


Tomasini, Lucía Emilia

Impacto de las capacitaciones en perspectiva de género: el caso de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela (2021-2022)

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Año: 2024

Licencia:  [CC BY-NC-SA 4.0 Deed | Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International | Creative Commons](#)

Cita recomendada: Tomasini, L.E. (2024). *Impacto de las capacitaciones en perspectiva de género: el caso de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela (2021-2022)*. Universidad Nacional de Rafaela. [Repositorio Institucional Digital UNRaf](#)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RAFAELA

Facultad Sociedad, Estado y Gobierno

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Trabajo Final de Grado

**Impacto de las capacitaciones en
perspectiva de género: el caso de Ley
Micaela en la Municipalidad de Rafaela
(2021-2022).**

Alumna: Tomasini Lucía Emilia (luciatomasini99@gmail.com)

Director: Menardi Mauricio (mauriciomenardi@unraf.edu.ar)

Dedicatoria

A las mujeres.

“No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar, estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar.” (Angela Davis, s. f.).

Agradecimientos

A mis profesores y profesoras por compartir la pasión que es este gran mundo del trabajo. A mi Director, Lic. Mauricio Menardi por compartir conmigo no solo este proceso, sino la pasión por lo académico y más. A las personas que participaron en el Proyecto de Articulación “Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela” por el cual parte de este Trabajo Final fue posible. A Lucía Rojo por compartir sus conocimientos y apoyar con alegría este proceso.

A mi familia, que siempre estuvo y está ahí. A mis amigos y amigas, porque no se podía pedir unos mejores para acompañarme en este camino. A mis compañeros y compañeras de la Universidad, porque sin ellos y ellas esto hubiera sido más difícil.

Y a mi abuela, que me vio empezar y no me va a poder ver terminar.

Índice

Introducción	5
1. Capítulo 1	8
1.1 ¿Por qué es importante la capacitación?	8
1.2 ¿Cómo asegurar que la capacitación genera impacto?	9
1.3. ¿Por qué es importante abordar la perspectiva de género?	11
1.4. ¿Cómo se lleva a la práctica esta mirada?	15
1.4.1 Ley Micaela	15
1.4.2. Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela	16
2. Capítulo 2: Marco Teórico	20
2.1. ¿Desde dónde se observan las capacitaciones y su impacto?	20
2.2. ¿Por qué evaluar las capacitaciones?	21
2.3. Entonces, ¿cómo se lleva a la práctica la evaluación de una capacitación?	22
2.3.1. ¿En qué consiste este modelo?	23
2.4. ¿A qué se hace referencia cuando se habla de capacitación en perspectiva de género?	26
3. Capítulo 3: Metodología	28
3.1. ¿Cómo se llevará adelante la presente investigación?	28
3.2. ¿Cómo está compuesta la población de estudio?	32
3.3. ¿Cómo se recolectaron los datos?	34
3.4. ¿Cómo se analizan estos datos?	36
4. Capítulo 4: análisis de resultados	38
4. ¿Cuál fue el impacto de la Capacitación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela?	38
4.1. ¿Cuál fue la valoración de los participantes sobre la capacitación?	38
4.2. ¿Los participantes adquirieron los conocimientos de la capacitación?	40
4.3. ¿Hubo un impacto en el comportamiento de los y las trabajadoras?	49
4.3.1 Dimensión individual	49
4.3.1.1. Percepciones	49
4.3.1.2. Acciones	56
4.3.2. Dimensión entorno	61
4.3.2.1. Vínculos	62
4.3.2.2. Roles, estereotipos y obstáculos	66
4.4. ¿Qué piensan las personas de estos resultados?	71

4.5. ¿Hubo un impacto en los resultados de la organización?	77
5. Capítulo 5: Conclusiones finales	80
Referencias bibliográficas	86

Introducción

El presente trabajo final de grado realizado en el marco de la Licenciatura en Relaciones del trabajo, es resultado de un trabajo de evaluación que busca exponer el impacto que generan en los y las trabajadoras las capacitaciones en perspectiva de género. A partir de la implementación de Ley Micaela, capacitación obligatoria en género en la Municipalidad de Rafaela, de la cual la autora formó parte, comenzó el interés en evaluar las transformaciones que se generaban en las personas a partir de la participación de esta formación.

La gestión de las organizaciones está experimentando cambios significativos, lo que implica una aproximación diferente respecto de las capacitaciones (Cuesta Santos, 2010), debe ser concebida en su sentido más amplio, abarcando actitudes, conocimientos y habilidades diversas que sean aplicables a múltiples roles laborales, considerando aspectos grupales y de equipos, y contribuyendo a la creación de una cultura organizacional que esté atravesada por la cultura universal. En el ámbito de la administración pública, la formación se considera, también, esencial para potenciar el rendimiento de las instituciones gubernamentales, erradicar estilos y prácticas administrativas adversas con los objetivos de la gestión y de la sociedad en general (Asquini, 2023).

En el presente trabajo, el foco de estudio se centra en las capacitaciones en perspectiva de género, debido a que estas brindan una herramienta para desarrollar capacidades en las personas que permite abordar dicha perspectiva como metodología de trabajo atravesando a todas las áreas, para poder así alcanzar cambios sustanciales y con continuidad a lo largo del tiempo. La importancia de capacitar a los trabajadores y trabajadoras en perspectiva de género radica en que las prácticas cotidianas de ellos, y en participar en el estado, pueden disminuir o reforzar las desigualdades de género en la sociedad, por lo que la capacitación les permitirá propiciar nuevas lecturas, que ayuden a visibilizar, prevenir y atender situaciones de violencia por razones de género que antes permanecían desatendidas e invisibilizadas.

A nivel nacional, para avanzar hacia una implementación de una estrategia que permita el abordaje de esta perspectiva, desde la mirada del cuestionamiento de los roles de género, surge la Ley N.º 27.499, también conocida como Ley Micaela, sancionada en diciembre de 2018. Esta ley establece la capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los tres poderes del Estado, en todos sus niveles.

La importancia de este estudio radica en que los esfuerzos orientados a una mayor efectividad de las acciones del Sector Público, en este caso en particular en relación con la perspectiva de género, requieren “del aporte de la capacitación, como herramienta fundamental en el desarrollo de las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos organizacionales” (Makón, Cormick & Rey, 2001, p. 4). Por lo que mediante la presente investigación se busca conocer el impacto que tuvieron las capacitaciones en perspectiva de género en el sector público municipal de la ciudad de Rafaela, para poder analizar así, en qué medida se transformaron las prácticas cotidianas de los trabajadores y trabajadoras.

En este marco, el objetivo general del presente trabajo es analizar el impacto de la capacitación en perspectiva de género en los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Rafaela en el período 2021-2022. Lo que se logrará a través de los siguientes objetivos específicos: conocer el proceso de capacitación en Ley Micaela aplicado por la Municipalidad de Rafaela, determinar el grado de satisfacción de los participantes respecto de la capacitación, identificar el nivel de conocimiento alcanzado por los participantes, interpretar el cambio en el comportamiento de los participantes referidos a las conductas en su puesto de trabajo e identificar los resultados de la capacitación con relación al proyecto institucional y la construcción de políticas públicas.

Para poder llevar adelante la presente investigación se utilizó una metodología multimétodo de investigación (cualitativo y cuantitativo) mediante una adaptación del modelo de evaluación planteado Kirkpatrick (1959), en la cual el autor determina cuatro niveles de evaluación, que considera como los resultados básicos de todo proceso de formación que deben tenerse en cuenta, estos son: “reacción”, nivel que hace referencia al grado de satisfacción de los participantes (respecto a objetivos, contenidos, actividades, formadores, etc.), “aprendizaje”, es el nivel de conocimientos adquiridos, “comportamiento”, evalúa las nuevas conductas adquiridas y su aplicación en el puesto de trabajo, y “resultados”, que hace referencia a las repercusiones de la capacitación en diferentes áreas de la organización (como la contribución a los objetivos organizacionales).

Los datos se obtuvieron a través de dos encuestas realizadas por el equipo de implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela, cuya información fue facilitada a los fines de llevar adelante la presente investigación, una encuesta realizada en el marco del proyecto de articulación “Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela” en conjunto con miembros de la Universidad Nacional de

Rafaela, la Municipalidad de Rafaela y el Instituto de Capacitación y Estadísticas para el Desarrollo Local (ICEDeL), del cual la autora del presente trabajo formó parte, el análisis de documentación, como memorias de la Municipalidad, publicaciones en medios institucionales, entre otros, y entrevistas realizadas con el fin de profundizar todos los aspectos que se detectaron en el análisis de los datos obtenidos, tales como transformaciones en las formas de percibir desigualdades, violencias, estereotipos de género, aplicación de la perspectiva de género en programas o proyectos que realizan en su puesto de trabajo, transformaciones en el vínculo con los compañeros, entre otros.

El presente trabajo se estructura en cinco capítulos, en el primer capítulo se expone una aproximación a la temática de investigación y su importancia a modo de contextualización, y el caso de estudio abordado en la presente investigación. Luego, en el segundo y tercer capítulo se presentan los lineamientos teóricos que guían el análisis de la temática y se formula la metodología de investigación utilizada. En el capítulo cuatro se presentan los resultados de la investigación y finalmente, en el quinto capítulo, se exponen las conclusiones a las que se llega a través del trabajo realizado y los elementos e intereses en los cuales se puede continuar trabajando.

Capítulo 1

1.1 ¿Por qué es importante la capacitación?

La capacitación es una herramienta esencial para aportar valor a las organizaciones e instituciones, permitiéndoles adaptarse a los desafíos de una sociedad en constante cambio y evolución. Su impacto no se limita a mejorar el rendimiento de las entidades, sino que también repercute en el desarrollo de las personas que trabajan en ellas y enriquece así la experiencia de quienes interactúan con las organizaciones, ya sean clientes o ciudadanos. Este proceso, no solo potencia el capital humano, sino también contribuye al capital intelectual de manera significativa. Asimismo, la capacitación se erige como un medio para desarrollar las competencias y habilidades necesarias, así como para adquirir nuevas destrezas y competencias, con el fin de impulsar tanto a los resultados empresariales como la eficacia de la gestión pública (Chiavenato, 2009).

Por otra parte, resulta fundamental que las capacitaciones se vinculen con los objetivos, valores y principios de la organización. En el contexto del ámbito público, es aún más crucial que estas iniciativas de capacitación estén alineadas no solo con los valores internos, sino también con los intereses de la sociedad, dado que las instituciones públicas operan en representación de la misma. Este enfoque garantiza una contribución efectiva a la transformación y adaptación a las demandas cambiantes de la sociedad en cada período o momento histórico y social, así como a la implementación exitosa de decisiones políticas.

Es decir, la capacitación es una herramienta valiosa que permite a las organizaciones, tanto públicas como privadas, prepararse para enfrentar a una sociedad cambiante. Contribuyen a mejorar habilidades, adaptarse a cambios tecnológicos, innovar, mejorar el desempeño, cumplir con los marcos normativos y los códigos éticos, y fortalecer las relaciones interpersonales. Esto es vital en un entorno donde la adaptación y la evolución son la clave para una organización exitosa.

La estrategia de capacitación debería focalizar, en primer lugar, en los servicios fundamentales que brinda la institución y las necesidades que presenta la sociedad y de estos, se deben privilegiar los que enfrentan mayores desafíos o demandas, es decir, cualquier esfuerzo de capacitación debe dirigirse a abordar las problemáticas más urgentes de la institución. En segundo lugar, es importante tener en cuenta que las capacitaciones también deben hacer hincapié en tendencias innovadoras, que permitan a las organizaciones correrse

de los límites establecidos, poder cambiar, evolucionar e innovar constantemente. Finalmente, la capacitación debe ser diseñada e implementada de manera tal que garantice la transferencia de habilidades, competencias y destrezas que puedan ser medidas en términos de impacto (Serrano Cayamcela, 2006).

1.2 ¿Cómo asegurar que la capacitación genera impacto?

Más allá de la naturaleza y los objetivos específicos de la capacitación implementada, resulta crucial poder determinar su impacto mediante un proceso de evaluación de la formación. Esta evaluación es esencial para comprender la eficacia de la capacitación y tomar decisiones informadas para el futuro. Según Rutty (2002), la evaluación de impacto en las capacitaciones busca examinar los cambios generados en el trabajo a través del proceso de enseñanza. El objetivo de ello es determinar la existencia de estos cambios, comprender sus efectos, tanto a nivel de la capacitación en sí, como de la organización en su conjunto. Esta aproximación permite identificar si las capacitaciones están alineadas con los objetivos planteados y si las habilidades adquiridas por los participantes contribuyen a los resultados esperados.

Para evaluar las capacitaciones con el fin de determinar su impacto se pueden aplicar diferentes métodos, los antecedentes de evaluación en el sector público son amplios, debido a que resulta más sencillo y habitual que las administraciones públicas dediquen sus esfuerzos a rendir cuenta a la sociedad de la implementación de sus programas, con el fin de explicitar los recursos empleados, y otros aspectos de las políticas o programas llevados adelante. Sin embargo, es importante destacar que las políticas y los programas, se diseñan además con el fin de poder cambiar la realidad o mejorar las problemáticas de los ciudadanos. Las evaluaciones de políticas públicas permiten dar cuenta de los resultados e impactos de su implementación y generar procesos de mejora para hacer más efectiva dicha política (Galantti, 2021).

En cuanto al contexto general de Argentina, no se observa la institucionalización de la función de la evaluación a lo largo de los años, la cual ha ocupado un lugar marginal en las prioridades de los gobiernos. Los autores Acuña et al (2016) plantean que en Argentina existe una ausencia de una política integral de evaluación de las acciones del Estado, lo que generó que se desarrollen experiencias de evaluación en distintos ámbitos por separado y de manera individualizada.

Los estudios que se abordan en el sector público, tienden a referir a programas en los cuales los beneficiarios son ciudadanos, algunas experiencias de evaluación transversales en las que se evidencia, esto son; la Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa (DiNIECE) que posee como una de sus funciones la evaluación del sistema educativo nacional. El Programa de Evaluación de Políticas Públicas dispuesto por la Jefatura de Gabinete de ministros en 2013, el cual tiene entre sus objetivos promover la institucionalización de la evaluación; diseñar metodologías y herramientas de evaluación; y evaluar programas, proyectos y/o políticas implementadas, entre otros. De esta misma forma, varios Ministerios, Secretarías, Concejos y programas generan sus propios equipos de evaluación, que permiten realizar evaluaciones y monitoreos para mejorar la toma de decisiones dentro del Estado en todos sus niveles. Un ejemplo de ello, a nivel local, es el programa Rafaela Evalúa, proyecto de la Municipalidad de Rafaela, generado en conjunto con el CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas), que busca maximizar los mecanismos de evaluación y transparencia, a través de la evaluación de planes y programas del municipio.

En el ámbito laboral, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, tiene entre sus funciones evaluar las políticas, planes, programas o proyectos y sus impactos en el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Dentro del Ministerio, específicamente en la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales, se llevó adelante las evaluaciones de impacto del Programa de Recuperación Productiva (2016), el Programa de Reducción de Aportes Patronales (2012), el programa Más y Mejor Trabajo para los Jóvenes (2015), el Programa de Inserción Laboral y Entrenamiento para el Trabajo (2013-2014) (Acuña et al, 2016).

En cuanto a estudios de evaluación de capacitaciones en el sector público, la experiencia es más acotada, debido a que por lo general no se cuenta con los recursos necesarios para evaluar la formación del personal del sector público, ni se le da la importancia necesaria a la información que estos estudios brindan. En cuanto a la evaluación de impacto en el sector público, el INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria) se convierte en un pionero a nivel nacional. Jodice (1993) realiza un estudio de la evaluación de programas de formación de Posgrado en el caso del INTA utilizando información ya reunida por la misma institución, de la cual se difunden algunos resultados, pero no así el método utilizado para evaluar dicha formación. Por otro lado, Rutty (2002) presenta una aproximación a las experiencias de evaluación de impacto de diferentes programas de capacitación puestos en práctica por el

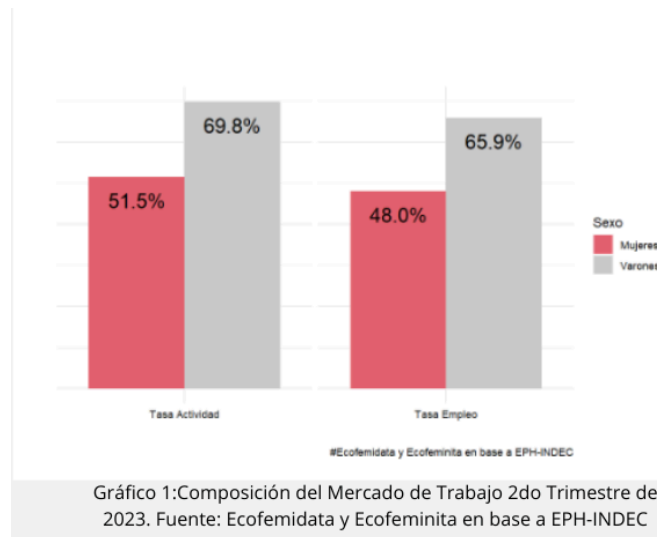
INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública), pero al igual que en el caso del INTA no se comparten metodologías o resultados al respecto.

Por otro lado, de acuerdo a un estudio realizado por Ruty (2007), en el cual se encuestaron 34 organizaciones de la provincia de Buenos Aires, en el sector privado se realizan constantemente actividades de capacitación, pero no se realizan en la misma medida evaluaciones de impacto de estas capacitaciones. A la inversa de lo que se evidencia en el sector público, en el sector privado se pueden encontrar varios estudios y libros que teorizan sobre cómo evaluar el impacto de las capacitaciones, pero no se observan resultados al respecto, en cambio, en el sector privado, es escasa la teoría que refiere a temas de evaluación de impacto de formaciones, pero sí se observan evaluaciones referidas a programas y políticas aplicadas para el beneficio de la sociedad, un motivo de esto puede referirse a que es común que las organizaciones mantengan esta información en privado, a diferencia del sector público que tiende a compartir resultados de diferentes maneras.

1.3. ¿Por qué es importante abordar la perspectiva de género?

En el presente trabajo, el foco de estudio se centra en las capacitaciones en perspectiva de género, esto se debe a que la violencia contra las mujeres es una compleja problemática de índole social y cultural, cuyo abordaje ha sido objeto de múltiples instrumentos internacionales, leyes nacionales y planes de acción que buscan prevenir, asistir y erradicar esta forma de violencia. La formación específica en estos temas se considera un medio para lograr estos objetivos.

Esta realidad está respaldada por una infinidad de situaciones que se replican a lo largo de múltiples aspectos de la vida de las mujeres. Un ejemplo de ellos es la desigualdad de género en el mercado de trabajo, en donde se observa una tasa de actividad ampliamente mayor entre los varones y una tasa de empleo que exhibe una diferencia entre varones y mujeres, como se observa en el gráfico 1 (Ecofeminita, 2023).



En segundo lugar, los ingresos percibidos también representan la desigualdad percibida por las mujeres, como se observa en la siguiente imagen. Respecto a los ingresos individuales totales (todos los ingresos que se perciben, sean laborales o no, como jubilaciones, pensiones, cuotas alimentarias, etc.), las mujeres perciben un promedio de 27.7% menos que los varones, en el mercado de trabajo las mujeres ganan en promedio un 26.6% menos que los varones (datos que corresponden a la totalidad de los ocupados, cualquiera sea su categoría ocupacional, calificación o jerarquía). Si se observa aquellas personas que no poseer descuentos jubilatorios, se observa que las mujeres ganan un promedio de 35.7% menos que sus pares, lo que evidencia que la brecha de ingresos se amplía cuando las condiciones laborales son peores, como se observa en el cuadro 1 a continuación (Ecofeminita, 2023).

Brechas de ingresos mensuales

Por poblaciones y tipos de ingresos. Total de aglomerados urbanos. 2do trimestre 2023

Población	Ingreso	Media del ingreso		
		Mujeres	Varones	Brecha
Perceptores de ingresos	Ingreso Total Individual	\$116.600	\$161.300	27.7%
Ocupadas/os	Ingreso de la Ocupación Principal	\$117.600	\$160.200	26.6%
Asalariadas/os sin desc. jubil.	Ingreso de la Ocupación Principal	\$ 63.400	\$ 98.700	35.7%
Perceptores de jubilación	Jubilación	\$ 85.000	\$101.200	16.0%

#Ecofemidata y Ecofeminita en base a EPH-INDEC

Cuadro 1: Brecha de ingresos mensuales 2do Trimestre de 2023. Fuente: Ecofemidata y Ecofeminita en base a EPH-INDEC

En tercer lugar, si se observa la información obtenida por la Línea 144 (atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género) durante los meses de enero a junio de 2023 (datos publicados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades de la Nación), se puede evidenciar que durante el período mencionado se recibieron cerca de 49.679 comunicaciones por violencia de género. En el siguiente gráfico n.º 2 se pueden observar los datos divididos por mes.

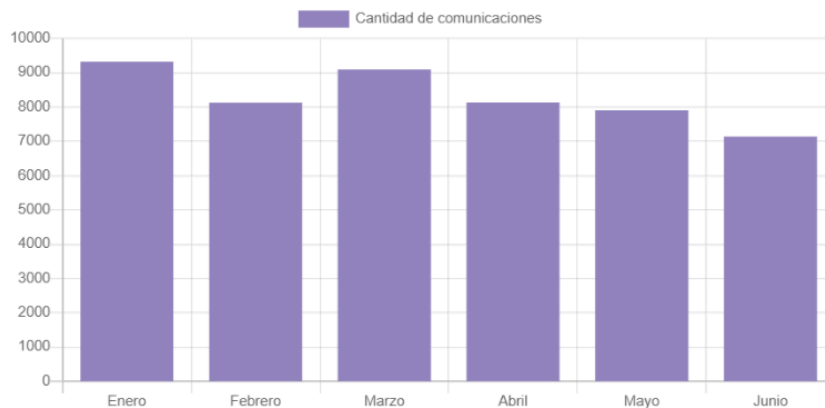


Gráfico 2: Comunicaciones a Línea 144, tres sedes. Fuente: Dirección Técnica de Registros y Bases de Datos. [MMGyD](#).

De estas, en total, se recibieron 9.976 comunicaciones que fueron derivadas a distintos canales de asistencia para su seguimiento y/o intervenciones. Dato destacable debido a que este número representa el 20% de las comunicaciones recibidas (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2023).

Finalmente, otro aspecto importante a destacar, es que la complejidad de la temática se debe a que es abarcativa, es decir, los tipos de violencia de género que se vivencian cubren un amplio rango de aspectos y afectan a la vida en su totalidad, como por ejemplo, violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, institucional, entre otras. Acerca de esto, la Línea 144 también comparte resultados al respecto, en dónde exponen que el 91% de las comunicaciones recibidas hacen referencia a la violencia doméstica, el 2% a la violencia laboral y el 1% a la violencia institucional, mientras que un 4% del total corresponde a la modalidad de violencia contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica, mediática, política, acoso en espacios públicos, entre otras. Y no se ha podido establecer la modalidad de violencia en el 2% de los casos (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2023).

Esta información evidencia la importancia del abordaje de la temática, y como se menciona anteriormente, su carácter complejo y abarcativo, tanto de índole social como cultural, lo que requiere la presencia del Estado en sus diferentes formas, tomando acción desde diferentes perspectivas, debido a que una situación compleja requiere de un abordaje complejo.

A partir de la adhesión del Estado Nacional Argentino a múltiples tratados en materia de protección de derechos de las mujeres, a través del Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, que incorpora con jerarquía constitucional tratados internacionales, (como la Convención CEDAW, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer) el Estado Nacional establece compromisos con la lucha contra la violencia de género y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, lo cual implica asumir una responsabilidad y construir planes de acción para lograr esos objetivos.

Esto significa que el Estado está obligado a hacerse responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razones de género, así como de los agentes no estatales, debe garantizar la protección real de los derechos humanos de las mujeres. La violencia contra las mujeres es de carácter universal, es decir, puede producirse en todos los espacios y esferas de la vida, como el deporte, los entornos educativos, la política, los espacios de trabajo, entre otros.

Esta perspectiva universal refleja la importancia de considerar tanto los aspectos sociales como culturales al abordar la problemática en todos los espacios, pero específicamente en el campo de las relaciones laborales y en el ámbito público en particular. Debido a que los aspectos alrededor de la lógica de desigualdad hacen referencia a un sistema simbólico, complejo, en donde no solo hay hombres que oprimen y mujeres subordinadas, sino valores arraigados alrededor de lo masculino y lo femenino que alcanza a lo que una sociedad considera como deseable (Parra, 2021).

El abordaje de esta problemática implica la institucionalidad del género en el estado (Guzmán y Montaña Virreira, 2012), incluyendo no solo agencias estatales orientadas a promover la igualdad (como por ejemplo el Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad, comisarías de la mujer, áreas de mujer situadas en otras instituciones, como la oficina de violencia de género de la Municipalidad de Rafaela) sino también la renovación de las prácticas y los enfoques de los gobiernos para impulsar la sensibilidad de género en todos sus ámbitos de acción (Rodríguez Gustá, 2008).

En líneas generales, puede entenderse esta acción pública como “el conjunto de esfuerzos sistemáticos para encauzar los procesos de formulación e implementación de políticas en todas las áreas del estado” (Rodríguez Gustá, 2008, p. 54) orientadas a rectificar las disparidades de género y garantizar la equidad.

1.4. ¿Cómo se lleva a la práctica esta mirada?

1.4.1 Ley Micaela

A nivel nacional, para avanzar hacia una implementación de una estrategia que permita el abordaje de esta perspectiva, desde la mirada del cuestionamiento de los roles de género, surge la Ley N.º 27.499, también conocida como Ley Micaela, sancionada en diciembre de 2018. Esta ley establece la capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los tres poderes del Estado. Esto brindó un marco normativo claro para avanzar con la implementación de una estrategia en relación con el género en todo el país.

Esta iniciativa surge como consecuencia de demandas que cuestionan, no solo, los roles de género en los Poderes del Estado, sino también, plantean como fundamental la necesidad de modificar las prácticas patriarcales que se vienen reproduciendo, sin cuestionarse, desde hace mucho tiempo, y además con el fin de incorporar la perspectiva de género en el accionar de las personas que se desempeñan en la función pública (Poder Judicial de Río Negro, 2019). Las capacitaciones en perspectiva de género, como lo es Ley Micaela, brindan una herramienta para desarrollar capacidades en las personas que permite abordar dicha perspectiva como metodología de trabajo atravesando a todas las áreas, para poder así alcanzar cambios sustanciales y con continuidad a lo largo del tiempo (Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación, 2021).

