares, ir al encuentro con otras individualidades en las redes sociales” Contreras (2020)

La investigación aplicada busca medir la efectividad de los grupos de encuentro virtuales en los procesos de resiliencia comunitaria en medio de la pandemia COVID-19. Según Daniela Rodríguez Gallego (2018) la resiliencia se define en función de dos aspectos. Por un lado, estaría la capacidad integral para funcionar adecuadamente frente a situaciones de vida adversas; y, por otro lado, la adaptabilidad de la persona en una interacción con un medio adverso. Es por ello que se realizaron tres talleres virtuales de dos horas cada uno con un grupo de 13 mujeres adscritas a la organización, sin fines de lucro, “No estás sola”. Se escogieron tres categorías de análisis para medir, a través de las experiencias propuestas en los talleres, los procesos de resiliencia: autoconocimiento, autorregulación y conexión. El análisis de los resultados permitió comprobar la efectividad los encuentros virtuales a través de procesos como la auto observación de las participantes que les permitió obtener un mayor conocimiento de sí mismas y de sus fortalezas; así como les brindó herramientas nuevas o el reconocimiento de las que ya

tenían; y por ende contribuyendo a los procesos de resiliencia comunitaria. Podemos acotar que, en estos momentos que vive la humanidad entera, este tipo de encuentros se vuelven muy necesarios para permitir el sostenimiento grupal en estos tiempos de incertidumbre, encierro y distanciamiento social

La resiliencia en tiempos de pandemia El año 2020, la pandemia mundial SARS-COVID 19 provocó inicialmente el confinamiento y luego las restricciones de movilidad por la ola de contagios. El mundo se vio obligado a usar medios alternativos para comunicarse personal y profesionalmente. Los facilitadores y terapeutas no han sido la excepción. Las sesiones individuales, de pareja, de familia y los talleres grupales son, hoy por hoy, una constante que se trabaja desde la virtualidad. Dentro de este contexto se realizó la investigación con el objetivo de medir la efectividad de los encuentros virtuales grupales en la resiliencia comunitaria. El enfoque comunitario del concepto de resiliencia pone el centro de atención en el valor de las redes humanas en la comunidad. Y desde esta perspectiva consideramos importante y necesario la habilitación de espacios de sostenimiento grupal como son los talleres y grupos de encuentro. Planteamos que estos pueden convertirse en un espacio de autoconocimiento que brinde herramientas para la resiliencia de la comunidad.

El concepto de resiliencia comunitaria es aún más reciente que el de resiliencia individual. Es la capacidad que tiene un grupo humano frente a adversidades como desastres naturales, conflictos armados, represión política; y en este caso, adversidades fruto de la pandemia del Covid-19. Desde esta perspectiva es esencial la habilitación de espacios de sostenimiento grupal como son los grupos de encuentro virtuales, espacios de autoconocimiento que brindan herramientas para la resiliencia de la comunidad. Como dice Contreras (2020): “lo cierto es que las sociedades en cuarentena se obligan a formas de relación a distancia”. Es en el contexto de esta pandemia donde hemos descubierto que los espacios virtuales son una forma alternativa para generar vínculos y sostenimiento. El encuentro entre seres humanos en espacios donde se habilita el reconocimiento y expresión de emociones permite el autoconocimiento. La pandemia por el COVID 19 lamentablemente ha limitado en gran escala el encuentro con el otro, más aún el encuentro en grupos. Como sociedad nos hemos visto abocados a encontrarnos a través de pantallas, encuentros virtuales. Si bien esta no es una experiencia nueva para la humanidad, sí lo es en la dimensión que tiene ahora.

Para realizar la investigación se trabajó con un grupo de mujeres de entre 25 y 50 años adscritas a la fundación sin fines de lucro “No estás sola”. Si bien la fundación trabaja sobre temas de violencia de género, el enfoque de los talleres virtuales ejecutados estuvieron centrados en la resiliencia comunitaria y en relación a los efectos generales del confinamiento por la pandemia. Los talleres se realizaron utilizando la metodología de William Schutz y el modelo Septadimensional de Pato Varas S. Gracias a las etapas del método: inclusión, confrontación y afecto, se propusieron a las participantes experiencias que les permitieron lograr un reconocimiento de sensaciones, emociones y pensamientos. Y se obtuvieron resultados cualitativos y cuantitativos sobre el proceso individual de cada participante. La mayoría de investigadores y autores que tratan sobre resiliencia señalan que esta estaría determinada por las características individuales de la persona, por sus relaciones familiares y sociales y los apoyos externos con que cuenta. Polk (1997) plantea que el concepto de resiliencia se puede medir desde la combinación de 4 patrones: patrón disposicional, patrón relacional, patrón situacional y patrón filosófico. Elisardo Becoña (2006) en su estudio sobre resiliencia, cita a Luthar y Zelazo (2003) para quienes el concepto de resiliencia es dinámico en el sentido que hace referencia tanto a las características particulares de la persona como a sus relaciones sociales y su medio ambiente.

