



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



Universidad Nacional  
**ARTURO JAURETCHE**

Tesinas de Grado

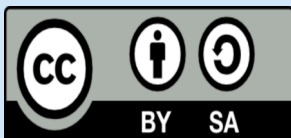
Moreno Laura

Diseño de un programa de capacitación en Ley Micaela para una PyME dedicada al rubro de automatización industrial, ubicada en Bernal, Buenos Aires. Periodo 2023 – 2024

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – Compartir igual 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

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

Cita recomendada:

Moreno, L. (2024). *Diseño de un programa de capacitación en Ley Micaela para una PyME dedicada al rubro de automatización industrial, ubicada en Bernal, Buenos Aires. Periodo 2023 – 2024* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3245>

Universidad Nacional Arturo Jauretche  
Instituto de Ciencias Sociales y Administración  
Licenciatura en Relaciones del Trabajo  
Trabajo Integrador Final

Título: *“Diseño de un programa de capacitación en Ley Micaela para una PyME dedicada al rubro de automatización industrial, ubicada en Bernal, Buenos Aires. Periodo 2023 – 2024”*

Directora: Lic. Bacchetta Cecilia

Área Temática: Capacitación de Personal

Alumna: Moreno Laura

Mail: [lara.moreno84@gmail.com](mailto:lara.moreno84@gmail.com)

Florencio Varela 2024

## Índice

<b>Resumen.....</b>	<b>4</b>
<b>Palabras claves.....</b>	<b>4</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>5</b>
<b>Keywords.....</b>	<b>5</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>Justificación de la Investigación.....</b>	<b>8</b>
<b>Metodología de Investigación.....</b>	<b>9</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>11</b>
Generales.....	11
Específicos.....	11
<b>Capítulo I.....</b>	<b>11</b>
<b>Particularidades de una Pyme del rubro automatización industrial.....</b>	<b>11</b>
1.1 Nuestro Punto de Partida.....	11
1.2. Historia y Estructura Formal de la Organización.....	13
1.2.1. Misión, Visión y Valores Organizacionales.....	13
1.3 Estructura organizacional.....	14
1.4 Normativa vigente de la PyME.....	16
1.4.1 Normativa vigente en relación a Género.....	17
<b>Capítulo II.....</b>	<b>20</b>
<b>Referencias Conceptuales.....</b>	<b>20</b>
2.1 Perspectiva de Género.....	20
2.2 División sexual del trabajo en tecnología.....	21
2.3 Plan Anual de Capacitación para Pymes.....	22
2.3.1 Planteamiento de un Programa de capacitación.....	23
<b>Capítulo III.....</b>	<b>25</b>
<b>Evaluación diagnóstica.....</b>	<b>25</b>
3.1 Presentación del P.A.C, organizacional.....	25
3.2 Principales hallazgos del Diagnóstico.....	27
3.3 Conclusiones.....	28
<b>Capítulo IV.....</b>	<b>30</b>
<b>Propuesta de intervención.....</b>	<b>30</b>
4.1 Programa Transversal con perspectiva de Género en Ley Micaela.....	30
4.2 Objetivos del Programa.....	31
4.3 Proyecto.....	31
4.3.1. Primer Encuentro.....	32
4.3.2. Segundo Encuentro.....	33
4.3.3. Tercer Encuentro.....	34
4.3.4. Cuarto Encuentro.....	35
<b>Conclusiones Finales.....</b>	<b>37</b>

<b>Bibliografía.....</b>	<b>41</b>
<b>Anexo I.....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo II.....</b>	<b>48</b>
<b>Anexo III.....</b>	<b>49</b>

## **Resumen**

El presente trabajo Integrador Final se propone diseñar un programa de capacitación basado en la *Ley Micaela* para una PyME<sup>1</sup> de automatización industrial localizada en la zona Sur de Buenos Aires.

Presentaremos primeramente, las particularidades de la organización, luego realizaremos un análisis de la misma, como también dotación de empleados/das, contexto, actividad principal y su historia. Seguidamente, mencionaremos el marco normativo en resonancia con el programa de capacitación propuesto. En relación al marco teórico hemos trabajado con los conceptos de perspectiva de género y división sexual del trabajo de manera transversal en todo el TIF.

Avanzando en la segunda parte, ejecutaremos un diagnóstico organizacional con el fin de dar cuenta de la situación actual de la PyME, cabe mencionar que el método seleccionado trata de un análisis cualitativo para dar curso al flujo de información obtenida, junto a documentación interna, datos extraídos de la página web e información recolectada durante la entrevista a un actor clave que forma parte de la organización.

Posteriormente, analizamos el plan anual de capacitación vigente que cuenta la PyME. Por último, presentaremos los resultados del diagnóstico para dar lugar a nuestra propuesta de intervención, diseñado un Programa de Capacitación con perspectiva de género en Ley Micaela.

A modo de cierre, brindamos una breve conclusión obtenida como producto del camino transitado para concretar el trabajo. Finalmente, agregamos, de manera informativa anexos referenciales que complementan el trabajo académico con la elaboración de un glosario que se propone ampliar algunos de los conceptos trabajados en el presente escrito.

## **Palabras claves**

Capacitación de Personal. Ley Micaela. Perspectiva de género. División Sexual del Trabajo. PyME de tecnología.

---

<sup>1</sup> Definición de PyME: Ley 24.467. Artículo 1° Promulgada: Marzo 23 de 1995.

## **Abstract**

This Final Integrator work aims to design a training program based on the Micaela Law for an industrial automation SME located in the southern area of Buenos Aires.

We will first present the particularities of the organization, then we will carry out an analysis of it, as well as the number of employees, context, main activity and its history. Next, we will mention the regulatory framework in resonance with the proposed training program. In relation to the theoretical framework we have worked with the concepts of gender perspective and sexual division of labor in a transversal manner throughout the TIF.

Moving forward in the second part, we will carry out an organizational diagnosis in order to account for the current situation of the SME. It is worth mentioning that the selected method involves a qualitative analysis to follow the flow of information obtained, together with internal documentation, data extracted from the website and information collected during the interview with a key actor who is part of the organization.

Subsequently, we analyze the current annual training plan that the SME has. Finally, we will present the results of the diagnosis to give rise to our intervention proposal, designed a Training Program with a gender perspective in Ley Micaela.

By way of closing, we provide a brief conclusion obtained as a result of the path taken to complete the work. Finally, we add, in an informative manner, referential annexes that complement the academic work with the development of a glossary that aims to expand some of the concepts worked on in this writing.

## **Keywords**

Personnel Training. Micaela Law. Gender perspective. Sexual Division of Labor. Technology PyME.

## **Agradecimientos**

Agradezco a la Educación Pública en todos sus niveles, especialmente a la Universidad Nacional Arturo Jauretche que me permitió crecer a nivel profesional y

personal, incluso a los docentes y todo personal que forman parte de esta casa de estudio. Especialmente a la directora Lic. Bacchetta y el Lic. Defeo por su dedicación, paciencia y vocación diaria. Por último, agradezco a mi familia, amigos, especialmente a mi compañera Valeria Brandan y mis dos pilares fundamentales en mi vida, mi hijo y mi madre que son luz desde el cielo.

## **Introducción**

El presente Trabajo Integrador Final (T.I.F.) es el resultado de un diagnóstico organizacional con propuesta de intervención en una organización del rubro de automatización industrial. Luego de caracterizar la organización y el marco teórico que acompañará el presente trabajo, avanzaremos con una evaluación diagnóstica que nos permitirá diseñar una propuesta de intervención sobre el Plan Anual de Capacitación a través de un programa basado en *Ley Micaela*<sup>2</sup>. El objetivo principal del programa tiene eje en la concientización, sensibilización y formación del personal en perspectiva de género. Al respecto, la ley 27.499, fue promulgada en enero de 2019 a dos años del femicidio de Micaela García, una joven que fue abusada sexualmente y asesinada en la localidad de Gualeguay por Sebastián Wagner, un hombre con antecedentes penales que se encontraba en libertad condicional, beneficio concedido por la Justicia de la provincia de Entre Ríos. El femicidio de Micaela evidenció la falta de formación en perspectiva de género por parte de los agentes del Estado. Esta ley llamada Micaela en conmemoración del hecho mencionado, establece la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Si bien la PyMe en la que estamos proponiendo el diseño no se encuentra alcanzada en relación a la obligatoriedad, consideramos oportuno incorporar programas y estructuras institucionales para remediar posibles desigualdades y preservar la igualdad entre ambos sexos, esto llevó a la elección de esta organización ya que se trata de un sector altamente masculinizado.

Por otra parte, mi experiencia laboral en este tipo de sector industrial sumado al progresivo avance en mi carrera de grado me permitió lograr e identificar la presencia de inequidades en la participación laboral entre varones y mujeres, motivo principal que

---

<sup>2</sup> Ley No 27.499. Ley Micaela Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres.

me llevó a afrontar esta temática. Para cerrar estas líneas, mencionamos que ampliar y promover políticas de implementación públicas a organizaciones privadas permite generar un manto de protección e igualdad a través de la formación profesional (103ª Reunión de la OIT).

En este sentido, el concepto de responsabilidad social empresarial se relaciona directamente con nuestra propuesta, ya que se trata del compromiso continuo de contribuir al desarrollo de mejorar la calidad de vida de los empleado/das y sus familias (Antelo & Robaina; 2015) . En línea con lo expresado estamos frente a aspectos resonantes que contribuyen a los valores aportados por la organización que se detallarán en el apartado correspondiente a los mismos.