La importancia de aplicar perspectiva de género en todos los niveles del Estado, como plantea Ley Micaela, radica en que las prácticas cotidianas de los trabajadores y trabajadoras del estado pueden disminuir o reforzar las desigualdades de género, por lo que la capacitación permite conocer, indagar y profundizar en esta temática con el fin de propiciar nuevas lecturas, que ayuden a visibilizar, prevenir y atender situaciones de violencia por razones de género que antes permanecían desatendidas e invisibilizadas. Como plantea el Informe “La perspectiva de género: un enfoque necesario” (2023) sensibilizar y visibilizar tanto las tramas

de poder como las desigualdades existentes es el primer paso para prevenir la violencia por motivos de género y brinda además estrategias de abordaje que no vulneren derechos.

1.4.2. Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela

A nivel local, la Municipalidad de Rafaela, en septiembre de 2020, asume el compromiso de fortalecer las políticas públicas con perspectiva de género y aquellas tendientes a la eliminación de todo tipo de violencia contra las mujeres, a través del convenio de colaboración (Decreto Municipal N.º 51.147) con el Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad (en ese momento Secretaría de Estado, Igualdad y Género) de la provincia de Santa Fe (Informe Rafaela Evalúa, 2022) con el objetivo de avanzar hacia la aplicación local de la Ley y continuar trabajando en acciones orientadas a abordar la problemática. Mediante la Ordenanza N.º 5.148, sancionada posteriormente al convenio mencionado, adhiere a la Ley Nacional N.º 27.499 (Ley Micaela) y a la Ley Provincial N.º 13.891, las cuales establecen la capacitación obligatoria en perspectiva de género y erradicación de la violencia hacia las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la administración pública local.

A raíz de estas decisiones, a través de un trabajo articulado entre ICEDeL (Instituto de Capacitaciones y Estudios para el Desarrollo Local), la Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia, desde las áreas de Recursos Humanos y de Evaluación, y la Secretaría de Desarrollo Humano, desde la Oficina Municipal de Atención y Prevención de las Violencias de Género, se comenzó a capacitar a la totalidad de empleados y empleadas municipales en el año 2021.

El objetivo de la presente capacitación realizada a nivel local, busca la incorporación de la perspectiva de género en el espacio de trabajo y las actividades laborales de las y los agentes para identificar, problematizar y erradicar la violencia de género en sus múltiples formas y modalidades (Ordenanza N.º 5.148).

El proceso de implementación comenzó efectivamente en noviembre de 2020, cuando la provincia capacitó a 8 personas para ser las formadoras en la Municipalidad de Rafaela. Después de un trabajo articulado entre las áreas antes mencionadas, se comienza a capacitar a la totalidad del personal municipal de la ciudad de Rafaela, constituyéndose como público objetivo de la capacitación unas 1479 personas.

Los primeros encuentros se llevaron a cabo de manera virtual, debido a la situación sanitaria del momento producto de la pandemia de COVID-19. Estos se organizaron en dos encuentros

de dos horas, dos días continuos de manera sincrónica. Antes de dar inicio al primer encuentro se realizaba una encuesta de inicio, con preguntas generales vinculadas a la temática de la capacitación, para indagar sobre el nivel de conocimientos previos que tenían los participantes antes de realizar el taller. En el segundo encuentro, al finalizar la capacitación, se realizaba una evaluación para aprobar o no dicha formación, con un formato de formulario con preguntas de verdadero o falso y una encuesta de satisfacción. Se capacitaban con esta modalidad 15 grupos, es decir, un total de 427 personas.

Cuando la situación de Covid-19 lo permitió, se comenzaron a llevar adelante los encuentros de manera presencial, teniendo en cuenta, además, que esto era algo solicitado de manera repetida por los participantes en las encuestas de satisfacción. De esta forma, con una logística que requirió un arduo trabajo por parte del equipo de implementación, se organizaron los encuentros de manera presencial.

Debido al cambio en la modalidad de los encuentros, se requirió de una modificación en la organización de estos, para garantizar la asistencia de todo el personal restante, se comenzaron a realizar encuentros de un solo día, con una duración de tres horas. Esto también requirió de un cambio en la metodología de evaluación posterior al encuentro, tanto la evaluación de conocimiento como la encuesta de satisfacción que en los encuentros virtuales se realizaba a través de un formulario online, debido a que no se podía garantizar el acceso a internet a todos los participantes, por lo que se comenzó a utilizar el formato papel (que, luego de los encuentros era digitalizado por el equipo de implementación). Se realizaron de este modo un total de 29 encuentros presenciales, con 1052 personas capacitadas.

El material utilizado fue generado por las áreas involucradas en la implementación, tomando de referencia los cuadernillos disponibles en el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación. Las capacitaciones impartidas por el municipio estaban organizadas para seguir los materiales, que después eran compartidos a los participantes. Algunos de los encuentros, debido a la participación activa de los diferentes grupos, se centraban en algunos temas más que en otros, por lo que cada capacitación logró hacer mayor foco en algunos aspectos y otros en otros. Esto se considera vital en la implementación de las capacitaciones porque una temática, como la perspectiva de género, requiere de un esfuerzo de adaptabilidad, que permita el diálogo de una forma que los participantes se sientan cómodos y cómodas para poder absorber los conocimientos. Además, porque cada grupo participante está compuesto

por diferentes personas que aprenden de maneras diferentes y traen consigo diferentes conocimientos e historias personales previas, aspecto destacado también por miembros de la Fundación Micaela García durante el taller realizado en el marco del proyecto de Articulación entre la Universidad Nacional de Rafaela y la Municipalidad de Rafaela: “Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela.

Posteriormente a la implementación de las capacitaciones, para identificar el impacto que tuvo, Ley Micaela establece, en su Art. 7,

“El Instituto Nacional de las Mujeres, en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el artículo 1°.

En la página se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente ley en cada organismo y el porcentaje de personas capacitadas, desagregadas según su jerarquía.

Anualmente, el Instituto Nacional de las Mujeres publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, incluyendo la nómina de altas autoridades del país que se han capacitado.

Además de los indicadores cuantitativos, el Instituto Nacional de las Mujeres elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas por cada organismo. Los resultados deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior.” (2019)

Por lo cual, cada organismo debe elaborar indicadores de evaluación sobre el impacto, implementando la evaluación que considere más apropiada para responder a las necesidades de la organización y de la Ley.

Debido a que la Ley comenzó a implementarse en el año 2019, son pocos los organismos que realizaron la instancia de evaluación. Por consiguiente, en términos generales se observan principalmente indicadores cuantitativos de su aplicación a lo largo del territorio argentino. Uno de los primeros informes de implementación realizado es el del poder judicial de la Provincia de Río Negro (2019), en donde presentan los primeros resultados de la implementación de la Ley, en donde se comparten datos y reflexiones sobre esta.

Teniendo en cuenta que Ley Micaela es una política pública que establece la implementación de una capacitación en perspectiva de género, en el siguiente capítulo se abordarán las principales ideas, tomadas por la autora para llevar adelante la presente investigación, referidas a capacitaciones, evaluación de capacitaciones, el modelo de evaluación utilizado para llevar a la práctica esta mirada y aspectos teóricos de la perspectiva de género.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. ¿Desde dónde se observan las capacitaciones y su impacto?

Cuando se hace referencia a la capacitación, es importante destacar que a lo largo de la historia este término ha estado vinculado con un medio utilizado para conceder a los trabajadores las habilidades necesarias para realizar sus tareas y adaptarse a sus puestos de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, se puede evidenciar que el ámbito de la capacitación ha sufrido cambios y se ha ampliado su alcance (Alarcón Jarquín y Alvarado Suárez, 2020). Es así como puede observarse que el concepto de capacitaciones puede variar dependiendo de sus objetivos, como por ejemplo, desarrollar la fuerza de trabajo, mejorar el desempeño en el puesto, preparar a las personas para su puesto de trabajo, mejorar la calidad, adaptarse a las nuevas reglamentaciones, implementar nuevas tecnologías, generar cambios organizacionales y culturales, entre otras cosas.

En este contexto, Cuesta Santos (2010) señala que la gestión de las organizaciones está experimentado cambios significativos, lo que implica una aproximación diferente respecto de las capacitaciones en comparación con lo que se venía haciendo hasta hace unos años. El autor plantea que la formación debe ser concebida en su sentido más amplio, abarcando actitudes, conocimientos y habilidades diversas que sean aplicables a múltiples roles laborales, considerando aspectos grupales y de equipos, y contribuyendo a la creación de una cultura organizacional. Es esencial reconocer también cómo el proceso de aprendizaje posibilita una interiorización de la cultura universal.

Por lo tanto, la capacitación es definida para el presente trabajo como un proceso educativo, por el medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (Chiavenato, 2009). Considerando que la educación prepara a las personas para el ambiente dentro o fuera del trabajo, la educación puede adoptar varias categorías de acuerdo a su objetivo, la que nos interesa abordar es el presente trabajo, es la educación profesional, aquella busca preparar a las personas para la vida profesional.

Por otro lado, en el ámbito de la administración pública, la formación se considera esencial para potenciar el rendimiento de las instituciones gubernamentales, erradicar estilos y prácticas administrativas adversas con los objetivos de la gestión y el desarrollo de las habilidades individuales, en consonancia con las políticas de crecimiento del personal.

Además, se percibe como un pilar fundamental para garantizar la prestación de servicios de calidad en beneficio de la sociedad (Asquini, 2023).

En líneas generales, las capacitaciones pueden variar según sus objetivos. De acuerdo con Chiavenato (2009), son un medio para el aprendizaje y constan de un proceso continuo con etapas clave, como la detección de necesidades, el diseño del programa, su implementación y la evaluación de los resultados. Cada una de estas etapas es crucial para garantizar que la capacitación sea efectiva. La evaluación, que es la fase final del proceso de capacitación y la que se hace foco en el presente trabajo, comprende el seguimiento, la verificación o medición de los resultados, así como la comparación de la situación actual con la anterior. Esto permite determinar si la capacitación ha logrado las modificaciones deseadas, asegurando que los resultados estén alineados con las metas de la organización y proporcionando la base para tomar decisiones futuras.

2.2. ¿Por qué evaluar las capacitaciones?

La evaluación de la capacitación es un tema que fue ganando importancia con el paso de los años debido a su rol para obtener mejores resultados y beneficios de los sistemas de capacitación. Para algunos autores, la acción evaluativa se limita al grado en el que se cumplen los objetivos de la capacitación en sí misma, pero a partir de la década de 1960 se genera un cambio, en dónde se vira el interés al estudio de la evaluación como la valoración al final de un proceso y la posibilidad de retroalimentación al mismo proceso educativo (Cabrera Rodríguez, 2005).

En esta misma línea, haciendo foco a las capacitaciones realizadas en el sector público, se puede observar como la evaluación de estas en la administración pública no es estudiada ni mencionada con la misma frecuencia que la evaluación en el sector privado. Algunos autores estudian la capacitación y su impacto como el medio para conocer acerca de la responsabilidad de la organización pública sobre los resultados de su gestión (Nakako Koga, 2001), es decir, la evaluación de impacto de la capacitación permite así observar cómo ésta logra alinearse e integrarse a un objetivo mayor de orden institucional y de gestión estatal.

Por otro lado, la evaluación en el ámbito público también se presenta en la implementación de políticas públicas como un proceso complejo que pone el foco en la mejora que la acción estatal puede promover en ciertos contextos de gobierno (Amaya, 2016). La evaluación de las políticas públicas debe ser sistemática, metodológica y capaz de proporcionar información

confiable y evidencia científica para facilitar la toma de decisiones más efectivas, pero la creación de sistemas de evaluación no es una tarea fácil y depende de la calidad de las acciones que se tomen.

En el caso de Ley Micaela, capacitación en género, la evaluación implica una doble relevancia, en tanto se trata de una política pública y una capacitación. Por lo que a través de la evaluación se busca realizar una valoración al finalizar el proceso, generar una retroalimentación de este, y además, mejorar la acción estatal y facilitar la toma de decisiones del Estado.

Evaluar implica valorar los efectos de la política pública o de la acción formativa y determinar en qué medida ha contribuido a modificar la situación problemática. La evaluación de impacto pretende responder a varios interrogantes respecto a los resultados, la efectividad, pertinencia, acierto y oportunidad de la política y/o acciones implementadas. A través de la evaluación y del análisis de los resultados, se pueden lograr ver las consecuencias deseadas y no deseadas, y además pueden emerger nuevas situaciones problemáticas que pueden dar lugar a nuevas acciones o a la reformulación de las existentes (Galanti, 2021).

La utilización de los resultados de evaluación no solo brinda herramientas para adoptar decisiones más informadas, posibilitando una mejor transparencia del Estado, sino que también permite construir procesos de mejora que inciden en las políticas públicas y ayudan a construir capacidades al interior del Estado. De esta forma, se concibe a la evaluación de las diferentes políticas como un medio para transitar de una administración rígida a una más flexible, con un modelo más responsable, al servicio del ciudadano, con iniciativa y comportamientos innovadores por parte de los agentes públicos (Acuña et al, 2016).

2.3. Entonces, ¿cómo se lleva a la práctica la evaluación de una capacitación?

Más allá del tipo de capacitación aplicada y sus objetivos, es importante realizar una evaluación del programa implementado, para conocer su eficacia y tomar decisiones a futuro. En este sentido, la evaluación de impacto en las capacitaciones pretende indagar sobre los cambios producidos en el trabajo mediante el proceso de enseñanza (Rutty, 2002), intentando determinar si existieron cambios, qué efectos tienen, en qué medida se dieron y si contribuyen al logro de los objetivos, tanto de la capacitación en sí misma como de la organización.

Para ello, se pueden adoptar diferentes métodos que permitan realizar esta evaluación. Existen distintas corrientes de evaluación de capacitaciones, ya que es un tema ampliamente estudiado, que fue evolucionando con el tiempo, centrándose en sus inicios en el control y virando con el tiempo hacia la evaluación como la valoración de un proceso que permita una retroalimentación que contribuya a la toma de decisiones para establecer acciones de mejora (Cabrera Rodríguez, 2005). Dentro del desarrollo de teorías relacionadas con el campo de las evaluaciones, podemos identificar inicialmente a los modelos de evaluación educacional, como Tyler (1950) que plantea un modelo de evaluación educativa, ampliamente utilizado, orientada a los objetivos, donde estos deben ser medibles, observables y cuantificables para poder así ser evaluados. Por otro lado, existen otros modelos planteados por autores, como Jac Fitz (1999) en su libro “Cómo medir la gestión de los recursos humanos” en el cual expone la importancia de que los recursos humanos deben demostrar la contribución efectiva a la mejora de los resultados económicos de las organizaciones, o el modelo de Smith y Delahaye (1990) que mide el impacto de la capacitación diferenciado en niveles micro y macro, es decir individuales y organizacionales. No obstante, la mayoría de los trabajos observados son variaciones, críticas y adaptaciones del modelo de Kirkpatrick (1959), pionero en el campo de evaluación de capacitaciones en el ámbito laboral.

Dentro de las teorías relacionadas con el campo de interés del presente trabajo, nos centramos en los aportes de Donald Kirkpatrick (1999) quien desarrolla el modelo de los cuatro niveles, difundido ampliamente en los ámbitos de evaluación de formaciones.

2.3.1. ¿En qué consiste este modelo?

Donald Kirkpatrick (1999) plantea, a través de varios estudios realizados, que comienza a publicar a partir de 1959, un modelo de evaluación de cuatro niveles. A pesar de presentar críticas y modificaciones, algunas de ellas realizadas por el mismo autor, hasta la fecha no fue formulada una metodología alternativa, sino que se realizan adaptaciones del mismo aplicándolo a diferentes organizaciones tanto públicas como privadas, lo cual destaca la importancia del modelo en el campo de la evaluación y su efectividad.

El modelo define cuatro niveles de evaluación, que el autor considera como los resultados básicos que en toda formación deben tenerse en cuenta, cada nivel es importante y tiene un impacto en el siguiente, según se pasa de un nivel a otro el proceso se vuelve más difícil y lleva más tiempo aplicarlo, pero brindan así información cada vez más valiosa. Estos son:

- **Nivel 1, reacción:** la evaluación en este nivel se centra en medir la reacción de los participantes ante la capacitación, considerando la satisfacción como un indicador clave. Según el autor, la satisfacción puede influir positiva o negativamente en la efectividad de la formación. Obtener una respuesta positiva se valora, ya que aunque no garantiza el aprendizaje, sí se puede traducir en la motivación a continuar aprendiendo. El autor sostiene que, mientras una reacción positiva no asegura el aprendizaje, una reacción negativa disminuye significativamente la probabilidad de que este ocurra. Por lo tanto, se considera que en el caso de una formación eficaz, es crucial que los participantes reaccionen de manera favorable a la misma.

Este nivel permite obtener información que refiera a los contenidos, el formador/a, la metodología implementada, los materiales utilizados, el lugar o cualquier otra información que se considere relevante para poder tomar decisiones a futuro sobre otras acciones. Es importante permitir que los participantes tengan un espacio de comentarios o sugerencias para no limitar sus respuestas y facilitar así que compartan mayor cantidad de opiniones al respecto.

- **Nivel 2, aprendizaje:** de acuerdo al modelo de evaluación de Kirkpatrick (1999), este nivel hace referencia a la medida en que los participantes cambian sus actitudes, adquieren nuevos conocimientos y/o mejoran sus habilidades como resultado de asistir a una capacitación. Con el fin de poder evaluar el aprendizaje se vuelve vital determinar los objetivos de la formación, teniendo en cuenta que algunas formaciones pueden buscar lograr los tres aspectos mencionados anteriormente, y otras pueden enfocarse en uno o alguno de ellos.

En este nivel puede variar el modo de evaluar, dependiendo la cantidad de información que se pretenda obtener. Una de las formas, utilizada en la implementación de la Ley de referencia, es evaluar los contenidos antes y después de la acción formativa, lo cual permitirá diferenciar los aprendizajes que han tenido lugar debido a la acción formativa, pudiendo diferenciarlos de aquellos que las personas ya tenían adquiridos por otros motivos diferentes a la capacitación.

- **Nivel 3, conducta o comportamiento:** el autor en su modelo plantea que la conducta es la medida en la que ha ocurrido un cambio en el comportamiento del participante como consecuencia de haber concurrido a la formación. Este nivel requiere de un

mayor análisis y recursos, ya que es complejo de analizar, observar y medir, por lo que muchas organizaciones, no llevan adelante el proceso para identificar los cambios que se produjeron, o no, en el comportamiento de las personas a partir de la formación.

Este nivel pretende indagar en los cambios que se produjeron en el espacio de trabajo, la forma de trabajar, como consecuencia de la capacitación, lo cual, como se menciona anteriormente, es difícil de identificar, por diversos motivos, como por ejemplo, los participantes pueden no cambiar su conducta más allá de haber adquirido el conocimiento, no se puede predecir cuándo aplicarán lo aprendido, puede aplicar lo aprendido algunas veces y otras no, entre otras cosas. Por ello es importante ayudar, animar y en algunos casos hasta recompensar al participante cuando retoma el trabajo después de la capacitación.

Por otro lado, en este nivel debe definirse cuándo realizar la evaluación, ya que a diferencia de los otros dos niveles, no se realiza inmediatamente después de esta y también cómo se llevará adelante dicho proceso. Algunos aspectos que el autor plantea que se pueden tener en cuenta son: dejar pasar tiempo para que se dé lugar a que el cambio de conducta suceda, puede ser a partir de los dos meses, en algunos casos seis meses es un tiempo apropiado para evaluar. Algunas veces se aplican evaluaciones antes y después de la acción formativa, lo cual puede conllevar un nivel de complejidad mayor, otra de las opciones es, mediante una encuesta, indagar sobre las conductas que ellos (los participantes) consideran que cambiaron a las que tenían antes de la actividad. Las encuestas suelen ser el método elegido para implementar este nivel debido a que pueden llevarse adelante con una cantidad mayor de participantes. Es importante identificar que el cambio de conducta no es el objetivo en sí mismo, sino los resultados que obtendrá la organización si esos cambios se llevan adelante.

- **Nivel 4, resultados:** los resultados finales, de acuerdo con el autor, hacen referencia a beneficios obtenidos gracias a la acción formativa, pueden ser aspectos tangibles, como incremento de la producción, reducción de accidentes, o intangibles, como mejora del clima laboral, liderazgo, motivación. Algunos de estos aspectos, en mayor medida los referidos a intangibles, muchas veces quedan sin respuesta, debido a que aunque se evidencien hallazgos, es difícil vincularlos con la acción formativa, es

decir, pueden proporcionar indicios de que hay resultados, pero no es una prueba clara de que se deban a la capacitación.

Se puede observar a la organización en términos generales y buscar aspectos diferentes antes y después de la acción formativa. En el sector público se pueden analizar políticas públicas, programas, proyectos o presupuestos que tengan que ver con la temática de la capacitación.

2.4. ¿A qué se hace referencia cuando se habla de capacitación en perspectiva de género?

La Ley Micaela, se ha convertido en la Argentina, en el sinónimo de la capacitación en perspectiva de género y diversidad, esta norma, como se menciona anteriormente, busca producir una permeabilidad que permita que este enfoque se incorpore y transversalice en todos aquellos espacios donde es implementada, como primer paso para construir una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencias (Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación, 2021).

La perspectiva de género tiene por objetivo contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres. Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres en la construcción de una humanidad diversa y democrática, plantea además que la dominación de un género por sobre otro produce la opresión y la obstaculización de posibilidades, por lo que una humanidad diversa y democrática requiere del reconocimiento de la diversidad (Lagarde, 1996).

Capacitarse en perspectiva de género significa, entonces, comprender las múltiples aristas que componen las violencias y las desigualdades de género y entender que cada acción de gobierno tiene que tener en cuenta el impacto diferenciado en las mujeres y LGBTQ+ (Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación, 2021). La perspectiva de género implica la adopción de una mirada que permita observar los fenómenos de la realidad, según las implicaciones y efectos que tienen las desigualdades de género, ayuda a reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, entender las relaciones que han sido constituidas social e históricamente. Incorporar esta perspectiva, objetivo de Ley Micaela, “es sumar una pregunta que incomoda sobre las relaciones de poder que re-producimos, una perspectiva -auto- crítica para una transformación social y personal” (Parra, 2021), es por ello

que se requiere de un trabajo constante y una evaluación que permita seguir y medir este proceso.

Capítulo 3: Metodología

3.1. ¿Cómo se llevará adelante la presente investigación?

La presente investigación se realiza con el objetivo de analizar el impacto de la capacitación en perspectiva de género en los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Rafaela. Para poder abordarlo se trabajó con una metodología multimétodo, la cual, de acuerdo a los aportes de Creswell (1999), es aquella que reúne datos cuantitativos y cualitativos, los integra y luego realiza interpretaciones basadas en ambos, brindando así una mejor comprensión de la investigación. A través de esta investigación se podrá conocer el proceso de capacitación de Ley Micaela aplicado en la Municipalidad, determinar el grado de satisfacción de los participantes, identificar el nivel de conocimiento adquirido, interpretar el cambio en el comportamiento de los participantes e identificar los resultados de la capacitación en relación con el proyecto institucional y la construcción de políticas públicas atravesadas por la perspectiva de género.

La metodología cuantitativa, según los autores Forni y De Grande (2020), parte del uso de estadísticas sociales con el fin de encontrar patrones de regularidad en los fenómenos sociales, valiéndose de datos cuantitativos, fuentes censales, encuestas, entre otras. En cambio, la metodología cualitativa procura la comprensión de los fenómenos sociales, teniendo en cuenta la perspectiva de los sujetos involucrados, utilizando métodos tales como entrevistas, análisis de documentos, entre otros. La importancia de abordar la presente investigación a través de una metodología multimétodo radica en que, el estudio del impacto de la perspectiva de género en las personas es un hecho complejo de medir, por lo que ambas metodologías generan una complementariedad de información que permitirá un análisis más profundo de la cuestión.

En primera instancia se realizó un análisis de la información disponible respecto a la implementación de la capacitación, para tener una mejor comprensión tanto de la implementación como de los aspectos que fueron apareciendo durante los dos años de capacitaciones impartidas al total de los empleados y empleadas municipales. De esta forma se pudo tener acceso a información previamente construida por el equipo de implementación de Ley Micaela, a partir de la aplicación de las encuestas, aquellas referidas a satisfacción y conocimientos, que se realizaron al momento de la capacitación al total de los participantes.

A los fines de analizar el impacto que tienen las capacitaciones en perspectiva de género en los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Rafaela, se realizó una adaptación del modelo de evaluación de la formación de Donald Kirkpatrick (1999), según la pertinencia a los objetivos de este Trabajo Final de Grado. En este modelo, el autor contempla cuatro niveles de análisis mencionados en el capítulo anterior que permiten identificar y medir el impacto de la formación en las personas. De esta adaptación surge la siguiente metodología de investigación:

- **Nivel 1, reacción:** Estos datos se recolectaron a través de una encuesta aplicada al total de los participantes de la capacitación el mismo día que se realizó, dicha información fue facilitada por el equipo de implementación de la capacitación de la Municipalidad de Rafaela. El análisis de este nivel permitirá dar respuesta al segundo objetivo del presente trabajo, con el fin de conocer la valoración de los participantes sobre la capacitación en el marco de la Ley Micaela. En dicha encuesta se realizaron preguntas tales como, calidad de los contenidos, claridad en la trasmisión, sobre la modalidad de cursado, entre otras cosas. Las respuestas del cuestionario se componen de una escala de Likert de Muy Satisfactorio a Insatisfecho en 4 niveles de medición.
- **Nivel 2, aprendizaje:** Para identificar si los participantes adquirieron efectivamente los aprendizajes de la capacitación se realizaron, también, el mismo día de la formación, dos encuestas de conocimiento, aplicadas al total de los participantes, una al inicio de la capacitación, con el fin de conocer los saberes iniciales que tenían las personas antes de la formación y una posterior para poder realizar una comparación de la información e identificar qué conocimientos fueron adquiridos propiamente por la acción formativa.