Para Becoña (2006) el concepto de resiliencia hace referencia en la época más reciente a “un proceso dinámico que implica una interacción entre los procesos de riesgo y protección, internos y externos al individuo, que actúan para modificar los efectos de un evento vital adverso”. Por su lado Polk hace

una revisión histórica del concepto de resiliencia y resume en 4 patrones las características de la persona resiliente: Patrón disposicional, relacional, situacional y filosófico. (Becoña, 2006) El patrón disposicional toma en cuenta las características físicas (inteligencia, salud, temperamento) y las psicológicas (competencia, sentido del self). El patrón relacional tiene que ver con los roles y relaciones de la persona e incluye los factores intrínsecos (dar sentido a las experiencias, habilidad de buscar en

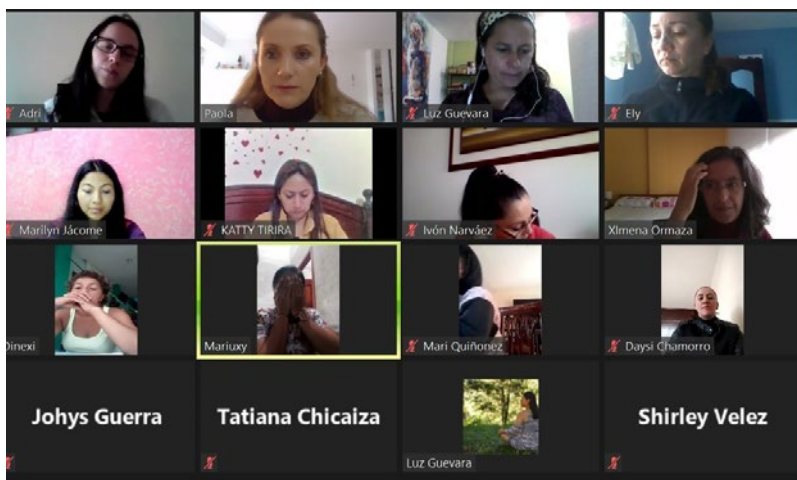


Foto del Taller I: “Descubriéndome, Descubriéndote”
Crédito: Instituto Superior Tecnológico CRE-SER, “No estás Sola en Quito”

quien confiar) del individuo y extrínsecos (cercanía social, confianza en red social de apoyo). El patrón situacional apunta a las habilidades de la persona para resolver problemas y actuar en situaciones adversas; así como la capacidad de discriminar cuándo y hasta dónde se puede actuar. Hace referencia también a características como la curiosidad, flexibilidad, perseverancia y creatividad. Y por último el patrón está el patrón filosófico que tiene que ver con las creencias personales, aquí entra por ejemplo la creencia de que el autoconocimiento es importante en la vida, o que la vida vale la pena y tiene un propósito. (Becoña, 2006)

En cambio, Kumpfer y Hopkins (1993, citados en Becoña, 2006) citan 7 características de la resiliencia: optimismo, empatía, insight, competencia intelectual, autoestima, dirección o misión, determinismo y perseverancia. Estas características estarían evidenciadas en “habilidades emocionales, de manejo, interpersonales, sociales, intrapersonales, académicas, de trabajo, de reestructuración, de planificación y habilidades para la vida y solución de problemas.” (Becoña, 2006) Después de la investigación realizada, constatamos que un elemento básico de la resiliencia, es la consciencia sobre sí mismo y la capacidad de observarse. Es por esta razón que las tres categorías escogidas: capacidad de autorregular las emociones, capacidad de conocerse a sí mismo y la capacidad de relacionarse consigo mismo y con el mundo; nos parecieron las categorías más adecuadas para medir la resiliencia. Por otro lado, en función de las seis horas disponibles para realizar los talleres virtuales, no fue posible tomar todas las características que hemos citado en los párrafos anteriores; por lo tanto, hemos escogido tres categorías que cubren el plano intrapersonal como el interpersonal. Durante todo este tiempo de cuarentena y aislamiento, donde todos nos hemos visto obligados a usar los encuentros virtuales, redes sociales o cualquier otro tipo de comunicación virtual, hemos descubierto que la tecnología ha acercado fronteras y optimizado el tiempo. Brindando nuevas oportunidades de estudio y aprendizaje que hasta antes de la pandemia se creían imposibles de lograr. Contreras (2020) señala al respecto: “Este aislamiento fue el mayor contribuyente para la individualización de las personalidades, para desde allí, de una conexión personalizada con las computadoras y los celulares, ir al encuentro con otras individualidades en las redes sociales” (Contreras, 2020)

**"Un elemento básico de la resiliencia es la consciencia sobre sí mismo y la capacidad de observarse."
(Castillo M. et al)**

