



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

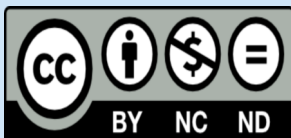
Sanchez, Victor Angel

Incorporación de Cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades en una Escuela de Educación Secundaria de gestión privada ubicada en Florencio Varela 2022–2024

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.  
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Sanchez, V. A. (2024). *Incorporación de Cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades en una Escuela de Educación Secundaria de gestión privada ubicada en Florencio Varela 2022–2024* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3247>

**Trabajo Integrador Final para optar por el título de:**

**Licenciado en Relaciones del Trabajo**



**Instituto de Ciencias Sociales y Administración**

**Universidad Nacional Arturo Jauretche**

**“Incorporación de Cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades en una Escuela de Educación Secundaria de gestión privada ubicada en Florencio Varela 2022 – 2024”.**

**Autor:** Sanchez, Victor Angel

**E-mail de contacto:** victorsanchez130390@gmail.com

**Directora del T.I.F.:** Licenciada Bacchetta, Cecilia

**Florencio Varela**

**Año 2024**

## Índice:

<b>Resumen.....</b>	<b>2</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>2</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1: Presentación del caso de estudio.....</b>	<b>6</b>
1.1. La organización, su historia, misión y visión.....	6
1.2 Organigrama.....	7
1.3 Marco normativo de la organización.....	10
1.4 Plan Anual de Capacitación de la organización.....	12
<b>Capítulo 2: Principales conceptos teóricos.....</b>	<b>13</b>
2.1 Violencia por motivos de género. Definiciones teóricas y conceptuales.....	13
2.2 Perspectiva de género.....	14
2.3 Capacitación de Personal y Capacitación Docente nivel secundario.....	14
2.4 Ley de Educación Sexual Integral y Ley Micaela.....	16
<b>Capítulo 3: Diagnóstico organizacional y Propuesta de Intervención.....</b>	<b>19</b>
3.1 Diagnóstico organizacional. Definición Teórica.....	19
3.2 Detección de Necesidades de Capacitación. Definición Teórica.....	19
3.3 Resultados del diagnóstico y detección de Necesidades de Capacitación en la Escuela .....	20
3.4 Conclusiones diagnósticas.....	21
<b>Capítulo 4: Programa de Capacitación “Micaela mESIrve” .....</b>	<b>22</b>
4.1 Presentación de la propuesta. Nuestro programa.....	22
4.2 Destinatarias/os del Programa “Micaela mESIrve”.....	23
4.3 Actividades y Cronogramas.....	23
4.4 Metodologías de evaluación del Programa y Análisis FODA.....	32

<b>A modo de cierre. Algunas reflexiones.....</b>	<b>33</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>36</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>39</b>

**Resumen:**

En el presente trabajo final integrador nos hemos propuesto realizar un diagnóstico organizacional y en forma paralela la detección de necesidades de capacitación con el fin de intervenir el plan anual de capacitación de una Escuela Secundaria (Nivel Secundario) de gestión privada, ubicada en la localidad de Florencio Varela, provincia de Buenos Aires. El objetivo general es la incorporación al Plan Anual de Capacitación de la Escuela, cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades en el marco de la Ley Micaela (Ley N° 27.499) y la Ley de Educación Sexual Integral (Ley N° 26.150) para el Equipo de Conducción institucional y todas y todos las y los docentes, durante el período 2022 - 2024.

Nuestra investigación se llevó a cabo a través del paradigma interpretativo de la ciencias sociales, entrevistando a la Directora de la Escuela y a una Docente que enriquecieron nuestro conocimiento para comprender y describir el caso de estudio. Realizamos un análisis bibliográfico sobre los conceptos de violencia de género y perspectiva de género, capacitación de personal y en particular capacitación docente, como así también sobre la normativa vigente de la organización, con énfasis en la Ley N° 27.499 y Ley N° 26.150. Con estos avances, realizamos el diagnóstico organizacional detectando las necesidades de capacitación y diseñamos el programa “*Micaela mESIrve*”. Por último, realizamos el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con el fin de conocer la sustentabilidad de nuestro proyecto.

**Palabras claves:** Capacitación docente - Violencia por motivos de género - Ley Micaela - Ley de Educación Sexual Integral.

**Abstract:**

In this final integrative work we have proposed to carry out an organizational diagnosis and in parallel the detection of training needs in order to intervene in

the annual training plan of a privately managed Secondary School (Secondary Level), located in the town of Florencio Varela, province of Buenos Aires. The general objective is to incorporate into the School's Annual Training Plan, courses to raise awareness, prevent and eradicate gender-based violence against women and diversities within the framework of the Micaela Law (Law No. 27,499) and the Education Law. Comprehensive Sexuality (Law No. 26,150) for the institutional Leadership Team and all teachers, during the period 2022 - 2024.

Our research was carried out through the interpretive paradigm of social sciences, interviewing the School Director and a Teacher who enriched our knowledge to understand and describe the case study. We carried out a bibliographic analysis on the concepts of gender violence and gender perspective, personnel training and in particular teacher training, as well as the current regulations of the organization, with emphasis on Law No. 27,499 and Law No. 26,150. With these advances, we carried out the organizational diagnosis, detecting training needs and designed the “*Micaela mESIrve*” program. Finally, we carry out the analysis of strengths, opportunities, weaknesses and threats in order to know the sustainability of our project.

**Keywords:** Teacher training - Gender-based violence - Micaela Law - Sexual Education Law.

**Agradecimientos:**

Agradezco a la Universidad Nacional Arturo Jauretche, quien me abrió las puertas y me permitió cursar esta hermosa carrera universitaria, brindándome educación pública y de calidad. A mi mamá Claudia y a mi segunda mamá, mi tía Coca quienes no me acompañan físicamente hace varios años, pero todavía las siento presentes como cuando estaban conmigo, con sus palabras de aliento para siempre seguir y nunca bajar los brazos. A mi amiga y compañera de carrera Yolanda, quien me motivó para no abandonar en un montón de oportunidades. A la Directora de la Institución quien me permitió poder investigar y analizar la organización. Por último y no menos, a mi Directora del Trabajo Final Integrador Licenciada Bacchetta, Cecilia quien siempre me acompañó y me apuntalo para lograrlo, gracias por la paciencia en estos años y la predisposición.

## **Introducción:**

En el siguiente Trabajo Integrador Final para optar por el título de Licenciado en Relaciones del Trabajo, nos proponemos intervenir el plan anual de capacitación de una Escuela Secundaria del distrito de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires. Luego de realizar un diagnóstico organizacional, avanzaremos sobre una propuesta de intervención a través de un Programa de Capacitación compuesto por cursos y talleres que brinden herramientas para prevenir y erradicar la violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades en el marco de la Ley Micaela (27.499)<sup>1</sup>.

Este proyecto nace del conocimiento adquirido luego de haber cursado todas las materias de la carrera de Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Universidad Arturo Jauretche y de mi actual trabajo, en el que me encuentro desempeñando tareas como director en una escuela secundaria de gestión estatal del distrito Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires.

En los primeros acercamientos a la organización, pudimos conocer que ya cuentan con un Plan Anual de Capacitación, pero el mismo no incluye ninguna temática relacionada con género, violencia por motivo de género ni tiene una perspectiva de género. En este sentido, y para llevarlo adelante, en primer lugar, se realizará el diagnóstico organizacional que según Rodríguez (1999) constituye una explicación hecha por el observador y esta debe ser capaz de dar cuenta de cómo opera la organización permitiendo describir las falencias de la misma; siguiendo en esta línea Valenzuela, Ramírez, Gonzalez Navarro y Figueroa (2010) lo definen como el análisis que se hace para evaluar la situación de la organización, sus problemas, potencialidades y vías eventuales para su solución. El presente trabajo tiene como finalidad intervenir el Plan Anual de Capacitación. Esta propuesta surge del análisis de las entrevistas realizadas y del diagnóstico organizacional en el que hemos detectado necesidades de capacitación vacantes; esto es esencialmente que el cuerpo docente no tiene herramientas para acompañar situaciones relacionadas con género y/o violencia de género por la falta de capacitación o formación en la temática.

---

<sup>1</sup> <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>

Freire (1994) sostiene que las y los docentes deben hablar a y con los y las educando con el fin de generar espacios de aprendizaje y también construir la confianza para que ellos puedan expresarse. En este sentido, Anijovich, R. y Cappelletti, G. (2020) expresan que las nuevas prácticas en la escuela secundaria implican no solo pensar en la actividad diaria de una institución como lo es el acto educativo (enseñar y aprender), las tareas administrativas o de gestión, sino que abarca las situaciones que todos y todas atraviesan, entre ellas la violencia por motivos de género de mujeres y diversidades.