La relevancia del enfoque de género, radica en las contribuciones que se puedan lograr hacer desde la discusión y reflexión en las prácticas de la gestión organizacional, por ello la autora Godhino Delgado (2009) aporta lo siguiente:

“la adopción de una perspectiva de género desde una organización significa reconocer los roles diferentes y jerarquizados de los hombres y mujeres en la sociedad; entender que esos roles y las inequidades entre los sexos no son fruto de factores biológicos y naturales sino una construcción social e histórica; comprender los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos” (p. 9).

En consecuencia, para lograr cambios significativos en materia de género dentro de la PyME referida en este trabajo, abordamos trabajar la sensibilización y fomentar conductas positivas. En resonancia la autora Lagarte M. (1996) aporta;

“la problemática de género en que estamos inmersos mujeres y hombres forma hoy parte sustantiva en la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo, así como de la resignación de la vida personal y colectiva.” (p. 6).

La gestión organizacional es todo aquel conglomerado de filosofías, ideas, planeación y dirección de los recursos (Marco; 2013), se trata de un proceso de construcción colectiva desde las identidades, las experiencias y las habilidades de quienes allí participan. Por lo expuesto, consideramos que adoptar perspectiva de

género como menciona Delgado (2009) es poner en escena el juego de inequidades existentes surgidas del ámbito laboral.

Sobre la estructura del trabajo se dividirá en cuatro capítulos. En el primero se hará referencia a las particularidades de una PyME de tecnología, luego abordaremos su historia, estructura formal y posteriormente mencionaremos la normativa vigente. En el capítulo segundo, se abordarán las referencias conceptuales enmarcadas en el desarrollo del trabajo Integrador Final. Autoras como, Cea D' Ancona (2001) sostiene que tales referentes constituyen un sustento teórico y orientan el proceso de investigación. En vista de ello, Marradi (2007) afirma que todo trabajo académico debe tener una estructura específica, la cual la distingue de otros escritos, entre ellos se refiere a la introducción como aquel apartado que brindará una representación del contenido del documento, en consecuencia, propondremos el desarrollo de conceptos que forman parte de las palabras claves del actual T.I.F. En el capítulo tercero realizaremos la evaluación diagnóstica, donde se analizarán e identificarán las necesidades de capacitación; al respecto Chiavenato (2011) afirma que el análisis de la evaluación transmite un sentido de dinamismo, donde intervienen factores externos e internos que combinados establecen condiciones particulares sobre las organizaciones. Para concluir, en el capítulo cuarto se presentará la propuesta de intervención respondiendo al objetivo específico que se refiere a la creación de un programa de capacitación en Ley Micaela para una empresa del rubro de automatización industrial, periodo 2023-2024. A modo de cierre, se presentarán las conclusiones pertinentes y un glosario cuyo objetivo es aportar mayor claridad en determinadas definiciones conceptuales evitando ambigüedades con respecto a su utilidad y connotaciones.

### **Justificación de la Investigación**

Las organizaciones del sector privado forman parte del entretejido social, es por ello que abordar la perspectiva de género y la diversidad en ámbitos laborales contribuye a la erradicación de la violencia en sus diversos sentidos. El objetivo de estas prácticas es promover condiciones y oportunidades para que tanto hombres y mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. En semejanza, con lo expresado la Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio 190° (que se le dará curso posteriormente en el apartado normativo) expresa que dichas condiciones alcanzan a

todas las personas que desarrollan cualquier tipo de actividad laboral sin importar su situación contractual.

Según las Naciones Unidas, en su plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones<sup>3</sup>, precisamente en el apartado: La mujer y La Economía expresa que la formación debe ser y es uno de los medios más utilizados para lograr la igualdad entre los géneros. Sin embargo el informe pone de manifiesto que sigue siendo insuficiente la capacitación técnica, siendo esta un área que merece ser reforzada para que muchas mujeres puedan atravesar los obstáculos basados en políticas enmarcadas en situaciones de desigualdad en el ámbito laboral. A modo de ejemplo, el pleno mencionado propone la educación laboral para lograr a través de programas introducir medidas que permitan conciliar las obligaciones familiares y profesionales, generando mayor acceso a puestos técnicos. Se detalla lo siguiente;

*“El cambio tecnológico puede abrir nuevas posibilidades a todas las mujeres en todos los campos, siempre que tengan igualdad de acceso y la debida capacitación”.*(Naciones Unidas. Asamblea General del 16 de noviembre de 2000)

### **Metodología de Investigación**

La metodología empleada comprende un abordaje que se enfocará en lo reflexivo, pero al mismo tiempo permitirá observar situaciones reales desde un lado interpretativo ya que, la investigación no es lineal sino un ida y vuelta permanente. En cuanto a la técnica cualitativa - descriptiva (seleccionada para este T.I.F) se compone de varios elementos que determinarán su estructura, siendo estos; contexto conceptual, fundamentos epistemológicos, preguntas de investigación y criterios de calidad. Si bien se resaltan las ideas de flexibilidad y de libertad de indagación, por otro lado, se exige enunciar propuestas claras, delimitadas con preguntas específicas y propósitos que puedan ser respondidos a partir de métodos y técnicas concretas (CONICET, 2018).

Para realizar el presente Trabajo Integrador Final, se optó por utilizar la metodología cualitativa, debido a que autores como Masson (1996) propone que la investigación cualitativa proporciona datos flexibles y sensibles al contexto social en el

---

<sup>3</sup> Naciones Unidas. Plenario del vigésimo tercer período extraordinario.  
[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/35Resolucion\\_S\\_23.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/35Resolucion_S_23.pdf)

que se produce. El abordaje metodológico que se utilizará en el presente es teórico descriptivo, lo que plantea en este método es un enfoque más bien teórico a los fines de buscar respuestas a las preguntas, indagando en la investigación para brindar nuevas perspectivas al caso puntual dentro de un contexto general.

Además, se empleará la entrevista semiestructurada sincrónica ya que permite acceder a la perspectiva de diversos actores/as, para conocer cómo ellos y ellas interpretan sus experiencias en sus propios términos. La riqueza de la entrevista está presente en cuanto la situación de interacción social, lo que permite acceder a cierto tipo de informaciones para las cuales no se contaba con un instrumento previo completamente articulado (Marradi, Archenti y Piovani; 2007). Por este motivo, se utilizó este método ya que, al momento de poner en marcha el cuestionario, permite cierta flexibilidad en la relación entrevistado/da - entrevistadora/o.

Así mismo, se recurrió a la página web de la organización y redes sociales pertenecientes a la misma, para aumentar el caudal de información. La recolección de datos ha sido de mutuo acuerdo con la organización, únicamente con fines académicos, mediante consentimiento informado, en concordancia bajo la Ley de Protección de los Datos Personales donde se detalla expresamente en el objeto del mismo, lo siguiente:

*“La presente ley tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos, u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean estos públicos, o privados [...] En ningún caso se podrán afectar la base de datos ni las fuentes de información periodísticas” (Ley 25.326, Art. 1°).*

Se tomó además como elemento de análisis el Plan Anual de Capacitación, en adelante P.A.C., con que cuenta la organización en el presente, que permitirá en línea junto a los métodos mencionados en los párrafos anteriores detectar las necesidades de capacitación, según Blake O. (2000) éstas posibilitan la ejecución de las iniciativas vinculadas a los retos organizacionales. De acuerdo con Chiavenato (2011) se trata de la parte medular del proceso de la formación profesional que nos permite conocer las necesidades existentes en la organización a fin de establecer objetivos y acciones que formarán parte del programa a desarrollar.

## **Objetivos**

### **Generales**

- Diseñar un proyecto de intervención que incorpore un programa con perspectiva de género al Plan Anual de Capacitación en una Pyme de Tecnología dedicada al rubro automatización de la localidad de Bernal provincia de Buenos Aires en el marco Ley Micaela.

### **Específicos**

- Conocer y describir la organización, su estructura y marco normativo
- Conocer, analizar y describir el Plan Anual de Capacitación que se lleva adelante en la Pyme seleccionada.
- Diseñar un programa y sus correspondientes procesos de gestión en el marco de la Ley Micaela que se incorporarán al Plan Anual de Capacitación para Pymes.

## **Capítulo I**

### **Particularidades de una Pyme del rubro automatización industrial**

#### **1.1 Nuestro Punto de Partida**

Cuando nombramos el rubro de automatización industrial, hacemos referencia al proceso mediante el cual se busca ayudar a las personas en sus tareas repetitivas y rutinarias, teniendo como objetivo mejorar la productividad y competitividad de las empresas, ya que permite reducir costos y aumentar la calidad de los productos, permitiendo obtener un mejor control de los procesos productivos. Automatizar apunta al uso de máquinas electromecánicas de robótica industrial o por sistemas computarizados que realizan de manera automática y autónoma los procesos que se ejecutan en una empresa (Revista de Robots 2021).

Debido a la automatización, las empresas pueden monitorizar y controlar todos los parámetros de sus procesos productivos, lo que les permite detectar y solucionar

problemas con mayor facilidad. Es factible su aplicación en numerosos sectores, tales como la fabricación de manufacturas, el transporte, la agricultura o la salud.

Autores como Mireya Zapata, Liliana Topón Visarrea y Edgar Tipán (2021) entienden a la automatización como el método que permite reducir y optimizar los procesos de producción actuando directamente sobre las máquinas, utilizando elementos de mando y control. Refieren, además, que el término proviene del griego *autos* que significa “por sí mismo” y *maiomai* “lanzar”, lo que traducido significa “actuar por sí mismo”.