Si bien el objetivo de la organización “No estas sola” es dar apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, este es un tema que no fue tratado directamente en los talleres virtuales. La decisión fue tomada en función de que una gran parte de las mujeres de la organización se ven obligadas a permanecer junto a sus agresores; y, por otro lado, al ser un taller virtual, no cuentan con la privacidad necesaria para tratar un tema tan delicado y que involucra a toda familia presente. “Phumzile Mlambo-Ngcuka, directora ejecutiva de ONU Mujeres, habló de una pandemia que vivía en la sombra: la violencia contra las mujeres. Ella decía que el encierro, una medida para evitar la propagación del covid-19, tenía un peligro mortal. Las víctimas de violencia de género intentaban sobrevivir en medio de un confinamiento que las obligó a permanecer con su agresor las 24 horas del día, durante los siete días de la semana” (Noroña, 2020). De tal manera que el enfoque de los talleres virtuales fue la resiliencia comunitaria en relación a los efectos generales del confinamiento por la pandemia. El trabajo realizado en los talleres, permitió que las participantes, descubran herramientas, que consideramos aportan en sus procesos personales para apoyarse y afrontar diferentes situaciones en su vida. Lo cierto es que los encuentros virtuales, hoy, constituyen una herramienta indispensable para que el mundo entero, pueda desarrollarse y relacionarse dentro de un marco de normalidad con la que venía desarrollándose hasta antes de la Pandemia. Por esta razón la Organización “No estás Sola” como parte del desarrollo de sus actividades de relación y apoyo al grupo de mujeres adscritas, accedió a realizar tres talleres para ofrecer y generar un espacio de sostenimiento que permita a las participantes expresar libremente sus emociones y que esta comunicación pueda generar un alivio en medio de este tiempo de pandemia y confinamiento. “En tiempos de coronavirus, la comunicación provoca interacciones con orientaciones, información y espacios de diálogo que generan corresponsabilidades y solidaridades, así como con la participación individual y colectiva en el cumplimiento de las medidas, lo que garantiza su seguridad personal y familiar, además de contribuir a la seguridad de la sociedad” (Contreras, 2020)

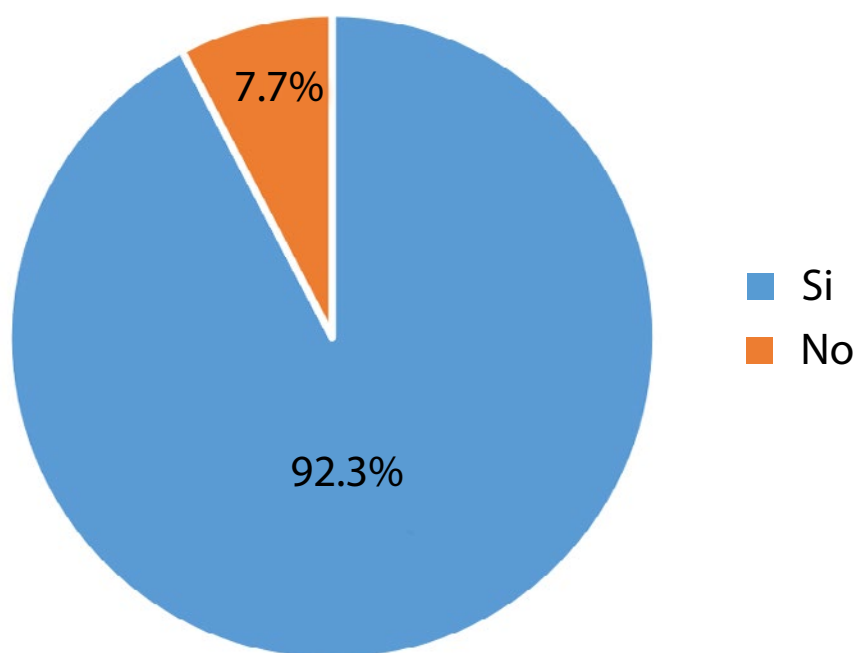
Resultados obtenidos, de acuerdo a las categorías seleccionadas para medir la resiliencia comunitaria

Las tres categorías escogidas para medir la resiliencia comunitaria: Autoconciencia, Autorregulación y Conexión se midieron cualitativamente conforme avanzaron los tres talleres propuestos. Los resultados cuantitativos obtenidos de las encuestas fueron un complemento que ratificaron

el proceso vivido de manera individual por parte de las participantes y de todo el grupo.

Las preguntas 1, 2 y 3 relacionadas con la categoría de autoconsciencia, permitieron obtener resultados sobre la integración del significado de la resiliencia de cada participante en su propio proceso. Gracias a las dinámicas experienciales, las participantes también pudieron tener más claridad de su propio estado emocional y lograr de esta manera auto conocerse. “El sentir, una forma de auto descubrirnos” (Carabelli, 2013). Cabe recalcar que al final de los talleres, el 88,9% de las participantes señaló tener más claro el concepto de la palabra resiliencia. Y el 100% de las participantes señaló poder nombrar sus emociones.