### **Metodología:**

En cuanto a la metodología de investigación a utilizar será cualitativa debido a que como expresa Vasilachis (2006) esta forma de investigar se basa en la comunicación, en la recolección de historias y descripciones de las experiencias de otros. Avanzaremos con entrevistas claves como a la Directora y a una docente de la Escuela y analizaremos documentación que nos habilite la organización como el Plan anual de capacitación de ahora en más “P.A.C.” previsto para el 2023.

Para el desarrollo de la investigación, se acordó con la organización que la información recolectada a través de las entrevistas queda bajo total confidencialidad y que como expresan Schettini, P. y Cortazzo, I. (2016) constituye un compromiso ético hacia la misma. No obstante, describimos a que organización nos referimos, detallando actividades de esta, que surgen de la detección de necesidades y de un diagnóstico organizacional situado.

En relación al Objetivo General del presente T.I.F., nos proponemos intervenir en el plan anual de capacitación (P.A.C.) incorporando el Programa “*Micaela mESIrve*”, integrado por cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar la/s violencia/s por motivo de género contra las mujeres y diversidades en una Escuela de Educación Secundaria de gestión privada ubicada en Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires por el período 2022-2024.

En cuanto a los Objetivos Específicos, los hemos definido de la siguiente manera:

- Describir y caracterizar nuestro caso de estudio
- Describir y analizar la normativa de la institución.

- Indagar y conocer el Plan Anual de Capacitación de la institución.
- Diseñar un Programa de Capacitación en el marco de la Ley Micaela y Ley de Educación Sexual Integral.

Las entrevistas realizadas a la Directora de la Institución y la docente resultaron enriquecedoras para el presente trabajo, aportando información clave para la construcción de las acciones en las que se basa nuestro objetivo general. Las mismas se llevaron adelante durante el mes de diciembre de 2022 y los meses febrero y marzo de 2023.

De esta forma, avanzaremos en una propuesta de intervención en el P.A.C. vigente a través de cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar la/s violencia/s por motivo de género contra las mujeres y diversidades para sensibilizar, prevenir y erradicar la/s violencia/s por motivo de género contra las mujeres y diversidades, sustentándose en la normativa vigente.

## **Capítulo 1: Presentación del caso de estudio.**

### **1.1 La organización, su historia, misión y visión:**

La organización en la que vamos a desarrollar el diagnóstico organizacional con propuesta de intervención es un Instituto de Educación Secundaria de gestión privada, constituida como S.R.L. Se encuentra ubicada en el distrito de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, se fundó el 09/03/1992 con el fin de cubrir la necesidad de la sociedad y de que los/as alumnos/as egresaban del nivel primario tengan continuidad en la secundaria, con una matrícula de 17 estudiantes y sólo un aula, compartiendo el patio con el nivel primario.

Toda organización debe contar con una misión definida, la cual refiere a la finalidad de esta. Según Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J. (2013) se entiende que la misión surge de un proceso de planeamiento estratégico y de la conducción de la organización hacia el logro de objetivos a largo plazo. Nos cuenta la Directora de la Institución en la entrevista que la misión es formar educandos libres, que puedan crecer en esta sociedad llena de cambios.

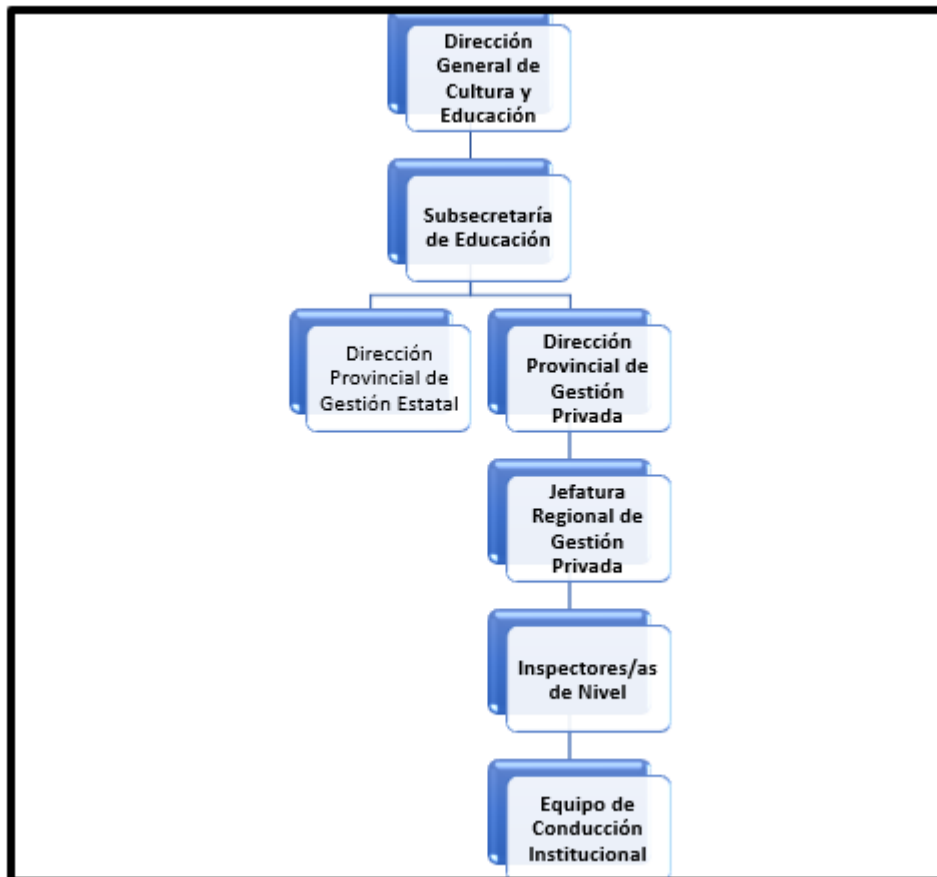
Por otro lado, siguiendo la línea de Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J. (2013) la visión constituye una imagen futura y deseable a la que la organización aspira en un horizonte temporal lejano. De la entrevista realizada a la Directora nos expresa que la visión es proyectar a los estudiantes en un mundo para el mañana, un mundo lleno de cambios, que estén preparados para el más allá.

La Directora de la Escuela nos cuenta cómo está compuesto el Equipo de Conducción: Directora, Vicedirector y Secretaria; también con cuerpo de docentes y preceptoras/es que son los que llevan a cabo la labor diaria y cotidiana dentro de la misma (Directora de la Institución, M.L.V.; 2022).

De la entrevista a la Directora (Diciembre de 2022), surge que en total trabajan setenta y ocho (78) docentes, de los cuales doce (12) son varones y sesenta y seis (66) mujeres. Por otro lado, la matrícula total está compuesta por quinientos ochenta y siete estudiantes (587), de los cuales son trescientos noventa y siete (397) mujeres y ciento noventa (190) varones.

## **1.2 Organigrama:**

A través del siguiente organigrama observamos la estructura formal de la organización, el cual demuestra las distintas unidades de trabajo, los canales de comunicación, los departamentos o divisiones y las líneas formales de autoridad y responsabilidad Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J. (2013).



Fuente: Elaboración propia según datos que provee la Dirección General de Cultura y Educación<sup>2</sup>.

La siguiente información fue recolectada de la página web Mapa del Estado<sup>3</sup> que es el portal para acceder a todas las estructuras organizativas que conforman la Administración Pública Provincial.

La figura refleja en primer lugar a la Dirección General de Cultura y Educación que es el Organismo que posee un tipo de administración autárquico encargado de supervisar, controlar y dirigir de forma técnica la tarea educativa que prestan las instituciones de gestión estatal y privada.

La Subsecretaría de Educación define los aspectos pedagógicos y didácticos de los distintos Niveles y Modalidades, para un proceso de enseñanza y de

<sup>2</sup> <https://www.mapadeleestado.gba.gob.ar/organismos/477/organigrama>

<sup>3</sup> <https://www.mapadeleestado.gba.gob.ar/>

aprendizaje de calidad en donde se priorice el fortalecimiento de las trayectorias educativas, el acompañamiento, la consolidación de los vínculos, la igualdad de oportunidades y el desarrollo de acciones acordes al cuidado de todas y todos.

La Dirección Provincial de Gestión Estatal es la encargada de asistir a la Subsecretaría de Educación en la coordinación del sistema de educación pública, diseñar políticas y estrategias vinculadas a la gestión técnico-administrativa de los establecimientos educativos de gestión estatal para lograr un modelo de estructura y un funcionamiento ágil.