En esta instancia, la evaluación también tenía el objetivo de definir quienes reciben el certificado de aprobación de la formación, para ello el resultado debía ser 6 o más puntos. Se podrá, así, identificar si se ha producido una transferencia de conocimientos y propiamente un aprendizaje, lo cual posibilitará responder al objetivo número tres de la presente investigación.

La información de las encuestas fue obtenida por el equipo de implementación de Ley Micaela, los cuales facilitaron la información a fines del presente trabajo.

Las encuestas impartidas fueron realizadas con algunas modificaciones a lo largo de la implementación, los primeros 15 grupos participantes realizaron un modelo de encuesta que debió ser cambiado posteriormente debido a que se detectaron dificultades al momento de responder algunas preguntas, que podrían deberse al modo de redacción de las mismas, por lo que se probó con un cuestionario con algunas modificaciones lo que tuvo resultados positivos y al resto de los 29 grupos se les aplicó ese segundo cuestionario.

- **Nivel 3, conducta o comportamiento:** Para identificar si se generó un cambio en la conducta del participante, se realizó una encuesta a una muestra representativa de la población, descrita en el siguiente capítulo, para poder identificar el nivel tres de análisis (comportamiento), haciendo referencia a aspectos tales como, impacto de la formación en la percepción de las personas, en la dimensión individual, entre pares y superiores, con el puesto de trabajo y con la organización. Esto permitirá dar respuesta al cuarto objetivo del presente proyecto.

La elaboración e implementación de esta encuesta, fue realizada en el marco del proyecto de articulación “Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela” en conjunto con miembros de la Universidad Nacional de Rafaela, la Municipalidad de Rafaela y el Instituto de Capacitación y Estadísticas para el Desarrollo Local. En el cual participa la autora de la presente investigación, situándose como un miembro clave en la construcción y aplicación de la encuesta, así como también el análisis de los datos, tanto para el informe final de evaluación del proyecto, como para el presente trabajo final de grado.

La importancia de realizar la presente evaluación de impacto en el marco del proyecto de articulación mencionado, radica en que poder analizar el nivel tres de impacto, es decir, en que medida se transformaron las prácticas y actividades cotidianas a partir de lo aprendido en la capacitación requiere de la articulación de profesionales, saberes y visiones interdisciplinarias que, la tesista no posee para realizar de manera individual. Es así que se considera central el aporte que puede realizar la Universidad, desde el aporte de conocimientos, por lo que se busca trabajar desde una perspectiva multidisciplinaria integrada por varios miembros de disciplinas diferentes de la universidad (Licenciatura en Relaciones del Trabajo y Licenciatura en Educación),

además por su parte, el municipio implementa un programa denominado “Rafaela Evalúa”, que coordina con instituciones para llevar adelante monitores, evaluaciones y sistematizaciones de políticas públicas, pero que no podría sostener la evaluación de Ley Micaela sin el acompañamiento de la institución y el equipo mencionado. Los aspectos mencionados dotan de una mayor complejidad a la elaboración del instrumento de evaluación y al análisis de los datos obtenidos.

Para ello se elaboró un cuestionario teniendo en cuenta dos dimensiones, definidas por el equipo del proyecto de articulación, que buscan identificar aspectos del comportamiento que evidencien el impacto de la capacitación. Una dimensión busca identificar las transformaciones a nivel individual, tanto en las percepciones (lo que se piensa) como en las actividades y capacidades laborales (lo que se hace), en esta dimensión se indaga, por un lado, sobre las formas de percibir las desigualdades, violencias y estereotipos de género, y por el otro, sobre la aplicación de estos conocimientos en los programas, proyectos o tareas realizadas en el espacio de trabajo. La segunda dimensión, se refiere al entorno, busca conocer las transformaciones que se produjeron en los modos de vincularse entre compañeros, en la asignación de tareas, según los roles y estereotipos de género y en el entorno como rol que este tiene (facilitador, obstaculizador o neutral) respecto al objetivo de lograr igualdad de género en el espacio de trabajo.

- **Nivel 4, resultados:** Kirkpatrick, define como resultados a aquellos que ocurren debido a que los participantes han asistido a la formación. Pueden consistir en, aumento de la producción, menores costes, incremento de ventas, entre otros. A fines de la capacitación en perspectiva de género realizada en el sector público, estos resultados pueden traducirse en, mayores políticas públicas con perspectiva de género, cambios en la dinámica de las áreas, contrataciones con perspectiva de género, designación de puestos jerárquicos con perspectiva de género, utilización de lenguaje con perspectiva de género por la organización en las comunicaciones, entre otros. Es importante identificar que los resultados son la razón principal de las acciones formativas, por lo que los objetivos finales de estas deben estar estipulados en estos términos. Cuando los resultados no son tangibles y se dificulta medirlos en términos monetarios, como es el caso de la capacitación que se está estudiando, el autor plantea que se debe establecer y evaluar la conducta deseada, como por ejemplo, la mejoría de

la moral, cambio en la toma de decisiones, u otros aspectos intangibles de la capacitación.

En última instancia, para complementar este modelo de evaluación se realizarán entrevistas en profundidad con el fin de conocer las experiencias de los participantes, ya que, como menciona Hernández-Sampieri (2014) las entrevistas son una herramienta que permite recolectar datos cualitativos cuando el problema de estudio no se puede observar o es difícil hacerlo por la ética o complejidad, como por ejemplo la perspectiva de género, y de esta manera se permite obtener información personal.

Se realizarán entrevistas a cuatro trabajadores y trabajadoras de la municipalidad que hayan realizado la capacitación con el fin de que la información obtenida en ellas genere una complementariedad de información tanto cuantitativa como cualitativa, lo que permitirá un análisis más profundo de la cuestión. Lo que se busca con las entrevistas es obtener datos, que se convertirán en información de personas, contextos o situaciones en profundidad, en las propias formas de expresión de cada uno (Hernández-Sampieri, 2014). Lo que interesa poder observar son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, interacciones, con la finalidad de analizarlos y comprenderlos.

3.2. ¿Cómo está compuesta la población de estudio?

Entendiendo a la población de una investigación, como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, en el presente trabajo se delimitó que esta tiene las siguientes características; todas aquellas personas que sean trabajadores o trabajadoras de la Municipalidad de Rafaela y que hayan realizado la capacitación de Ley Micaela en el año 2021-2022. Debido a que los datos de los dos primeros niveles de análisis se realizaron al momento de la implementación de la capacitación, la población encuestada fue el total de participantes, es decir, 1479 personas que realizaron la capacitación respondieron las encuestas de satisfacción (nivel 1) y evaluaciones de conocimiento (nivel 2), información que fue facilitada por el equipo de implementación de Ley Micaela perteneciente a la Municipalidad de Rafaela.

Las características de la población total que respondieron los dos primeros cuestionarios son:

Distribución según género (identificándolos para el presente trabajo de forma binaria, es decir, dos géneros, femenino y masculino): compuesta por 54.64% de mujeres, 45.24% de hombres y 0.12% de personas que se identifican con otro.

Distribución según rango de edad: 11.62% entre 18 y 29 años, 64.16% entre 30 y 44 años, 20.64% entre 45 y 59 años, y 3.58% de 60 años o más.

Distribución según edad y género:

Edad	Mujer	Varón	Otro	Suma Total
Entre 18 y 29 años	6.55%	5.07%	0%	11.62%
Entre 30 y 44 años	36.72%	27.44%	0%	64.16%
Entre 45 y 59 años	10.88%	9.64%	0.12%	20.64%
60 años o más	0.49%	3.09%	0%	3.58%
Suma total	54.64%	45.24%	0.12%	100%

Para la implementación de las encuestas que indagán sobre el comportamiento (nivel 3) se definió una muestra probabilística, es decir, de acuerdo a los aportes de Hernández Sampieri (2014), una muestra en donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos con base en características de la población y el tamaño de la muestra. El tamaño de la muestra, que representa el universo de los 1479 trabajadores y trabajadoras municipales, es de 306 casos, lo cual nos permite tener un margen de confianza del 95%, con un margen de error del 5%.

Las características de la muestra son:

Distribución según género: se seleccionó a la muestra para que ambos géneros estén representados en partes iguales, finalmente se obtuvo una distribución de 50% mujer, 49,7% hombre, 0,3% “no interesa identificarse desde el género” (de aquí en adelante será denominado como “otro”).

Distribución según rango de edad: 11% entre 18 y 29 años, 53% entre 30 y 44 años, 34% entre 45 y 59 años y 2% 60 años o más.

Distribución según género y edad:

Edad	Mujer	Varón	Otro	Suma Total
------	-------	-------	------	------------

Entre 18 y 29 años	5.2%	5.9%	0%	11.1%
Entre 30 y 44 años	28.4%	24.5%	0%	52.9%
Entre 45 y 59 años	16.3%	17.0%	0.3%	33.7%
60 años o más	0%	2.3%	0%	2.3%
Suma total	50%	49.7%	0.3%	100%

Se puede identificar que hay más mujeres en el rango de edad entre 30 y 44 años y más varones que mujeres en el rango entre 45 y 59 años y 60 años o más.

La muestra que participa de la entrevista son 4 empleados/as de la municipalidad de Rafaela que realizaron la capacitación en el período de estudio, dos mujeres y dos hombres, a fin de complementar la información obtenida en las encuestas mencionadas. Debido a la reducida cantidad de personas entrevistadas, se decide identificarlas solamente mediante el género con el fin de mantener el anonimato de estas.

3.3. ¿Cómo se recolectaron los datos?

Para responder al primer nivel de análisis mencionado por Kirkpatrick (1959) las encuestas de satisfacción se aplicaban al finalizar cada encuentro al total de la población participante.

En el caso del segundo nivel, las encuestas de conocimiento se aplicaban en dos momentos, antes de dar inicio a la formación, con el fin de identificar los conocimientos que tenían los participantes antes de la acción formativa, y luego de la capacitación con el fin de conocer los aprendizajes obtenidos a partir de la formación. Además, como se menciona anteriormente, con la evaluación final, cada participante obtenía el certificado de aprobación de la capacitación si obtenían un puntaje total mayor a 6. Estos cuestionarios se aplicaron al total de la población participante.

En tercer lugar, las encuestas de comportamiento (nivel 3) debieron ser confeccionadas y luego implementadas. En primera instancia se probó el cuestionario con un grupo reducido de personas para verificar su funcionamiento y posteriormente se envió a través del WhatsApp de la Dirección de Recursos Humanos a todos los participantes seleccionados de manera aleatoria para la muestra, siendo estos 306 encuestados. La elección del medio de difusión de la encuesta se hizo teniendo en cuenta como estrategia el mantener la cercanía con los

miembros de la institución, debido a que la temática abordada por la investigación es considerada sensible. Dicha encuesta se aplicó en el transcurso de tres semanas, se envió en tres momentos diferentes a las mismas personas, consultando si pudieron realizarla, de este modo, aunque la encuesta era anónima, esto permitió identificar si algunas personas pudieron responder y otras no, a las cuales se les volvió a enviar por tercera vez la última semana definida para aplicarla. Logrando de esta manera recibir las 306 respuestas definidas. En primera instancia se buscó que cada área esté representada, pero cuando se tomó la decisión de que las respuestas sean anónimas se priorizó mantener ese anonimato de los participantes, con el fin de que las respuestas se realicen de la manera más honesta posible. De esta manera, al no indagar en el cuestionario sobre el área al que pertenecía cada uno, se optó por perder el dato de la representatividad por áreas de trabajo.

Posteriormente, para observar el cuarto nivel, se indagó en aspectos generales de la institución, con el fin de identificar si hubo cambios a nivel macro, tales como generación de políticas públicas con perspectiva de género, definición de tareas, entre otras cosas. Para ello se observaron publicaciones en redes sociales y medios de comunicación realizados por el área de comunicación de la Municipalidad y por las diferentes Secretarías en las cuales están organizadas. Se obtuvieron las memorias de 2020, 2021, 2022 y 2023 de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación para poder observar las diferentes acciones llevadas adelante por la misma, ya que en términos de políticas públicas, y más que nada las referidas a empleo e inclusión laboral, es la Secretaría que mayormente contribuye en estos aspectos.

Como se menciona anteriormente, el enfoque multimétodo permite integrar datos cuantitativos y cualitativos con el fin de realizar un análisis y una reflexión en mayor profundidad de aspectos que se evidencien en las encuestas realizadas, a fin de complementar el resto de la información recabada. Por lo que se realizaron cuatro entrevistas, para ello se identificaron cuatro áreas estratégicas y cuatro miembros referentes de ellas para indagar en aspectos surgidos previamente en las encuestas.

La recolección de datos cualitativos fue abordada a partir de entrevistas en profundidad, instrumento de recolección de datos que permite a través de preguntas y respuestas lograr una construcción conjunta con el entrevistado de un tema (Hernández-Sampieri, 2014). Para la presente investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas, se basaron en una guía de preguntas compuestas por aspectos que se indagaron previamente en los cuestionarios mencionados, permitiendo que en la entrevista se introduzcan preguntas adicionales para

precisar conceptos y obtener mayor información sobre temas que fueron surgiendo, es decir, no todas las preguntas fueron predeterminadas. Las categorías que se tuvieron en cuenta en las entrevistas fueron, conocimientos previos sobre Ley Micaela, conocimientos previos sobre perspectiva de género, opiniones sobre contenidos de la capacitación, consideraciones sobre los aportes que brinda en su vida la capacitación, impacto que consideran se generó por la formación, cambios observados en la institución, consideraciones sobre la obligatoriedad de la capacitación, entre otros.

3.4. ¿Cómo se analizan estos datos?

El análisis de datos desempeña un papel fundamental en la obtención de resultados e información, ya que permitirá identificar relaciones entre variables y aspectos relevantes de los resultados obtenidos.

El primer paso en el proceso de análisis consistió en la preparación de los datos recolectados, lo cual implicaba la organización y estructuración de la información obtenida. El análisis de los datos fue realizado a través de una base de datos procesada a través del programa Excel. Los datos obtenidos en las primeras encuestas implementadas por el equipo que llevó adelante la capacitación en el municipio, fueron compartidos a través de Excel, en dónde se encontraban las respuestas de todos los cuestionarios de satisfacción, de conocimiento inicial y de conocimiento posterior a la capacitación. A través de tablas dinámicas se agruparon las respuestas a cada afirmación o pregunta para poder así realizar un análisis de esta información obtenida.

Una vez que los datos estuvieron organizados, se establecieron relaciones entre diferentes variables, como respuestas obtenidas de acuerdo al género, niveles de satisfacción, comparación de cuestionarios (respuestas de inicio y respuestas al final), lo cual permitió identificar posibles asociaciones y patrones entre las respuestas de los encuestados. Las tablas y los gráficos resultantes, expuestos en el próximo capítulo, ayudaron a visualizar estas relaciones y la información de manera más clara. Este análisis de datos brinda así las herramientas necesarias para extraer conocimientos significativos de los datos recolectados.

Siguiendo el hilo de lo mencionado, con respecto a las encuestas de impacto, referentes al nivel tres de comportamiento del modelo implementado, se extrajeron los datos obtenidos en las encuestas a un Excel a partir del cual se generaron tablas dinámicas cruzando principalmente las variables de las respuestas obtenidas con la variable de género. Lo que

permitió realizar reflexiones en relación con cómo estas respuestas a las afirmaciones construidas para medir el impacto se relacionaban o no con el género de la persona que respondía.

Por otro lado, el análisis de la información obtenida en las entrevistas es un proceso esencial para la presente investigación, ya que permitió comprender en profundidad las perspectivas y significados subyacentes de algunos de los encuestados. En este enfoque se buscó explorar la complejidad de los datos, enfocando el análisis en identificar temas emergentes, patrones y demás en las respuestas expuestas en las encuestas a través de las entrevistas. Después de llevar a cabo las entrevistas con los participantes clave, elegidos estratégicamente, se realizó las desgravaciones de las entrevistas. Posteriormente, se realizó una codificación de estas, que implicaba revisar las transcripciones a través de identificar fragmentos de texto que representaban conceptos, temas o ideas relevantes para el análisis. Se identificaron los conceptos más evidentes y fragmentos significativos, luego se establecieron relaciones y conexiones entre lo expuesto en las entrevistas y lo observado en las encuestas, intentando crear conexiones significativas y aspectos contradictorios a las respuestas ya obtenidas.

Para verificar y validar los hallazgos se complementaron tanto los datos cuantitativos con los cualitativos. Con el objetivo de que ambos enfoques permitan establecer una exploración profunda del tema de análisis sobre capacitaciones en perspectiva de género.

Capítulo 4: análisis de resultados

4. ¿Cuál fue el impacto de la Capacitación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela?

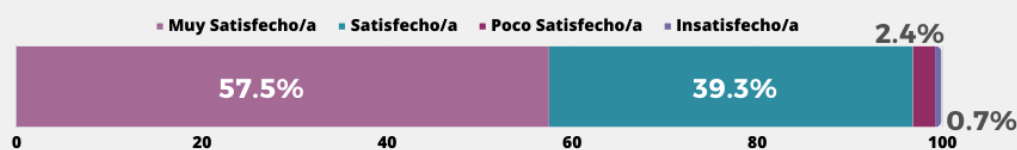
4.1. ¿Cuál fue la valoración de los participantes sobre la capacitación?

Como se menciona anteriormente, el primer nivel de análisis expuesto por el autor Kirkpatrick (1959) hace referencia a la valoración, también conocida como satisfacción de los participantes sobre la capacitación. Con el fin de conocer esta valoración, se aplicó una encuesta conformada por siete preguntas, como se observa en la imagen 1.



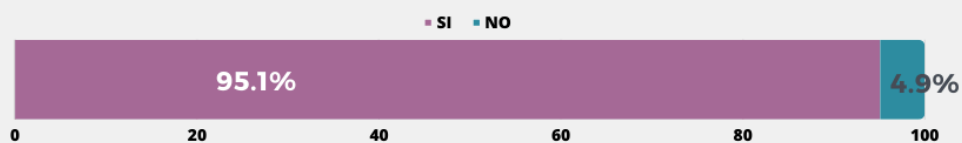
Cabe recordar que dicha encuesta fue respondida por la totalidad de 1479 participantes. A partir de ellas se puede observar que en términos generales el nivel de satisfacción fue muy alto. Las variables seleccionadas presentan cifras por encima del 95% de satisfacción (39,3% satisfecho/a, 57,5% muy satisfecho/a) como se observa en el gráfico 3. Además, como se observa en el gráfico 4 la siguiente afirmación expone que el 95,1% de las personas considera que los conocimientos adquiridos tenían utilidad en su área de trabajo.

Gráfico 3: Nivel de satisfacción respecto a la capacitación en general.



Fuente: Datos obtenidos de ICEDEL - Elaboración propia.

Gráfico 4: Consideración sobre la utilidad de los conocimientos en su área de trabajo.



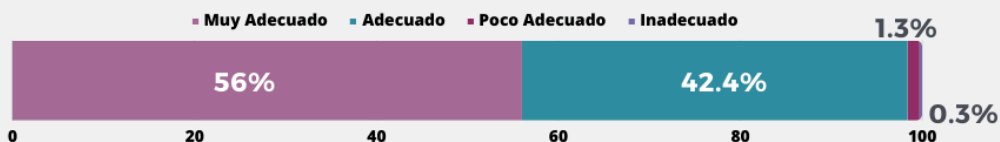
Fuente: Datos obtenidos de ICEDEL - Elaboración propia.

A partir de la pregunta que indaga si los conocimientos adquiridos se consideraban de utilidad, los participantes tenían la posibilidad de expresar los motivos de sus respuestas, ya sea por sí o por no. Algunos de los motivos por los que los participantes consideran que los conocimientos adquiridos en la capacitación fueron útiles son: ayudar, informar, intervenir, estar atentos, abrir la mente, tomar conciencia, comprometerse, poder diferenciar, estar preparados, visibilizar, detectar cosas, poder alertar, entre otras.

Entre las personas que mencionaron que la capacitación no les pareció útil (4,9%) las respuestas de por qué fueron, que no se dedican a la atención al público, interactúan con pocas personas en sus puestos, o no trabajan con mujeres y por ello no les resultó productivo el encuentro y sus contenidos.

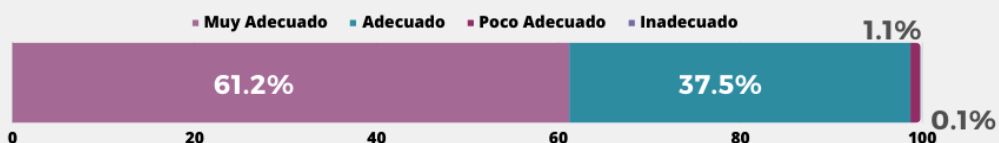
Posteriormente, con respecto a las siguientes afirmaciones, los datos obtenidos exponen que el 98,3% considera muy adecuada o adecuada la calidad de los contenidos, como se puede observar en el gráfico 5. El 98,7% considera muy adecuada o adecuada la claridad en la transmisión de los contenidos, como expone el gráfico 6. Esto evidencia que los resultados de este nivel fueron positivos, considerando como positivo los altos niveles de satisfacción en todos los niveles de análisis expuestos.

Gráfico 5: Calidad de los contenidos de la capacitación.



Fuente: Datos obtenidos de ICEDEL - Elaboración propia.

Gráfico 6: Claridad en la transmisión de los conceptos.



Fuente: Datos obtenidos de ICEDEL - Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la evaluación de satisfacción se consideran positivos, debido a que, como plantea el Kirkpatrick, una respuesta favorable puede replicarse en motivación a seguir aprendiendo sobre la temática y aunque esto no asegure el aprendizaje, sí aumenta la posibilidad de que ello suceda (1959). Por lo que se puede considerar, en un primer nivel, que la capacitación fue eficaz en la mayoría de los casos.

Por otro lado, un aspecto a destacar del cuestionario sobre satisfacción es la pregunta sobre las sugerencias de mejora, en ella se observan respuestas tales como: que las capacitaciones sean más seguidas, que haya más, que duren más tiempo, que se puedan expresar más opiniones, que haya capacitadores varones, que se comenten casos reales y cómo estos se resolvieron. Entre aquellas respuestas que manifestaron niveles bajos de satisfacción aparecen aspectos que se encuentran principalmente vinculadas a la conceptualización de violencia de género, sin incluir el género masculino como posible víctima y disconformidad respecto al lenguaje inclusivo, aspecto que posteriormente fue modificado por las capacitadoras para no generar rechazo a la temática, adaptando el lenguaje dependiendo el público al cual se dirigían. Aunque es importante destacar que las personas que responden tener bajos niveles de satisfacción corresponden a una cantidad muy baja como para observar tendencias generales, pero de igual modo sus sugerencias son significativas para tenerlas en cuenta en futuras capacitaciones.

4.2. ¿Los participantes adquirieron los conocimientos de la capacitación?

Como se menciona en capítulos anteriores, de acuerdo a los aportes de Kirkpatrick (1959), los resultados obtenidos en la evaluación de satisfacción no aseguran el aprendizaje de los participantes, pero sí, aumentan las probabilidades de que esto suceda, por lo que para determinar si los participantes adquirieron efectivamente el conocimiento se aplicó una encuesta.

Con el fin de determinar que el aprendizaje fuera producto de la capacitación realizada, además de llevarse a cabo una evaluación al concluir cada sesión de capacitación con todos los participantes, se realizó una encuesta antes de iniciar el ciclo de aprendizaje al total de los empleados y empleadas municipales, es decir, 1479 personas respondieron los siguientes cuestionarios, por lo que se procedió a comparar estos resultados.

En otras palabras, los participantes completaron la misma evaluación tanto al comienzo como al final de la capacitación. Esta comparación es vital, ya que, como menciona Kirkpatrick

(1999), es importante determinar si estos conocimientos se incorporaron en la capacitación o son conocimientos adquiridos previamente, por lo que es necesario realizar una comparación respecto a una línea de base previa que permita diferenciar este aspecto.

Estas evaluaciones estaban compuestas por diez afirmaciones, estas afirmaciones, que se observan en la imagen 2, se podían responder con verdadero y falso, y en la encuesta de inicio te permitía responder con una tercera opción que indicaba “sin conocimiento”.

Imagen 2: 1° Encuesta de Aprendizaje.

1- Los conceptos SEXO y GÉNERO pueden usarse como sinónimos.

2- Los roles y los estereotipos de género limitan las conductas, sentimientos y vivencias de mujeres y varones desde el nacimiento.

3- La orientación sexual es la vivencia del género individual, personal y, a su vez, un derecho protegido por la Ley de Identidad de Género en Argentina.

4- La Ley Micaela es una capacitación obligatoria para todos los integrantes del Poder Ejecutivo, pero no para los demás poderes del Estado.

5- El Estado o sus agentes no pueden ejercer violencia contra las mujeres o disidencias.

6- Ley N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece los siguientes tipos de violencias: física, psicológica, económica.

7- Los tipos de violencia se identifican en los distintos ámbitos de los que participan las mujeres en su vida cotidiana, y a dichos ámbitos la Ley N.º 26.485 los denomina Modalidades.

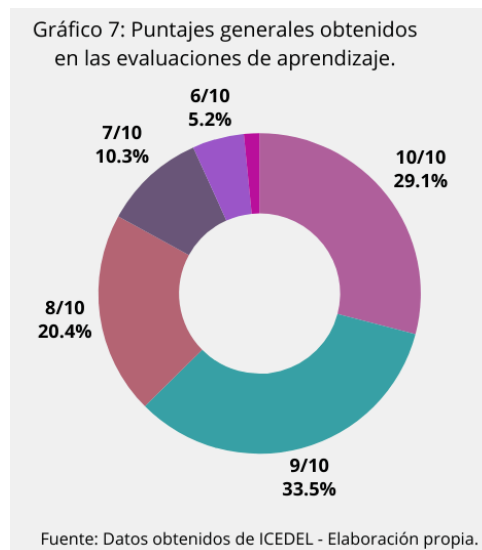
8- La violencia de género contempla la violencia contra los varones.

9- Si percibo que alguien puede estar atravesando situaciones de violencia por motivos de género pero no lo manifiesta, tengo que intentar resolver la situación.

10- El femicidio es el asesinato cometido por un varón hacia una mujer a quien considera de su propiedad. Es la forma más extrema de la violencia contra las mujeres.

Fuente: ICEDEL.