Para presentar algún parámetro que nos permita contextualizar, citaremos a Pampliega P. (2019) y su análisis del mercado laboral Español. La autora señala que esta época de automatización o mejoras tecnológicas traerá grandes innovaciones, las que tendrán repercusión en el mercado laboral. Menciona dos posturas con respecto a sus posibles efectos; una corriente positiva, que entiende que la automatización tendrá a largo plazo beneficios con relación a la calidad de empleo, tasas de ocupación y producción; y una corriente negativa, que considera que el empleo se verá afectado, así como la calidad de vida y el sistema económico (ver cuadro I). Afirma que, quienes se verán afectados por los cambios que se producirán en el mercado laboral debido a la automatización serán los hombres ya que, en su mayoría ocupan puestos de trabajo en alto rango.

Sin embargo, la situación de las mujeres puede empeorar ya que los estereotipos de género consideran que las mujeres son más adecuadas para el trabajo con personas y los hombres con las máquinas, desanimando de esta forma a las mujeres a orientar sus estudios hacia sectores como el científico o técnico, y de manera contractual orientarlas a actividades relacionadas a tareas de reproducción y cuidado (Pampliega P.; 2019).

Por otra parte, desde una mirada latinoamericana el Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2019) añade; el uso de nuevas tecnologías modifican los paradigmas de producción y consumo, lo que tendrá efectos en el mercado laboral, como así también en otros sectores como la salud, la educación, la vivienda, el transporte, entre otros. Así mismo, mencionan que estos cambios tecnológicos pueden ser una oportunidad para disminuir las brechas, lo que requiere de acciones que intencionen el camino, de lo contrario se corre el riesgo de acrecentar las brechas, concentrando privilegios y aumentando las desigualdades de

ingresos, de derechos y de oportunidades. A continuación, se visualizarán los aspectos positivos y negativos de la automatización en base a la bibliografía mencionada en líneas anteriores;

**Cuadro I. Aspectos positivos y negativos de los procesos de automatización**

<b>Ventajas o aspectos positivos de los procesos de automatización:</b>	<b>Aspectos negativos o desventajas de la automatización:</b>
<p>-Disminución de probabilidad de accidentes o enfermedades profesionales, ya que las tareas repetitivas o de alto riesgo de un trabajador/ra pueden ser reemplazadas por máquinas.</p> <p>-Reducción del tiempo de realización de las tareas y mayor productividad, ya que reduce los costos de operación y aumenta los ingresos en líneas de producción continuas.</p>	<p>-La mano de obra debe ser calificada por los requerimientos del sistema.</p> <p>-Dependencia tecnológica.</p> <p>-Inversión inicial elevada.</p> <p>-El reemplazo de personal por maquinaria puede generar desempleo.</p>

Fuente: Pampliega P. (2019) “Brecha de género y automatización” *Efectos de la revolución digital en el mercado laboral español. Un mundo complejo.* España.

## 1.2 Historia y Estructura Formal de la Organización

La organización fue fundada en el año 2012, en zona Sur de la Provincia de Buenos Aires, más precisamente en la localidad de Bernal. La misma se especializa en el diseño, desarrollo y prestación de soporte técnico de *software* para automatización de maquinarias y procesos industriales, como segunda actividad la compañía cuenta con la comercialización de productos para la automatización.

Actualmente cuenta con tres socios fundadores, inscritos jurídicamente bajo la denominación de una Sociedad de Responsabilidad Limitada. Además, la organización cuenta con una nómina de 35 empleados/das.

Entre sus clientes se encuentran tanto Pymes como algunas grandes empresas multinacionales, con grados de digitalización/automatización que van desde un nivel medio (líneas de producción con un PLC<sup>4</sup> y un simple panel de operación o HMI<sup>5</sup> hasta

<sup>4</sup> PLC (*Programmable Logic Controller*) controlador lógico programable: Es una computadora utilizada en la ingeniería automática o automatización industrial, para automatizar procesos electromecánicos, electroneumáticos, electrohidráulicos, tales como el control de la maquinaria de la fábrica en líneas de montaje u otros procesos de producción.

<sup>5</sup> HMI (*Human-Machine Interface*) se refiere a un panel que permite a un usuario comunicarse con una máquina, software o sistema. Técnicamente, se puede referir a cualquier pantalla que se use para interactuar con un equipo.

un nivel alto (plantas con sistemas de control y gestión de producción altamente integrados) tanto del sector público, como inclusive el privado.

Los servicios que brinda la empresa son:

1. Pliegos para licitación de proyectos nuevos tanto en ampliaciones, actualizaciones o modificaciones de tecnologías basadas en la arquitectura de sistemas de gestión y procesos industriales contando con las correspondientes especificaciones técnicas.
2. Planificación y desarrollo de ingeniería básica y de detalle para automatización.
3. Planificación, diseño y especificación de tableros eléctricos para automatización. Desarrollo, conectividad e implementación de Sistemas de Gestión Industrial de tipo MIS<sup>6</sup> (*Manufacturing Information Systems*), comisionado denominado también prueba de equipamientos y Puesta en Marcha.

Podemos sumar, que dentro de sus principales proveedores a empresas de alcance internacional como *Siemens – Abb – Rockwell*, entre otros.

### **1.2.1 Misión, Visión y Valores Organizacionales**

Comenzaremos por Drucker P. (1974) quien entiende a la misión como las bases para las prioridades, estrategias, planes y tareas de trabajo. Es lo que diferencia una organización de otra y resulta esencial para la formación de los objetivos y estrategias de la empresa. En segundo lugar, la visión constituye “*una imagen futura y deseable a la que la organización aspira en un horizonte temporal lejano, por eso actúa como guía del accionar organizacional*” (Drucker P., 1974:23). En relación a los valores, el autor afirma que son los que definen el conjunto de principios y creencias que servirán como marco general del accionar organizacional.

Tamayo y Gondim (1996), por su parte, exponen que los valores organizacionales orientan la vida de la empresa y están al servicio de intereses individuales, colectivos o mixtos. Además, pueden funcionar como estímulos/barreras en el ambiente laboral.

Para Taylor (2010) la misión indica que es lo que una empresa u organización hace, hacia dónde se dirige el esfuerzo, lo que la hace diferente. La visión es el punto

---

<sup>6</sup> MIS (Automatización de sistemas y procesos de fabricación inteligente) sistemas o procesos de fabricación con inteligencia avanzada.

del futuro a dónde se quiere llegar, qué es lo que se quiere lograr. Los valores reflejan la cultura corporativa, es decir, los componentes que rigen las reglas de la organización. El proceso de generar estos tres elementos lo denomina “proceso de visualización”, que define todo lo que la persona, empresa u organización es y será.

El autor Quiroa (2020) en relación al párrafo anterior sustenta a la misión, visión y valores que constituyen los elementos identificatorios de toda organización, puesto que los valores indican los propósitos que definen la misión y visión y estas le dan la razón de por qué y para qué existe.

Según se detalla en la página web organizacional de nuestro caso, la misión está direccionada en generar valor a sus clientes, acompañando el cumplimiento de sus objetivos estratégicos mediante el uso de tecnologías aplicadas a la automatización de procesos industriales. En referencia a sus valores estos, están fundados en la profesionalidad, compromiso, equipo y transparencia, principios que actualmente el equipo humano se esfuerza por mantener y lograr su efectivo cumplimiento siendo su propósito satisfacer con responsabilidad y excelencia a los clientes que depositan su confianza al momento de contratar los servicios. Como visión plantea ser una empresa de confianza, reconocida internacionalmente, que aporte servicio, soluciones tecnológicas e innovación, y garantizar que los clientes trabajen en ambientes y procesos controlados, seguros y sostenibles, sin perder el interés por el colectivo social, a propósito con esta última mención vincular un programa basado en la Ley 27.499 implica en primera instancia, la interacción entre varios actores/ras y no se limita a la acción individual sino al grupo humano de trabajo y en segundo lugar, sopesar sus propios valores.

### **1.3 Estructura organizacional**

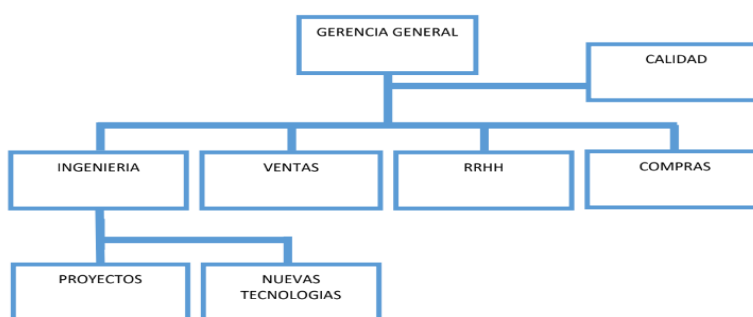
Con respecto al organigrama, el mismo se encuentra esquematizado y planificado por los administradores de la organización, presentes en documentos internos, representando la estructura administrativa de la PyME en cuestión.

Para Chiavenato (2011) esta estructura comprende la combinación de la departamentalización funcional y divisional de la organización. Así mismo, esta disposición implica la visualización de cadenas jerárquicas funcionales y divisionales.

Autores como Robbins y Coulter (2020) definen la estructura organizacional como “*el marco formal mediante el cual las tareas se dividen, agrupan y coordinan*” (p. 300). Podemos agregar que la estructura formal de una organización funciona a través del trabajo colectivo de sus miembros y está formada por áreas que cumplen diferentes responsabilidades coordinadas y orientadas hacia un objetivo compartido que es el que identifica a la organización como tal y le permite perdurar en el tiempo.

En la imagen siguiente, se podrá observar el organigrama organizacional;

**Cuadro II. Organigrama Organizacional**



**Fuente: documentos internos de la organización.**

#### **1.4 Normativa vigente de la PyME**

Existen determinados elementos, que debemos tener en cuenta al momento de pensar el acceso a la capacitación, por ello en los siguientes párrafos se presentará una serie de normativas, tanto de carácter nacional como otras fundadas y tomadas por estados internacionales, incluso Argentina a nivel supranacional. A propósito García Máynez (2000) define a las normas jurídicas como aquellas reglas de conducta que se establecen en una sociedad, las cuales abarcan derechos y obligaciones a los ciudadanos/as, siendo obligatorias con el fin de garantizar la paz social.