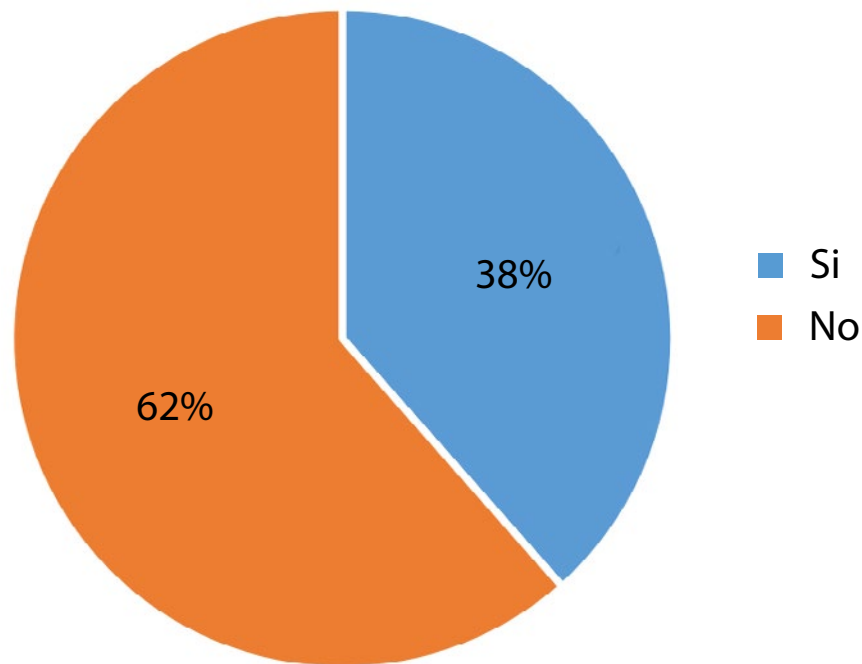
¿En tu día a día le puedes poner nombre a las emociones que sientes?



Las preguntas 4 y 5 relacionadas con la categoría de autorregulación permitieron obtener resultados de cómo los participantes gestionan sus emociones y qué factores influyen en este proceso. A pesar que al inicio el 56% de participantes indicó que sabe gestionar sus emociones, al final de los talleres el 100% de participantes respondió tener más herramientas para gestionar sus emociones, y además es pertinente resaltar que el 87,5% participantes tomaron conciencia de los factores que influyen en su propio proceso de autorregulación, donde la predominancia de los pensamientos se identifica como un obstáculo para la auto-regulación. Y ésta es la razón por la que al acompañar a las participantes a tomar consciencia de su propio cuerpo,

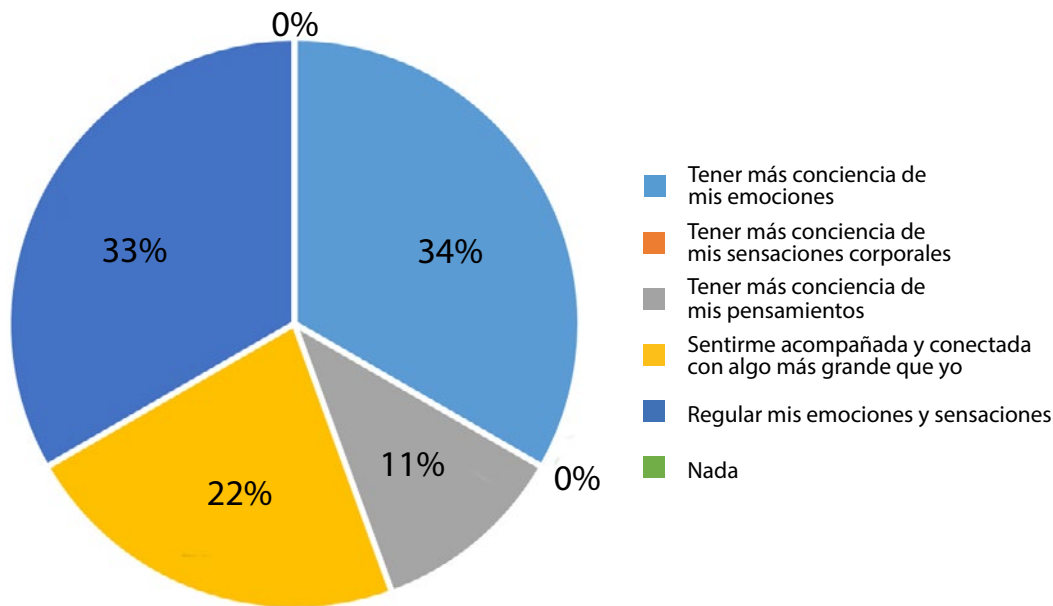
tomando contacto con sus propias emociones y sentimientos, el proceso de autoconocimiento y autorregulación empezó a surgir de manera natural, donde pudieron vivenciar que las herramientas provienen de nuestra propia toma de consciencia.