En lo que refiere a los puntajes generales obtenidos en las evaluaciones finales, se puede observar que el 29,1% de los participantes obtuvo el puntaje más alto (10/10), el 33,5% un 9/10 y el 20,4% obtuvo un 8/10, como se puede observar en el gráfico 7. Basándonos en esto, se puede establecer que hubo un nivel elevado de puntaje obtenido por las personas que participaron, con un promedio general de 8,7 puntos.



Cuando se cruzan las variables y se segmentan estos resultados de acuerdo al género de los participantes, se observa que las personas de género femenino tienen un promedio de 8,8 puntos, mientras que las de género masculino un promedio de 8,4 puntos.

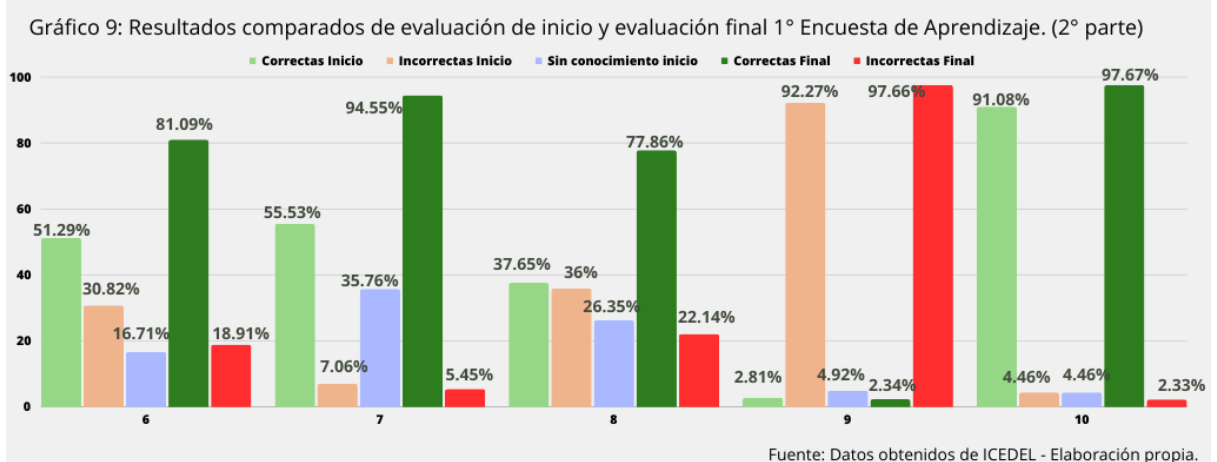
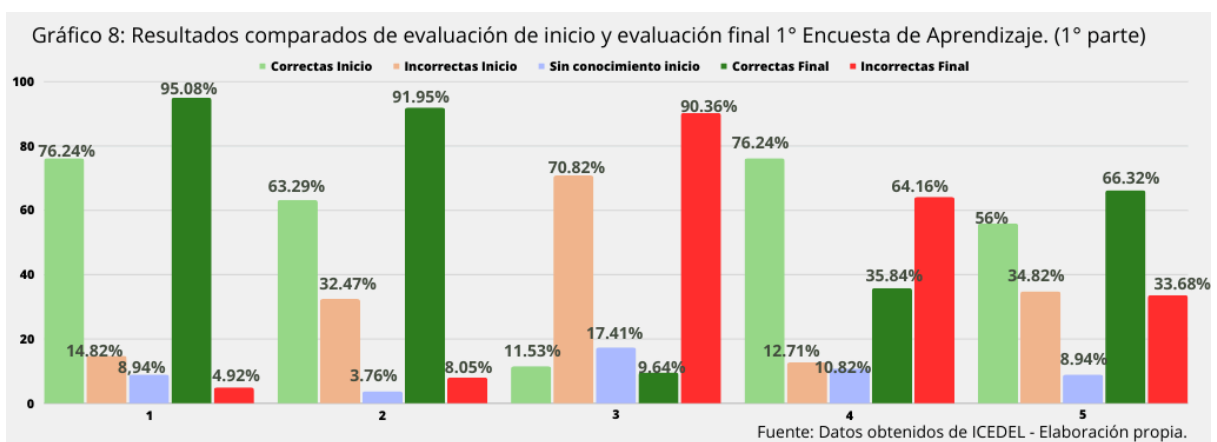
Como se menciona anteriormente, es importante comparar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas al final de la capacitación y aquellas realizadas antes del taller. Cuando se realiza esta comparación de las encuestas se pueden observar algunas tendencias. Al analizar las respuestas de los cuestionarios anteriores y posteriores al taller, se puede ver como, algunas afirmaciones que presentaban un mayor de nivel de respuestas de inicio “sin conocimiento”, posteriormente se ve un aumento en las respuestas correctas, como por ejemplo la afirmación 6 “La Ley N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece los siguientes tipos de violencias: física, psicológica, económica”, o la afirmación 7 “Los tipos de violencia se identifican en los distintos ámbitos de los que participan las mujeres en su vida cotidiana, y a dichos ámbitos la Ley N.º 26.485 los denomina Modalidades”, aspecto que se puede ver detallado en el gráfico 8. De igual modo, se pueden observar afirmaciones que presentaron respuestas equivocadas, que posteriormente se responden correctamente, como por ejemplo la afirmación 2 “Los roles y los estereotipos de género limitan las conductas, sentimientos y vivencias de mujeres y varones desde el nacimiento” y la afirmación 8 “La violencia de género contempla la violencia contra los varones”, como se puede contemplar en el gráfico 8.

En el transcurso de las capacitaciones que se fueron realizando por el período de dos años, se tuvieron que realizar modificaciones a la encuesta de conocimiento implementada, por lo que se generaron dos versiones del cuestionario. Esto sucedió debido a que se detectó por las

formadoras que algunas preguntas resultaban confusas para los participantes, lo cual se hizo evidente para ellas porque repetidamente esta pregunta era contestada de forma equivocada. Por lo tanto, se modificó el cuestionario y se pudo observar así una diferencia positiva en las respuestas, lo que confirmó la teoría de las formadoras.

En los grupos 1 al 16 se aplicó el primer modelo de encuestas expuesto anteriormente en la imagen 2, y al comparar las respuestas obtenidas con esta primera versión del cuestionario, se puede observar que estos datos indican resultados positivos en 7 de las 10 afirmaciones. Entendiendo como resultados positivos, el aumento del porcentaje de respuestas correctas y la disminución de respuestas incorrectas o “sin conocimiento” en las evaluaciones finales. Es decir, mayor cantidad de respuestas correctas y menor cantidad de respuestas incorrectas.

En los gráficos 8 y 9 que se pueden observar a continuación se exponen los resultados del primer cuestionario aplicado a los grupos 1 al 16. En estos se presentan los resultados de las respuestas de la evaluación de inicio, correctas (verde claro), incorrectas (rojo claro) y “sin conocimiento” (celeste) y las respuestas de la evaluación final, correctas (verde oscuro) e incorrectas (rojo oscuro).



Si se analizan estas respuestas en términos generales, con respecto a las evaluaciones finales (verde y rojo oscuro), se puede observar que, entre las afirmaciones con mayor cantidad de respuestas correctas, se encuentran: “1- Los conceptos sexo y género pueden usarse como sinónimos” (falso) con un 98,08%, “2- Los roles y los estereotipos de género limitan las conductas, sentimientos y vivencias de mujeres y varones desde el nacimiento” (verdadero) con un 91,95%, “7- Los tipos de violencia se identifican en los distintos ámbitos de los que participan las mujeres en su vida cotidiana, y a dichos ámbitos la Ley N.º 26.485 los denomina Modalidades.” (verdadero) con un 94,55% y “10- El femicidio es el asesinato cometido por un varón hacia una mujer a quien considera de su propiedad. Es la forma más extrema de violencia contra las mujeres” (verdadero) con un 97,67%. Entre las afirmaciones que tuvieron mayor cantidad de respuestas equivocadas se encuentran: “3- La orientación sexual es la vivencia del género individual, personal y, a su vez, un derecho protegido por la Ley de Identidad de Género en Argentina” (falso) con un 90,36%, “4- La Ley Micaela es una capacitación obligatoria para todos los integrantes del Poder Ejecutivo, pero no para los demás poderes del Estado” (falso) con un 64,16% y 9- Si percibo que alguien puede estar atravesando situaciones de violencia por motivos de género, pero no lo manifiesta, tengo que intentar resolver la situación” (falso) con un 97,66%.

Por otro lado, comparando los resultados de ambas encuestas, se evidencia que la afirmación “7- Los tipos de violencia se identifican en los distintos ámbitos de los que participan las mujeres en su vida cotidiana, y a dichos ámbitos la Ley N.º 26.485 los denomina Modalidades” (verdadero), con un 35,76% es la que registró mayor nivel de respuestas “sin conocimiento”, seguida por la “8- La violencia de género contempla la violencia contra los varones”(falso) con un 26.35% y en tercer lugar , “3- La orientación sexual es la vivencia del género individual, personal y a su vez un derecho protegido por la ley de identidad de género argentina” (verdadero) con un 17.41% de respuestas “sin conocimiento”.

Teniendo en cuenta estos datos mencionados, se puede observar, además, que las dos primeras afirmaciones (las n.º 7 y 8) se convirtieron después de la capacitación en conocimientos adquiridos, ya que presentan una mayor cantidad de respuestas correctas en las evaluaciones finales, en cambio, la afirmación 3 “La orientación sexual es la vivencia del género individual, personal y a su vez un derecho protegido por la ley de identidad de género argentina (verdadero)”, evidencia que hubo un problema en la transmisión de conocimientos debido a que, tanto las respuestas sin conocimientos, como las correctas e incorrectas, se transformaron en respuestas incorrectas en las evaluaciones finales, presentado un 90.36% de

respuestas equivocadas en las evaluaciones posteriores a la capacitación, por lo que puede decirse con seguridad que esa información no se transmitió de manera eficiente en ninguno de los grupos que respondieron la primera versión del cuestionario.

Continuando con el análisis de la primera versión del cuestionario, cuando nos detenemos en las afirmaciones que no presentan resultados positivos, es decir, las preguntas que tuvieron un nivel elevado de respuestas negativas, tanto al inicio como al final, se puede arribar a una primera conclusión de que se pudo dar una confusión en el significado de las afirmaciones.

Esto sucede con dos afirmaciones en específico. Una de ellas es la número 9, *“Si percibo que alguien puede estar atravesando situaciones de violencia por motivos de género, pero no lo manifiesta, tengo que intentar resolver la situación (falso)”* presentando un 97,66% de respuestas incorrectas en las evaluaciones finales. Acerca de esta situación, las capacitadoras, al momento de identificar que esto sucedía, plantearon que la confusión podía deberse a la palabra “resolver”, ya que lo que se busca en estas situaciones es poder acompañar a la persona afectada. Por lo tanto, dicha afirmación fue reemplazada en el segundo modelo de cuestionario. La segunda afirmación con la que sucede una situación similar, sobre la cual las capacitadoras mencionan que puede resultar confusa, es la número 5 *“El Estado o sus agentes pueden ejercer violencia contra las mujeres o disidencias (verdadero)”*, puesto que se consideró que podía no resultar clara, también fue reemplazada.

Respecto a las afirmaciones que tienen una gran cantidad de respuestas equivocadas en las evaluaciones finales, se pueden arribar a otras conclusiones. Una de ellas es la número 3, *“La orientación sexual es la vivencia del género individual, personal y a su vez un derecho protegido por la ley de identidad de género argentina (falso)”* con un 90,36% de respuestas incorrectas, lo que se evidencia en esta afirmación es que los conceptos de orientación sexual y género resultaron confusos para los participantes, por lo que se determina que no fue resuelto en el transcurso de la capacitación. Esto se establece, debido a que esta es una afirmación que hace referencia a conceptos específicos y/o teóricos, por lo que la afirmación en sí misma no se considera confusa, sino que no se lograron transmitir los conocimientos de manera eficiente.

Algo similar a lo mencionado en la afirmación anterior, sucede con la número 4 *“La Ley Micaela es una capacitación obligatoria para todos los integrantes del Poder Ejecutivo, pero no para los demás poderes del Estado (falso)”*, con un 64,16% de respuestas incorrectas, debido a que la Ley es clara con respecto a la temática, por lo que se puede suponer que la

transmisión de la información no tuvo éxito en más de la mitad de las personas que respondieron la primera versión del cuestionario.

En conclusión, es posible establecer que las afirmaciones 5 y 9 resultaron confusas por su formulación, por lo que fueron modificadas en el cuestionario que se aplica en los grupos restantes, mientras que las afirmaciones 3 y 4 dan cuenta de un problema en la transmisión o en la incorporación de los contenidos, lo que también fue modificado por las capacitadoras en los siguientes encuentros.

Teniendo en cuenta el segundo cuestionario aplicado que se puede observar en la imagen 3 a continuación, el segundo modelo de encuestas arrojó en términos generales mejores resultados en la comparación de respuestas de inicio y final. Por lo que, en primera instancia, se puede llegar a una conclusión precipitada de que fue positiva la modificación de las afirmaciones que resultaban confusas y el poner énfasis en aquellas temáticas que se detectó no estaban siendo transmitidas de manera certera. Además, es importante mencionar que a lo largo de la implementación de Ley Micaela, durante el transcurso de los dos años analizados, se realizaron constantemente análisis de las respuestas, sugerencias, situaciones vividas durante el taller, entre otros aspectos, con el fin de mejorar la calidad de la capacitación en todo momento, principalmente teniendo en cuenta en modo de transmitir los conocimientos para así tener éxito.

La segunda encuesta implementada estaba conformada con las siguientes diez afirmaciones:

Imagen 3: 2º Encuesta de Aprendizaje.

1

1- El género es una construcción social que implica la asignación de roles, atributos, responsabilidades, características y representaciones sociales a las personas, por el hecho de ser varones o mujeres.

2

2- Los estereotipos de género son la forma en que cada persona percibe su género.

3

3- En relación a las modalidades de violencia se denomina violencia doméstica (o intrafamiliar) a aquella violencia ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra.

4

4- Ley N.º 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, entre otras cosas, establece obligaciones para el Estado, reconoce derechos a las mujeres y define tipos y modalidades de violencia.

5

5- La imagen del ICEBERG, que se utiliza para representar las formas de las violencias, muestra que existen formas más explícitas y otras más sutiles de ejercer las violencias.

6

6- La ESCUCHA ACTIVA refiere a un posicionamiento de respeto, en el que la persona se pueda expresar sin ser juzgada, de confianza y confidencialidad.

7

7- Cuando se analizan casos concretos, se observa que no pueden coexistir varios tipos de violencias por motivos de género.

8

8- La violencia contra las mujeres no es un asunto privado, es una violación de los derechos humanos y, por lo tanto, una cuestión de Estado.

9

9- El sistema binario se relaciona con el sexo asignado al nacer y considera “fuera de lo normal” a las personas cuyo género no se corresponde con su genitalidad.

10

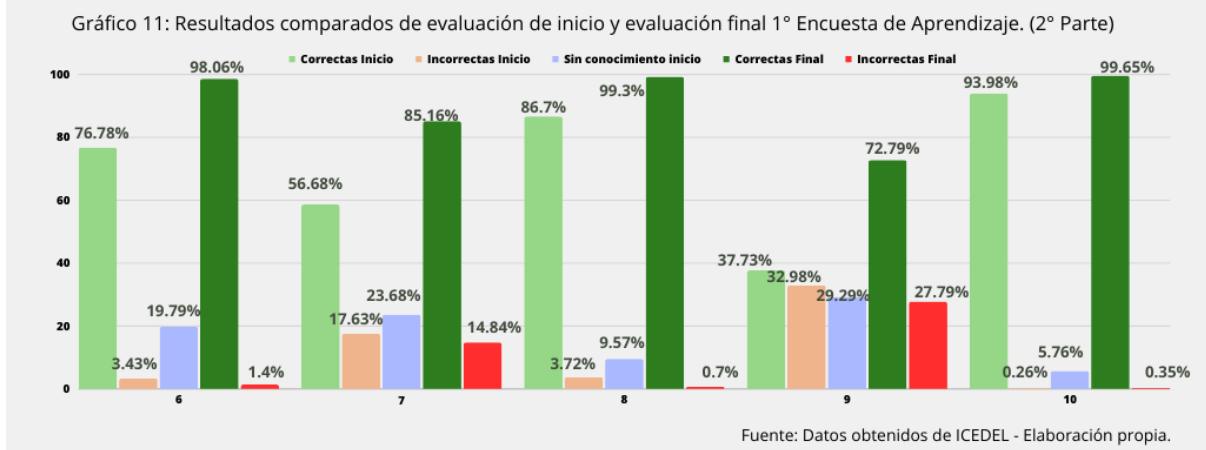
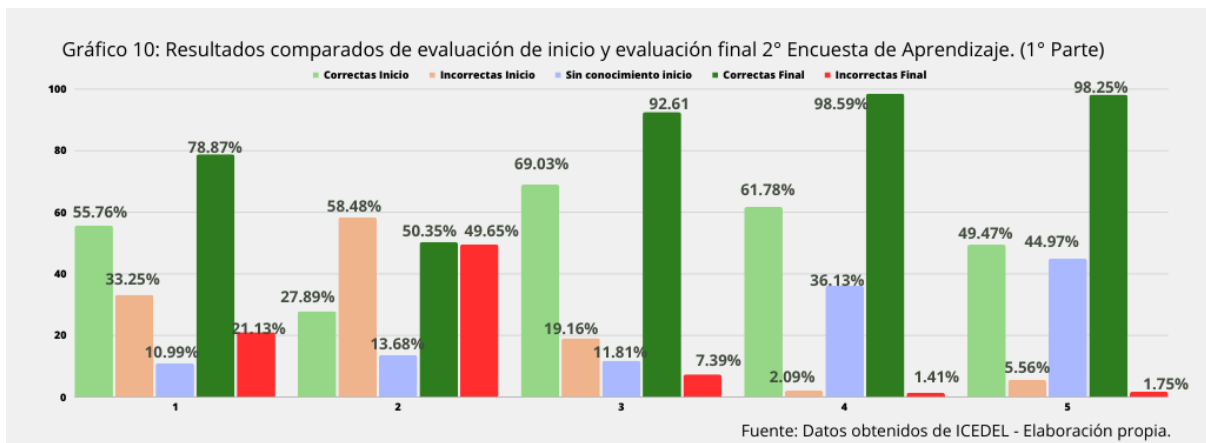
10- Es importante como agentes del Estado conozcamos las herramientas existentes para recurrir ante situaciones de violencias.

Fuente: ICEDEL.

En términos generales, como se puede observar a simple vista en los gráficos 10 y 11, las respuestas correctas en las evaluaciones finales presentan resultados ampliamente positivos en comparación con el primer cuestionario aplicado, con más de la mitad de los participantes respondiendo correctamente en todas las afirmaciones.

En particular, observando las afirmaciones de manera individual, las preguntas 4 “Ley N.º 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, entre otras cosas, establece obligaciones para el Estado, reconoce derechos a las mujeres y define tipos y modalidades de violencia. (Verdadero)”, 5 “La imagen del ICEBERG, que se utiliza para representar las formas de las violencias, muestra que existen formas más explícitas y otras más sutiles de ejercer las violencias. (Verdadero)” y 9 “El sistema binario se relaciona con el sexo asignado al nacer y considera “fuera de lo normal” a las personas cuyo género no se corresponde con su genitalidad. (Verdadero)”, de contenido mayormente teórico, es decir, temas específicos del taller, son las que registran un mayor crecimiento teniendo en cuenta las respuestas de inicio, considerando además, que fueron las que tuvieron mayores niveles de respuestas “sin conocimiento” en la encuesta previa al taller.

Con la afirmación número 2 que plantea “*Los estereotipos de género son la forma en que cada persona percibe su género. (Falso)*”, se puede observar un crecimiento en respuestas correctas, pero la disminución de las respuestas incorrectas en bajo, dejando un número similar en respuestas correctas e incorrectas, por lo que es posible establecer que se trata de un conocimiento que no logró ser transmitido con éxito o incorporado con claridad en aquellas personas que no lo tenían adquirido previo a la capacitación.



En resumen, se puede decir que en los talleres de Ley Micaela, la transmisión e incorporación de los conocimientos tuvo resultados positivos, teniendo en cuenta que los niveles de respuestas incorrectas o sin conocimiento al inicio, luego se convirtieron en correctas. Por otro lado, se detecta que las principales dificultades se dieron en las temáticas vinculadas a la diferenciación entre conceptos de estereotipos de género, orientación sexual e identidad de género y a la obligatoriedad de la Ley para los tres poderes del Estado.

A pesar de que este segundo nivel de análisis es importante y se destaca el nivel de conocimientos que se lograron transmitir con éxito, no es suficiente para confirmar la eficacia

de la capacitación, debido a que el aprendizaje no garantiza la transferencia del conocimiento al puesto de trabajo.

Por lo que para poder observar este aspecto se realizó una encuesta de impacto a una muestra de la población total, con el fin de identificar si esos conocimientos adquiridos habían sido transmitidos al puesto de trabajo y al comportamiento de los participantes.

4.3. ¿Hubo un impacto en el comportamiento de los y las trabajadoras?

Como se menciona en capítulos anteriores, este nivel de evaluación interpreta al impacto como la medida en la que ha ocurrido un cambio en el comportamiento del participante, como consecuencia de haber participado en la formación. Lo que se busca es interpretar el cambio en el comportamiento de los participantes referidos a las conductas en su puesto de trabajo y en su percepción individual. Para ello se aplicó una encuesta a una muestra de 306 personas, seis meses después de finalizada la capacitación, con el fin de poder identificar estos cambios en las personas. Este cuestionario estaba dividido en dos partes, una de ellas hacía referencia a una dimensión individual y la otra a una dimensión de entorno.

4.3.1 Dimensión individual

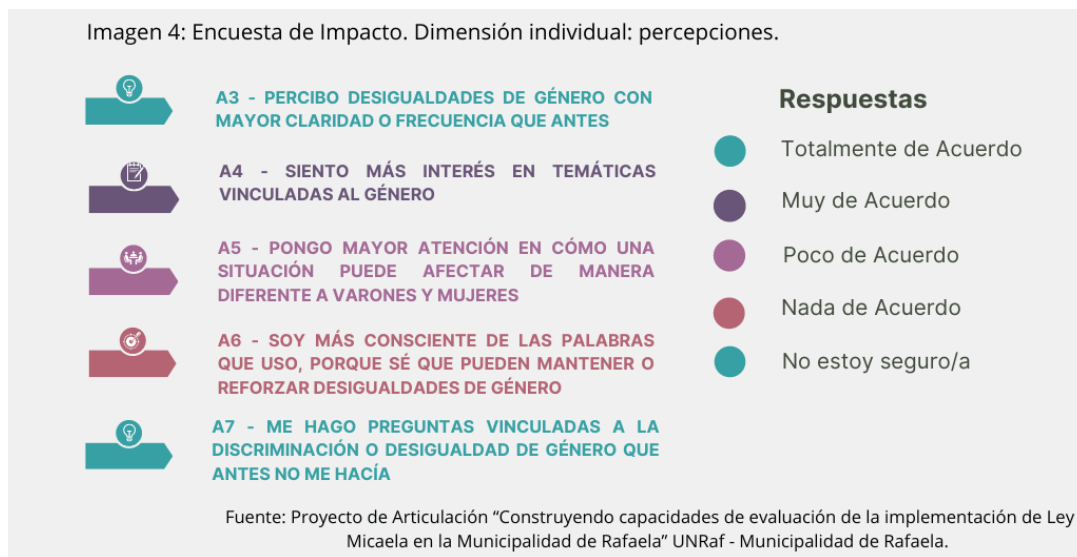
El primer apartado del cuestionario tenía por objetivo indagar en las transformaciones que generó la capacitación a nivel individual en las percepciones y comportamientos o acciones de las personas luego de haber participado de la capacitación.

En primer lugar, se reflejan los datos de aquellas preguntas que buscaban indagar sobre lo que se define como “percepciones” es decir, las transformaciones en las formas de percibir desigualdades, violencias, estereotipos de género, la aparición de nuevos interrogantes, preguntas y/o desnaturalizaciones. En segundo lugar, se visibilizan los datos de las preguntas que indagan sobre lo que se denomina “acciones”, es decir, la aplicación de la perspectiva de género en las decisiones y en los programas, proyectos, acciones y/o tareas que se realizan en los espacios de trabajo.

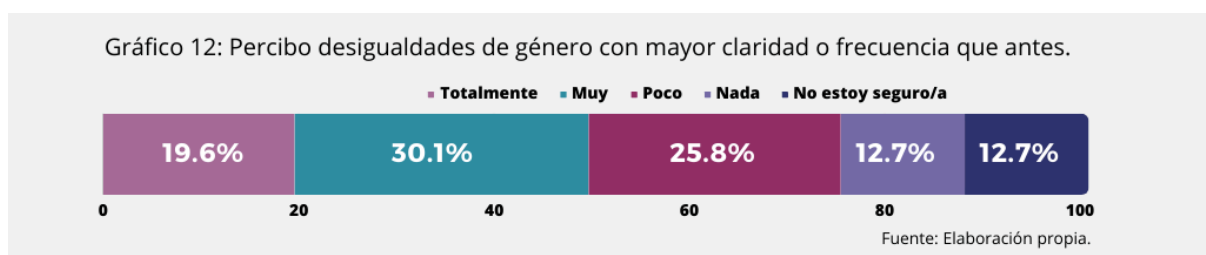
4.3.1.1. Percepciones

Las primeras afirmaciones del cuestionario aplicado buscaban indagar en aspectos que los participantes de la capacitación pueden identificar en sí mismos, sus pensamientos, intereses

y acciones personales con respecto a la temática abordada en dicha capacitación. El apartado de percepciones, estaba conformado de la siguiente manera:

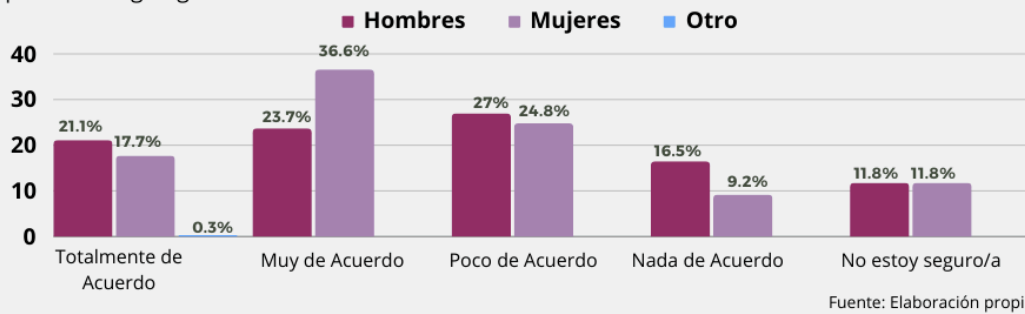


Al analizar las respuestas del cuestionario de manera individual, con respecto a la afirmación A3, "Percibo desigualdades de género con mayor claridad o frecuencia que antes" luego de la capacitación, el 49,7% de los participantes afirman estar de acuerdo (19,6% Totalmente de acuerdo y 30,1% Muy de acuerdo), mientras que el 38,5% manifiesta estar poco o nada de acuerdo con la afirmación (25,8% poco y 12,7% nada de acuerdo) y un 12,7% expresan no estar seguros/as como se observa en el gráfico 12.