En relación al campo normativo, Argentina por medio del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) cuenta con el programa crédito fiscal<sup>7</sup> que funciona como un instrumento destinado a financiar y motivar a PyMES en capacitaciones inclusive en temáticas de género. El principal objetivo del programa es desarrollar y ejecutar acciones orientadas al fortalecimiento de la educación tecnológica, agrotécnica

---

<sup>7</sup> Crédito Fiscal: Ley N° 22.317

y de la educación técnico profesional, que involucren la participación y articulación de organizaciones del sector productivo, en conjunto con instituciones del sistema educativo, en sus distintos niveles. orientada a reducir las brechas de la desigualdad desde un enfoque transversal, proyectando desde las políticas públicas la inserción, el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres y diversidades y la participación equitativa.

#### **1.4.1 Normativa vigente en relación a Género**

A nivel nacional contamos con la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 sancionada en el año 1974, la cual prevé en su Capítulo VIII (incorporado en el año 1995 por la Ley 24.576) que las acciones de formación profesional y/o capacitación, llevadas a cabo por el empleador/ra serán en condiciones igualitarias de acceso y trato. Es decir, manifiesta que dicha formación es un derecho fundamental tanto para trabajadores como para trabajadoras.

En continuación con el corpus jurídico nacional la Ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en sus principales artículos tiene por objetivo promover y garantizar:

- Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.
- La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios.

A modo de implementar la Concientización sobre la Violencia de Género, la Ley 27.410, en concordancia con ley 26.485 el Estado nacional, en los tres Poderes que lo integran, sus Organismos Centralizados y Descentralizados o Autárquicos, desarrollarán diversas actividades públicas de educación y concientización, orientadas a la prevención de la Violencia de Género.

En relación al cuerpo normativo de carácter provincial se encuentra presente la Ley 14.783, que promueve a nivel general la inclusión de género laboral en órganos estatales y personas jurídicas creadas bajo ley que no integren la estructura estatal.

Bajo la premisa para igualar las oportunidades de acceso al empleo en la economía del conocimiento las empresas podrán cumplir con la exigencia de la inversión en capacitación (uno de los requisitos establecidos para percibir los beneficios que otorga La Secretaría de Trabajo de la Nación), aprovechando que las actividades formativas destinadas a mujeres y personas no binarias se computan por el doble de su valor.

Por parte, tenemos presente normas de carácter supranacional como el Tratado Internacional de las Naciones Unidas que se denominó Convención sobre la Eliminación contra todas las formas de discriminación contra la mujer conocida por sus siglas en inglés como *CEDAW*, el cual representó la materialización de un instrumento internacional que toma como punto de partida la discriminación hacia las mujeres y por lo tanto reconoce sus derechos y los protege. Esta Convención inscribe a la violencia como una de las formas de discriminación por motivos de género, considerando que la misma se basa en relaciones desiguales de poder, definiendo la expresión Discriminación contra la mujer en su artículo. 1° como;

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (CEDAW, 18 diciembre 1979)

Cabe mencionar asimismo la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (llamada también Convención Belem Do Pará), aprobada por la Argentina en 1996, bajo la Ley N° 24.632. Afirma que la violencia contra la mujer;

“Constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”  
(Organización de los Estados Americanos [OEA] 1994)

Posteriormente, en el 2007 podemos hacer referencia a los Principios de Yogyakarta, desarrollados por la ONU, son recomendaciones a los Estados que se ocupan de una amplia gama de normas de derechos humanos y de su aplicación a las cuestiones relativas a la orientación sexual y la identidad de género.

En consonancia con lo mencionado, la República Argentina ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, convirtiéndose en el cuarto país del mundo en reafirmar esta norma. Hasta aquí hemos presentado las principales herramientas de carácter jurídico, para continuar avanzando en los siguientes capítulos que constituyen este Trabajo Integrador Final.

## Capítulo II

### Referencias Conceptuales

Sautu (2001) expresa que los conceptos forman parte de un corpus, donde los mismos poseen diferentes niveles de abstracción articulados entre sí que orientan el aprendizaje y la comprensión por parte de las personas que tomen la lectura. Además, Marradi, Archenti y Piovani (2007) sostienen que la conceptualización se trata de dar definiciones precisas acerca de qué se entiende, en el contexto de investigación, por aquellos términos que expresan verbalmente el foco de toda investigación, atravesadas por ideas abstractas. En el siguiente apartado brindaremos conceptos que constituyen el avance del presente T.I.F.

#### 2.1 Perspectiva de Género

De manera histórica, la sexualidad de los seres humanos se ha organizado a partir de una estructura binaria que clasifica a las personas bajo dos categorías: varones y mujeres. Esta forma particular de organizar a la sociedad se la definió a partir del sexo asignado a las personas al nacer, que luego se cristalizan en roles fijos, mostrándose a lo largo del tiempo comúnmente naturalizados. Aquí radica una diferenciación, donde el género no hace alusión a algo natural, sino a una construcción social.

Lamas (2000) propone que la nueva acepción de género se refiere “al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres” (p. 3) Por otra parte, Scott (2002) le otorga un elemento constitutivo de las relaciones sociales, una forma primaria de relaciones altamente significantes de poder. De esta manera hablar de perspectiva de género comprende un simbolismo que surge entre otros, del campo social y sus respectivos actores.

Terminando con este apartado brindamos la acepción de Serret E. (2008) donde define la perspectiva de género como “un punto de vista a partir del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o política), que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros masculino y femenino, en un nivel, y hombres y mujeres en otro” (p. 15) De este modo, presentamos los principales conceptos aportados desde diversos autores/ras

para poner en escena las consideraciones académicas de la noción perspectiva de género que forma parte de este apartado.

## **2.2 División sexual del trabajo en tecnología**

Si bien la separación entre vida pública y privada ha venido transformándose, es sabido que aún la división sexual del trabajo persiste. Si examinamos, lo que expone Pierre B. (1977), la división sexual del trabajo es un principio básico de la violencia simbólica en la estructura social y de lo que considera es la dominación masculina. De esta manera, existen aspectos culturales como ideas, valores, división de roles enmascarados y utilizados para perpetuar la dominación masculina.

A partir de lo nombrado, la división de las actividades en general, son representadas por la oposición entre lo masculino y lo femenino. La diferencia anatómica y biológica entre hombres y mujeres aparece como la justificación natural de la diferencia establecida.

Entre los años 1940 y 1950 a causa de la guerra numerosas mujeres fueron comprometidas y capacitadas en actividades de programación, en ese entonces se las denominó “Las Chicas ENIAC”<sup>8</sup>. Inicialmente la programación era considerada un trabajo tedioso y de bajo estatus, pero como consecuencia del avance tecnológico se fueron reconociendo complejas habilidades y el valor de la programación fue adquiriendo estatus social, y comenzó a considerarse un trabajo prestigioso, masculino, intelectual y exigente (Wajcman, 1991).

En occidente la tecnología está implicada en el proyecto masculino de dominación sobre las mujeres y la división sexual del trabajo se encuentra en estrecha relación con el modelo de producción capitalista dicho modelo amplió la brecha y la exclusión de las mujeres en la tecnología (García Linera, 2009).

En la actualidad, con el propósito de lograr una mirada y un accionar equitativo, en el año 2022, se lanzó en Argentina el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en Capacitación Ley Micaela con el objetivo de lograr una ciencia y tecnología con igualdad de géneros y libre de violencias, que apuntan a capacitar a todo el sistema científico tecnológico con contenidos específicos para este sector.

---

<sup>8</sup> Las Chicas ENIAC: <https://mujeresconciencia.com/2017/09/29/las-chicas-del-eniac-1946-1955/>

### **2.3 Plan Anual de Capacitación para Pymes**

Al referirnos a la capacitación Alles (2000) sostiene que la capacitación aporta proyectos que forman parte de un proceso planificado, organizado y evaluable.

Williams B. Werther, JR y Keith Davis (2008), desde un enfoque humanista, consideran que la capacitación brinda beneficios en las relaciones humanas, permite orientar a los nuevos trabajadores y trabajadoras, aportando una comunicación efectiva, incluso mejora la calidad de habitación en la organización por nombrar solo algunos aspectos.

Chiavenato (2011) trabaja el concepto de capacitación como “un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por el cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias...” (p.386). Este autor añade que toda capacitación está integrada por programas, que tienen como objetivo planear como se les dará respuestas a las necesidades diagnosticadas para la correcta retroalimentación del sistema.

Retomando a Chiavenato (2011) señala que las organizaciones como sistemas abiertos, interactúan inmersas en un contexto cambiante. Desde esta perspectiva teniendo presente el Convenio 190 de la OIT la capacitación contribuye a lograr una mayor sensibilización en cuestiones de género e incentivar el proceso de desconstrucción/reconstrucción que permite generar entre el macroambiente (factores, culturales, demográficos etc.) y el microambiente (ambiente de trabajo), elaborando nuevos contenidos y formas de comprender la realidad.

La Organización Internacional del Trabajo (2023) a través de su guía para “Incorporar la perspectiva de género en el entramado productivo argentino propone que las organizaciones” afirma que al momento de capacitar a su personal con perspectiva de género, las organizaciones obtienen beneficios relevantes; entre ellos, fomentar el trabajo decente aportando un mayor conocimiento en materia de igualdad de género para los y las integrantes actuales y futuras incorporaciones de esta manera se logra un clima organizacional bajo principios de respeto y no discriminación.