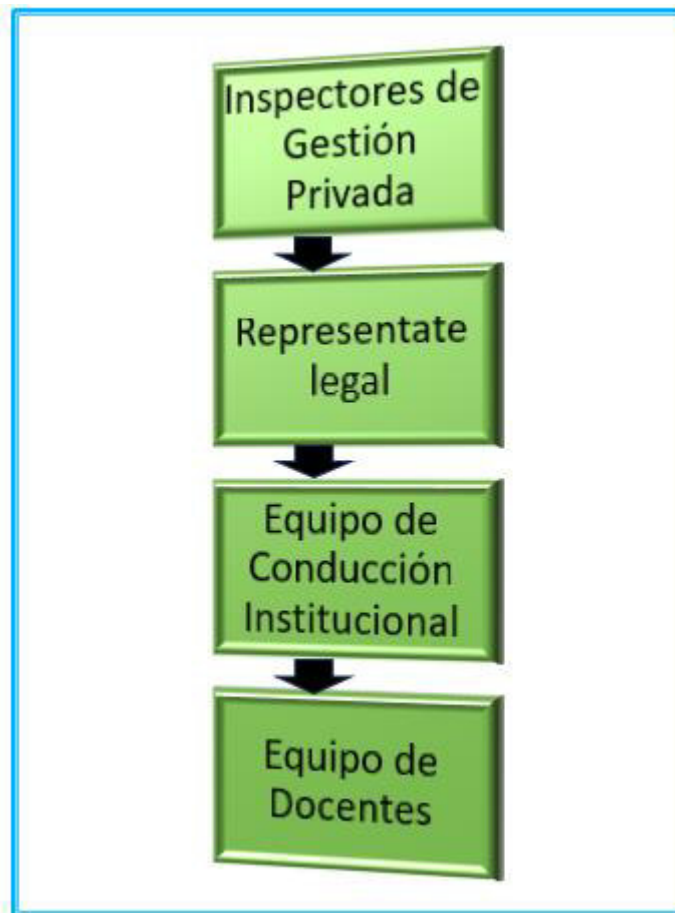
La Dirección Provincial de Gestión Privada consolida la implementación de la Ley de Educación Provincial en el ámbito de la educación de Gestión Privada propiciando instancias de participación conjunta con la educación de Gestión Estatal para establecer criterios comunes de aplicación referidos a desarrollos curriculares, normativa y programas educativos específicos.

La Jefatura Regional de Gestión Privada tiene como principal e indelegable función la supervisión y el contralor de las instituciones de gestión privada a fin de garantizar el cumplimiento de los lineamientos de la política educativa provincial conforme a los principios, garantías, fines y objetivos de Ley Provincial de Educación.

Las y los Inspectores de Nivel deberán asumir en el marco de su competencia y como equipo de supervisión las tareas que respecto de la planificación estratégica y las consiguientes líneas de intervención se definan en función del desarrollo regional, local y regional de las políticas educativas. Intervenir en la orientación, el asesoramiento de la elaboración y la evaluación de los nuevos modelos organizacionales/institucionales y experiencias pedagógicas.

Los Equipos de Conducción comprenden la acción conjunta, la supervisión, la organización, la coordinación, la articulación y la orientación del personal a su cargo para la mejor ejecución del currículo vigente en el marco del Proyecto Institucional.

Por otro lado, presentamos el organigrama que incluye a los actores y las actoras encargados/as de la capacitación de personal y que son claves para la realización de nuestros objetivos.



Fuente: Elaboración propia según entrevista realizada a la Directora de la Institución

### **1.3 Marco normativo de la organización:**

La institución educativa de gestión privada se rige en primer lugar por la Ley de Educación Nacional N° 26.206 del año 2006 y la Ley de Educación Provincial N° 13.688 del año 2007, ambas tienen la facultad de regular el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el artículo 14 de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a ella.

La Ley de Educación Nacional establece en el artículo 3 que:

ARTÍCULO 3.- La educación es una prioridad nacional y se constituye en política de Estado para construir una sociedad justa, reafirmar la soberanía e identidad nacional, profundizar el ejercicio de la ciudadanía democrática, respetar los derechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación.

Por otro lado, afirma en su artículo 14 que:

ARTÍCULO 14.- El Sistema Educativo Nacional es el conjunto organizado de servicios y acciones educativas reguladas por el Estado que posibilitan el ejercicio del derecho a la educación. Lo integran los servicios educativos de gestión estatal y privada, gestión cooperativa y gestión social, de todas las jurisdicciones del país, que abarcan los distintos niveles, ciclos y modalidades de la educación.

En cuanto a la Ley de Educación Provincial N° 13.688, encontramos que en su artículo 17 establece que:

ARTÍCULO 17.- El Estado Provincial financia y, a través de la Dirección General de Cultura y Educación, planifica, organiza y supervisa el Sistema Educativo, garantizando el acceso a la educación en todos sus Ámbitos, Niveles y Modalidades, mediante la creación, regulación, financiamiento y administración de los establecimientos educativos de gestión estatal, y la regulación, supervisión y contralor de los establecimientos educativos de gestión privada con o sin aporte estatal.

Conforman el Sistema Educativo Provincial el conjunto organizado de instituciones y acciones educativas reguladas por el Estado que posibilitan la educación. Lo integran los establecimientos educativos de todos los ámbitos, niveles y modalidades de Gestión Estatal y los de Gestión Privada. (Artículo 18 de la Ley N° 13.688)

Siguiendo con la normativa de la organización, nos encontramos con el estatuto del docente (Ley 10.579) que establece los derechos y obligaciones de las y los docentes de instituciones educativas de la Provincia de Buenos Aires, por otro lado nos encontramos con el reglamento general de las instituciones educativas de la provincia de Buenos Aires (Decreto 2299/11) que es el ordenador de lo administrativo y funcionamiento de los servicios educativos, ambos refieren que los Equipos de Conducción Institucional son los encargados de capacitar a las y los Docentes en las jornadas institucional con el material que suministra la Dirección General de Cultura y Educación, por último cuentan con la Ley de Contrato de Trabajo de ahora en más “LCT” (Ley 20.744) que es la norma que

regula la relación de dependencia entre trabajadores y empleadores celebrada por intermedio del contrato de trabajo.

Dentro del estatuto y el reglamento general se encuentra el proyecto institucional que es una planificación sustentable en el tiempo que busca asegurar la mejor realización del acto educativo, es el resultado del acuerdo institucional celebrado por la comunidad educativa, con el propósito de lograr sus fines y objetivos en el marco de las políticas educativas.

La LCT establece en el capítulo VIII título II que la formación profesional que es agregado por la Ley 24.576 sancionada en octubre de 1995 que la capacitación de los empleados y las empleadas se realizará de acuerdo a los requerimientos del empleador y las particularidades de la tarea que desarrollen dentro de la organización, implementando acciones de formación y/o capacitación con la asistencias de organismos competentes del Estado.

#### **1.4 Plan anual de capacitación de la Organización.**

Como mencionamos anteriormente, la organización cuenta con P.A.C. del análisis que realizamos del mismo y de la entrevista a la Directora, se desprende que comprende actividades reiterativas año tras año, es decir, posee capacitaciones en materia de pedagogía y didáctica, normativa vigente, primeros auxilios. Lo que no se observa es la capacitación en género, violencia por motivo de género o con perspectiva de género y esto es lo que motiva a que nuestro trabajo intervenga dicho P.A.C. incluyendo capacitaciones con el fin de sensibilizar, prevenir y erradicar la/s violencia/s por motivo de género contra las mujeres y diversidades

Según la Directora del establecimiento y por la lectura que se dio al P.A.C. la capacitación en materia de pedagogía apunta a comprender cómo ha evolucionado la educación, primero se analiza lo emitido por la Dirección General de Cultura y Educación y luego a nivel institucional, enfocándose en los métodos utilizados dentro de la misma. En cuanto a la capacitación en didáctica plantean estrategias que forman parte del proceso de enseñanza cuyo finalidad es la formación integral de las y los estudiantes.

La capacitación en normativa vigente refiere a las políticas de cuidados de las y los estudiantes (Comunicación conjunta 3/2022), guía de intervención en

situaciones de conflictos (Comunicación conjunta 1/2023), Régimen académico: promoción, evaluación y acreditación de espacios curriculares, Resolución 587/11 todas emanadas por la Dirección General de Cultura y Educación.

Nos manifiesta la Directora de la Escuela que las capacitaciones son obligatorias para el Equipo de Conducción y para todos y todas los y las docentes del establecimiento, se realizan en fechas estipuladas por la Dirección General de Cultura y Educación y las denominan jornadas institucionales.

La capacitación en primeros auxilios es proporcionada por el Municipio de Florencio Varela y tiene como finalidad brindar herramientas a las y los Docentes en el caso de que suceda algún accidente en el escenario escolar mientras se espera la emergencia médica. Estos tipos de capacitaciones no son obligatorias para todos y todas, debido a que las y los Docentes no asisten todos los días y no pueden ser convocados para participar si no están en el establecimiento, debido que seguramente están dictando clases en otra escuela nos manifiesta la Directora.