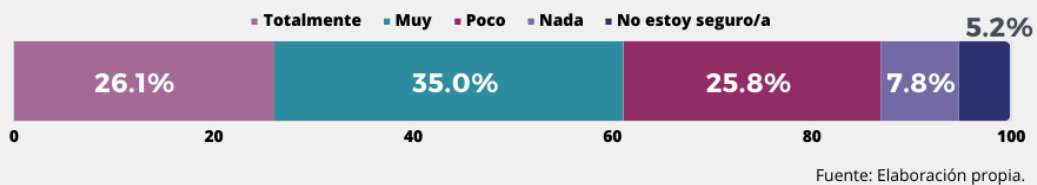
Al analizar las respuestas a esta afirmación de acuerdo al género, como se expone en el gráfico 13, se puede observar que un mayor porcentaje de varones se inclinaron por la respuesta poco de acuerdo (27%), mientras que un porcentaje mayor de mujeres respondió con más frecuencia estar muy de acuerdo (36,6%). En la opción no estoy seguro, se presenta una respuesta equilibrada en cuanto al género (11,8% para ambos géneros).

Gráfico 13: Percibo desigualdades de género con mayor claridad o frecuencia que antes según género.



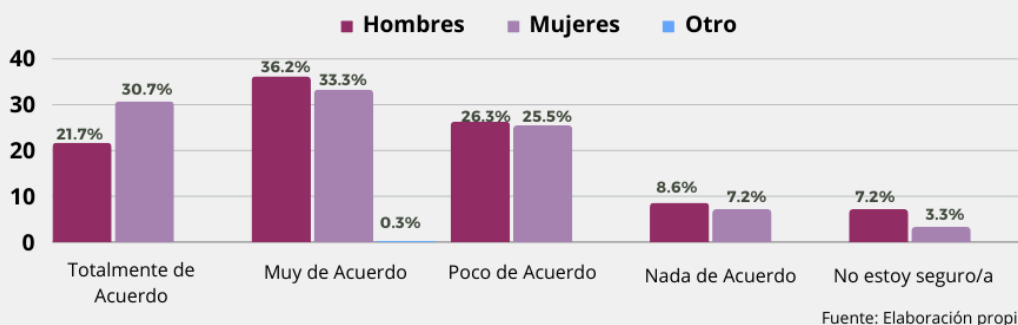
Con respecto a la afirmación A4 “Siento más interés en temáticas vinculadas al género” se puede observar que la mayoría de las respuestas reflejan que los participantes están de acuerdo, es decir, el 61,1% señaló estar de acuerdo (26,1% totalmente y un 35% muy de acuerdo), mientras que el 25,8% manifestaron estar poco de acuerdo, el 7,8% nada de acuerdo, y el 5,2% optaron por no estoy seguro/a como se puede evidenciar en el gráfico 14 a continuación.

Gráfico 14: Siento más interés en temáticas vinculadas al género.

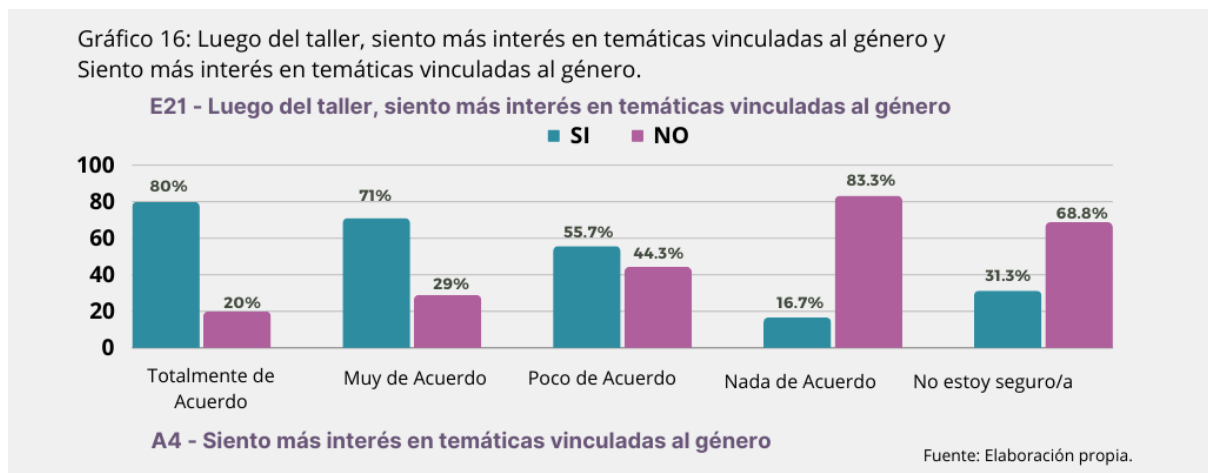


Cuando se analizan los datos en relación con la distribución según género, como se expone en el gráfico 15, se destaca que la mayor cantidad de personas del género femenino indicaron estar totalmente de acuerdo (30,7%) y la mayor cantidad de personas del género masculino indicaron estar muy de acuerdo (36,2%). Además, los varones son mayor cantidad entre quienes indicaron estar poco (26,3%), nada de acuerdo (8,6%) y no estoy seguro/a (7,2%).

Gráfico 15: Siento más interés en temáticas vinculadas al género según género.



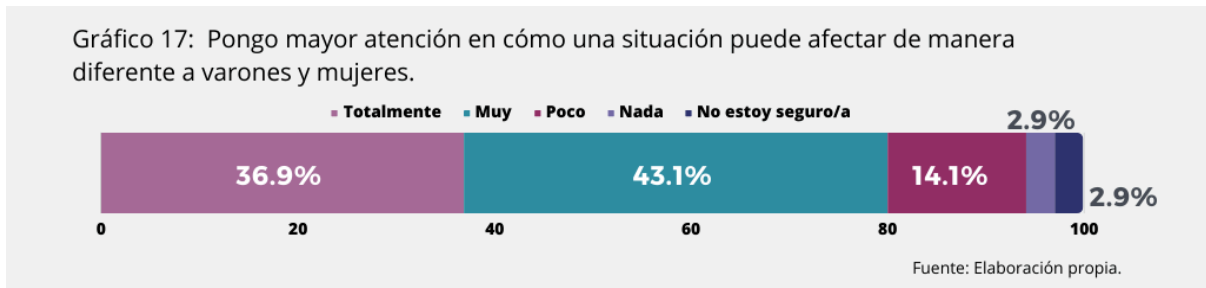
Con relación a la afirmación anterior, al final del cuestionario se indaga si les interesaría realizar otra capacitación para profundizar estos temas. Sí se cruzan las variables de ambas afirmaciones, como se observa en el gráfico 16, se observa que aquellos que respondieron sentir más interés en temáticas vinculadas al género, también manifiestan interés en realizar otra capacitación, lo cual, se puede decir, es esperable. Sin embargo, hay un 16,7% de personas que respondieron que no sienten interés en este tipo de temática, pero al final de la encuesta responden si estar interesados en realizar otra capacitación para profundizar sobre estos temas.



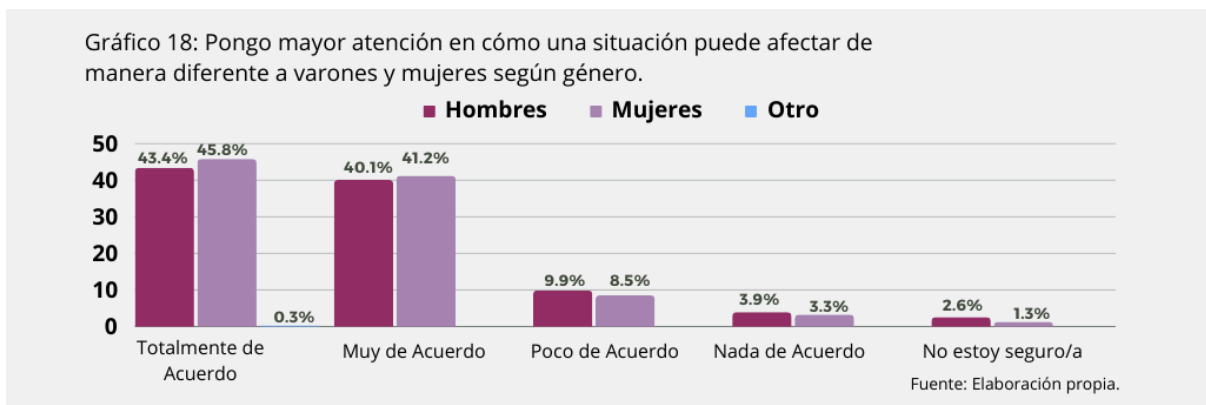
Siguiendo con las afirmaciones de la primera dimensión, la tercera de ellas indaga sobre, A5 “Pongo mayor atención en cómo una situación puede afectar de manera diferente a varones y mujeres”, afirmación que intenta reflejar una situación similar a la primera A3, “Percibo desigualdades de género con mayor claridad o frecuencia que antes”. Esta situación sucede debido a que la segunda afirmación, A5, se considera una pregunta de control, es decir, tiene por objetivo entender con precisión un pensamiento y descubrir qué tanto ha comprendido el participante de lo que se está preguntando, por lo que ambas indagan sobre lo mismo con diferentes palabras. En este caso, la frase, busca hacer referencia a la misma percepción con otras palabras que no reflejan un concepto como perspectiva de género, que puede resultar confuso para aquellas personas que no están insertas en la temática.

En esta línea, se observa que la gran mayoría de las personas que responden la encuesta (80%) optaron por las opciones totalmente de acuerdo (36,9%) y muy de acuerdo (43,1%). Por otro lado, el 14,1% se inclinó por poco de acuerdo y solo el 2,9% manifestó no estar nada de acuerdo, como se puede observar en el gráfico 17. A diferencia de la primera afirmación, donde las respuestas de poco (25,8%), nada (12,7%) y no estoy seguro/a (12,7%) tenían un

número más alto de respuestas. Este aspecto es importante, ya que evidencia que las respuestas no solo pueden estar influenciadas por las percepciones personales de cada encuestado/a, sino también por las palabras usadas y las formas de expresar aquello en lo que se quiere indagar.

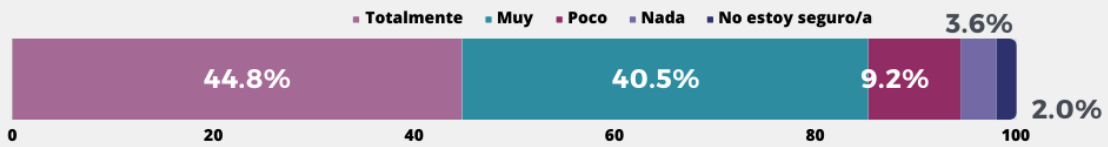


Cuando se observan estos datos expuestos en el gráfico 18, con relación al género, la respuesta muy de acuerdo tiene un porcentaje mayor de mujeres (46,4%), siendo este el porcentaje de respuestas de mujeres más alto hasta el momento, comparando con los datos obtenidos en el primer apartado. Además, el 2% de mujeres y el 3,9% de varones optaron por no estar nada de acuerdo, siendo ambos los porcentajes más bajos observados en todas las respuestas del presente apartado.



Con respecto a la siguiente afirmación, A6 “Soy más consciente de las palabras que uso, porque sé que pueden mantener o reforzar desigualdades de género” se destaca por tener un elevado porcentaje de acuerdo (85,3%) como se expone en el gráfico 19, con un 44,8% de respuestas totalmente de acuerdo y un 40,5% muy de acuerdo. Además, tuvo un porcentaje bajo en la respuesta no estoy seguro/a (2%).

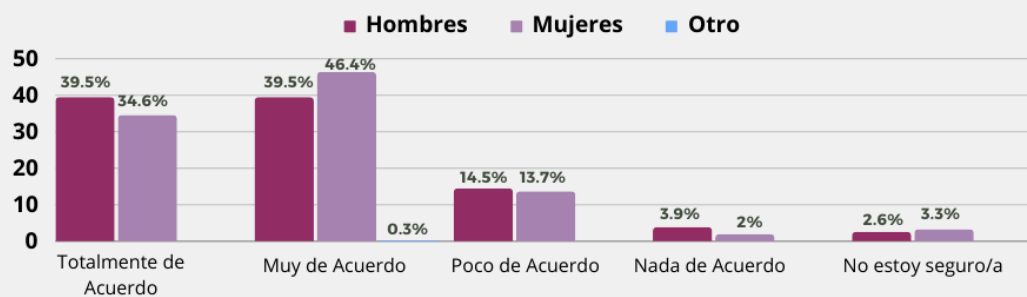
Gráfico 19: Soy más consciente de las palabras que uso, porque sé que pueden mantener o reforzar desigualdades de género.



Fuente: Elaboración propia.

En la misma afirmación, como se muestra en el gráfico 20, resulta importante observar que el 43,3% de los varones que respondieron, optaron por la opción del mayor grado de acuerdo, siendo este el porcentaje más alto de varones entre todas las respuestas del apartado. Mientras que el 3,9% de varones optó por nada de acuerdo, siendo este el porcentaje más bajo de varones de todo el apartado. Es razonable pensar que esta se identifica como una de las principales transformaciones producidas en el taller, y además, con un gran impacto en el segmento de varones.

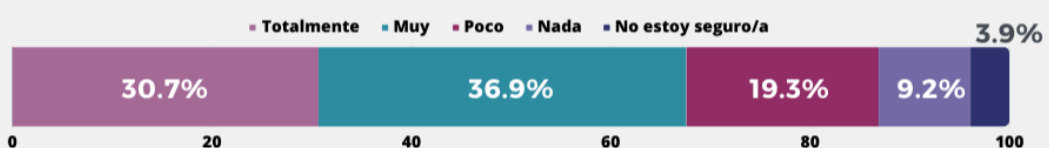
Gráfico 20: Soy más consciente de las palabras que uso, porque sé que pueden mantener o reforzar desigualdades de género según género.



Fuente: Elaboración propia.

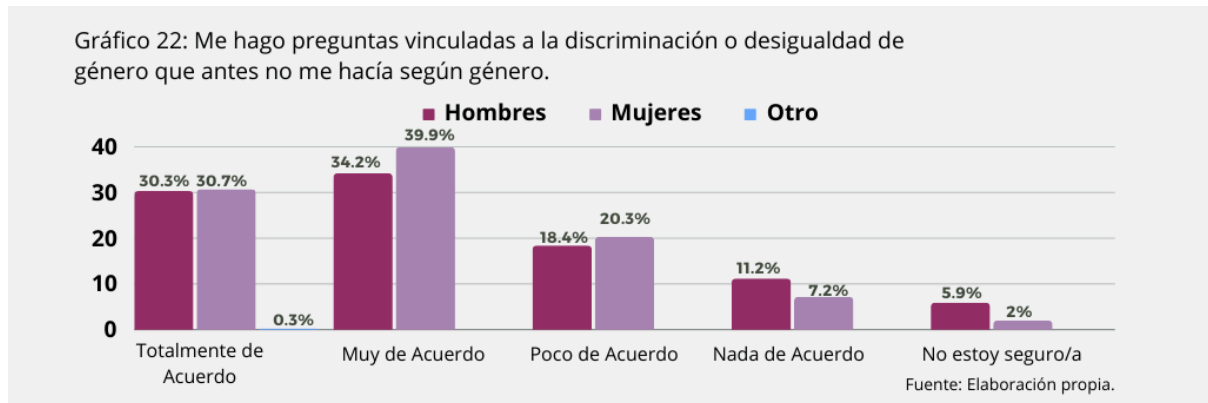
La última afirmación del primer apartado, plantea A7 “Me hago preguntas vinculadas a la discriminación o desigualdades de género que antes no me hacía”, en la cual el 67,7% de encuestados manifestó estar de acuerdo (30,7% totalmente y 36,9% muy), mientras que el 19,3% manifiesta estar poco de acuerdo y el 9,2% nada de acuerdo, además el 3,9% indicaron no estar seguros/as como se expone en el gráfico 21.

Gráfico 21: Me hago preguntas vinculadas a la discriminación o desigualdad de género que antes no me hacía.



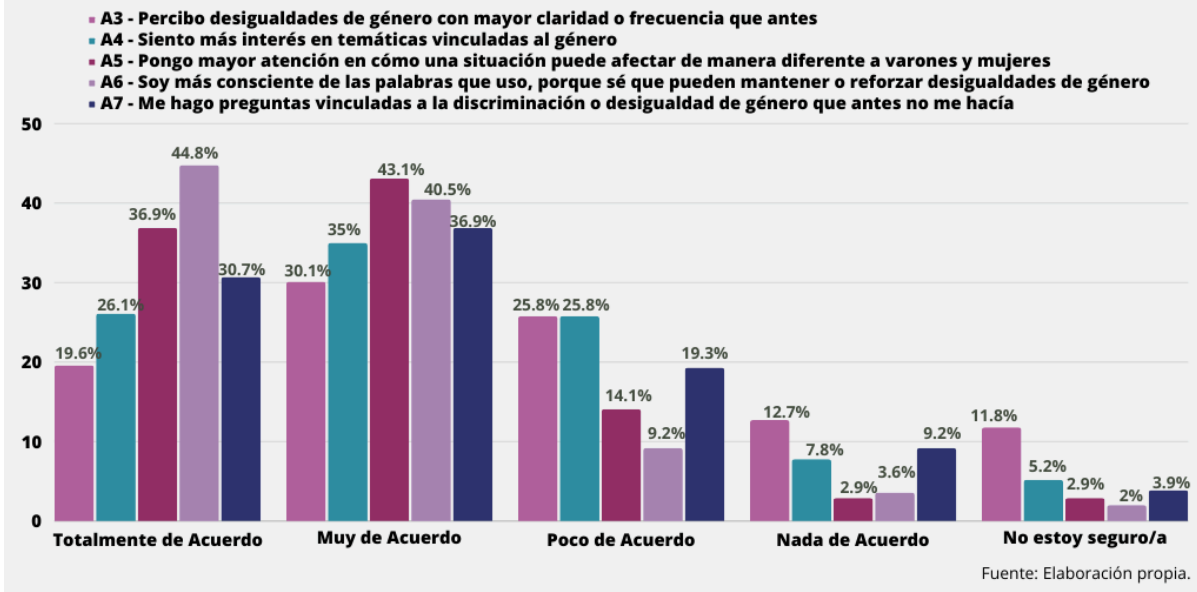
Fuente: Elaboración propia.

En relación con la distribución según género, entre quienes manifiestan estar totalmente de acuerdo se observan respuestas equilibradas (39,7% mujeres y 30,3% varones), mientras que un porcentaje mayor de mujeres optó por muy de acuerdo (39,9%) como se puede observar en el gráfico 22.



Si se realiza un análisis de las afirmaciones de todo el apartado, se puede observar que la primera pregunta, respecto a percibir desigualdades de género, es la que presenta un porcentaje más bajo de acuerdo (16.6% totalmente de acuerdo y 30.1% muy de acuerdo), y un mayor porcentaje de nada de acuerdo (12.7%) y también de no estoy seguro/a (11.8%). Es importante analizar que la percepción de desigualdades, es uno de los objetivos más complejos a alcanzar y es esperable que sea el que más necesite de una cantidad mayor de capacitación para lograrlo, por lo que constituye uno de los principales desafíos a tener en cuenta en futuras capacitaciones. Considerando que una capacitación no es suficiente para generar tal nivel de cambio en las personas, se apunta a poder comenzar a generar algunas preguntas nuevas, generar inquietudes o movilizar ciertas creencias previas en los participantes.

Gráfico 23: Respuestas comparadas de la Dimensión individual: percepciones.



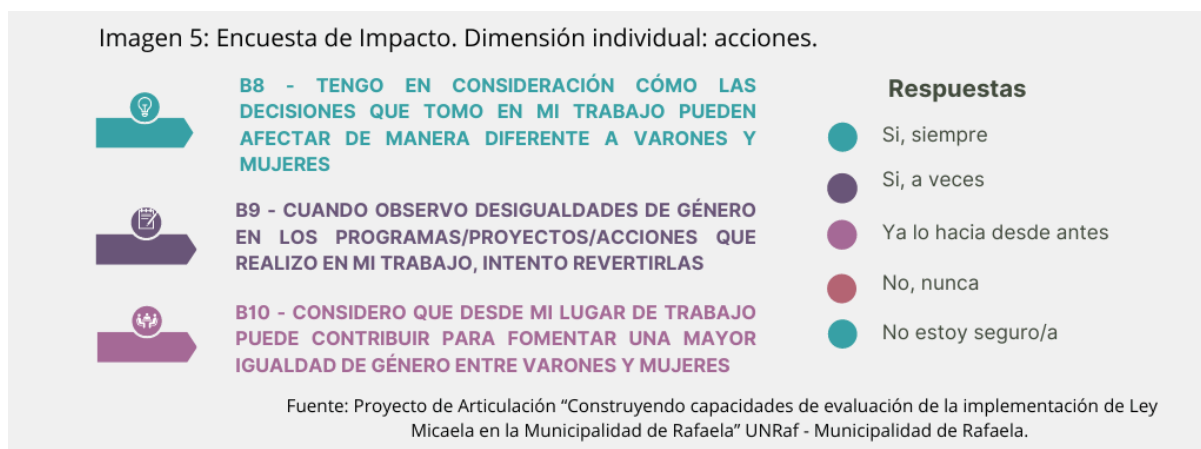
Como se observa en el gráfico 23, una de las transformaciones que se identifica que se generaron en el taller fue lo referido a poner mayor atención en el impacto diferencial que una situación puede afectar a mujeres y varones, teniendo un porcentaje muy elevado de respuestas muy de acuerdo (43,1%) y el más bajo de desacuerdo (2,9%). En esta misma línea, la afirmación respecto a la mayor conciencia sobre el uso de las palabras se destaca por ser la que tiene el porcentaje más elevado en la respuesta de totalmente de acuerdo (44,8%) y además la afirmación con mayor grado de acuerdo general, con un 85,3%, sumando los valores de totalmente de acuerdo (44,8%) y muy de acuerdo (40,5%). Si además observamos que es la pregunta con un porcentaje muy bajo de “no estoy seguro/a” (2%), se puede interpretar que las personas tienen una opinión formada al respecto después de participar de la capacitación.

Se destaca en este sentido la importancia de la capacitación en aspectos referidos a la conciencia de la perspectiva de género en las acciones y el uso del lenguaje y cómo esto puede afectar a varones y mujeres de manera diferente.

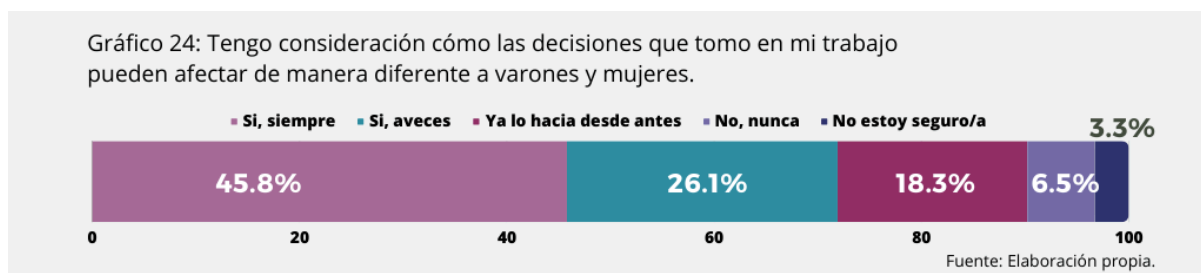
4.3.1.2. Acciones

Luego del primer apartado referido a las percepciones de las personas, en el segundo se analiza cambios individuales al nivel de las acciones, es decir, aspectos tales como, toma de decisiones, aplicación de estos conocimientos en los programas, proyectos o tareas realizadas

en el espacio de trabajo, entre otros. Las afirmaciones que buscaban indagar en estas variables estaban compuestas de la siguiente manera, como se muestra en la imagen 5:

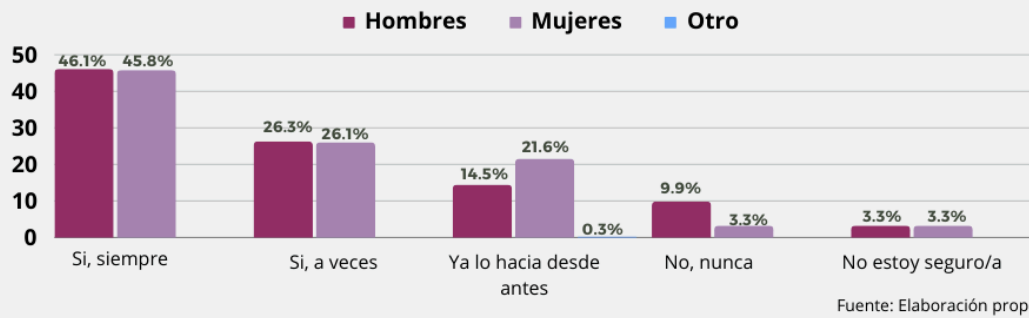


Analizando las variables de la dimensión individual de las acciones, se puede observar que, la primera afirmación B8 “Tengo en consideración cómo las decisiones que tomo en mi trabajo pueden afectar de manera diferente a varones y mujeres” expone que el 71,9% de las personas respondió que sí, (45,8% siempre y 26,1% a veces) mientras que el 6,5% optó por la opción nunca. Por otro lado, un 3,3% de las personas encuestadas respondieron no estar seguras de la respuesta y un 18,3% ya lo hacían desde antes de la capacitación, como se muestra en el gráfico 24.