¿Puedes identificar qué te impide regularte en el momento de tener problemas?



Las preguntas 6 y 7 relacionadas con la categoría de conexión, permitieron obtener resultados y evidenciar cómo las participantes tomaron contacto con su propio sentir. El 66,7% de las participantes pudo tomar consciencia interior priorizando el sentir sobre el pensar. Se evidenció que los talleres generaron el espacio cálido adecuado, donde las participantes pudieron abrirse y contactar con su interior. Adicionalmente el sentido de pertenencia de las participantes con el grupo, evidenció la conexión e integración de todo el grupo durante el proceso de los tres talleres, gracias a lo cual se lograron cumplir los objetivos planteados. "Es muy importante crear un clima de seguridad psicológica que les permita a los integrantes sentirse confiados en que van a poder abrirse a sus emociones" (Carabello, 2013, pág. 320)

¿Después de asistir a estos talleres, selecciona tu aprendizaje?



Conclusiones

“Las actividades grupales tienen la ventaja del mutuo enriquecimiento al interactuar con cada participante” (Carabelli, 2013, pág. 320). Hemos vivido que los talleres virtuales constituyen una forma rápida y flexible de acompañamiento, los participantes pueden conectarse desde el lugar que se encuentren, lo que ha acercado fronteras, facilitan la asistencia sin importar la ubicación geográfica y se acoplan los horarios. Por ello se contó con la participación de mujeres provenientes de Pichincha, Manabí, Latacunga y Guayas.

Por otra parte, los talleres virtuales permitieron aplicar técnicas Rogerianas, Gestálticas, Hakomi y Psicoterapia Sensoriomotriz, cumpliendo sin dificultad con los objetivos planteados. Después de la realización de los talleres y análisis de resultados, podemos resumir que la elección de las tres categorías escogidas conexión, autoconocimiento, autorregulación fue acertada; ya que fueron la base de las experiencias planteadas en los talleres y permitieron que las participantes se observen a sí mismas, se reconozcan e integren herramientas nuevas, o refuercen las que ya tenían. Podemos concluir que los talleres virtuales son una herramienta efectiva en los procesos de resiliencia comunitaria, y nos atrevemos a concluir que son también efectivos para los procesos de acompañamiento de desarrollo humano en general. Además, hemos vivido que los talleres virtuales constituyen una forma rápida y flexible de acompañamiento, teniendo ventajas como:

la movilidad al facilitar la asistencia a más personas sin importar su ubicación geográfica; la disposición del tiempo, permitiendo que las participantes puedan acceder a cualquier hora; el espacio, ya que los encuentros se pueden realizar en sus propios hogares o sitios escogidos por el cliente. Por otra parte, se pudo aplicar sin dificultad en estos encuentros virtuales técnicas Rogerianas, Gestálticas, Hakomi y Psicoterapia Sensoriomotriz, cumpliendo con los objetivos planteados.

Bibliografía

- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. Obtenido de Revista de Psicología Clínica Vol. 11, No. 3: <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/4024>
- Carabelli, E. (2013). Entrenamiento en Gestalt. Buenos Aires: Del Nuevo Extremo.
- Contreras, A. (2020). Quitarnos los miedos. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Granados, L., Alvarado, S., & Carmona, J. (2017). Pontificia Universidad Javeriana, Cali Colombia. Obtenido de El camino de la resiliencia: del sujeto individual al sujeto político: https://www.researchgate.net/publication/321839634_El_camino_de_la_resiliencia_del_sujeto_individual_al_sujeto_politico.



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 Narváez 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

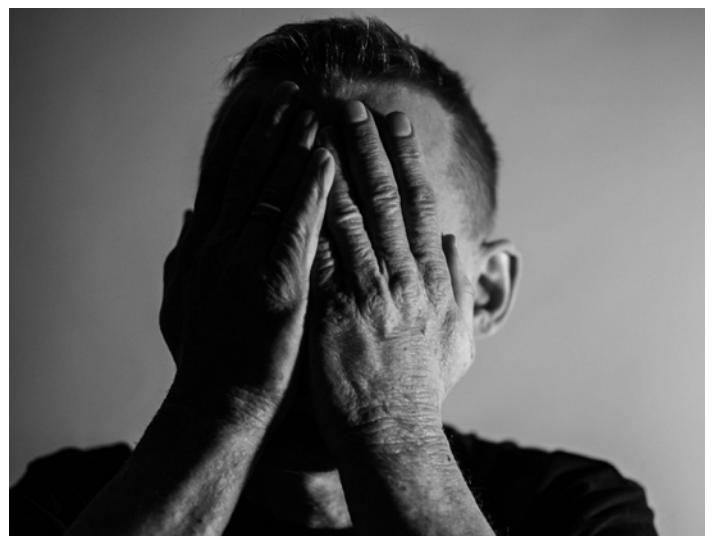
El presente artículo plantea de qué manera el salario emocional es un recurso valioso para disminuir el síndrome de agotamiento emocional en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Desarrollo Humano CRE-SER. Además, establece lineamientos prácticos que permitan desarrollar esta estrategia.