## **Capítulo 2: Principales conceptos teóricos.**

### **2.1 Violencia por motivos de género:**

De acuerdo con Breith (1993) la violencia de género forma un solo cuerpo con las injusticias y alimenta la lógica imperante de una cultura violenta donde se nos trata de acostumbrar al dominio de unos a otros como forma natural de vida y sustento ideológico de una sociedad de subordinación. En esta misma línea la violencia de género según Alvarado Rigores y Guerra (2012) es la colocación de la mujer en una posición subordinada frente al hombre mediante maltratos físicos, psicológicos o sexuales, entre otros.

Según Expósito, F. (2011) el ejercicio de poder tiene dos efectos fundamentales, uno opresivo que es el uso de la violencia para conseguir un fin y otro configurador que redefine las relaciones en una situación de asimetría y desigualdad, siendo el sometimiento la única salida posible para mantener la nueva situación. Las tradiciones han legitimado la creencia de la posición superior del varón, reforzando a través de la socialización.

Como hemos visto en el presente apartado, podemos concluir que la violencia por motivos de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente

desiguales entre los géneros. Esta perspectiva las enmarca como un problema social, cultural y político. Es decir, cuando hablamos de violencia por motivos de género no nos estamos refiriendo a un fenómeno individual, de pareja o intrafamiliar, sino a la subordinación social de mujeres y diversidades.

## **2.2 Perspectiva de Género:**

Según Lagarde (1996) la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones

Para Novoa (2012) la perspectiva de género apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia. Su principal objetivo es la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades entre varón y mujer, sin homogeneizarlos.

Entendemos que las desigualdades entre las personas se expresan de diferentes formas y en distintos ámbitos. Se sustentan en mandatos aprendidos que operan en diversos espacios. Se trata de que unos tienen más oportunidades y beneficios que otras, lo que impacta directamente en el desarrollo individual y social, en la autonomía y en la forma en la que se relacionan las personas.

## **2.3 Capacitación de Personal y Capacitación Docente nivel secundario**

### **Capacitación de Personal:**

Según Chiavenato (2007) capacitar es el proceso educativo a corto plazo que, implementado de manera sistemática y organizada, en donde las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Para Pain (2012) la capacitación debe responder a las demandas que generan las situaciones cotidianas y proveer recursos que acompañen a la resolución de dichas situaciones, desde este punto entendemos que esta intervención que proponemos diseñando el Programa “*Micaela mESIrve*”, brindará herramientas que faciliten la intervención inmediata en búsqueda de sensibilizar y concientizar sobre la necesidad de erradicar la violencia por motivos de género.

Chiavenato (2007) afirma que la detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la información siguiente para trazar el programa de capacitación:

- ¿Qué se debe enseñar?
- ¿Quién debe aprender?
- ¿Cómo se debe enseñar?

Según el autor, una vez respondidas estas preguntas, el programa de capacitación requiere de un plan que incluya los siguientes ítems o puntos:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición del grupo objetivo, es decir, las personas que reciben la capacitación:
  - a) Número de personas.
  - b) Tiempo disponible.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las siguientes opciones: en el puesto, fuera del puesto pero dentro de la empresa, y fuera de la empresa.
9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.

Luego de transitar el presente apartado, podemos afirmar que la capacitación resulta un instrumento fundamental y valioso para dar solución a las problemáticas que una organización atraviesa y mejorar los procesos de gestión de personal, atendiendo a las necesidades y demandas.

### **Capacitación Docentes de Nivel Secundario:**

Según Herdoiza (2004) no es suficiente que un o una Docente haya finalizado y obtenido el título en una Universidad o Instituto Terciario, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse actualizados en los diferentes temas educativos,

metodologías y didácticas, provocando que su práctica mejore día tras día y que el impacto de sus clases en las y los estudiantes sea cada vez mejor.

Las y los docentes se encuentran en constante formación, posibilitando el desarrollo profesional y personal. Fernández Cruz (2006) sostiene que un buen desempeño profesional para un docente es saber adaptarse a las nuevas situaciones que le plantean las y los estudiantes, el currículo y la institución.

De acuerdo con Sánchez (2011) la educación debe responder a las necesidades de las y los estudiantes, de las familias y la comunidad en general de un país; para lograrlo se debe crear un proyecto o programa que habilite la capacitación para dar respuesta a las necesidades de todos y todas. Ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete.

Para Fernandez (2022) la capacitación para el o la docente es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos día a día y deben tener las herramientas necesarias para poder darles solución, el/la docente tiene la responsabilidad de formar a las y los estudiantes en su totalidad y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos apropiados. Deben conocer perfectamente los contenidos de enseñanza y saberlos enseñar.

#### **2.4 Ley de Educación Sexual Integral y Ley Micaela:**

La Ley de Educación Sexual Integral (E.S.I.) N° 26.150 sancionada en el año 2006 establece que todos y todas las y las estudiantes tienen el derecho a recibir educación sexual integral en todos los establecimientos educativos del país, de gestión estatal y privada, en todos los niveles y modalidades y para garantizarlo es necesario que los y las docentes se capaciten en E.S.I., se considera Educación Sexual Integral a aquella que articula aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos. Para garantizar un abordaje integral, desde el Programa Nacional de E.S.I. se elaboraron cinco ejes: valorar la afectividad, respetar la diversidad, ejercer nuestros derechos, reconocer la perspectiva de género, cuidar el cuerpo y la salud.

En el artículo 3, la ley de E.S.I. plantea que los objetivos del Programa Nacional de Educación Sexual Integral son:

- a) Incorporar la Educación Sexual Integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica, equilibrada y permanente de las personas;
- b) Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la Educación Sexual Integral;
- c) Promover actitudes responsables ante la sexualidad;
- d) Prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular;
- e) Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres.

La E.S.I. constituye una herramienta fundamental para la construcción de ciudadanías democráticas y participativas a partir del respeto, el diálogo y la inclusión.

Luego de analizar la Ley de E.S.I. entendemos que como sociedad nos encontramos atravesando un conjunto de transformaciones sociales, políticas y culturales que marcan nuevos horizontes para una vida en común en la que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad para todas las personas. La escuela es la puerta de entrada para garantizar y promover derechos. Es un espacio para profundizar y comprender su relevancia, así como para construir visiones del mundo que tengan como prioridad la defensa de los derechos de todas las personas.

### **Ley Micaela:**

La Ley N° 27.499, Ley Micaela, sancionada en el año 2018 y promulgada en enero de 2019, establece en su artículo 1° la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en todos sus niveles y jerarquías. Desde su promulgación, adhirieron la totalidad de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), y se está avanzando en igual sentido con municipios, como es el caso del Municipio de Florencio Varela, en donde pudimos saber a través de la página web del mismo

que adhiere a la Ley Micaela<sup>4</sup> y se están dictando cursos para todas las y los empleadas/os que conforman el Organismo.

La misma tiene el propósito de brindar herramientas a todas las personas que se desempeñan en la función pública para prevenir e intervenir frente a las violencias por motivos de género. Constituye una oportunidad para revisar y transformar las prácticas, funcionamientos y políticas del Estado desde una perspectiva de género y diversidad.

La implementación de la Ley Micaela se enmarca en un cambio de paradigma que supone modificar la cultura patriarcal y sus innumerables consecuencias violentas para la sociedad.

La ley lleva el nombre de Micaela García, una joven de 21 años víctima de femicidio que militaba en el movimiento Evita y también en “Ni Una Menos”. El hecho ocurrió en Gualeguay, provincia de Entre Ríos, y fue perpetrado por Sebastián Wagner.

El reconocimiento de las trayectorias de vida y redes de pertenencia de quienes transitan una situación de violencia y su consideración como sujetos activos de derecho, pone de relieve la necesidad de articular intersectorial e interinstitucionalmente para ofrecer herramientas que permitan que las personas construyan decisiones independientes y consentidas. de la libertad condicional. La conmoción social que produjo el femicidio de Micaela puso en primer plano el reclamo sostenido desde los movimientos feministas: la necesidad de capacitar a quienes desempeñan funciones en el Estado, independientemente de la posición laboral, en la perspectiva de género y diversidad.

A modo de conclusión consideramos oportuno mencionar que al momento de entregar el presente trabajo, por decisión del poder ejecutivo actual, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Nación fue convertido en subsecretaría de protección contra la violencia de género por Decreto de Necesidad y Urgencia 86/2023.