### 2.3.1 Planteamiento de un Programa de capacitación

El concepto de Ingeniería de Capacitación que propone Pain (2005) apunta a la toma de conciencia y explicar los elementos contextuales previo al diseño de la capacitación. Este autor considera cuatro etapas;

1) Exploración de la demanda: es la parte central, donde previo a la capacitación se analiza el terreno laboral, se busca obtener datos, utilizando herramientas como la entrevista, análisis de información, información para comprender la demanda real que da justificación a la capacitación.

2) La elaboración del proyecto: esta etapa tiene como objetivo preparar la propuesta de capacitación proponiendo los objetivos y metas, la formalización de la operación (medios, planificación, plazos). Definir las condiciones de éxito de las operaciones a desarrollar.

3) Puesta en acción: representa implementar, ejecutar y dirigir el programa de capacitación.

4) Proceso de evaluación: Controlar los resultados y evaluar los efectos. Su función es doble: el proceso, permite extraer conclusiones acerca de la actividad, y preparar acciones futuras.

El autor, agrega que toda programación inmersa en un Plan de Capacitación implica tener presente los recursos disponibles, luego responsabilidades asignadas a cada protagonista, tratando así de anticiparse a aquellas dificultades o resistencias que puedan surgir. Por último, menciona que debe existir un sistema de seguimiento y de ajustes de acción buscando el retorno de la información (*Feedback*), para realizar los ajustes o cambios necesarios.

Retomando a Chiavenato (2011) un programa de capacitación implica “Una acción terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas. En otras palabras, una vez detectadas y determinadas las necesidades de capacitación, se prepara su programa” (pág. 330)

Tal lo hemos trabajado en las clases de las profesoras Bacchetta C. y Balbuena N. (2021) podemos afirmar que la Capacitación promueve el desarrollo integral de la persona, y como consecuencia el desarrollo de la organización que la implementa, siendo esto la base de su importancia, es un recurso dinamizador de las organizaciones

Por consiguiente, al momento de trazar un programa de capacitación debemos tener presente que se va a enseñar, quién debe aprender, cuándo se debe enseñar, donde se debe enseñar, cómo se debe enseñar y a quién lo debe enseñar (Chiavenato, 2011). Por otra parte, capacitamos a través de programas para responder a tres necesidades básicas : por discrepancia, por cambio, cuando alguna o varias tareas son modificadas y por último por incorporación. Estas últimas tres menciones las desarrollaremos con detalle en el pertinente glosario.

Al buscar información y antecedentes sobre programas que se relacionen con el presente T.I.F, hemos encontrado una serie de programas y certificaciones que trabajan algunos organismos en Pymes entre ellos: La secretaría de Trabajo de la Nación cuenta con el Programa Crédito Fiscal. Por otra parte, a nivel macro el Programa Ganar-Ganar: la Igualdad de Género es un Buen Negocio<sup>9</sup> que fue creado en alianza entre ONU MUJERES, la OIT y la Unión Europea, tiene como objetivo promover el compromiso del sector privado con la igualdad de género, la plataforma de capacitación actualmente cuenta con *WEP's*<sup>10</sup> siendo esta una herramienta para que las organizaciones logren alinearse en materia de género, buscando cuestionar la desigualdad, discriminación y violencias existentes en los distintos ámbitos, tanto públicos y privados. Siendo estos algunos de los principales objetivos que se encuentran en concordancia con la Ley 27.499. Finalmente, nombramos la certificación Sello Violeta<sup>11</sup>. Es una iniciativa que invita a la cadena de valor de la organización a implementar y/o profundizar el enfoque de género y diversidad en sus procesos.

---

<sup>9</sup> Programa Ganar-Ganar: la Igualdad de Género es un Buen Negocio.  
<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/ganar-ganar>

<sup>10</sup> *WEP's*: (Principles for the Economic Empowerment of Women) Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres. <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>

<sup>11</sup> Sello Violeta: Es un reconocimiento a las Buenas Prácticas Empresariales para la promoción del empleo femenino y la prevención de la violencia contra las mujeres.  
<https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/economia-violeta-1.pdf>

## **Capítulo III**

### **Evaluación diagnóstica**

Mediante la recolección de datos cualitativos obtenidos de la entrevista correspondiente y con apoyo de la bibliografía y normativas adoptadas por las asignaturas referenciales de la carrera tomamos determinados elementos que serán el punto de partida, entre otros para desarrollar el programa de capacitación con perspectiva de género adecuado a la organización en cuestión. A continuación, brindamos concepciones particulares. En primer lugar, autores/as como, Valenzuela, Ramírez, González y Celaya (2010) entienden que una evaluación diagnóstica prepara el campo para evaluar la situación de la empresa, sus dificultades, aspectos potenciales, vías eventuales de desarrollo y oportunidades de prevención. En segundo lugar, Ávila (2013) expresa que el diagnóstico organizacional es considerado un pilar sobre el cual se estructura y controla la efectividad de diferentes procesos que involucran un cambio, adicionalmente desde una perspectiva organizacional. En resumen, englobando los distintos enfoques coinciden en la evaluación diagnóstica es la obtención de información sobre la situación de partida para iniciar nuevos cambios o modificar los existentes, como también conocimientos, para lograr un óptimo crecimiento.

#### **3.1 Presentación del P.A.C, organizacional**

Para avanzar en nuestro T.I.F volcaremos información pertinente con respecto al PAC que actualmente cuenta la organización. Los antecedentes obtenidos fueron adquiridos a través de la recolección de datos, no obstante, autores como Marradi, Archenti y Piovani (2007) afirman estos se engloban dentro del tipo de investigación exploratoria y descriptiva, donde la primera tiene como objetivo investigar y analizar información específica y, en el caso de la segunda, se enfoca en la configuración y características del fenómeno de estudio. Es por ello, que nos respaldamos en la entrevista realizada a nuestro actor clave, página web, y documentación pertinente que cuenta la organización.

Con respecto a las capacitaciones, éstas son realizadas por unos de los proveedores con los que la organización mantiene una relación comercial. Chiavenato

(2011) la denomina capacitación externa, ya que se trata de una persona o capacitador/a externo/na a la organización con conocimientos específicos.

A continuación, mencionaremos de manera breve, las principales características de la formación que brinda la organización, la cual es otorgada de manera bimodal (virtual y presencial), utilizando en este último caso las instalaciones de la organización.

#### Itinerario de las Capacitaciones brindadas al personal: Módulos

- Sistema de automatización: *SIMATIC S7 TIA* Portal Básico.

Capacitación orientada a trabajar con el PLC modificar, crear, integrar redes y aprender a usar el sistema de diagnóstico.

- Sistema de automatización: *SIMATIC S7 TIA PORTAL* Avanzado

Capacitación: Elaborar programas complejos con ejercicios industriales reales realizados en campo. Señales Analógicas. Uso y programación en Factory IO. Conexión de sistemas de automatización a la nube. Crea aplicaciones de IA generativa (AIG) de forma rápida y responsable con la tecnología más avanzada de Google.

En cuanto al responsable del área de personal y socio fundador, éste otorgó la siguiente respuesta al momento que se le consultó por el tipo de capacitación que ofrece la PyME a sus empleados/das declaró;

Nosotros capacitamos al personal de la empresa que nos contrata, en realidad al personal de Operación, Supervisión y Mantenimiento desde un punto de vista técnico para realizar las operaciones pertinentes, en ocasiones nosotros nos sometemos a un breve curso o taller de seguridad e higiene reglamentario para ingresar a la planta que nos contrata como te mencione. Las capacitaciones que toman los chicos de ingeniería, me refiero a nuestro personal, están orientadas a la parte técnica sobre nuevos avances en PLC. (Referente del área de Recursos Humanos, 26 de septiembre del 2023)

Debido a la información recolectada, se puede evidenciar que las capacitaciones son orientadas a un horizonte técnico, que responden a una necesidad de incorporación de conocimientos por innovación tecnológica orientada a cada cliente. Por ello podemos inferir que no pueden planificarse con la antelación necesaria y que existe un vacío en las temáticas de género. Con relación a la perspectiva de género, indagando en el contenido de las capacitaciones actuales, se observa su ausencia.

### 3.2 Principales hallazgos del Diagnóstico

Para Chiavenato (2011) el diagnóstico organizacional a partir del análisis de los datos recolectados, se pasa a su interpretación y diagnóstico. Se trata de identificar preocupaciones y problemas, sus consecuencias, establecer prioridades, así como las metas y los objetivos. En el diagnóstico se confirman las estrategias alternas y los planes para su ejecución (Chiavenato; 352:2011). Autores como Rodríguez M. (2016) agrega que el diagnóstico organizacional debe ser entendido como una instrumentación válida en la comunicación de carácter científica y a partir de él dar comienzo a los cambios organizacionales, adicionalmente, este autor menciona que se trata de un proceso que explicará las experiencias que tiene una organización y su manera de operar. Retomando la entrevista a nuestro actor clave, al momento de consultarle sobre la organización y su relación con capacitación desde un enfoque con perspectiva de género, él mismo añadió;

*“Sabemos que hay algunos beneficios digamos a la hora de tomar mujeres o personas no binarias, por ejemplo. Si estamos inscriptos en la Ley del Conocimientos, la cual estamos hoy con conocimiento. Eso por ejemplo es lo que se”* (Referente del área de Recursos Humanos, 26 de septiembre del 2023)

Al ser consultado por si sabía de la Ley Micaela o si la organización cuenta con un programa o protocolo con perspectiva de género, refirió;

*Escuche hablar, pero no tengo claro de que se trata eso. Debería ponerme más en tema. Yo soy ingeniero y cuando formamos la empresa nos fuimos acomodando, como sabes somos una PYME entonces nos fuimos repartiendo las tareas pensando un poco en las habilidades si se quiere de cada uno sinceramente no contamos con ningún protocolo o programa, como te mencioné nos armamos en el día a día* (Referente del área de Recursos Humanos, 26 de septiembre del 2023).