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



Tomado de: <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/blog-psicologia/apego-desorganizado-y-trastorno-limite-de-la-personalidad-tlp>

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).



Reunión de docentes y propuesta de actualización en los contenidos de la malla curricular.
Crédito: Instituto Superior Tecnológico CRE-SER

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 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.

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.

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 influencia 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 confluyente 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



Tomado de: <https://www.comunidad.madrid/noticias/2019/11/21/gerencia-celebra-i-jornada-mediacion-atencion-primaria>

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.
- Arteaga, J. C. (2013). *Educación gestáltica: La confluencia entre el pensamiento y las emociones*. Quito: La Caracola Editores.
- 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.
- Riviére, 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



INVESTIGACIÓN

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

Mtr. Andrea Miño Viteri y
Tnlga. Poleth 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.

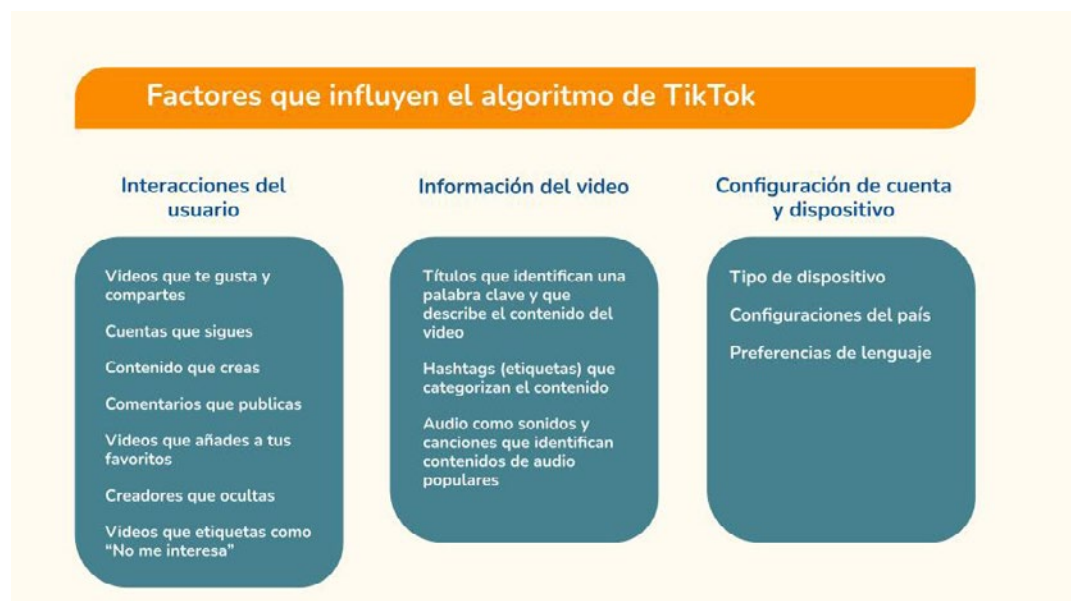
En Ecuador, su relevancia se hizo notoria durante las campañas electorales de 2021: si bien no existen números acerca de la influencia directa sobre el voto, se evidenció su importancia y necesidad en la construcción narrativa

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 posts 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 posts: 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 posts 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 @itskarliz11. 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 sobreimpuesto: 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 @arianaharnisthr) 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 posts (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.