---

<sup>4</sup> Consultado el 25/05/2024 en [https://www.varela.gov.ar/prensa/nota.aspx?not\\_id=77495](https://www.varela.gov.ar/prensa/nota.aspx?not_id=77495)

De todas maneras, la Ley se encuentra vigente aunque aún no se ha designado un nuevo organismo como autoridad de aplicación

### **Capítulo 3: Diagnóstico organizacional y propuesta de intervención.**

#### **3.1 Diagnóstico organizacional. Definición Teórica**

Tal como venimos trabajando en el presente documento, hacemos referencia a la definición de diagnóstico organizacional abordado por Rodriguez (1999), quien afirma que, constituye una explicación hecha por el observador y esta debe ser capaz de dar cuenta de cómo opera la organización permitiendo describir las falencias de esta. Desde este concepto partimos y avanzaremos para responder a los objetivos planteados para la presentación de nuestro proyecto de intervención.

Para la realización del diagnóstico organizacional se realizaron entrevistas claves que figuran en los anexos del presente trabajo, se analizaron documentos que nos compartió la organización, como así también la normativa vigente.

#### **3.2 Detección de Necesidades de Capacitación. Definición Teórica**

Según Blake (1999):

Estamos frente a una necesidad de capacitación cuando una función o tarea requerida por la organización no se desempeña o no se podría desempeñar con la calidad necesaria por carecer quienes deben hacerlo de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para su ejecución en dicho nivel. (p.22)

En esta línea, nuestra propuesta de capacitación en la temática violencia por motivos de género y perspectiva de género se clasifica según Blake (1999) en una necesidad por incorporación, debido a que la misma no se realiza en la organización y, según el análisis de la normativa vigente, la consideramos oportuna al momento de incorporar al P.A.C. define las necesidades de capacitación por incorporación como aquellas necesidades que aparecen como resultado de incorporar una nueva actividad o tarea.

### 3.3 Resultados del diagnóstico y detección de Necesidades de Capacitación

En cuanto a las entrevistas realizadas, la Directora de la Institución y la Docente nos respondió:

Cuando consultamos por las capacitaciones dentro de la organización la Directora de la Institución Educativa nos respondió que existe un P.A.C. y nos permitió tomar nota sobre los ejes en los que se trabajan.

Trabajamos con los Bomberos Voluntarios de Florencio Varela (charla) teórica y práctica sobre el plan de evacuación del Instituto, también tienen proyectos para el año próximo pero todavía no tienen fechas, es sobre capacitaciones con un politólogo o educadora para que nos apunte a ver diferentes puntos de vista de este Instituto. Se ejecuta en las jornadas institucionales, con material que envía la Dirección General de Escuelas donde el Equipo Directivo los lee, los analiza y saca los puntos más relevantes para después compartir con los Profesores y que cada uno pueda volcar su opinión sobre esos temas tan importantes a trabajar, ya sea violencia en diferentes puntos de vistas violencia que pasa en la familia, entre compañeros, en el deporte, etc. También nos capacitamos en primeros auxilios, con charlas que envía la Municipalidad donde se hacen RCP y los chicos pueden practicar ya que es un tema tan actual en la sociedad y todo el mundo debe estar preparado para saber ante un accidente como poder accionar. (Directora de la Institución, M.L.V.; 2022).

En relación a las actualizaciones de contenidos del P.A.C. y su vinculación con los requerimientos de la organización en los últimos años, la Directora nos responde que:

Si, se actualiza más que nada con la necesidad de esta Institución, no todos los grupos son iguales, no todos los años de educando son iguales, tengamos en cuenta que venimos de una pandemia y la parte emocional fue una necesidad de capacitarnos tanto profesores, como directivos, como alumnos. Después de la pandemia quedaron diferentes secuelas, no estábamos preparados y lo fuimos mejorando en las reuniones de perfeccionamiento o en las reuniones anuales que hacemos con los profes para trabajar el tema emociones. (Directora de la Institución, M.L.V, 2022).

Al momento de indagar sobre violencia por motivos de género entre las y los estudiantes, la Directora y la Docente nos respondieron que:

En cuanto a motivos de género, los estudiantes son libres y se los caracteriza justamente por eso, por ser estudiantes, sin tener en cuenta el género y la elección de sexualidad que ellos puedan tener. Lo que se pronuncia en reiteradas oportunidades es el acoso escolar, los sobrenombres y las elecciones sexuales. (Directora de la Institución, M.L.V, 2022).

Si, violencia lo que podríamos llamar todo lo que tiene que ver con el acoso escolar, los sobrenombres o apodos. (Docente de la Institución, F.A.M, 2023).

Continuando con la indagación, le preguntamos a la Directora como las han abordado desde la Institución y nos respondieron lo siguiente:

Desde el diálogo y la reflexión con estudiantes y familias, haciendo hincapié en la igualdad de derechos para todos y todas, promoviendo el respeto entre pares, con un objetivo claro que es que no vuelva a reiterarse. (Directora de la Institución, M.L.V, 2022).

Finalmente preguntamos sobre si se han propiciado espacios para la capacitación a docentes en materia por violencia por motivos de género, buscando dar respuesta a nuestro objetivo general y nos responden que:

Desde la Institución, no se abrió la posibilidad a Docentes para este tipo de capacitación, en alguna oportunidad cuando recibimos información que hay cursos en nuestro distrito se pasa la información a los docentes, ya es elección de ellos y son fuera del horario escolar. (Directora de la Institución, M.L.V, 2022).

Solo charlas sobre noviazgos violentos, mucho más que eso no. (Docente de la Institución, F.A.M, 2023)

#### **Detección de necesidades de capacitación:**

En función de la información recolectada, las entrevistas realizadas y la documentación proporcionada, detectamos las siguientes necesidades de capacitación que incorporaremos al diseño de nuestra propuesta.

- 1) Necesidad de capacitación por incorporación al P.A.C. en la temática violencia por motivos de género en el marco de la Ley Micaela y la Ley de Educación Sexual Integral.
- 2) Realizar instancias de evaluación al finalizar las capacitaciones.

#### **3.4 Resultados del diagnóstico y detección de Necesidades de Capacitación en la Escuela.**

Luego del análisis del diagnóstico organizacional, detectamos que poseen Plan Anual de Capacitación, pero el mismo no incluye capacitación alguna en la temática de género, violencia por motivos de género ni perspectiva de género, es por ello, que realizaremos nuestra propuesta de intervención teniendo en cuenta nuestro objetivo general incorporando cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar la/s violencia/s por motivo de género contra las mujeres y diversidades en una Escuela de Educación Secundaria de gestión privada ubicada en Florencio Varela.

## **Capítulo 4: Programa de Capacitación “Micaela mESIrve”.**

### **4.1 Presentación de la propuesta. Nuestro programa.**

Concluida la etapa diagnóstica a través de entrevistas, observaciones y reflexiones, presentaremos nuestra propuesta de intervención al Plan Anual de Capacitación vigente en la institución y se enmarca dentro la Ley Micaela y la Ley de Educación Sexual Integral.

Como mencionamos anteriormente, para la elaboración del programa vamos a avanzar en los siguientes ejes: ¿Qué se debe enseñar? ¿Quién debe aprender? ¿Cómo se debe enseñar? (Chiavenato, 2007).

- ¿Qué se debe enseñar?

Lo que se debe enseñar:

- a) Incorporar la Educación Sexual Integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica, equilibrada y permanente de las personas;
- b) Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la Educación Sexual Integral;
- c) Promover actitudes responsables ante la sexualidad;
- d) Prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular;
- e) Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres.
- f) Perspectiva de género y la igualdad entre personas.
- g) Herramientas para prevenir y erradicar la violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades

- ¿Quién debe aprender?

El Equipo de Conducción Institucional y las y los Docentes, ya que sosteniéndonos en Freire (1994) son ellas y ellos quienes están frente al curso/grupo.

- ¿Cómo se debe enseñar?

Consideramos oportuno que sea de forma híbrida, es decir, algunos encuentros virtuales y otros presenciales, ya que según Cortese (2007) desde el concepto de aprendizaje organizacional, sugiere que se trabaje con personas adultas en forma presencial, con el fin de generar talleres y debates que posibilitará el intercambio entre los y las destinatarios/as.

#### **4.2 Destinatarios/os del programa “*Micaela mESIrve*”.**

La siguiente propuesta de capacitación estará destinada a todas y todos los docentes, incluido el Equipo de Conducción Institucional, siendo un total de 81 personas (78 docentes, Directora, Vicedirector y Secretaria).

#### **4.3 Actividades y cronograma.**

En este apartado detallaremos las actividades a realizar y el cronograma para la realización de la misma, dando cumplimiento a lo que afirma Chiavenato (2007) que una vez respondidas las preguntas iniciales, el programa de capacitación requiere de un plan que incluya los siguientes ítems o puntos que se irán detallando a lo largo del desarrollo del programa:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición del grupo objetivo, es decir, las personas que reciben la capacitación:
  - a) Número de personas.
  - b) Tiempo disponible.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las siguientes opciones: en el puesto, fuera del puesto pero dentro de la empresa, y fuera de la empresa.
9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.