Finalmente, al preguntarle a nuestro actor clave sobre la interacción comercial que tiene la organización con empresas nacionales e internacionales, las cuales están implementando cambios en temática de género, certificaciones e incluso beneficios, relató;

*“Sí trabajamos con empresas europeas para automatizar diversos sectores, y en la empresa “xxxx” al momento de ingresar nos consultaron si teníamos un sello que ahora no recuerdo bien, porque se encargó el líder de equipo de esa gestión. No nos volvieron a contratar”.*

(Referente del área de Recursos Humanos, 26 de septiembre del 2023)

### **3.3 Conclusiones**

Chiavenato (2011) expresa que una organización entre otros aspectos, existe cuando posee la capacidad de contribuir en una acción conjunta, y conlleva a la capacidad de sacrificar el control sobre la conducta propia en beneficio de la coordinación colectiva. En este intercambio entre la visualización de necesidades y el contexto en el cual interactúa la PyME está presente la posibilidad de adaptación y crecimiento.

Según Werther y Keith (2014) detectar determinadas necesidades de capacitación permite comprender los desafíos que la organización debe afrontar a futuro. Agregan que a partir de su detección es preciso emplear acciones por parte de esta, para desarrollar un adecuado programa y su consecuente respuesta. Comprendemos en base a los datos proporcionados anteriormente que la organización presenta las siguientes características:

- Ausencia de programas de capacitación para el personal inclusive entre los socios fundadores con respecto a las temáticas de género y/o sensibilización con perspectiva de género.
- Carencia de terminología conceptual para la comprensión cognitiva (cúmulo de información que se dispone gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia) en temáticas de género y/o sensibilización con perspectiva de género.
- Las relaciones comerciales con otras organizaciones se ven afectadas por falta de conocimiento de certificaciones en la temática de género.
- Escasa información por parte de los socios fundadores y personal de la organización con respecto a la normativa vigente con relación a tópicos de género. Incluso con respecto a la Ley Micaela.

A modo de cierre, nos apoyamos conceptualmente en autores como Blake (2000) donde la rutina laboral en interacción con la detección de las necesidades de

capacitación *“siempre nos expondrá a situaciones diferentes, vivimos emociones diferentes y debemos resolver problemas diferentes que nos hace tomar posiciones diferentes”* (pág. 51). Por ello, detectar necesidades de capacitación se transforma en un aliado en este intercambio como se mencionó en párrafos anteriores entre la organización y su contexto.

## **Capítulo IV**

### **Propuesta de intervención**

Luego de la información recolectada de la entrevista como herramienta principal juntamente con los datos adicionales adquiridos de la página web y elementos de índole conceptual realizaremos nuestra propuesta de intervención.

Después de haber analizado los datos obtenidos en la evaluación diagnóstica, ponemos en escena el objetivo específico que se refiere a la creación de un programa de capacitación en Ley Micaela para una empresa del rubro de automatización industrial, periodo 2023-2024. Tomando la concepción de Blake O. (1997) la organización se encuentra dentro de una necesidad de capacitación por incorporación, ya que hay un conocimiento parcial de normativas en la temática. siendo estos los objetivos del desarrollo próximo del programa. Por su parte, Gore y Vázquez Mazzini (2003) proponen tres tipos de proyectos centrados en las destrezas, conocimientos y actitudes, estando nuestro foco orientado a este último, ya que busca un comportamiento bajo la sensibilización y concientización con perspectiva de género. Según Chiavenato (2011) todo esquema de capacitación debe lograr el mayor aprendizaje posible, con el uso consciente de los recursos para evitar desperdicios de materiales y tiempos.

#### **4.1 Programa Transversal con perspectiva de Género en Ley Micaela**

El diseño de un programa de capacitación transversal con perspectiva de género con los contenidos abordados en Ley Micaela pretende contemplar la particularidad del ámbito de la ingeniería en automatización y control, donde se contribuya a la desnaturalización de determinados estereotipos dañinos a nivel personal, profesional y laboral.

Lamas (2018) propone comprender la perspectiva de género desde el diseño de programas incluso, procura en los mismos el uso de material teórico-práctico con políticas de igualdad de trato. De esta forma otorga un lugar privilegiado para la modificación de pautas sexistas, en la educación profesional.

Desde el Ministerio de Diversidad y Género<sup>12</sup> (en el presente Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género) en su marco de acción consideran que transversalizar la perspectiva de género significa visibilizar y analizar las desigualdades existentes en la sociedad. Además, poner en escena las relaciones de poder existentes desde una perspectiva social como en ámbitos de trabajo e intervenir a través de acciones específicas para modificarlas.

## **4.2 Objetivos del Programa**

Los objetivos que componen el presente Trabajo Integrador Final, a través de la creación de un programa de capacitación con perspectiva de género en Ley Micaela, es obtener un enfoque orientado a los procesos, donde las técnicas diseñadas incursionen en un cambio de actitudes, para el desarrollo de la conciencia de cada colaborador y colaboradora, así como el desarrollo de habilidades interpersonales.

Los objetivos de un programa de capacitación presentan cualidades específicas para orientar al trabajo académico. Siguiendo autores como Sautu (2001) considera que los objetivos son una construcción del observador para tomar el problema a investigar. Para Rojas (2006) son puntos referenciales para implementar metas que colaboran al momento de guiar una investigación.

En relación con el programa que compone nuestro trabajo, el mismo contiene los siguientes objetivos:

- Dar conocimiento de las principales normativas internacionales y nacionales que forman parte de los derechos de las mujeres y colectivos de la diversidad.
- Sensibilizar en temáticas de perspectiva de género en el marco de Ley Micaela
- Proponer un régimen interno para la prevención de situaciones de violencia y acoso laboral con perspectiva de género en el ámbito laboral.

## **4.3 Proyecto**

La propuesta del programa se desarrollará en cuatro encuentros respectivamente;

---

<sup>12</sup> Modificado a través del decreto 86/2023 Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género. <https://www.argentina.gob.ar/capital-humano/generos>

- 1) Introducción a la perspectiva de género: Conocimiento normativo nacional e internacional ;
- 2) Conociendo los principales conceptos teóricos: Sensibilización en temáticas de género;
- 3) Tipos de violencias desde la perspectiva de género;
- 4) Herramientas y recursos para la identificación y orientación ante situaciones de violencia laboral por razón de género;

El proyecto tiene como objetivo buscar un espacio de reflexión en cada actor organizacional sobre aquellas prácticas y discursos naturalizados en torno a la temática de género.

Según el informe Anual que brinda ONU MUJERES (2018) detalla lo siguiente;

*“Cambiar la mentalidad de la gente es de gran ayuda para lograr la igualdad de género, alentando el abandono de nociones y conductas discriminatorias” (Pág. 42).*

Así mismo, La Ley 26.485 en su artículo 2º, inc. E, refiere que se debe garantizar la remoción de patrones socioculturales que promuevan la desigualdad de género en las relaciones interpersonales, comprendiendo el ámbito laboral inclusive. Se pretende lograr una aproximación preliminar a las cuestiones vinculadas con la sensibilización y con los aspectos estructurales que dañan al género en el campo de las organizaciones.

Con respecto a la modalidad se tratará de cuatro encuentros presenciales, en las instalaciones de la organización con una duración de 3 horas reloj cada uno ( total: 12 horas reloj) con una periodicidad de un encuentro semanal.

#### **4.3.1. Primer Encuentro**

Módulo I: Derechos Humanos. Marco normativo nacional e internacional aplicables.	
Objetivos	Otorgar a los y las participantes una aproximación a los principales corpus normativos de carácter nacional e internacional que amparan el derecho igualitario en calidad laboral.
Dirigido a:	Socios Fundadores, personal administrativo en general.

Instructores/ras:	Externo.
Modalidad:	Presencial. Teórico y Práctico.
Lugar físico de formación:	Instalaciones de la propia organización.
Carácter de la capacitación:	Obligatorio.
Duración:	-3 horas reloj.
Contenido Bibliográfico:	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979</li> <li>-Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará). 1994</li> <li>-Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta). 2006</li> <li>-Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.</li> <li>- Ley 26.743 de Identidad de Género.</li> <li>-Ley 27.499, ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género y Violencia contra las Mujeres para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.</li> </ul>
Recursos didácticos:	Se brindará material teórico antes del comienzo del encuentro. En éste se realizará una charla de dos (2) horas reloj, siendo la hora restante para la realización de una actividad grupal y una interrelación entre los distintos grupos formados por los participantes.

#### 4.3.2. Segundo Encuentro

Módulo II: Lineamientos básicos de perspectiva de género y diversidad. Concepto de género. Roles y estereotipos de género. Identidad de género. Expresión de género. Orientación sexual. Patriarcado. División sexual del trabajo.