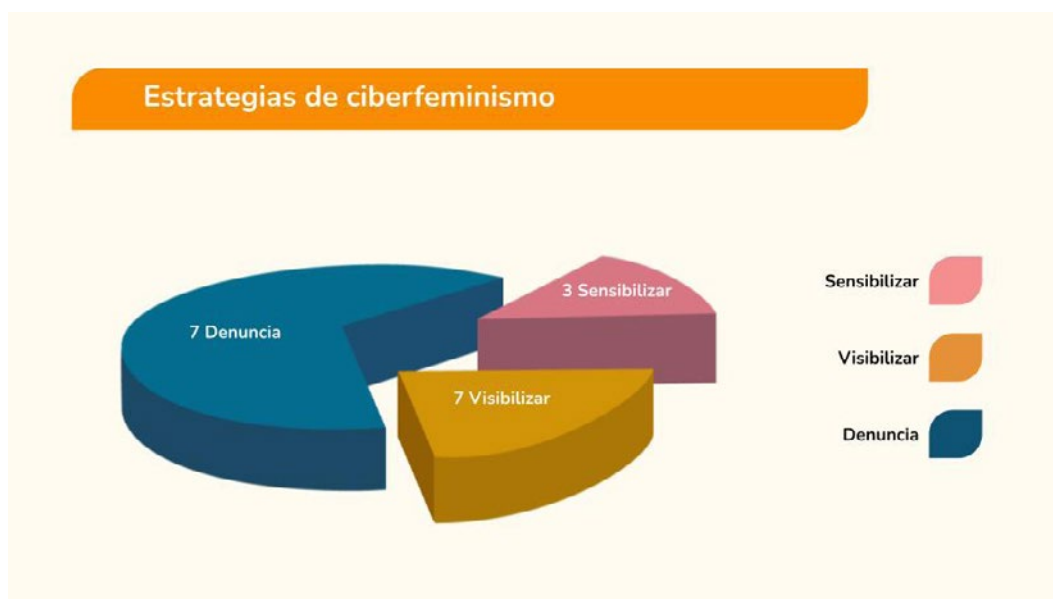
c) Texto sobreimpuesto

Ocho de los diecisiete posts 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 posts. 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 posts 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 posteos 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 posteo 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 posteos 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.

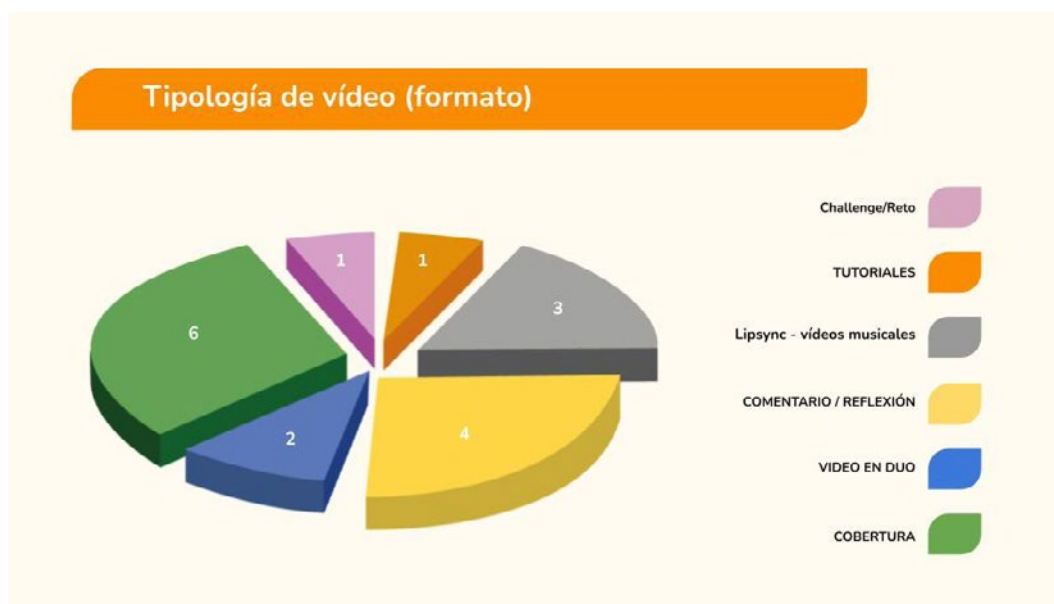
3.3. Tipología de video

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 posteos 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 posteos, 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.
- 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-quin-tana-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 patterned scarf over an orange t-shirt. He is looking towards a woman on the right. The woman has short dark hair, wears 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 painting of a landscape with the text 'T VAN GOGH' visible. A green plant is on the right side of the frame.

ENSAYOS ACADÉMICOS

La sordoceguera, una discapacidad invisibilizada en el Ecuador

Dra. Rebeca Vinueza 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 entretienen 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 íntegro 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.