El programa “*Micaela mESIrve*” consta de 4 módulos, cuenta con una carga horaria de 20 horas reloj, dividido en 4 horas para cada módulo y 4 horas para la evaluación, acreditación y cierre. Como mencionamos anteriormente, la modalidad de la cursada será híbrida, se realizarán encuentros presenciales y virtuales.

**Programa “Micaela mESIrve”**

Módulo 1: Marco normativo.

Módulo 2: Introducción a la perspectiva de género.

Módulos 3: ¿De qué hablamos cuando hablamos de E.S.I.?

Módulo 4: Violencia por motivos de género.

Para aprobar el programa deberá contar con la cursada de los 4 módulos y la realización de la evaluación, acreditación y cierre. Todo el personal deberá realizarlo, Equipo de Conducción y Docentes.

El dictado del curso de forma virtual estará a cargo del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires<sup>5</sup>. Para ello se firmará un convenio marco entre la Escuela y el Ministerio. En cuanto a la modalidad presencial se propone la contratación de Docentes del Programa de Estudios de Género<sup>6</sup>, de ahora en más P.E.G. de la Universidad Nacional Arturo Jauretche ya que el mismo impulsa actividades de vinculación e intervención en el territorio tendientes a combatir la discriminación y las desigualdades contra mujeres y diversidades.

**Presentación de los contenidos de cada módulo**

**Módulo 1: Marco normativo.**

**Modalidad: Presencial**

---

<sup>5</sup> <https://www.gba.gob.ar/mujeres>

<sup>6</sup> <https://peg.unaj.edu.ar/>

**Proveedor: Programa de Estudios de Género UNAJ**

**Contenidos teóricos:** Instrumentos internacionales ratificados por la República Argentina con jerarquía Constitucional: Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (*CEDAW*<sup>7</sup>). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Ley N° 26.485 de protección integral a las mujeres. Ley Micaela N° 27.499. Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150. Comunicación conjunta 1/12 de la Dirección General de Cultura y Educación Guía de Orientación para la Intervención en Situaciones Conflictivas en el Escenario Escolar y su actualización Comunicación conjunta 1/23 Actualización de la Guía de Orientación para la intervención en Situaciones Conflictivas y de Vulneración de Derechos en el Escenario Escolar.

**Bibliografía:**

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU, 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 1994.

Ley N° 26.485 de protección integral a las mujeres. 2009.

Ley N° 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. 2018.

Ley N° 26.150 Educación Sexual Integral. 2006

Comunicación conjunta 1/12 Guía de Orientación para la Intervención en Situaciones Conflictivas en el Escenario Escolar Dirección General de Cultura y Educación. 2012.

Comunicación Conjunta 1/23 "Actualización de la Guía de Orientación para la intervención en Situaciones Conflictivas y de Vulneración de Derechos en el Escenario Escolar". Dirección General de Cultura y Educación. 2023.

---

<sup>7</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

## **Módulo 2: Introducción a la perspectiva de género.**

### **Modalidad: Virtual**

**Proveedor: Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.**

**Contenidos teóricos:** Género. Perspectiva de género. Desigualdad de género. La igualdad de género como cuestión de Derechos Humanos. Historia de derechos: movimientos de mujeres y diversidades. Identidades de género, orientaciones sexuales y expresión de género. Jerarquías y relaciones de poder. Patriarcado.

### **Bibliografía:**

Badinter, E. (1993). XY. La identidad masculina. Alianza. Barrancos, D. (2014). Los caminos del feminismo en la Argentina: historia y derivas. Voces en el Fenix. Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Anagrama.

Valdivieso, M. et.al. (2012). Feminismo y cambio social en América Latina y el Caribe. Coordinado por Alba Carosio. - 1a ed. CLACSO.

Creenshaw, K. (2012). Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. En R. Platero (ed), Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Bellaterra.

Faur, E. y Grimson, A. (2016). Mitomanías de los sexos: las ideas del siglo XX sobre el amor, el deseo y el poder que necesitamos desechar para vivir en el siglo XXI. Siglo Veintiuno.

Gil Lozano, M.. F. Mujeres en América Latina. Coordinación Autoral: Dra. Patricia Funes (UBA y CONICET) y Dr. Áxel Lazzari (UBA). Explora: Las ciencias en el mundo contemporáneo. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

Guardia, S. B. (2002). Historia de las mujeres en América Latina. Centro de estudios de la mujer en la historia de América Latina, CEMHAL; Murcia: Departamento de Historia Moderna, Contemporánea y de América, Universidad de Murcia, España.

Hooks. b. (2017). El feminismo es para todo el mundo. Traficante de sueños. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). Perspectiva de Género y Diversidad. MinGéneros. Disponible en: <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/26>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). Masculinidades sin violencia. MinGéneros. Disponible en: <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/19>

Sepulveda, P. (Comp.) (2020). La palabra encendida: conversaciones con Dora Barrancos, feminista en acción. Universidad Nacional de Quilmes. Departamento de Ciencias Sociales, Unidad de Publicaciones para la Comunicación Social de la Ciencia. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes.

Suárez Tomé, D. (2019). El mar proceloso del feminismo: ¿En qué ola estamos? Economía Femini(s)ta. 28 de febrero de 2019.

Varela, N. (2019). Feminismo para principiantes. Penguin Random House.

### **Módulos 3: ¿De qué hablamos cuando hablamos de E.S.I.?**

**Modalidad: Presencial**

**Proveedor: Programa de Estudios de Género UNAJ**

**Contenidos teóricos:** Objetivos de la E.S.I. Alcance de la E.S.I. La E.S.I. como parte de la agenda de las nuevas ciudadanía democráticas. La noción de integralidad de la educación sexual. La E.S.I. y el vínculo pedagógico. El cuerpo, la sexualidad y el deseo como temas de la E.S.I.

#### **Bibliografía:**

Baez, J. (2015). Políticas educativas, jóvenes y sexualidades en América Latina y el Caribe. Las luchas feministas en la construcción de la agenda pública sobre educación sexual. Buenos Aires: CLACSO.

Butler, J. (2007). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona: Paidós.

D'Alessandro, Mercedes et. al. (2021). Las brechas de género en Argentina, estado de situación y desafíos. Ministerio de Economía. Disponible en:

<https://drive.google.com/file/d/18JaYA3BZaSn603vxlz2GL6GHKcXf6dPn/view?usp=sharing>

Faur, E., Gogna, M. y Bingstock, G. (2015). La Educación Sexual Integral en la Argentina. Balances y desafíos de la implementación de la ley (2008-2015). Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.

Faur, E. y Lavari M. (2018). Escuelas que enseñan ESI. Un estudio sobre Buenas Prácticas Pedagógicas en Educación Sexual Integral. UNICEF Argentina.

Fernandez, A. (1994). La mujer de la ilusión: pactos y contratos entre hombres y mujeres. Paidós.

Gamba, C. (2018). La reflexión sobre nosotros/as mismos/as. Los procesos de subjetivación docente y la educación sexual integral como tecnología de gobierno. [Tesis de Maestría en Ciencias Sociales con mención en Educación]. FLACSO.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). Perspectiva de género y diversidad. Colección XYZ. Editorial MinGéneros.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). Igualdad en los cuidados. Colección XYZ. Editorial MinGéneros. Ministerio de Educación. (2021) Género. Colección Derechos Humanos, Género y ESI.

Molina, G. (2015). Escuela y sexualidades adolescentes. Revista Del IICE (38), 75-88. <https://doi.org/10.34096/riice.n38.3462>.

Morgade, G. (2006). Educación en la sexualidad desde el enfoque de género. Una antigua deuda de la escuela. Novedades Educativas 184.

Tomasini, M. , Bertarelli, P. y Esteve, M. (2017). Educación y Diversidad Sexual: Perspectivas de estudiantes y docentes de una escuela confesional de la ciudad de Córdoba, Argentina, sobre relaciones homo erótico afectivas. Universidad Federal de Goiás.

Wainerman, C., Di virgilio, M. M. y Chami, N. (2008). La escuela y la educación sexual. Ediciones Manantial.

## **Módulo 4: Violencia por motivos de género.**

### **Modalidad: Presencial**

### **Proveedor: Programa de Estudios de Género UNAJ**

**Contenidos teóricos:** Violencia por motivos de género. Tipos de violencias de género. Modalidades de violencias de género. Violencias e interseccionalidad. Acoso callejero. Violencia digital. Violencia institucional hacia la diversidad. Violencias extremas: femicidios, travesticidios y transfemicidios. Recursos institucionales: donde recurrir, qué hacer, cómo asistir.