Objetivos:	Introducir y sensibilizar a los y las participantes en temáticas de género enfocadas en el campo laboral y su impacto desde una
------------	---

	mirada social.
Dirigido a:	Socios Fundadores, personal administrativo en general.
Instructores/ras:	Externo.
Modalidad:	Presencial. Teórico y Práctico.
Lugar físico de formación:	Instalaciones de la propia organización.
Carácter de la capacitación:	Obligatorio.
Duración:	-3 horas reloj. Teórico y Práctico.
Contenido Bibliográfico:	-Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad “Perspectiva de género y diversidad “. 1a ed. - Editorial Min Géneros. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2001. -Kandel E. (2006) “División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema” 1a ed. Editorial Dunken. Buenos Aires.
Recursos didácticos:	Se brindará material teórico antes del comienzo del encuentro. En éste se realizará una charla de dos (2) horas reloj, siendo la hora restante para la realización de una actividad grupal y una interrelación entre los distintos grupos formados por los participantes

#### 4.3.3. Tercer Encuentro

Módulo III: Violencia con motivo de género. Concepto de violencia. Violencia contra las mujeres. Tipos y modalidades de violencia. Violencia como resultado de la desigualdad. Círculo y espiral de violencia. Odio de género: Femicidios, travesticidios, trans feminicidios y crímenes de odio.	
Objetivo:	Brindar conocimientos de los tipos de violencias desde la perspectiva de género. Concientizar a los y las participantes para que puedan identificar las mismas en el ámbito laboral, social y cotidiano.
Dirigido a:	Socios Fundadores, personal administrativo en general.
Instructores/ras:	Externo.
Modalidad:	Presencial.
Lugar físico de formación:	Instalaciones de la propia organización.

Carácter de la capacitación:	Obligatorio.
Duración:	-3 horas reloj. Teórico y Práctico.
Contenido Bibliográfico:	-Dirección General de Políticas de Género (2020) “Violencias de género y acceso a la justicia” 1ª ed. - Ministerio Público Fiscal – Ciudad Autónoma de Buenos Aires. URL: <a href="https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Violencias-de-ge%CC%81nero-y-acceso-a-la-justicia.pdf">https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Violencias-de-ge%CC%81nero-y-acceso-a-la-justicia.pdf</a>  -Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021) “Violencias por motivos de género” 1a ed. - Editorial Min Géneros. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Recursos didácticos:	Se brindará material teórico antes del comienzo del encuentro. En éste se realizará una charla de dos (2) horas reloj, siendo la hora restante para la realización de una actividad grupal y una interrelación entre los distintos grupos formados por los participantes.
Recursos audio visuales:	Ley Micaela. ¿Cuáles son los tipos de violencia por motivo de género? <a href="https://www.youtube.com/watch?v=T-dFITULQZs">https://www.youtube.com/watch?v=T-dFITULQZs</a>

#### 4.3.4. Cuarto Encuentro

Módulo IV: Perspectiva de género en el ámbito laboral. Buenas prácticas laborales. Reparación, responsabilidad y corresponsabilidad. Herramientas y recursos para la identificación y orientación ante situaciones de violencia. Información, acompañamiento y derivación.	
Objetivo:	Brindar herramientas y recursos para identificar situaciones de violencia. Herramientas para el personal involucrado para desplegar acciones preventivas.
Dirigido a:	Socios Fundadores, personal administrativo en general.
Instructores/ras:	Externo.
Modalidad:	Presencial.

Lugar físico de formación:	Instalaciones de la propia organización.
Carácter de la capacitación:	Obligatorio.
Duración:	-3 horas reloj. Teórico y Práctico.
Contenido Bibliográfico:	<p>-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2022) “Guía de información. Violencia de género. Conoce tus derechos” 2ª Edición. Ediciones SAIJ. Ciudad de Buenos Aires URL: <a href="https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/02/guiaviolenciadegenero_mayo2022.pdf">https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/02/guiaviolenciadegenero_mayo2022.pdf</a></p> <p>-Organización Internacional del Trabajo (2005) Rueda C., Ruiz M., Vega M. “Buenas prácticas de Relaciones Laborales en las Américas”. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. URL: <a href="https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_345_span.pdf">https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_345_span.pdf</a></p> <p>-Poder Ejecutivo Nacional. Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el ámbito público nacional. Año 2021. URL: <a href="https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/protocolo_violencias_por_motivos_de_genero_sp.pdf">https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/protocolo_violencias_por_motivos_de_genero_sp.pdf</a></p>
Recursos didácticos:	Se brindará material teórico antes del comienzo del encuentro. En éste se realizará una charla de dos (2) horas reloj, siendo la hora restante para la realización de una actividad grupal y una interrelación entre los distintos grupos formados por los participantes.

Todos los encuentros se desarrollan en un espacio que propicia el intercambio de opiniones y la reflexión colectiva, es por ello que se contratará como proveedor externo a personal especializado. Se buscará oportunamente cotizaciones en la Universidad de Quilmes y en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, ya que ambas casas de estudio cuentan con áreas especializadas en Género, entendiéndose que será de gran valor contar con personal docente conocedor/a en la temática y que contenga las herramientas pedagógicas pertinentes para abordar un espacio históricamente masculinizado como es esta PyME.

Una vez que se defina quién será la universidad proveedora, se articulará con el área pertinente de la organización para que los costos de implementación de este programa puedan ser ejecutados bajo el Programa de Crédito Fiscal.

Una vez finalizado el programa, se evaluará la pertinencia del mismo a través de una encuesta a cada persona que ha participado. Luego se analizarán las variables consultadas para definir si el año siguiente se oferta de idéntica manera para aquellas personas que no lo han realizado (por ser nuevos ingresos o por alguna razón particular que no pudo presentarse) o si se harán algunos cambios.

A partir de este programa se incorporarán todos los años al P.A.C. al menos dos charlas relacionadas con la temática de género con el fin de complementar este programa, entendiendo que será una política de capacitación sostenida en el tiempo.

### **Conclusiones Finales**

Cuando se hace referencia al género, este abarca mujeres, varones y todas las formas en la que los mismos se relacionan. El género se vincula a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los varones y las mujeres. Lamas (2000) expresa que el género constituye un *“conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres”* (pág. 3). De esta manera la autora brinda una connotación de carácter anatomista al género.

Conforme, menciona Faur (2008) en su obra el género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social influyendo de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad. En suma, la construcción social y cultural de las identidades y relaciones sociales de género redundan en el modo diferencial en que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de las sociedades de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política. De este modo, la configuración de la organización social de relaciones de género incidirá sustantivamente en el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y varones. Aquí resaltamos la importancia, entre otros, de generar un programa con perspectiva de género basado en Ley Micaela.

Donde el interés está dado en aportar, según nuestros objetivos específicos, la desnaturalización de determinados preceptos que deterioran a los y las trabajadoras tanto a nivel personal, laboral y profesional. Retomando conceptualmente los aportes de llevar a cabo un programa de capacitación, encontramos las contribuciones de autores como Chiavenato (2011) donde afirma que, incidir en el comportamiento de los colaboradores y colaboradoras permite que los mismos posean la capacidad de integrar, movilizar y transferir, conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que llevados a cabo de manera armoniosa, con información pertinente pueden lograr agregar un valor económico para las organizaciones y valor social para las personas.

Se logró identificar en los hallazgos del diagnóstico organizacional obtenidos del campo exploratorio a través de la entrevista realizada al actor clave, y demás información de análisis, afectaciones de tipo comerciales con empresas de carácter internacional, sumado la falta de información con respecto a la normativa mencionada, y la falta de un programa propiamente con un enfoque enmarcado desde perspectiva de género. En concordancia con lo expuesto la Organización Internacional del Trabajo sostiene;

*“Incorporar la categoría violencia y acoso por razón de género, [...] debe ser tenida en consideración a la hora de implementar cualquier medida, programa o política para combatir la violencia y el acoso dentro de una empresa” (OIT Artículo 1 del Convenio núm. 190)*

Ahora bien, como se mencionó en el desarrollo del presente, se encuentran vigentes una serie de programas y certificaciones con relación a las PyMES, como por ejemplo el Programa Crédito Fiscal (PCF) para Capacitación Pyme o la certificación Sello Violeta las mismas pueden concebir calidad emocional para la nómina organizacional y beneficios incluso desde aspectos económicos. Por otra parte, para cerrar este párrafo Lamas (2000) argumenta, la intervención entre las esferas laboral del ámbito público y privado concuerdan en situar la división sexual del trabajo la fuente principal de desigualdad entre los sexos. Aquí concluye el acuerdo, puesto que, mientras las políticas para las mujeres conservan las discrepancias primarias buscando compensar a las mismas, por su eventual doble inserción en el ámbito público y privado, la perspectiva de género propone acciones para transformar dicha división del trabajo. Por ello, promover nuevos enfoques participativos ofrecen la oportunidad de

minimizar las brechas de desigualdad, discriminación y violencia en los ámbitos laborales.

En relación a lo expuesto en los capítulos que integran el actual Trabajo Integrador Final podemos deducir que las mujeres tienen menos acceso a las nuevas tecnologías pero en contraste cuentan con las habilidades necesarias para su uso, como lo han demostrado históricamente las chicas del ENIAC desarrollaron las bases de la programación de los ordenadores creando la primera biblioteca de rutinas y las primeras aplicaciones de *software*. Retomando a Wajcman (1991) el valor de la programación fue tomando estatus social, y continuó considerándose un trabajo prestigioso, masculino, intelectual y exigente. En la actualidad, podemos considerar dos vertientes tomando las ventajas y desventajas de la automatización. Una de ellas es que la proliferación de la informática digital y las tecnologías acompañen a disminuir las brechas de género existentes tras capacitaciones y políticas de empleo de alcance general.

Por otra parte, autores como Sorgner, Bode y Krieger-Borden (2017) sostienen que que estos cambios tecnológicos podrían afectar más a las mujeres que a los hombres al estar menos formadas en el uso de las tecnologías, lo que engloba una gran desventaja para las mujeres y la comunidad LGBTI+. Para cerrar estas líneas, analizar los prejuicios y el sesgo de género que existe en los diversos contextos laborales es clave para generar prácticas conscientes en el área tecnológica tanto para trabajadores como trabajadoras.