Al analizar las respuestas de acuerdo al género expuestas en el gráfico 25, es notorio como se presenta una distribución similar en las respuestas positivas, ya sea sí, siempre o sí, a veces. Mientras que son más las mujeres (21,6%) quienes señalan que ya lo hacían con anterioridad, y también es preponderante la diferencia en el porcentaje de varones que indicaron no hacerlo nunca (9,9%).

Gráfico 25: Tengo consideración cómo las decisiones que tomo en mi trabajo pueden afectar de manera diferente a varones y mujeres según género.



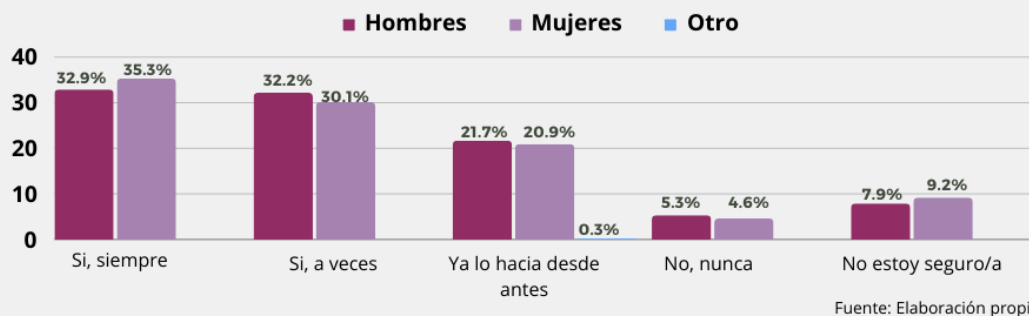
La siguiente pregunta, expuesta en el gráfico 26, B9 “Cuando observo desigualdades de género en los programas/proyectos/acciones que realizo en mi trabajo, intento revertirlas” muestra un 65% de las personas que responden que sí, entre ellas un 34% siempre y un 31% a veces. Mientras que, el 4,9% se inclinan por la opción nunca y el 8,5% no estaban seguras. Se puede observar además que un elevado porcentaje responde que ya lo hacían desde antes (21,6%).

Gráfico 26: Cuando observo desigualdades de género en los programas/proyectos/acciones que realizo en mi trabajo, intento revertirlas.

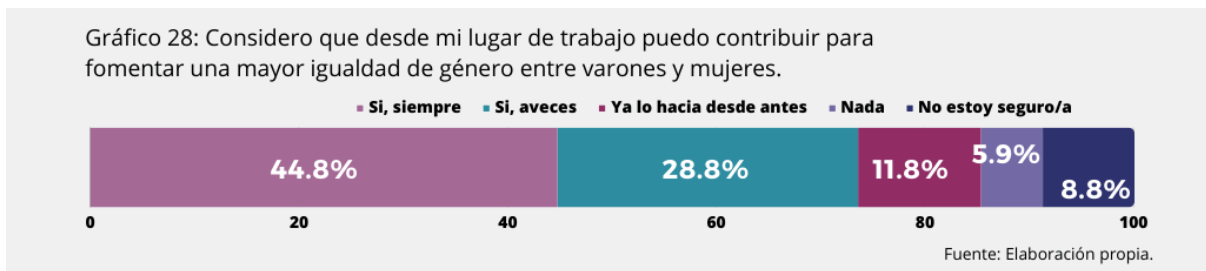


Respecto a la afirmación, en lo que se refiere a las respuestas diferenciadas por género, se observa, expuesto en el gráfico 27, que es una de las afirmaciones con mayor paridad de género, teniendo como máxima diferencia 2,4 puntos que se ven en la primera respuesta, sí, siempre.

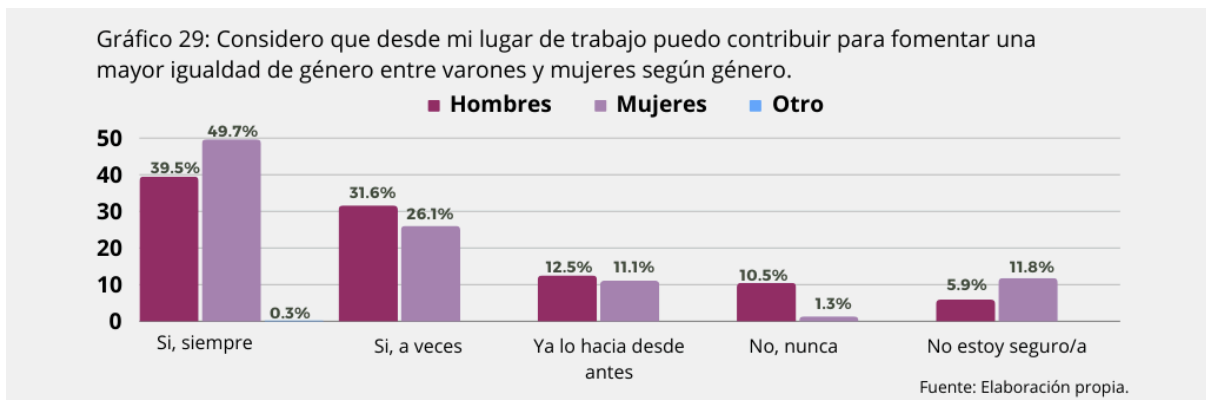
Gráfico 27: Cuando observo desigualdades de género en los programas/proyectos/acciones que realizo en mi trabajo según género, intento revertirlas.



Cuando se presenta la afirmación B10 que expresa “Considero que desde mi lugar de trabajo puedo contribuir para fomentar una mayor igualdad de género entre varones y mujeres” expuesta en el gráfico 28, se observa que las personas manifiestan un elevado nivel de acuerdo (73,6%), sumado entre quienes indican siempre (44,8%) y a veces (28,8%). Además, un 11,8% señalan ya hacerlo desde antes. En contraposición, las respuestas de nada de acuerdo y no estoy seguro/a presentan porcentajes menores al 10% (Nada 5,9% y no estoy seguro/a 8,8%).



Cuando se observa esta afirmación cruzando la variable género, se observa que las mujeres tienen una mayor preponderancia entre quienes respondieron siempre (49,7%) y no estoy segura (11,8%). En el resto de las opciones, es mayor la cantidad de varones, destacando la distancia en la opción nunca, con 9,2 puntos de diferencia (10,5% y 1,3%), como se observa en el gráfico 29.



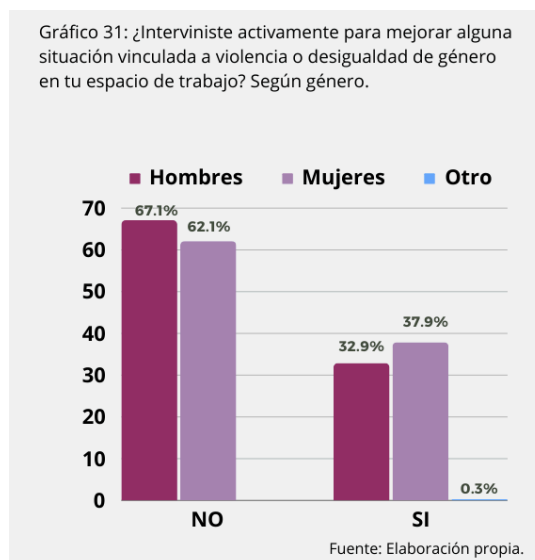
Cuando las respuestas de los encuestados eran positivas (considerando sí, siempre, sí, a veces y ya lo hacía desde antes) se indagaba, además, con la pregunta B19, de qué manera consideraban que podían contribuir para fomentar una mayor igualdad de género desde sus lugares de trabajo. En esta pregunta, la mayoría de las respuestas se relacionaban con intervenir, acompañar, asesorar en casos de situaciones de discriminación o violencia, generar espacios de diálogo, escucha y confianza entre compañeros/as, concientizar, visibilizar,

incluir en los puestos, darle lugar a las mujeres, fomentar el trabajo en equipo, ser más amables y buscar coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Finalmente, la última afirmación del apartado busca indagar si las personas intervinieron de manera activa para mejorar situaciones vinculadas a la violencia o desigualdad de género en los espacios de trabajo. Como se expone en el gráfico 30, el 35,6% indicó haber intervenido, mientras que la mayoría (64,4%) respondió negativamente. Este último dato señala que un alto porcentaje de personas no conoce, percibe o presencia situaciones de violencia de género en el trabajo o si lo hacen, no toman acción ante ellas.



Según el género, en las respuestas expuestas en el gráfico 31, se observa una leve predominancia del género femenino entre quienes manifiestan haber intervenido (37,9%), y del género masculino entre quienes no (67,1%).

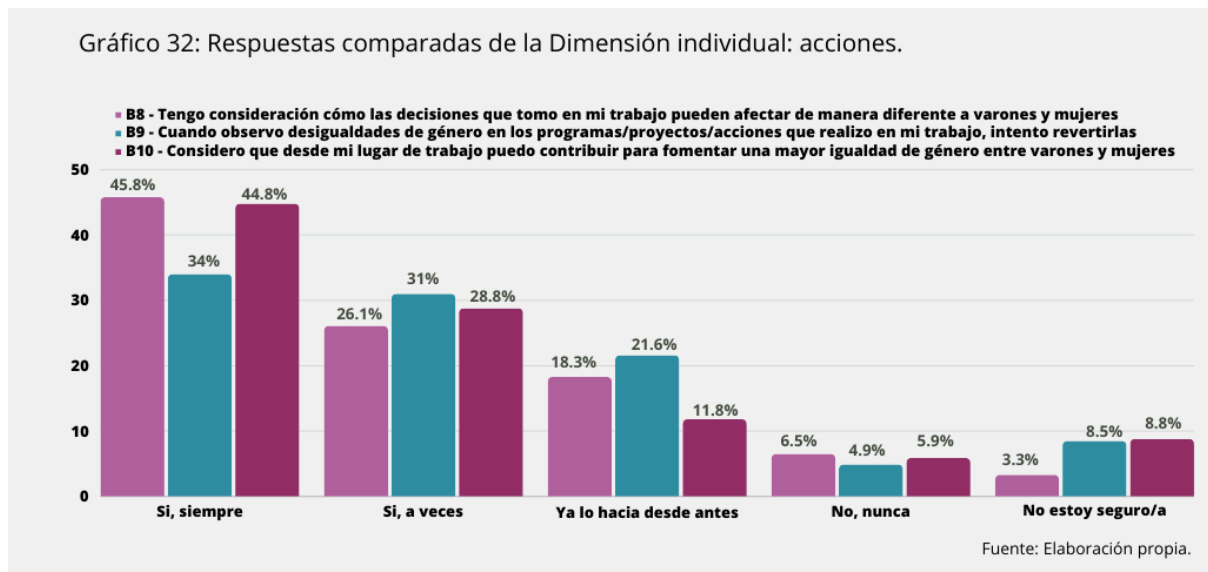


Al analizar las respuestas del apartado, como se expone en el gráfico 32, se puede observar como la afirmación con mayor cantidad de respuestas afirmativas sí, siempre (45,8%) es B8 “tengo en consideración cómo las decisiones que tomo en mi trabajo pueden afectar de manera diferente a varones y mujeres” pero, a su vez, es la afirmación con el mayor

porcentaje de respuestas nunca (6,5%), con una mayor presencia del género masculino es esta respuesta. En cuanto a la pregunta B9 sobre intentar revertir desigualdades, se observa que es la que presenta el mayor porcentaje de respuestas de “ya lo hacía desde antes” (21,6%) y el más bajo en la opción “nunca” (4,9%).

Esto puede demostrar que las dificultades se presentan cuando se trata de observar desigualdades, en el nivel de percepciones, pero cuando estas son identificadas, se llevan adelante acciones al respecto, es decir, las personas se comprometen en intentar revertir dichas situaciones una vez que logran identificarlas.

La gran mayoría de las personas (73,6%), consideran que desde sus lugares de trabajo pueden contribuir para fomentar una mayor igualdad de género. Esto evidencia una conciencia en el rol que cada persona tiene para poder involucrarse y pensar en el accionar que pueden realizar para lograr los cambios, ya que no se trata de solo poder identificar desigualdades, sino también de poder producir igualdad. De igual modo, es importante observar que es la afirmación con mayor nivel de incertidumbre (no estoy seguro, 8,8%).



4.3.2. Dimensión entorno

La segunda dimensión que buscaba analizar el cuestionario, es sobre los cambios que se generaron en el entorno. Para ello, se indaga sobre las transformaciones en los vínculos entre compañeros, las posibilidades de habla y escucha de cada persona (primer apartado), como también las transformaciones en la asignación de tareas, según los roles y estereotipos de

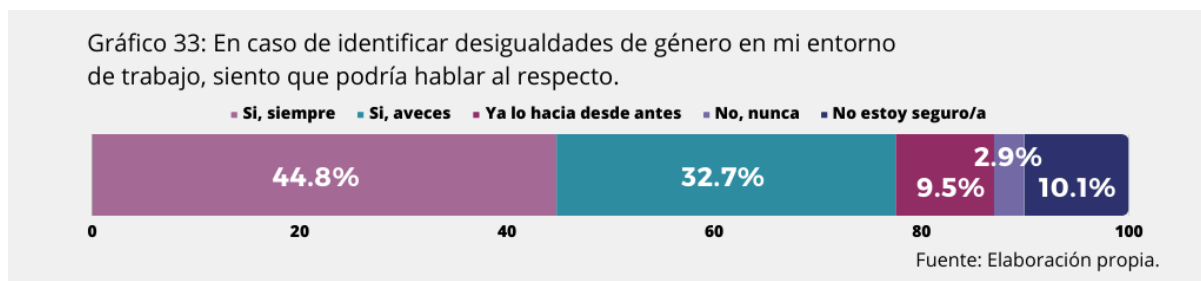
género en los espacios de trabajo y la existencia de resistencias y obstáculos para lograr igualdad (segundo apartado).

4.3.2.1. Vínculos

En el presente apartado se busca indagar acerca de los vínculos interpersonales y con el entorno de trabajo en el cual están insertos. Las preguntas que intentaban indagar estos aspectos, expuestas en la imagen 6, son:

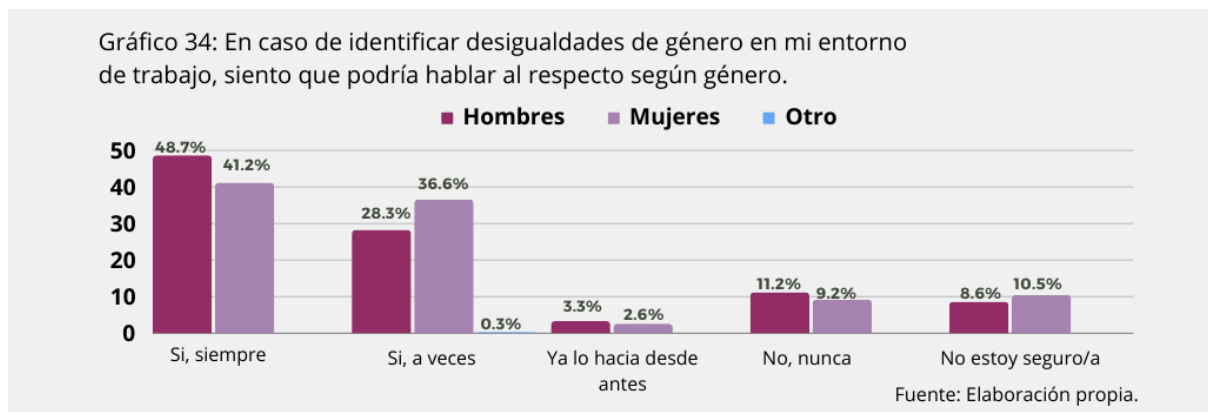


Al indagar en las respuestas de las afirmaciones de manera individual, cuando se hace referencia a los vínculos interpersonales, la primera pregunta, C12, menciona “En caso de identificar desigualdades de género en mi entorno de trabajo, siento que podría hablar al respecto”. Las respuestas muestran, como se puede observar en el gráfico 33, un 77,5% de personas que sienten que podrían hablar (44,8% siempre y 32,7% a veces), el 9,5% señala que ya lo hacía desde antes de la capacitación, mientras que el 10,1% de las personas no están seguras y el 2,9% optaron por la opción nunca.

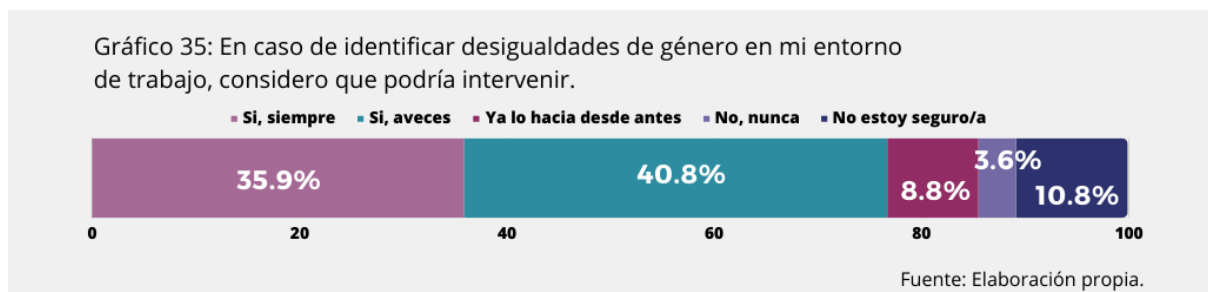


Al analizar las respuestas de acuerdo al género, se observa que las personas que más responden siempre son varones (48,7%) y las que más responden a veces son mujeres

(36,6%), expuesto en el gráfico 34. Estas cifras pueden relacionarse a que los modos de circulación y apropiación de la palabra generalmente favorecen al género masculino.



En la siguiente afirmación, con respecto a la posibilidad de intervenir, se indaga C13 “En caso de identificar desigualdades de género en mi entorno de trabajo, considero que podría intervenir”, se observa que el 76,7% de las respuestas indican que sí podrían intervenir (35,9% siempre y 40,8% a veces). El 8,8% manifestaron que ya lo hacían desde antes de la capacitación y el 10,8% expresa que no estaban seguras. Finalmente, un porcentaje de 3,6% indica que nunca podría intervenir, como se muestra en el gráfico 35.



Analizando los datos de esta afirmación, teniendo en cuenta la variable de género, se observa en el gráfico 36, un elevado porcentaje de varones en la respuesta siempre (40,8%), mientras que son más mujeres las que se inclinan por responder a veces (45,1%) y también son más las mujeres que indican que ya lo hacían desde antes (11,1%).

Gráfico 36: En caso de identificar desigualdades de género en mi entorno de trabajo, considero que podría intervenir según género.



Finalmente, la última afirmación que se indaga en el apartado es C14, “En caso de estar incómodo/a con una situación o comentario me siento escuchado/a por mis compañeros/as”, cuyos resultados se pueden observar en el gráfico 37. Esta afirmación presenta un 78,1% de respuestas afirmativas (38,9% sí, siempre y 39,2% sí, a veces). Mientras que el 6,5% indican nunca, el 9,5% no estoy seguro/a y el 5,9% manifiestan que ya lo hacían desde antes.

Gráfico 37: En caso de estar incómodo/a con una situación o comentario me siento escuchado/a por mis compañeros/as.



En cuanto a la variable con relación al género, se encuentra que las mujeres predominan en las respuestas afirmativas (41,8% siempre y 39,9% a veces) y también en la respuesta no estoy seguro/a con un 6,5%, por el contrario, en las respuestas que indican ya lo hacía desde antes y nunca se observa que el 8,6% y 11,8% respectivamente se evidencia un número mayor de varones que eligen esta respuesta como se expone en el gráfico 38. Esto muestra una tendencia a indicar que las mujeres se sienten más escuchadas que los varones en su espacio de trabajo, cuestión que además tiene una relación directa con el espacio que se les da a los hombres para expresar las vivencias de desigualdades de género, que por lo general, debido a los estereotipos de género, suele ser menor que el espacio que se les da a las mujeres.

Gráfico 38: En caso de estar incómodo/a con una situación o comentario me siento escuchado/a por mis compañeros/as según género.



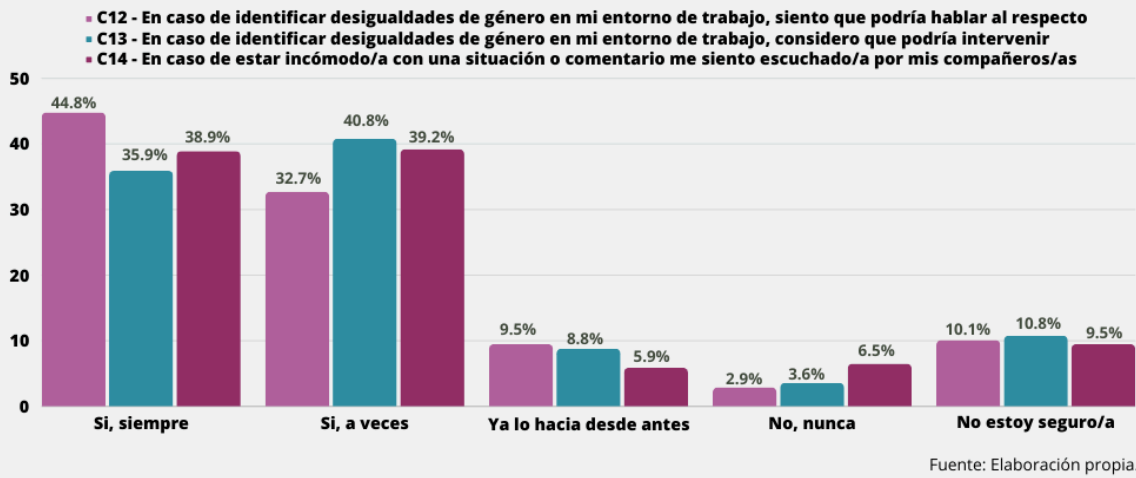
Fuente: Elaboración propia.

Al analizar de forma general el apartado como se muestra en el gráfico 39, se observa que la primera afirmación se destaca por ser la que mayor porcentaje de respuestas obtuvo en “ya lo hacía desde antes”, por lo que se puede interpretar que la posibilidad de hablar en casos de desigualdad de género ya estaba presente en los entornos laborales con mayor frecuencia que la posibilidad de intervenir o de sentirse escuchado/a. Además, es la afirmación que mayor cantidad de respuestas tuvo en sí, siempre (44,8%).

La posibilidad de intervenir fue la que mayor cantidad de incertidumbre generó, con un 10,8% de las respuestas (no estoy seguro/a), y además, con la mayoría de estos siendo varones. Aunque, es importante mencionar que en el apartado hay porcentajes similares en las tres afirmaciones de respuestas “no estoy seguro/a”, alrededor del 10%, por lo que se puede analizar que un grupo de personas son las que no logran identificar esta transformación posterior a la capacitación o no se sienten habilitados al accionar/hablar/sentirse escuchados en torno a las desigualdades de género.

Por otro lado, sentirse escuchado/a fue la afirmación que mayor cantidad de respuestas positivas tuvo (78,1%), siendo en ambos casos (siempre y a veces) el segmento de mujeres el que aparece con más predominancia. Resulta interesante destacar que, al mismo tiempo, esta fue la pregunta que mayor porcentaje de respuestas, no, nunca presentó (6,5%), en donde además se registró una marcada predominancia del género masculino, pudiendo realizar una interpretación general de cómo los hombres socialmente no se sienten habilitados a hablar o ser escuchados con relación a las desigualdades de género, considerándolo un hecho propio del género femenino.

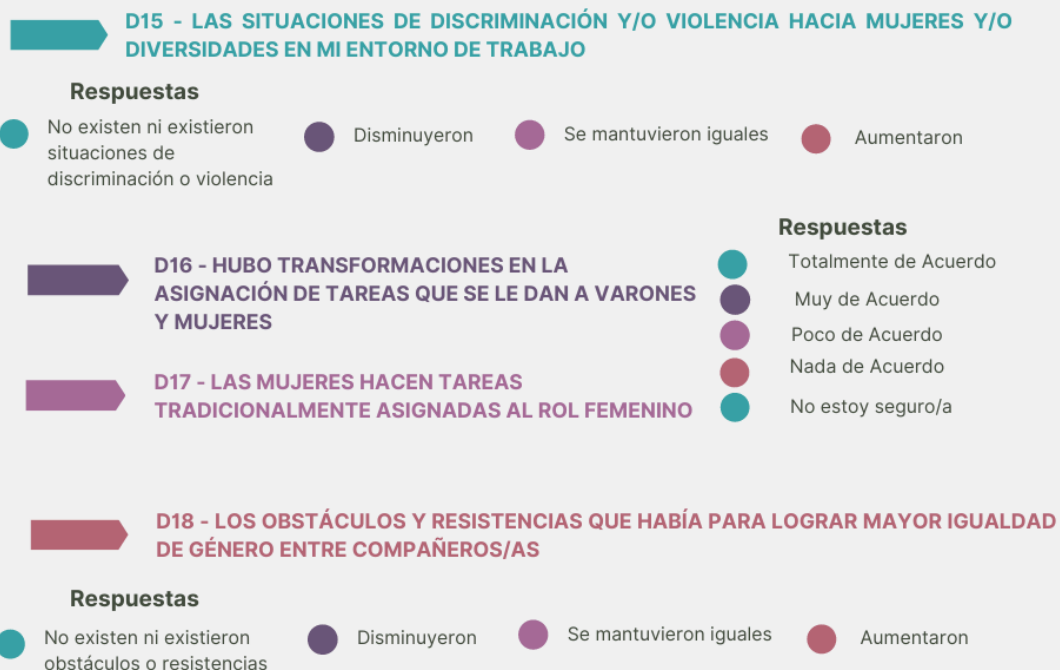
Gráfico 39: Respuestas comparadas de la Dimensión del entorno: vínculos.