### **Bibliografía:**

Demicheli Calcagno S.; Canet V. y Virosta L. (comp.). (2015). Derechos de los pueblos indígenas en la Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Secretaría de Derechos Humanos.

Gomiz M. Protección de territorios indígenas: Política clave en la lucha contra el chineo y la violencia hacia mujeres indígenas. Recuperado el 2 de diciembre de 2021, de: [www.argentina.gob.ar/inadi/revista-inclusive/inclusive-02/proteccion-de-territorios-indigenas](http://www.argentina.gob.ar/inadi/revista-inclusive/inclusive-02/proteccion-de-territorios-indigenas).

Hooks. B. (2017). El feminismo es para todo el mundo. Traficante de sueños.

Ley 26.485 Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). Cuaderno de participación y formación: registro de Promotores Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario: Tejiendo Matria / 1a ed. MinGéneros.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2021) Violencias por Motivos de Género. Colección XYZ.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Acoso Callejero. Disponible en: Justicia Cerca: Acoso callejero | [Argentina.gob.ar](http://Argentina.gob.ar)

Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017). La Revolución de las Mariposas. A diez años de La Gesta del Nombre Propio.

Salort, F. (2020). Sexo sentido. 1era edición. El Ateneo.

Segato, R. (2018). Contra- pedagogías de la crueldad. Prometeo Libros.

Tenenbaum, T. (2020). El fin del amor. Ariel

La acreditación de la cursada surge de dos variables; la asistencia a los 4 módulos y tener aprobada la evaluación final. Esta gestión estará a cargo de la Escuela quien incorporará al legajo de personal de cada participante el certificado correspondiente y le entregará copia a cada persona del mismo.

### **Cursos optativos:**

Sugerimos que la organización ofrezca los siguientes cursos optativos, en los cuales quienes lo lleven adelante los podrán realizar en horario de trabajo y de tener costó la misma se hará cargo de los mismos.

<b>Nombre</b>	Curso de capacitación sobre perspectiva de género y violencia basada en el género.
<b>Destinatarios/as</b>	Todas y todos los y las docentes de la Institución.
<b>Proveedor</b>	Universidad Nacional de Quilmes
<b>Contenidos</b>	Marco normativo internacional y nacional. Perspectiva de género. Igualdad de género. Violencia por motivos de género. Tipos de violencia. Masculinidades. Patriarcado.
<b>Duración</b>	6 clases, divididas en 4 horas cada una, con un total de 24 horas reloj.
<b>Modalidad de cursada</b>	Virtual

<b>Nombre</b>	Diplomatura de Vinculación en Educación Sexual Integral.
---------------	--

<b>Destinatarios/as</b>	Todas y todos los y las docentes de la Institución.
<b>Proveedor</b>	Programa de Estudios de Género de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.
<b>Contenidos</b>	Distintos abordajes de la educación sexual. Debates teóricos sobre los conceptos de sexualidad, género y diversidad. Teorías feministas e interseccionalidad. Marco normativo. Ejes conceptuales de la E.S.I. Puertas de entrada de la E.S.I. en la escuela. Lineamientos curriculares de la E.S.I. Metodologías para el abordaje de la E.S.I. Herramientas para el trabajo en el aula: contenidos y actividades. Trabajo a partir de los cinco ejes conceptuales: valorar la afectividad, respetar la diversidad, reconocer la perspectiva de género, cuidar el cuerpo y la salud y ejercer nuestros derechos. Organización institucional y vida cotidiana escolar. Episodios que irrumpen en la vida escolar. La E.S.I. y las familias. La E.S.I. y la comunidad
<b>Duración</b>	8 meses. 212 horas (54 presenciales y 158 virtuales)
<b>Modalidad de cursada</b>	Semipresencial

**Cronograma:**

Para la implementación y evaluación del programa de capacitación se pensó en los siguiente:

<b>Actividad</b>	<b>Mes y Año</b>
Diseño del programa de capacitación	Diciembre 2023 a Mayo 2024.
Implementación	Junio a Agosto 2024

Evaluación	Septiembre 2024
------------	-----------------

#### **4.4 Metodologías de evaluación del programa y análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.**

Para Foronda Torrico, J. y Foronda Zubieta, C. (2007) la evaluación de la propuesta de capacitación es un proceso de análisis acerca de la implementación de ésta en términos de un objetivo general planteado, con el fin de determinar si las y los participantes han adquirido los contenidos propuestos.

Según Reza Trosino, J. (2007) existen dos dimensiones de evaluación: la primera “MACRO” que es la que revisa los aspectos generales del funcionamiento del sistema de capacitación y la segunda “MICRO” que se encarga de revisar los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro del aula, a través del análisis del comportamiento de los participantes, entre otras.

Para nuestra evaluación haremos una evaluación micro, enfocándonos en el momento previo a la implementación de la capacitación y el momento donde ya fue ejecutada, es decir, donde ya han transitado todos los módulos propuestos.

Para ambos momentos se utilizarán formularios de Google en formato de cuestionario con el fin de recopilar los conocimientos previos a la capacitación y los nuevos conocimientos que han adquirido luego de haber transitado nuestra propuesta de intervención.

El análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, de ahora en más FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. Thompson y Strikland (1998) establecen que el análisis FODA estima el efecto que una estrategia tiene para lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación externa, esto es, las oportunidades y amenazas.

En relación a nuestro programa de capacitación, detectamos las siguientes Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que se resumen en el cuadro que se presenta a continuación:

<p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación en el marco de la Ley Micaela y E.S.I. que son creadas con el fin de sensibilizar y erradicar las violencias por motivos de género hacia las mujeres y diversidades.</li> <li>- Obligatoriedad para todas y todos los y las docentes que se desempeñan en la Institución.</li> </ul>	<p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiación del mismo.</li> <li>- Enfermedad de algún o alguna docente que imposibilite su participación en el mismo.</li> <li>- Falta de adaptación al campus virtual.</li> </ul>
<p><b>Oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar herramientas tendientes a la erradicación de las violencias por motivos de género hacia las mujeres y diversidades.</li> <li>- Generar un clima escolar propicio para todos y todas.</li> </ul>	<p><b>Amenazas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Negación a la hora de participar por parte de algún o alguna docente.</li> <li>- No contar con personal capacitado al momento de que se presente una situación específica.</li> </ul>

**A modo de cierre. Algunas reflexiones.**

El presente Trabajo Integrador Final, se propuso incorporar el Programa “*Micaela mESIrve*” al P.AC. vigente con cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades en una Escuela

de Educación Secundaria de gestión privada ubicada en Florencio Varela, provincia de Buenos Aires, en el marco de la Ley Micaela N° 27.499 y la Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150.

La organización analizada, cuenta con un total de 81 personas entre el Equipo de Conducción institucional y el cuerpo de docentes, realizamos en primer lugar el diagnóstico organizacional que nos permitió conocer el P.A.C. y detectamos que el mismo no incluye capacitación en género, violencia por motivos de género o con perspectiva de género y esto es lo que nos motivó a realizar nuestra intervención al mismo, esta falta en el P.A.C, la enmarcamos según Blake (1999) en una necesidad de capacitación por incorporación. Avanzamos con entrevistas claves a la Directora de la Escuela y a una Docente, las cuales contribuyeron para la construcción de este trabajo; de las mismas surge que la falta de conocimiento en la temática impide el correcto abordaje y de qué acciones se deben realizar frente a una determinada situación que se pueda llegar a presentar dentro de la institución. Las entrevistadas nos comunican que les resulta oportuno incorporar este tipo de capacitaciones en el marco de la Ley Micaela y la Ley de Educación Sexual Integral para poder contar con herramientas que les permitan prevenir y/o tratar alguna situación de violencia por motivos de género hacia las mujeres y diversidades.

En cuanto al programa “*Micaela mESIrve*”, el mismo fue diseñado de forma situada, poniendo énfasis en relación al objetivo general del presente trabajo. Sugerimos que el curso sea dictado por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires de forma virtual y de forma presencial se propone la contratación de Docentes del Programa de Estudios de Género de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Para la realización del curso de forma virtual, es recomendable que la institución provea los elementos básicos para llevarla adelante, para este caso particular sería las computadoras que cuentan en la sala de informática y la conexión a internet.

Como profesionales de las relaciones del trabajo, entendemos que la capacitación docente debe abordarse desde la formación continua y permanente, debido a que le permitirá a las y los docentes mantenerse actualizado/a y con los conocimientos necesarios para las actividades diarias, en esta línea, Fernandez (2006) sostiene

que un o una docente debe saber adaptarse a las nuevas situaciones que le plantean las y los estudiantes, el currículo y la institución.