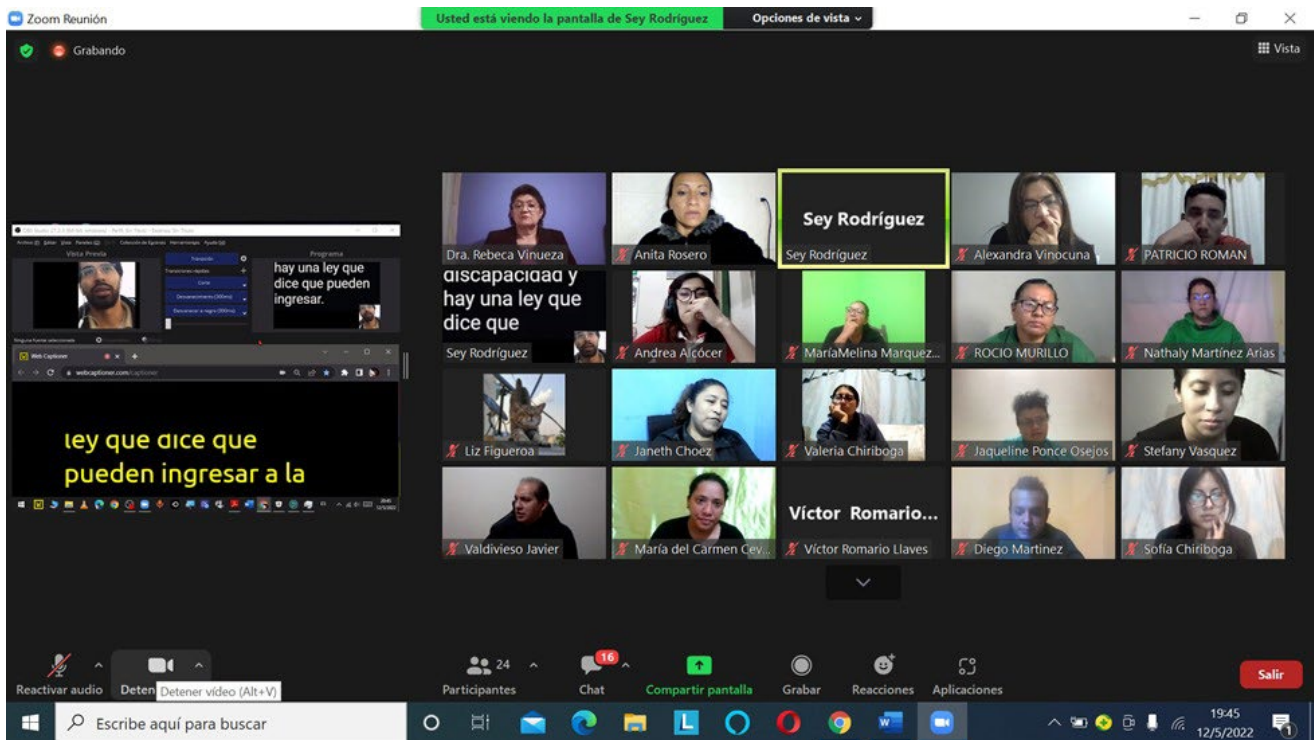
También es importante determinar las adecuaciones que se deben llevar a cabo en su vivienda y en su lugar de trabajo. Por ejemplo, sería importante resaltar el final de las gradas con material de color y textura contrastante; de esta forma, su marcha presentará más seguridad. Se deben señalar los lugares 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 pènsum 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 incompreensión 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 ciudadanas¹, 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.

¹ 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).

Este hecho fue más determinante en las presidencias de Gabriel García Moreno, cuyo discurso oficial establecía que la mujer era «el puntal de 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 sociedad². 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 vehicular 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 actividad 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

² 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.

a la Asamblea de 1897 perfeccionar la 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 Velasco³ 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 la población

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

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 remunerere 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

Año	Mujeres	Hombres
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

Período	Mujeres	Hombres
1993-1994	58 %	42 %
2000-2001	61 %	39 %
2005-2006	62 %	38 %
2010-2011	67 %	33 %
2020-2021	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 tres mujeres ecuatorianas, profesionales, docentes, cómo podrían definir lo planteado. Se tomarán extractos de las entrevistas a cada una, de forma complementaria al texto:

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 esta, a su vez, se evidencia 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 lo menciona María Elena Narváez – doctoranda en Comunicación Estratégica, Publicidad y Relaciones Públicas, Máster de 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 internacionales financieras internacionales

4 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.

que responden a sus propios intereses de construcción social a través de la educación de países en vías de desarrollo, como este.

Además, en la historia occidental, 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 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, 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.

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 oculto⁴, 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

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.

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 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
María Luisa Gómez de la Torre (1887-1977)	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.
María Angélica Idrobo (1890-1956)	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.
María Angélica Carrillo (1905-1981)	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.
Aurora Estrada y Ayala (1901-1967)	Poeta, escritora y educadora que representó al Ecuador en varios congresos internacionales, reflejando su compromiso con las mujeres y su igualdad de derechos.
Blanca Martínez Mera (1897-1976)	Escritora, docente y política. Fue la primera mujer en publicar una novela en Ecuador, lo que abrió el camino para otras mujeres.
Dolores Josefina Torres (1897-1955)	Es reconocida por ser la precursora de la educación pública. Su labor pedagógica se enmarcó en prácticas innovadoras e inclusivas.
Elisa Ortiz Garcés (1906-1991)	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.
Laura Almeida Cabrera (1925-1983)	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.
Lidia Noboa (1919-2012)	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.
- 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
- 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.

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 SUPERIOR
TECNOLÓGICO CRE-SER

Dirección:

Diego de Atienza OE3-18 y Versalles

Teléfono:

Admisiones: 098 359 0502

E-mail:

info@creser.edu.ec