4.3.2.2. Roles, estereotipos y obstáculos

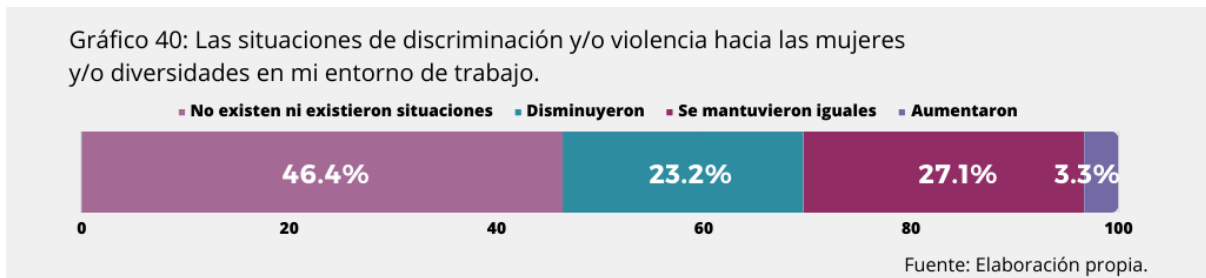
Continuando con la dimensión de entorno, en este apartado se presentan los resultados que hacen referencia a aspectos como situaciones de violencia, asignación de tareas, obstáculos y resistencias. En este apartado, las afirmaciones están compuestas de diferentes formas, por lo que se pueden responder de distintas maneras, como se puede observar en la imagen 7. Las afirmaciones son:

Imagen 7: Encuesta de Impacto. Dimensión del Entorno: roles, estereotipos y obstáculos.

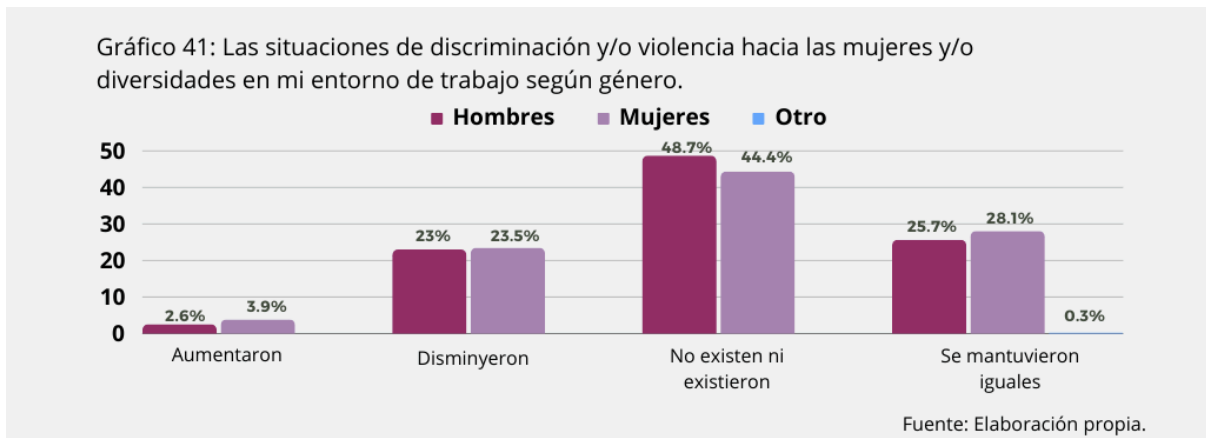


Fuente: Proyecto de Articulación "Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela" UNRaf - Municipalidad de Rafaela.

En la primera afirmación D15 se indaga sobre, “Las situaciones de discriminación y/o violencia hacia mujeres y/o diversidades en mi entorno de trabajo”. Como se puede observar en el gráfico 40, el mayor número de respuestas se encuentra en no existen ni existieron tal tipo de situaciones (46,4%), el 27,1% respondió que se mantuvieron iguales y el 23,2% manifestaron que observan una disminución. Además, un bajo porcentaje expresa que las situaciones aumentaron (3,3%).



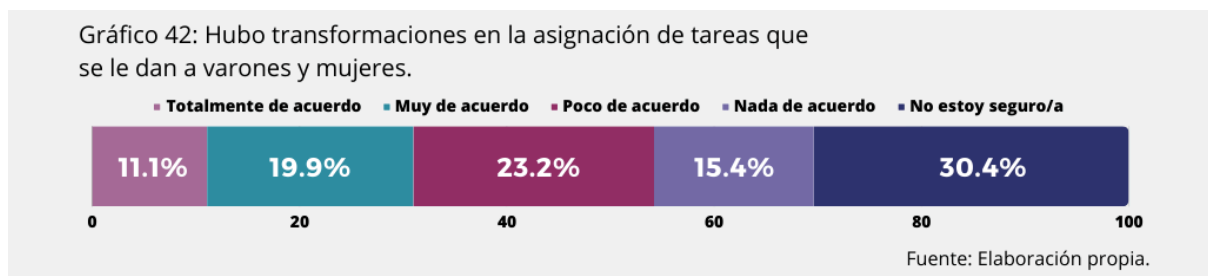
Cuando se observan los datos en cuanto al género, expuestos en el gráfico 41, se ve una distribución similar de género en cada respuesta, con una brecha mayor en “no existe ni existieron situaciones” con predominancia del género masculino, 4,3 puntos de diferencia. Esto podría vincularse con los sesgos de género que tiene el género masculino al percibir las dinámicas del entorno laboral, pero no puede generalizarse debido al bajo porcentaje de diferencia.



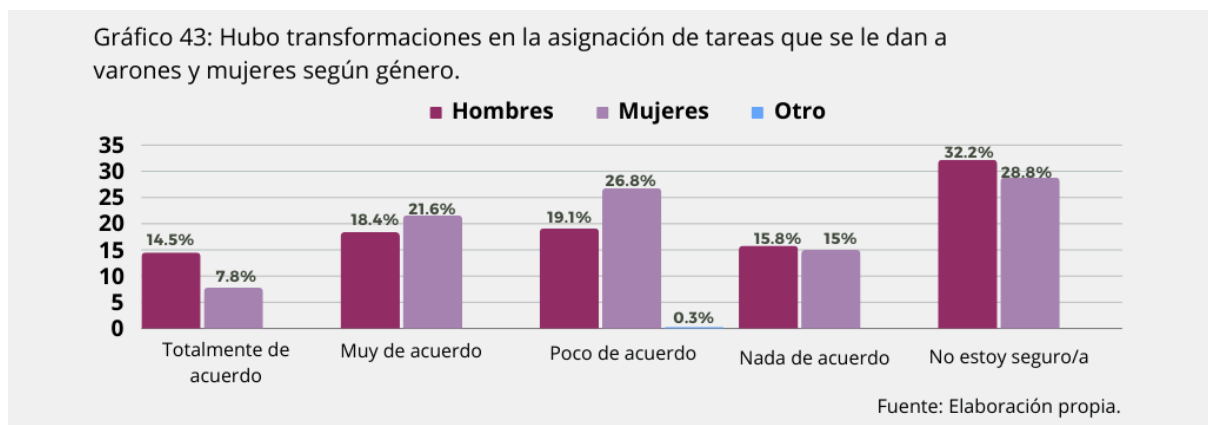
En cuanto a la afirmación D16 “Hubo transformaciones en la asignación de tareas que se le dan a varones y mujeres” que se expone en el gráfico 42, se observa que el 31% de las personas indicó estar de acuerdo con que se habían producido transformaciones (11,1% totalmente y 19,9% muy de acuerdo). Mientras que la mayor cantidad de respuestas se presenta en la opción, no estoy seguro/a (30,4%) y poco de acuerdo (23,2%). Un 15,4%

manifestó no estar de acuerdo con la afirmación, por lo que desde su lugar perciben que no hubo transformaciones en la asignación de tareas.

Este dato se puede interpretar en cuanto a que la asignación de tareas ya haya sido equitativa en el entorno laboral previo a la capacitación, y, por lo tanto, esto se mantuvo igual, aspecto que desde esta perspectiva podría no necesariamente analizarse como algo negativo, pero de igual forma se debe tener en cuenta que esto es una observación personal, ya que un aspecto que el cuestionario no indagaba.

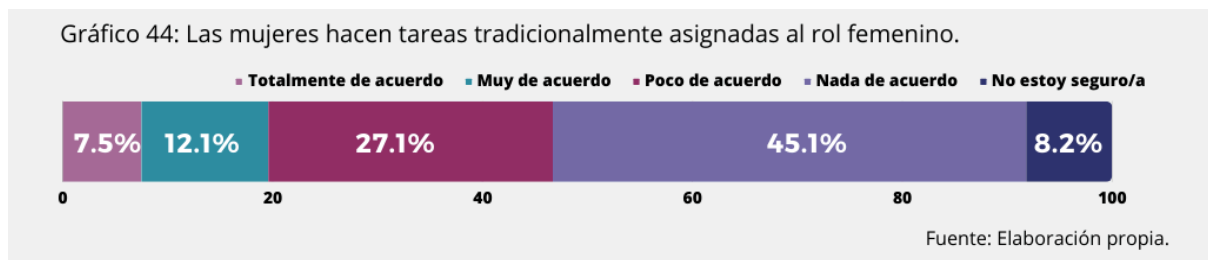


En cuanto al género, se observa, como se expone en el gráfico 43, que el segmento de varones se destaca en las respuestas “totalmente de acuerdo” (14,5%) y “no sé, no estoy seguro” (32,2%), mientras que las mujeres respondieron en mayor cantidad estar poco de acuerdo con la frase (26,8%).

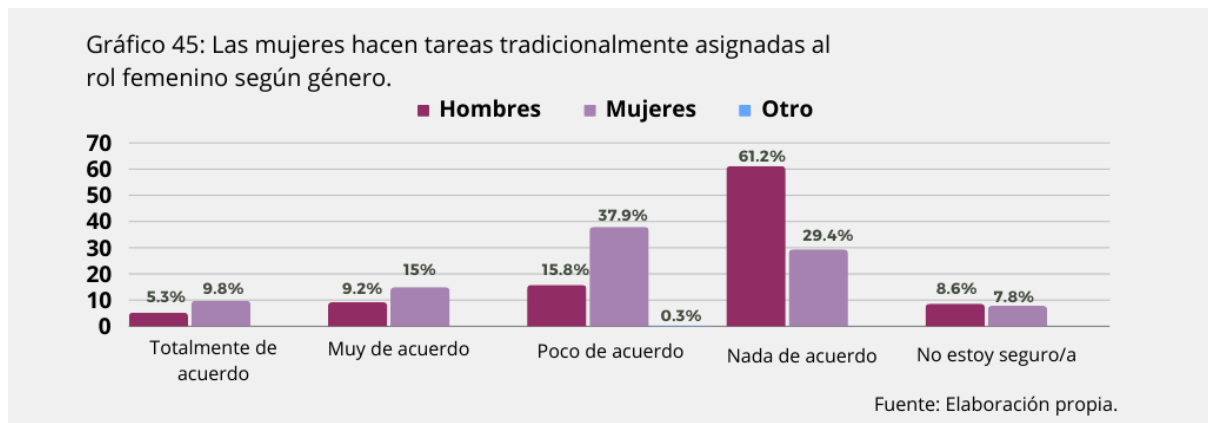


En términos generales, de acuerdo a lo expuesto en el gráfico 44, en el presente apartado se observa que, una de las preguntas que causó mayor nivel de desacuerdo fue la que hace referencia a las tareas asignadas al rol femenino. La afirmación D17 especificaba “Las mujeres hacen tareas tradicionalmente asignadas al rol femenino: (ej.: servir el café, hablar poco en público, ocupar puestos de menor jerarquía, participar poco cuando se toman decisiones)”. Solo el 7,5% manifiestan estar totalmente de acuerdo, mientras que el 12,1%

muy de acuerdo. El 45,1% de las respuestas manifiestan estar nada de acuerdo y el 21,1% poco de acuerdo.

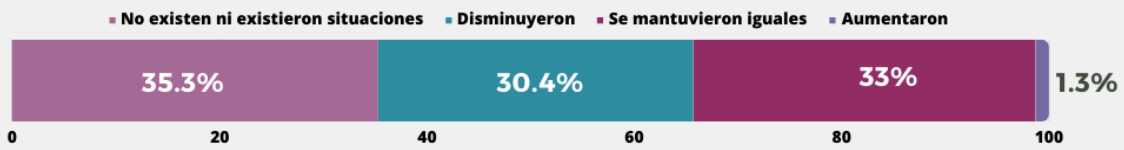


En cuanto al género, se evidencia que la inclinación de las personas de género masculino, muestra un mayor nivel de desacuerdo (61,2%), como se puede observar en el gráfico 45, ninguna de las demás afirmaciones del cuestionario presenta una diferencia de esta magnitud, siendo más del doble la brecha entre varones y mujeres. Se puede reflexionar que esta afirmación causó un rechazo a más de la mitad del segmento de varones, y, por lo tanto, el vínculo entre los roles de género y la distribución de tareas se presenta como uno de los grandes desafíos para problematizar en los espacios de trabajo y próximas capacitaciones.



Finalmente, la afirmación D18 “Los obstáculos y resistencias que había para lograr mayor igualdad de género entre compañeros/as” a la cual se podía responder aumentaron, disminuyeron, no existen ni existieron o se mantuvieron iguales, evidencia que el 35,3% señaló que no existen ni existieron obstáculos o resistencias, el 33% determinó que se mantuvieron iguales y el 30,4% indicó que hubo una disminución. Solo el 1,3% percibieron un aumento como se puede observar en el gráfico 46.

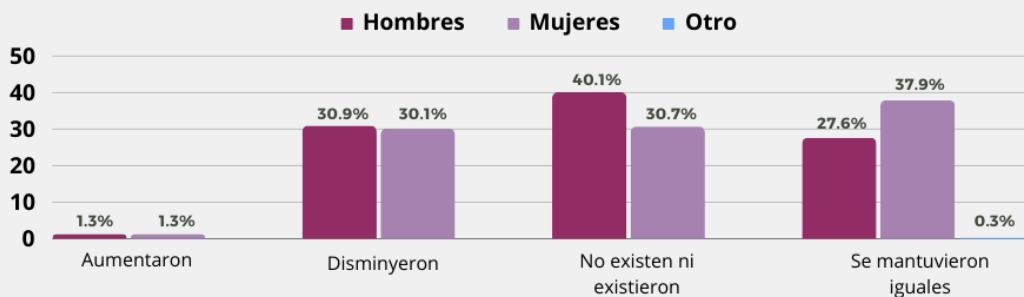
Gráfico 46: Los obstáculos y resistencias que había para lograr una mayor igualdad de género entre compañeros/as.



Fuente: Elaboración propia.

Si observamos la distribución de las respuestas según el género, como se expone en el gráfico 47, se puede determinar que el segmento de género femenino presentó con mayor frecuencia una mirada acerca de que los obstáculos y resistencias se mantuvieron iguales (37,9%). Mientras que es notable cómo las personas de género masculino se inclinaron por señalar la inexistencia de los mismos (40,1%). Aspecto que puede definirse, al igual que la afirmación anterior, como uno de los desafíos pendientes de la capacitación.

Gráfico 47: Los obstáculos y resistencias que había para lograr una mayor igualdad de género entre compañeros/as, según género.



Fuente: Elaboración propia.

Para analizar las respuestas del último segmento en conjunto, se agrupó las respuestas de acuerdo a si eran positivas o negativas, teniendo en cuenta si constituían avances o retrocesos hacia la equidad de género en los ambientes de trabajo. El doble signo positivo (++) refiere a un gran avance, un solo signo positivo (+) es un avance intermedio, mientras que un signo negativo (-) implica un retroceso y el doble signo negativo (--) un gran retroceso. Finalmente, se dejó la categoría no estoy seguro/a en las afirmaciones que correspondía.

Gráfico 48: Respuestas comparadas de la Dimensión del Entorno: roles, estereotipos y obstáculos.



Como se observa en el gráfico 48, las transformaciones generadas en la asignación de tareas que se dan a varones y mujeres es uno de los principales asuntos pendientes en los espacios de trabajo, con solo un 11,1% de gran avance (doble positivo) y un 15,4% de gran retroceso (doble negativo). Se destaca la predominancia de respuestas que señalan la inexistencia de situaciones de discriminación o violencia en los entornos de trabajo (46.4%) percepción que se comparte tanto por varones como mujeres, sin embargo, puede observarse que esto no podría solamente representar un aspecto positivo, sino la falencia al detectar situaciones de discriminación o violencia, aspecto que no puede identificarse con el cuestionario debido a que no se indagaba al respecto. Una última observación sobre el apartado, refiere al alto nivel de respuestas positivas en cuanto a la asignación de tareas de acuerdo a los roles de género (45.1%), en este caso el rol femenino. Sin embargo, cabe exponer, como se mencionó anteriormente, que esta es mayoritariamente una mirada masculina de los espacios de trabajo, por lo que puede hacer referencia a que no se detectan las diferencias en los roles de género, más que a un avance producto de la capacitación en la equidad de género.

4.4. ¿Qué piensan las personas de estos resultados?

Como se menciona en capítulos anteriores, el enfoque multimétodo permite integrar datos cuantitativos y cualitativos con el fin de realizar un análisis y una reflexión en mayor profundidad de aspectos que se evidencien en las encuestas realizadas, a fin de complementar el resto de la información recabada. Por lo que se realizaron cuatro entrevistas, para indagar en aspectos surgidos previamente en las encuestas y poder profundizar en las opiniones que

los participantes de las capacitaciones tengan y los cuestionarios no les permitieron ampliar. Como se menciona en el capítulo anterior, las entrevistas estaban compuestas por preguntas semiestructuradas, que buscaban replicar las encuestas con el fin de profundizar en estos aspectos en los cuales ya se indagó previamente a un grupo mayor de personas.

Algunos aspectos que se preguntaba en las entrevistas estaban relacionados con: a) ¿Conocía acerca de Ley Micaela previo a la capacitación?, b) ¿Tenía conocimientos sobre la perspectiva de género antes de participar del taller de Ley Micaela?, c) sobre el contenido (conocimientos adquiridos, opiniones, consideraciones sobre la utilidad, forma de darlo, etc.), d) ¿La capacitación aportó en su vida cotidiana o laboral?, e) ¿Considera que la capacitación generó un impacto en su trabajo y/o ámbito laboral?, f) ¿Observa cambios a nivel organizacional, de comportamientos y/o en los espacios de trabajo?, g) ¿Se generaron cambios en la forma de tomar decisiones?, h) ¿Considera a la obligatoriedad de la capacitación para los agentes estatales como un aspecto importante de la Ley?, entre otras preguntas que surgían de acuerdo a las respuestas obtenidas por los y las entrevistadas.

En estas entrevistas se pudieron obtener miradas variadas sobre la temática y la implementación de la capacitación, pero también se pudieron destacar puntos en común que permiten reflexionar sobre la efectividad de la capacitación, como medio para incorporar la perspectiva de género en el accionar de las personas.

En primer lugar, cuando se indaga sobre si las personas entrevistadas tenían conocimientos previos de la Ley y la perspectiva de género, la mayoría expone que no conocía sobre la temática y el caso de Micaela, por lo que todo lo que se mencionaba en la capacitación consistía para ellos y ellas nuevos conocimientos.

“Antes de la capacitación, no la conocía, no sabía tampoco tanto de la temática” (Entrevista 1, mujer, 2023)

“No conocía en profundidad, si había escuchado en los medios, pero no conocía (...) había escuchado sobre la perspectiva de género, no es caso de Micaela, y si hoy me preguntas tampoco lo recuerdo” (Entrevista 2, Hombre, 2023)

Por otro lado, una de las entrevistadas mujeres menciona que ya estaba inserta en la temática y realizó la capacitación por interés personal, más allá de la obligatoriedad de la participación por su trabajo en el Estado.

“Yo hice la capacitación por una convicción propia más allá de la obligatoriedad, seguí el caso de Micaela, que fue fuerte e impactante para mí, por lo que eso también fue un motivo para hacerla” (Entrevista 3, Mujer, 2023)

En segundo lugar, acerca de la satisfacción de los participantes respecto de la capacitación, se puede analizar que las miradas de las personas entrevistadas coinciden con los resultados obtenidos en las encuestas, todos y todas mencionan que la capacitación fue satisfactoria, los contenidos estaban expuestos con claridad lo que colaboraba con la comprensión y, además, todos y todas consideran que los conocimientos adquiridos en la capacitación tienen utilidad en sus puestos de trabajo, por diferentes motivos. Algunos de esos motivos son, ayudar a las personas, realizar su trabajo, tomando decisiones más conscientes, mejorar la atención en cómo su trabajo puede afectar de manera diferente a hombres y mujeres, entre otros aspectos.

“Considero que la capacitación me ayudó a abrir la mente en relación con mi trabajo. Con la cuestión de género, de la diversidad, reconocerlo un poco más y a pensar algunas decisiones teniendo en cuenta eso, obviamente que no es un ejercicio fácil de hacer igualmente” (Entrevista 1, Mujer, 2023)

“Yo había tenido la capacitación virtual, pero fue muy buena, me saqué muchísimas dudas que tenía, igualmente el contenido, si me lo preguntas no me lo acuerdo, porque sería bueno tenerla más seguido, para refrescar los conocimientos” (Entrevista 4, Hombre, 2023)

En tercer lugar, cuando se busca conocer el impacto que la capacitación generó en su ámbito personal o laboral a nivel individual, los entrevistados mencionan que a partir de la capacitación pueden reconocer situaciones que antes no podían, tomar decisiones de manera diferente e intentar disminuir las desigualdades en sus áreas cuando las identifican.

“Se usa a diario el conocimiento. (...) Cambió mi perspectiva y sobre la forma en la que me manejo en el trabajo” (Entrevista 4, Hombre, 2023)

Por otro lado, las mujeres entrevistadas mencionan como a pesar de que consideran que las desigualdades siguen presentes, la capacitación habilitó un espacio para poder hablar sobre el tema y escuchar o sentirse escuchado/a. Una de las entrevistadas menciona como la alegraba de que

“por lo menos esta capacitación generó que se debata sobre estos temas”
(Entrevistada 3, Mujer, 2023).

En contraposición con esta mirada, las personas entrevistada también mencionan cómo, a nivel general, no sienten que se haya generado un cambio real, sino más bien un freno en aquellos comentarios que no se consideran apropiados, lo cual puede considerarse contradictorio en los discursos de las entrevistas.

“Yo noto en algunas personas un rechazo total, y en otras un, me da lo mismo, indiferencia, les es indiferente. Tanto en el lenguaje, como a la misma perspectiva de género. No noto un cambio real, no veo diferencia a antes de la capacitación” (Entrevista 2, Hombre, 2023)

Por otro lado, cuando se indaga sobre el interés en los temas relacionados con la perspectiva de género, varios de los y las entrevistadas mencionan que el interés comienza, o crece, a partir de la capacitación, debido a que la realidad de la creación de la Ley, es decir, el caso de Micaela García es uno de los motivos fundamentales por los cuales la temática les llegó a interesar e impactar.

“Al principio estaba reacia con la temática, pero cambié de opinión con la capacitación, porque entendí un montón de cosas que antes no entendía, porque es muy fuerte la realidad en la que se basa la ley y ahí pude entender varias cuestiones” (Entrevista 1, Mujer, 2023)

En cuarto lugar, cuando se indaga sobre aspectos que consideran podrían mejorarse o cambiar, varias de las personas que responden mencionan que se debería tener en cuenta los conocimientos previos de cada participante en las capacitaciones, ya sea sobre la temática en particular o aspectos que tienen que ver con su vida personal, su apertura hacia la temática en sí misma, su educación, entre otros.

“En este grupo al que cuesta llegar, falta conocimiento desde el vamos directamente a veces, no es suficiente con el nombre de la capacitación, a veces hay que acercarse desde otro lado, nadie les está queriendo decir que son malos, pero no quieren hacerla porque no entienden desde el vamos”
(Entrevista 1, Mujer, 2023)

En cuanto a sentir que podrían hablar, ser escuchado o intervenir ante situaciones de desigualdad, las cuatro personas entrevistadas consideran que podrían hacerlo, pero ante esto se debe tener en cuenta que a pesar de la diferencia en el género, todas y todos ellos ocupan puestos de jerarquías, lo cual podría ser un factor positivo a la hora de tomar acción, hablar o ser escuchado, dato que debería indagarse en profundidad con personas que ocupan otros puestos dentro del municipio para considerar la respuesta como representativa. De igual modo, se reconoce el impacto positivo de esta variable en la vida de estas personas y los cambios que pudieron notar posterior a la capacitación.

Posteriormente, cuando se mencionan aspectos relacionados con las tareas asignadas tradicionalmente al rol femenino, podemos observar que se repite la misma tendencia de las encuestas, el género masculino menciona no considerar que antes de la capacitación esto sucedía, pero que sí observan cómo disminuyeron los chistes al respecto en cuanto a que las mujeres “sirvan el café”, “atiendan al público”, “no puedan arreglar vehículos”, “realicen las tareas administrativas”, entre otros. En cambio, las mujeres observan que a pesar de los esfuerzos, esto se mantiene igual en los espacios de trabajo, en cuanto una de ellas menciona que “las mujeres ocupan los puestos de limpieza y docencia, mientras que los hombres son los mecánicos, recolectores, choferes” (Entrevistada 1, Mujer, 2023), mientras que la otra cuenta ejemplos sobre cómo los chistes son una constante en su área de trabajo, la cual comparte con trabajadores del género masculino.

“En mi área son la única mujer que tiene un puesto jerárquico, y yo porque tengo soltura con la gente, pero tenés que comerte comentarios de porque contratan todas gordas y feas, cosas de ese nivel, con gente que hizo la capacitación” (Entrevista 3, Mujer, 2023)

En quinto lugar, las cuatro personas entrevistadas mencionan como fundamental la obligatoriedad de la capacitación, mencionando como creen que el personal no hubiera asistido si esto fuera una opción.

“Los varones ni siquiera se hubieran acercado al tema si no es por la obligatoriedad” (Entrevista 3, Mujer, 2023)

“Si no hubiera sido obligatorio, no lo hubiera hecho” (Entrevista 4, Hombre, 2023)

“Si no es obligatoria, podría seguir funcionando, pero costaría mucho más”
(Entrevista 1, Mujer, 2023)

Finalmente, cuando se indaga sobre los resultados positivos en los diferentes niveles medidos a través de las encuestas aplicadas, los y las entrevistadas opinan que las respuestas positivas de las encuestas acerca del nivel de impacto se deben a que los encuestados respondieron aquello que creían se quería escuchar, los y las entrevistadas mencionan que esto se debe a que

“responden bien para no volver a hacer la capacitación” (Entrevistado 2, Hombre, 2023),

“Estamos hablando del ámbito laboral y como trabajador y trabajadora tener que quedar bien ante tu trabajo, si eso implica mentir en una encuesta o hacer una capacitación porque es obligatoria, lo van a terminar haciendo, yo creo que esa es la cuestión de por qué dieron los resultados positivos, hay que quedar bien, tengo que quedar bien más allá de que estoy de acuerdo”
(Entrevista 3, Mujer, 2023)

Por otro lado, una de ellas menciona que las personas a nivel de percepción personal consideran que realmente se generaron cambios, pero cuando es momento de llevar esto a la práctica, es decir, al nivel de acciones, es más difícil poder hacerlo.