El programa “*Micaela mESirve*” busca capacitar a la comunidad educativa dando a conocer la legislación y reflexionando sobre los modos de relacionarnos socialmente. Las leyes, las políticas, las decisiones o las simples prácticas en las instituciones pueden reproducir o reforzar las desigualdades de género e incluso incurrir en situaciones de violencia institucional. En este sentido, consideramos que resulta necesario capacitar en la temática de género y violencia de género al personal de la Escuela para que cuenten con herramientas, recursos simbólicos y un marco de abordaje teórico que permitan reconocer y transformar lógicas, prácticas y diseños institucionales que históricamente han reproducido desigualdades y modelos culturales sexistas, androcéntricos y binarios.

## **Referencias bibliográficas:**

- Aguilar, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. Limusa S.A.
- Alvarado Rigores, M. y Guerra, N. (2012). La violencia de género un problema de la salud pública. Interacción y perspectiva. Venezuela.
- Anijovich, R. y Cappelletti, G. (2020). El sentido de la escuela secundaria. Nuevas prácticas, nuevos caminos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós.
- Blake, O. J. (1999). Necesidades Capacitación. Origen, detección y análisis. Buenos Aires: Editorial Macchi.
- Breith, J. (1993). Género, poder y salud. Ibarra. Quito.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las organizaciones. Octava Edición. Mc Graw Hill. México
- Cortese, H. (2007). Coaching & aprendizaje organizacional. Mitos y realidades de una época (Argentina: 1994 - 2005). Temas, Buenos Aires.
- Expósito, F. (2011) “Violencia de género” La asimetría social en las relaciones entre mujeres y hombres favorece la violencia de género. Mente y Cerebro, Madrid.
- Fernández Cruz, M. (2006). Desarrollo profesional docente. Grupo editorial Universitario, Granada.
- Fernández, M. (2022) La importancia de la capacitación y formación docente continua. Universidad Abierta Interamericana.
- Foronda Torrico, J. y Foronda Zubieta, C. (2007) La evaluación en el proceso de aprendizaje. Perspectivas, Bolivia.
- Herdoiza, M. (2004). Capacitación docente. SABE.
- Lagarde, M. (1996). El género, fragmento literal: “La perspectiva de género”. En género y feminismo. Desarrollo Humano Y Democracia. Madrid: Ed.horas y HORAS.

Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J, (2013). “Introducción a la gestión y administración en las organizaciones”. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

MEO ,A. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social.La experiencia internacional y el caso de Sociología en Argentina. Aposta. Revista de Ciencias Sociales.

Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. Dikaion, Colombia.

Pain, A. (2012). Cómo desarrollar un proyecto de capacitación. Madrid: Granica.

Reza Trosino, J. (2007). Evaluación de la capacitación en las organizaciones. Panorama editorial S.A.

Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional, Alfaomega Grupo Editor. Sexta Edición, México, D.F.

Sánchez, B. (2011). La relación familia - escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de niños/as. Universidad de Barcelona.

Schettini, P. y Cortazzo, I. (2016), Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa, Universidad de La Plata.

Thompson, a. y Strikland, K. F: C. (1998). Dirección y administración estratégicas. Conceptos, casos y lecturas. México: MacGraw-Hill Interamericana.

Valenzuela, C. Ramírez, R. González Navarro, N. y Figueroa, R. (2010), Diagnóstico organizacional: Una mirada hacia el futuro. Company diagnosis. México

### **Normativa:**

Ley de Educación Nacional N° 26.206.

Ley de Educación Provincial N° 13.688

Ley N° 10.579 Estatuto del Docente.

Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo.

Ley N° 24.578 Agréguese al capítulo VIII título de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ley Micaela N° 27.499 - CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO.

Ley Micaela bonaerense N° 15.134.

Ley Nacional N° 26.150 y Provincial N° 14.744 – Educación sexual integral.

Decreto N° 2299/11 Reglamento general de las instituciones educativas de la provincia de Buenos Aires.

## **Anexos:**

### **Guía de entrevistas**

Objetivo general: “Incorporación de Cursos para sensibilizar, prevenir y erradicar violencia por motivo de género contra las mujeres y diversidades en una Escuela de Educación Secundaria de gestión privada ubicada en Florencio Varela 2022 – 2024”

Objetivos específicos:

- Describir y caracterizar nuestro caso de estudio
- Describir y analizar la normativa de la institución.
- Indagar y conocer el PAC de la institución.
- Diseñar un Programa de Capacitación en el marco de la Ley Micaela y la Ley de Educación Sexual Integral.

Cantidad de entrevistas: Directora y 1 Docente.

La entrevista es de carácter anónima ya que según Meo (2010) Para lograr la anonimización, las ubicaciones de los individuos y lugares, y las identidades de los sujetos, los grupos e instituciones deben protegerse tanto en los resultados publicados como en la forma en que se recolecta y archiva el material empírico. Para ello la información debe ser recogida de manera anonimizada o, en otras palabras, debe registrarse y archivarse de manera tal que los individuos y organizaciones a los que se refiere no puedan ser reconocidos por personas ajenas a la investigación..

### **Directora:**

#### **Historia de la Institución:**

1) ¿Podría comentarme la historia de esta Institución? ¿Cuándo se fundó? ¿Cuál era el proyecto educativo? ¿Quiénes son aquellos que la fundaron? ¿Cuál es la misión y visión de la organización?

2) Y usted ¿Cómo llegó aquí? ¿Hace cuantos años que ejerce como directora? ¿Fue previamente docente de esta institución?

### **Estructura de la Institución:**

- 1) Teniendo en cuenta la división de tareas ¿Cómo está compuesto el organigrama de la organización? Representante legal, Equipo de Conducción, Docentes, etc.
- 2) ¿Cuántos docentes trabajan en la actualidad?
- 3) ¿Cuál es la matrícula de estudiantes? ¿En los últimos años la matrícula vario? ¿Aumentaron o disminuyeron los estudiantes? Y si esto es así, podría comentarme ¿Por qué sucedió?
- 4) ¿Podría caracterizarme al tipo de estudiantado del colegio? ¿Los estudiantes son todos de la zona?

### **Marco normativo:**

- 1) La institución se rige a través de leyes, convenios colectivos ¿Cuáles?
- 2) ¿Existe algún reglamento que regule la actividad?

### **Capacitación:**

- 1) ¿Poseen plan anual de capacitación? ¿Ud. me lo podría facilitar para que pueda caracterizarlo, describirlo y analizarlo?
- 2) ¿Cómo está compuesto?
- 3) Teniendo en cuenta el PAC ¿Se ha ido actualizando según los requerimientos de la organización en los últimos años?

### **Violencia por motivos de género:**

- 1) ¿Existen o existieron hechos de violencia entre las y los estudiantes? Existen registros de estas situaciones ¿Cuáles?
- 2) ¿Existen o existieron violencias por motivos de género entre las y los estudiantes? Existen registros de estas situaciones ¿Cuáles?
- 3) ¿Cómo las han abordado desde la organización?
- 4) Desde la institución ¿Se han propiciados espacios para la capacitación a

docentes en materia de violencia por motivos de género? ¿Cuáles? ¿Existen elementos para la prevención y/o tratamiento de estas situaciones?

¿Quisiera agregar algo a las preguntas? ¿Alguna sugerencia?

**Docente:**

**Preguntas generales:**

- 1) ¿Cuál es su cargo dentro de la institución? ¿Hace cuanto lo desempeña?
- 2) ¿Cuándo y cómo comenzó a trabajar en la misma?
- 3) ¿Conoce el organigrama de la institución? ¿Cómo está compuesto?
- 4) ¿Cuál es su carga horaria en la institución?
- 5) ¿Trabaja usted en otras escuelas o instituciones educativas? Si la respuesta es sí ¿Con qué carga horaria?
- 6) En esta escuela ¿Cuántos cursos tiene a su cargo?
- 7) Aproximadamente ¿Cuál es la matrícula de cada curso?

**Capacitación:**

- 1) Desde la institución ¿Lo capacitan?
- 2) ¿En qué temáticas?
- 3) ¿De qué forma? (Cursos, talleres, plenarias, reuniones)
- 4) ¿Puede afirmar que en los últimos años se han ido actualizando estas temáticas?

**Violencia por motivos de género:**

- 1) ¿Existen o existieron hechos de violencia entre las y los estudiantes? ¿Cuáles?
- 2) ¿Existen o existieron violencias por motivos de género entre las y los estudiantes? ¿Cuáles?
- 3) ¿Cómo las han abordado desde la organización?
- 4) ¿Existen espacios de capacitación en violencias por motivos de género desde la institución?

5) ¿Se ha capacitado de forma optativa en materia de género o en violencia por motivos de género?

¿Quisiera agregar algo a las preguntas? ¿Alguna sugerencia?