“A lo mejor uno cree que sí, que lo incorporaste y que lo estás aplicando, que a lo mejor el impacto es positivo, pero esto lleva tiempo. Y a veces uno ni siquiera se da cuenta, cuando no está aplicando el conocimiento, porque está tan arraigado lo otro que vos decís, si yo cambie la mentalidad en un montón de cosas, pero en la acción me cuesta cambiar la forma, entonces a lo mejor yo te digo que el impacto es positivo en mis acciones, pero después cuando lo tengo que aplicar en las pequeñas cosas, que es donde se evidencia el impacto real, me doy cuenta de que omito el conocimiento” (Entrevista 1, Mujer, 2023)

Con base en ello, se puede mencionar que, aunque los resultados de la capacitación fueron ampliamente positivos, se observan variables en dónde todavía hay espacios de mejora, teniendo en cuenta que la perspectiva de género, como se menciona en capítulos anteriores, es una problemática compleja, que busca generar cambios en aspectos culturales arraigados

en la sociedad y que, a pesar de que la capacitación generó el inicio de un cambio, no se puede esperar que transforme esto de una manera inmediata.

En esta misma línea, para realizar un análisis de los resultados obtenidos en la evaluación de la implementación de Ley Micaela, se realizó un taller en el marco del Proyecto de Articulación “Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela” mencionado anteriormente, con integrantes de la Fundación Micaela García, en el cual participaron, los miembros del equipo de articulación y Andrea Lescano y Néstor “Yuyo” García (madre y padre de Micaela). En el taller se presentaron los resultados y se llegaron a unas primeras conclusiones en conjunto, los miembros de la Fundación exponen que, el objetivo de la Ley busca modificar patrones culturales, lo cual es complejo y lleva tiempo, por lo que una primera capacitación debe concentrarse en comenzar este camino de deconstrucción de mandatos socioculturales arraigados. En primera instancia, observando los datos, se destaca que un primer impacto fue logrado, en cuanto a los cambios en la mirada de las personas sobre lo que consideran es aceptado decir o hablar en público, es decir, cambió la mirada de lo políticamente correcto.

En resumen, de acuerdo a las miradas obtenidas a partir de las entrevistas y el taller con miembros de la Fundación, se puede decir que a pesar de que falta mucho con avanzar, se destaca que en principio se puede observar un cambio, por lo que se puede considerar a la capacitación exitosa, en términos de objetivos a corto plazo. Mientras que en el largo plazo se debe continuar implementado e intentar profundizar en los temas, teniendo en cuenta las opiniones y sugerencias de mejora de los participantes y personas que participaron en el análisis de los datos.

Finalmente, en el último apartado presentado a continuación, teniendo en cuenta estos resultados positivos, se observó a nivel organizacional el impacto que tuvo la capacitación en los resultados de la institución.

4.5. ¿Hubo un impacto en los resultados de la organización?

Teniendo en cuenta que en el presente trabajo final de grado uno de nuestros supuestos es que el impacto en la organización ocurre debido a que los participantes asistieron a la formación (Kirkpatrick, 1959), buscamos observar, en términos generales, los cambios producidos en la institución para poder identificar dicho impacto.

Como se señala anteriormente, a fines de reconocer los resultados de la organización en relación con la capacitación en perspectiva de género implementada, se pueden observar las políticas públicas llevadas adelante luego de la formación, como también cambios en las dinámicas de las áreas, en las contrataciones, en la designación de puestos jerárquicos, el lenguaje utilizado en las comunicaciones institucionales, entre otros aspectos.

A través del análisis de publicaciones de la institución en medios de comunicación y redes sociales se pudo observar que el lenguaje sin género era utilizado previo a la capacitación, por lo que puede que este no haya sino el aspecto que marco esta diferencia. Si se indaga en información obtenida de trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Rafaela, se pueden mencionar varios aspectos que evidencian el impacto de la capacitación a nivel de resultados de la organización, como la implementación del programa “En perspectiva” llevado adelante por la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación que se emplea con el objetivo de institucionalizar, fortalecer y transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas. Este programa surge cuando desde la Secretaría se logra identificar la existencia de diferentes políticas públicas con perspectiva de género implementadas, por lo que con el fin de institucionalizar este aspecto que ya estaba dándose de diferentes formas, se toma la decisión de crear un programa que lo nuclea.

Asimismo, dicho programa inicia, a partir de la capacitación realizada por la Municipalidad de Rafaela dentro del programa Elegí Digital Violeta, en conjunto con la Universidad Nacional de Rafaela, sobre perspectiva de género para el sector privado. De esta capacitación, de la cual participaron diferentes empresas de la ciudad, surgen mesas de trabajo entre organizaciones del sector privado de la ciudad de Rafaela, y la Municipalidad, con el fin de poner en discusión aspectos relacionados con la perspectiva de género que son importantes que se aborden en las instituciones. Las diferentes temáticas que se abordaron hasta la fecha en estas mesas de trabajo fueron la aplicación de políticas institucionales con perspectiva de género dentro de las organizaciones, en donde las empresas participantes buscan también el apoyo del Estado local para la implementación de ellas, la violencia laboral y de género dentro de las organizaciones y cómo implementar un protocolo de violencia laboral, en donde se expuso el protocolo implementado en el municipio como ejemplo para las organizaciones.

Por otro lado, a través de las Memorias de trabajo de los años de gestión 2020-21, 2022 y 2023, de la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación, se puede evidenciar que muchas de las decisiones tomadas y las políticas públicas llevadas adelante cuentan con la mirada de

perspectiva de género. Desde el comienzo, la decisión de implementar la capacitación de Ley Micaela ofrece un acercamiento inicial a la mirada que se tenía en ese momento de incluir la perspectiva de género como parte fundamental de la institución. Aunque las acciones detalladas en la memoria no se pueden atribuir directamente a la implementación de la capacitación, sí pueden analizarse como parte integral de la perspectiva de género adoptada en la gestión general de la municipalidad.

Algunos ejemplos de ellas son; acompañamiento a las cooperativas de trabajo, principalmente a través del acompañamiento a la cooperativa Oreja de Negra se logró generar trabajo con perspectiva de género en la ciudad, entre varias otras cooperativas en las cuales se intenta aplicar perspectiva de género al momento de generar acompañamientos, implementación de diferentes programas con perspectiva de género, en los cuales se busca disminuir la brecha de género en la inserción laboral existente a nivel local, a partir de información obtenida por el ICEDeL en dónde se evidencia que del 8.2% de desocupación registrada en el 2021, el 60% son menores de 30 años y de este grupo, 6 de cada 10 personas son mujeres, a partir de ello, se genera la implementación del programa Elegí Digital Violeta, con el fin de construir capacidades tecnológicas en el colectivo de mujeres y diversidades, y el curso mencionado anteriormente “Introducción a la perspectiva de género para el sector privado” desde el cual surge el programa “en perspectiva, entre otras acciones llevadas adelante.

En línea con lo mencionado, se pueden detectar otros aspectos internos que pueden tener relación con la implementación de Ley Micaela, como el impacto que se generó en la detección de situaciones de desigualdad de género dentro de cada área, incluyendo la acción de parte de los involucrados por modificar estas situaciones. A raíz de esto, surge, del Concejo Municipal, la creación de una agencia de Calidad de Vida Laboral (Ordenanza N.º 5494) para el abordaje tanto de situaciones de violencia o conflicto laboral como aquellas relacionadas con la desigualdad de género, en el año 2023.

Es fundamental reconocer que los logros obtenidos constituyen la motivación principal detrás de las iniciativas de formación de todas las organizaciones (Kirkpatrick, 1959). En situaciones donde los resultados no pueden cuantificarse fácilmente o medirse en términos monetarios, como sucede en el caso del programa de capacitación que se está investigando, es necesario identificar otros indicadores que reflejen los aspectos abordados durante la capacitación y cómo han influido en los cambios observados a nivel institucional.

Capítulo 5: Conclusiones finales

El objetivo general del presente trabajo fue analizar el impacto de la capacitación en perspectiva de género en los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Rafaela en el período 2021-2022, a través del estudio del caso de la implementación de Ley Micaela en este municipio.

Para ello se realizó una adaptación del método de evaluación de capacitaciones planteado por Kirkpatrick (1959), que como se menciona en el capítulo dos, el cual expone cuatro niveles de evaluación, que hacen referencia a reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados de las capacitaciones, los cuales el autor considera que son los resultados básicos que toda formación debe tener en cuenta. Cada nivel es importante en sí mismo y tiene un impacto en el siguiente, brindando información sobre la eficacia en la implementación de la capacitación.

Para llevar adelante esta investigación se realizó una metodología mixta de investigación, que combinó datos cuantitativos y cualitativos, reunidos mediante encuestas y entrevistas. El abordaje de esta investigación realizado a través de una metodología multimétodo permitió conocer el impacto de las capacitaciones en perspectiva de género en las personas, debido a que de esta forma se generó una complementariedad de información que permitió un análisis más profundo del problema de investigación, teniendo en cuenta que la perspectiva de género es un aspecto complejo de medir.

Desde una perspectiva amplia, se puede concluir que la capacitación en perspectiva de género implementada generó una transformación en la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras, generando que estas personas lograran identificar acciones que se consideraban “normales” como actos que no deberían generarse o existir en los lugares de trabajo, como comentarios inapropiados, actitudes con tinte machista, diferencias de accionar que refieren específicamente al género, entre otras.

Centrándose en aspectos más específicos, se observa cómo el modelo mencionado y la metodología implementada, llevaron a alcanzar los objetivos específicos que pretendía el presente trabajo. Es decir, se logró conocer el proceso de implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela, determinar el grado de satisfacción de los participantes respecto de la capacitación, identificar el nivel de conocimiento alcanzado, interpretar el cambio de comportamiento referido a las conductas en los puestos de trabajo e identificar los resultados

con relación al proyecto institucional, con el fin de poder de este modo analizar el impacto de esta capacitación.

El primero de ellos, que consistía en conocer el proceso, permitió, además, identificar que el trabajo articulado entre los actores participantes del proyecto de implementación, es decir, ICEDeL (Instituto de Capacitaciones y Estudios para el Desarrollo Local), la Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia, desde las áreas de Recursos Humanos y de Evaluación (Programa Rafaela Evalúa), y la Secretaría de Desarrollo Humano, desde la Oficina Municipal de Atención y Prevención de las Violencias de Género, fue un factor clave para capacitar al total del personal municipal y además, para que esta capacitación tuviera resultados positivos. En esta línea, se destaca, que esto generó también que la Municipalidad de Rafaela sea la primera institución pública de la ciudad en capacitar al total del personal, y uno de los primeros municipios del país, aspecto fundamental, ya que la capacitación es obligatoria para todo trabajador y trabajadora de los tres poderes del Estado en todos sus niveles.

En segundo lugar, al determinar el grado de satisfacción de los participantes respecto de la capacitación a través de las encuestas de satisfacción, se observa que el nivel de satisfacción fue muy alto, con cifras por encima del 95% de satisfacción en todas las variables presentadas. En esta misma línea, se evidencia que el 90,2% recomendaría la capacitación a otras personas, aspecto que se repite al momento de las entrevistas, y además se destaca que los participantes hacen referencia a cómo Ley Micaela es de utilidad más allá del ámbito laboral, para la vida cotidiana en general. Esto se valora de manera positiva, ya que, según Kirkpatrick (1959) este nivel puede influir positiva o negativamente en la efectividad de la formación, debido a que una respuesta positiva, a pesar de no garantizar el aprendizaje, se puede traducir en la motivación para continuar aprendiendo.

En tercer lugar, de acuerdo al modelo de evaluación utilizado, cuando se hace referencia al nivel de aprendizaje, con el objetivo de identificar el nivel de conocimiento alcanzado, se puede analizar que la incorporación de nuevos conocimientos se realizó con éxito, comparando con una línea de base previa, lo que permitió, además de medir el puntaje alcanzado por los participantes (promedio de 8.7 puntos), analizar los aprendizajes logrados. Como por ejemplo, en las preguntas 5 “La imagen del ICEBERG, que se utiliza para representar las formas de las violencias, muestra que existen formas más explícitas y otras más sutiles de ejercer las violencias. (Verdadero)” y 9 “El sistema binario se relaciona con el

sexo asignado al nacer y considera “fuera de lo normal” a las personas cuyo género no se corresponde con su genitalidad. (Verdadero)”, de contenido mayormente teórico, temas específicos del taller, se observa un mayor crecimiento del conocimiento, teniendo en cuenta las respuestas de inicio comparadas con las de final, y considerando además, que fueron las que tuvieron mayores niveles de respuestas “sin conocimiento” en la encuesta previa al taller, como se expone en el capítulo anterior.

A partir de ello, se observa que, hubo grandes avances en la incorporación de conocimientos vinculados a la perspectiva de género, con resultados positivos en los aspectos que trataban sobre conocimientos específicos brindados en el taller, como los contenidos de la Ley 26.485, la imagen del Iceberg de violencia y el sistema binario sexo/género, es decir, aspectos más teóricos de la temática. Mientras que se identifican mayores dificultades en aspectos que requieren de un análisis y cambio de percepción cultural, como, lo son la diferencia entre conceptos como orientación sexual, identidad de género y estereotipos de género. Esto evidencia que a pesar de obtener resultados positivos de la capacitación, es un objetivo demasiado grande para un taller cambiar aspectos culturales históricos de la sociedad, pero sí se logró ponerlos en agenda y que los participantes comiencen a hablar al respecto.

En cuarta instancia, en relación con el nivel de análisis de comportamientos, el cuarto objetivo específico del presente trabajo hace referencia a interpretar el cambio en el comportamiento de los participantes. A partir del análisis, se puede evidenciar que, en relación con la dimensión individual de percepciones, los resultados obtenidos permiten diferenciar entre objetivos más concretos y realizables de la capacitación, y objetivos a largo plazo, que, como se menciona en capítulos anteriores, requieren de un trabajo más profundo y sostenido en el tiempo. En los primeros, se pueden observar transformaciones como, tener más consciencia sobre el uso de las palabras, y por el otro, prestar más atención en cómo una situación puede impactar de manera diferente a hombres y mujeres. Entre los segundos, es decir, objetivos a largo plazo, se puede identificar una mayor complejidad en el poder percibir desigualdades de género con mayor claridad, lo cual es esperable, ya que es un objetivo ambicioso para un taller de tres horas.

En relación con la transformación en las acciones de las personas, la mayoría no tuvo intervenciones activas en este tipo de situaciones, ya sea porque no las conocen, perciben o presencian en sus entornos de trabajo. Es posible pensar que en el ambiente laboral, las personas vivencian con mayor frecuencia situaciones vinculadas a la discriminación y a

formas más sutiles de violencia, que son más difíciles de percibir y más aún de intervenir en ellas, por lo que a modo de recomendación, se podría decir que en el futuro la formación propuesta por el Municipio en el marco de Ley Micaela debería hacer foco en estos aspectos que aparecen con más frecuencia en los ámbitos laborales. Ya que, los resultados de las encuestas evidencian que las personas no observan desigualdades o violencia de género en sus espacios de trabajo, lo cual se contradice con lo que mencionan posteriormente en las entrevistas, es decir, se expone una contradicción en este punto detectada por los mismos participantes.

En líneas generales, se puede afirmar que si se relacionan los datos respecto de las transformaciones, en las percepciones y en las acciones, es factible sostener que las principales dificultades están en las posibilidades de identificar violencias, discriminaciones y de desigualdades de género, pero que una vez que las mismas se vuelven tangibles, las personas muestran inclinación por comprometerse con revertirlas. En relación con este análisis, una de las entrevistadas menciona que

“a lo mejor uno cree que sí, que lo incorporaste y que lo estás aplicando, que a lo mejor el impacto es positivo, pero esto lleva tiempo. Y a veces uno ni siquiera se da cuenta, cuando no está aplicando el conocimiento, porque está tan arraigado lo otro que vos decís, si yo cambie la mentalidad en un montón de cosas, pero en la acción me cuesta cambiar la forma, entonces a lo mejor yo te digo que el impacto es positivo en mis acciones, pero después cuando lo tengo que aplicar en las pequeñas cosas, que es donde se evidencia el impacto real, me doy cuenta de que omito el conocimiento” (Entrevista 1, Mujer, 2023)

En esta misma línea, lo que mencionan los participantes del taller con la Fundación Micaela García, como se expone en el capítulo anterior, es que cambiar la mirada acerca de la perspectiva de género ya es un primer paso para comenzar a construir el cambio cultural que significa aplicar esta perspectiva.

Al indagar sobre las situaciones de discriminación o violencia hacia las mujeres y diversidades en el entorno de trabajo, tanto en las encuestas como en las entrevistas, la mayoría indica que no existen ni existieron tal tipo de situaciones, lo cual se puede relacionar con lo mencionado respecto de las dificultades para percibir este tipo de situaciones que son más sutiles e invisibles de lo que se suele creen de manera más estereotipada cuando se habla de violencia. Al respecto, una de las entrevistas menciona que, algunas personas de su área

consideran que no existen este tipo de situaciones, pero al mismo tiempo expresan chistes sexistas o comentarios sobre cuerpos ajenos, sin tener en cuenta que esto también es una reproducción de desigualdades en los entornos laborales (Entrevista 3, Mujer, 2023).

Esta falta de identificación de situaciones o aspectos de desigualdad se evidencia también cuando se indagó sobre transformaciones en la asignación de tareas que tienen varones y mujeres en el entorno de trabajo, en donde se registraron grandes niveles de duda e incertidumbre (no estoy seguro/a 30.4%), siendo uno de los principales asuntos pendientes en los espacios de trabajo. Al mismo tiempo, la pregunta que registra un mayor nivel de desacuerdo fue la que hace referencia a la existencia de tareas tradicionalmente asociadas al rol femenino, con además la mayor respuesta del género masculino, inclinándose por el total desacuerdo (61.2%), aspecto que no aparece con esa magnitud de diferencia de género en ninguna de las otras afirmaciones. Esto puede interpretarse como un rechazo por parte del género masculino a la idea de que existan tareas que están históricamente arraigadas en las formas de pensar lo femenino en los espacios de trabajo, aspecto importante a retomar en las futuras capacitaciones.

En último lugar, en lo que se refiere al último objetivo específico y último nivel de análisis, acerca de identificar los resultados con relación al proyecto institucional, se puede identificar como durante el período de análisis de 2021 y 2022, se observó un avance en cuanto a la toma de decisiones basándonos en el análisis de documentación realizada. Aunque no se puede confirmar que los aspectos destacados son producto directo de la capacitación, si puede exponerse que, la decisión de implementar la capacitación y realizar una Ordenanza, Convenio y Decreto que lo especifique, ya es una decisión tomada que cambia la cuestión y pone en el centro de la escena la perspectiva de género como un elemento que debe estar presente.

Las capacitaciones de Ley Micaela buscan construir un punto de partida y una base mínima de conocimientos y herramientas compartidas sobre género, violencia de género y diversidades, buscan transmitir herramientas y deconstruir sentidos para cuestionar las desigualdades y transformar las prácticas concretas. Ya que la perspectiva de género implica la adopción de una mirada que permita observar los fenómenos de la realidad, según las implicaciones y efectos que tienen las desigualdades de género (Parra, 2021). Los cambios que se aspira lograr son culturales e implican procesos individuales y colectivos. Es importante reconocer que esto sucede de manera gradual y a largo plazo. Por ello, cobran

relevancia las respuestas que dan cuenta de las modificaciones que se reconocieron por los trabajadores y trabajadoras.

Capacitar en los espacios de trabajo genera resultados positivos y evaluar, permite que se deje en evidencia que las decisiones de las organizaciones en realizar formaciones dejan transformaciones. En líneas generales, las capacitaciones pueden variar según sus objetivos. De acuerdo con Chiavenato (2009), son un medio para el aprendizaje y constan de un proceso continuo con etapas clave, como la detección de necesidades, el diseño del programa, su implementación y la evaluación de los resultados, es vital que este proceso este planeado con anterioridad. La decisión de evaluar debe ser tomada con anterioridad, ya que es un proceso transversal a los otros, en el caso de Ley Micaela, la decisión de evaluar fue tomada desde el inicio, motivo por el cual se cuenta con datos desde el primer momento en el cual comenzó la implementación de la misma, lo que permitió realizar un análisis en profundidad de lo sucedido y de las transformaciones generadas.

En este sentido, Cuesta Santos (2010) expone que es importante reconocer que la implementación de las capacitaciones contribuye a la cultura organizacional y a la interiorización de la cultura universal en las instituciones. Por lo tanto, evaluar permitirá valorar los efectos de estos procesos formativos, los resultados, la efectividad y la pertinencia, es decir, se pueden lograr ver las consecuencias deseadas y no deseadas y mejorar en consecuencia la toma de decisiones (Galanti, 2021).

En Argentina, la Ley N.º 27.499 o Ley Micaela, se ha convertido en sinónimo de capacitación en perspectiva de género y diversidad. Esta legislación, como se ha destacado en varias ocasiones previamente, que determina la capacitación en la temática como obligatoria, busca de esta manera producir una permeabilidad que permita que el enfoque de género se incorpore y transversalice en todos los ámbitos donde sea implementada (Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación, 2021). Este paso inicial se constituye como el cimiento necesario para construir una sociedad más justa y libre de violencias, subrayando como aspecto fundamental para su funcionamiento efectivo, el condicionamiento de que la obligatoriedad de la capacitación.

Referencias bibliográficas

- Acuña, C.H., Martínez Nogueira, R., Rubio, J. & Potenza, F. (2016) *La evaluación de políticas públicas en la Argentina: sentido, actualidad y perspectivas*. ISSN 2451-5728.
- Alarcón Jarquín, Y. de los Á., & Alvarado Suárez, M. A. (2020). *Gestión de talento humano: Proceso de capacitación por competencia y desarrollo de las personas en las organizaciones*. [Seminario de Graduación, Facultad de Ciencias Económicas, Departamento de Administración de Empresas, Universidad [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua].
- Amaya, P. N. (2016). *Evaluación de políticas y programas públicos: Un aporte al fortalecimiento del Estado*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Asquini, P. A. (2023). *Análisis de la Política de Capacitación de la Administración Pública de La Pampa (2011-2021)*. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Estudios de Posgrado, Maestría en Administración Pública].
- Cabrera Rodríguez, J. A. (2005). *Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional*. (Dissertation, V Congreso Internacional Virtual de Educación, Universidad Agraria de la Habana)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Creswell, J. W. (1999). *Mixed method research: introduction and application*. En C. J. Cizek (Ed.), *Handbook of educational policy*. San Diego: Academic Press, pp. 455-472.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. Ed. “Félix Varela” y Academia.
- Ecofeminita. (2023). *Ecofeminita/EcoFemiData: informes ecofemidata*. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>
- Forni, P., & De Grande, P. (2020). *Triangulación y Métodos Mixtos en las Ciencias Sociales Contemporáneas*. *Revista Mexicana de Sociología*, 82 (1), pp. 159-189. ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pcWP/mDh>
- Galantti, A. (2021) *Nuevos espacios institucionales para la transparencia en los gobiernos locales. El caso Rafaela Evalúa*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Nacional].

- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2023) *La perspectiva de género: un enfoque necesario*. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.
- Guzmán, V. y Montaña Virreira, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. Chile: CEPAL.
- Hernández Sampieri, R. (2014) *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Jac, F. (1999). *Cómo medir la gestión de recursos humanos*. Editorial Duesto España.
- Jodice, E. (1996). *Evaluación de programas de formación de Posgrado en el Sector Público* [Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.].
- Kirkpatrick, D. L. (1959) *Techniques for evaluating training programs*. Tech. Eval. Train. programs. Vol. 13, pp. 3-9.
- Kirkpatrick, D. L. (1999). *Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles*. Barcelona: Gestión 2000, pp. 1-289.
- Lagarde, M. (1996). *La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo*. *Metodología para los estudios de género*, pp. 48-71.
- Ley 27499 de 2019. *Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*. 10 de enero de 2019.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). *Ley Micaela: Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*. Editorial de la Imprenta del Congreso Nacional. Recuperado de https://icn.gob.ar/public/publicaciones/ley_Micaela_web/ley-micaela.pdf
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2023). *Datos públicos de la Línea 144: enero-junio 2023*. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144/datos-publicos-de-la-linea-144-enero-junio-2023>
- Municipalidad de Rafaela. (2022). *Implementación Ley Micaela*. Recuperado de: <https://www.rafaela.gob.ar/nuevo/Files/Infografias/Varios/220.pdf>
- Nakano Koga, S. (2001). *Impacto de la capacitación en el Estado* [Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas].
- Ordenanza Municipal N.º 5148. (2019). Boletín Oficial de la Municipalidad de Rafaela.

- Parra, J. (2021). *Estrategias para la inclusión laboral de mujeres: aprendizajes a partir del Programa Cadenas de Valor Inclusivas en la ciudad de Rafaela, entre el año 2016 y 2020*. [Tesis de Maestría. FLACSO].
- Poder Judicial. Provincia de Río Negro. (2020). *Proyecto integral INT 03. Ley Micaela, primera evaluación de impacto*. Centro de Planificación Estratégica del Superior Tribunal de Justicia.
- Rebola, R. & Zenklusen, D. (2022). *Enfoque del Desarrollo Territorial: Un modo de abordar las problemáticas contemporáneas para la transformación de los territorios*. Documento de Cátedra N.º 4. Universidad Nacional de Rafaela.
- Rodríguez Gustá, A. (2008). *Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado*. Revista Aportes. Para el Estado y la Administración Gubernamental, Ed. 14. Buenos Aires.
- Ruty, M. G. (2007). *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos* [Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.].
- Serrano Cayamcela, S. J. (2006). *Capacitación del capital humano en las instituciones del sector público* (Master's thesis, Universidad del Azuay).
- Smith, B. J., & Delahaye, B. L. (1990). *El ABC de la capacitación práctica*. In *El ABC de la capacitación práctica* (pp. 437-437).
- Tyler, R. W. (1950). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press