Actualmente, la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad indaga a través de su programa Micaela TEC<sup>13</sup> pretendiendo sensibilizar en el marco de la Ley Micaela trabajar en la disminución de la brecha de géneros y promover la inserción y la formación de mujeres y LGBTI+ en el sector de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Como reflexión personal y a modo de pregunta-respuesta con una lente futurista enfatizó en personalizar buenas prácticas no solo en el área laboral- profesional, sino, tematizando áreas como técnicas-educativas ¿Podrán estas apaciguar ideologías patriarcales resistentes no solo laboralmente, sino inclusive lograr un enfoque social igualitario? Desde mi humilde

---

<sup>13</sup> Micaela TEC:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/micaela-tec-personal-de-empresas-tecnologicas-se-capacito-en-perspectiva-de-genero-y>

lugar y como futura profesional, considero que el aporte de la heterogeneidad en acciones e intervenciones desde políticas públicas de estado involucrando la interacción entre diversos organismos permitirán abordar nuevos desafíos de inserción laboral tanto en las esferas públicas como privadas, bajo un manto de respeto e igualdad. Proponer avanzar en la transversalidad de género a través de políticas internas desde el interior de la organización implica seguir avanzando en el estudio o impacto que tienen éstas, y el rol de la mujer dentro desde la automatización de procesos industriales. El desafío principal del área Gestión de Personal o Recursos Humanos es desempeñar estrategias que involucren a todos los niveles de la organización, como también dar a conocer la información de manera fluida, para el seguimiento y evaluación posterior a través de sus respectivos indicadores de los procesos que se llevaron a cabo. Logrando así, como se mencionó en líneas anteriores realizar una retroalimentación para visualizar los desequilibrios que puedan surgir y realizar los correspondientes ajustes o modificaciones.

## **Bibliografía**

ALLES, M. (2000) "Dirección estratégica de los recursos humanos". "Gestión por competencias". Buenos Aires. Granica.

AVILA, A. (2013) "Socio-Psychological Diagnosis of Organizations" [En Línea] La Habana. Cuba Facultad de Psicología [Consulta 9/10/2023] Recuperado en <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n24/a14.pdf>

BACCHETTA C. y BALBUENA N. (2021) "La Capacitación. En su origen reside su objetivo y función". Ficha de Cátedra número 7. Gestión y Capacitación de Personal. Universidad Nacional Arturo Jauretche.

BETORET G. y ESCOBEDO, P. (2022) "La importancia de las relaciones interpersonales en la investigación inclusiva". Tendencias Pedagógicas, 39, 120-136. 10.15366/tp2022.39.010

BLAKE, O. J. (1997). "La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones". Buenos Aires: Macchi.

CHIAVENATO I. (2007) "Gestión del Talento Humano". (8ª. ed.) Mc Graw Hill. México.

CHIAVENATO I. (2011) "Gestión del Talento Humano". (9ª. ed.) Mc Graw Hill. México.

COLLEN AMMERMAN y BORIS GROYSBERG (19 de enero de 2021). Cómo ser una organización que "rompa cristales". Harvard Business Review, págs. <https://hbr.org/2021/01/how-to-be-a-glass-shattering-organization>.

CEA D' ANCONA (2001) Metodología cuantitativa: "Estrategias y técnicas de investigación social" Editorial Síntesis, S. A. Barcelona. España Valle Hermoso, 34 - 28015 Madrid

GODINHO DELGADO D. (2009) "Análisis y propuestas: Sindicalismo latinoamericano y política de género" Fundación Friedrich Eber. Uruguay.

FAUR, E. (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD.

FERNANDEZ H. (1991). "Las actitudes. En Psicología del Trabajo". (pp.131- 149) Madrid: Índex.

GARCIA MAYNEZ, E. (2000) "Introducción al Estudio del Derecho" 50ª ed., Porrúa, México.

GARCÍA LINERA, Á. (2009). La producción del modo capitalista de producción. La forma social del trabajo que engendra la mercancía como forma general del producto de trabajo. Forma valor y forma comunidad. Aproximación teórica-abstracta de los fundamentos civilizatorios que preceden al Ayllu Universal. La Paz: CLACSO Coediciones.

- GORE, E. y VAZQUEZ MAZZINI, M. (2003) “Aprendizaje colectivo” ed. Granica. Bs. As.
- LAGARTE M. “*El género*”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, (pp. 13-38)
- LAMAS M (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual” Cuicuilco, vol. 7, núm. 18. Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- LAMAS MARTA (2018) "Acoso" ¿denuncia legítima o victimización? Editorial Fondo de Cultura. Ciudad de México. México.
- MARCO, F.; LO GUZZO, A.; FEDI, J. (2013). “Introducción a la gestión y administración en las Organizaciones”. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- MARRADI, A., ARCHENTI, N. Y PIOVANI, J. (2007) “Metodología de las ciencias sociales”. Buenos Aires: Emecé.
- MASSON, J. (1996). “Qualitative Researching”. Londres, Sage Publications Ltd.
- MIREYA ZAPATA, LILIANA, TOPÓN-VISARREA Y EDGAR TIPÁN. (2021). Fundamentos de Automatización y Redes Industriales. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamericana.
- PAIN, A. (2005) “Como realizar un proyecto de capacitación” Ed. Granica S. A. Madrid España.
- PAMPLIEGA PARRO, G. (17 de Julio de 2019). Epampliega. Obtenido de <https://epampliega.com/blog/index.php/2019/07/17/brecha-de-genero-y-automatizacion/>
- QUIROA, M. (1 de marzo de 2020). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/mision-vision-y-valores-de-una-empresa.html>
- PIERRE BOURDIEU (1977). “La reproducción”. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. Laia, Barcelona.
- REVISTA DE ROBOTS. (27 de diciembre de 2021). Obtenido de <https://revistaderobots.com/industria/automatizacion-industrial/?cn-reloaded=1>
- ROBBINS, S. COULTER, M. (2000) “Administración” (Ed. 6ta) Ed. Prentice Hall. México.
- RODRÍGUES MANSILLA, D. (2016). Diagnóstico organizacional. 8ª ed. Alfaomega U. C. de Chile.
- RODRÍGUEZ L. (2023) “Guía para incorporar la perspectiva de género en el entramado productivo argentino” Oficina de país de la OIT. Buenos Aires. Argentina.
- ROJAS SORIANO (2006). “Guía para realizar investigaciones sociales” (7ª ed.) Ed. PYV, México.

ROLDAN, P. N. (01 de Julio de 2020). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/organizacion-formal.html>

SAMPIERI, R. (2010) “Metodología de la Investigación” (ed. 5ta.) Mc GRAW-HILL / Interamericana editores S.A. México.

SAUTU, R. BONIOLO, P. DALLE, P. ELBERT R. (2001) “Manual de Metodología” Construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de la metodología. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Bs. As.

SCOTT, J. (2002). “El género: una categoría útil para el análisis” [En línea] Revista Del Centro De Investigaciones No 14. España. Recuperado en: <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>

SERRET E. (2008). *¿Qué es y para qué es la perspectiva de género? Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior*. Instituto de la Mujer. Oaxaqueña. México

SORGNER, Alina; Bode, Eckhart; Krieger-Borden, Chistiane (2017): The Effects of Digitalization on Gender Equality in the G20 Economies, E-Books, Kiel Institute for the World Economy, Kiel Institute for the World Economy (IfW), Kiel.

TAMAYO, A., & GONDIM M. G. C. (1996). “Escala de Valores Organizacionais” Revista de Administração – RAUSP, 31(2), 62-72.

TAYLOR, E. J. (6 de octubre de 2010). Wordpress. Obtenido de <https://jemager.wordpress.com/2010/10/06/mision-vision-y-valores/>

VALENZUELA C. RAMÍREZ, RGONZÁLEZ, N. & CELAYA. R. (2010). “Diagnóstico Organizacional: Una mirada hacia el futuro”. Recuperado en [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no70/43b-diagnostico\\_organiza\\_cional\\_una\\_mirada\\_hacia\\_el\\_futuro\\_noviembre\\_2010\\_corregido.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no70/43b-diagnostico_organiza_cional_una_mirada_hacia_el_futuro_noviembre_2010_corregido.pdf)

VARGAS, T. y ZAPATA, N. (2010). “Enredando Prácticas”. Comunicación desde las organizaciones Sociales. Buenos Aires: San Pablo.

WAJCMAN, J. (1991). Feminism confronts technology. Pennsylvania State University Press.

WILLIAMS B. Werther, JR. / KEITH Davis (2008) capítulo 9: “Capacitación y desarrollo. Administración de personal y recursos humanos de las empresas” (pp. 251-280) 6ta. Ed. McGraw Hill. D. F. México.

Consultas en Páginas Web

Organización Internacional del Trabajo [Recuperado en línea]: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Infoleg [recuperado en línea] <http://www.infoleg.gob.ar/>

ONU MUJERES [recuperado en línea] <https://annualreport.unwomen.org/es/2017>

CEDAW Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [recuperado en línea] <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw#:~:text=Acerca%20de%20los%20%C3%93rganos%20de%20Tratados,-Acerca%20de%20los&text=El%20Comit%C3%A9%20para%20la%20Eliminaci%C3%B3n,de%20discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20mujer.>

CEPAL. (abril de 2019). Obtenido de <https://foroalc2030.cepal.org/2019/es/programa/revolucion-tecnologica-desafios-oportunidades-la-industria-empleo-la-igualdad-genero>

CONICET. (2018). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. Editorial Universidade Federal de Roraima.

### **Documentación digital**

Ley N° 27499. Ley Micaela. Capacitación obligatoria en la tematica de género y violencia contra las mujeres. Sancionada el 19-dic-2018 [Recuperado en] <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=318666>

Ley N° 26485. Protección integral a las mujeres. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. Sancionada 11- marzo- 2009 [Recuperado en línea] <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>

Ley N°20744. Ley de Contrato de Trabajo. Régimen de contrato de trabajo. sancionada el 05-09-1974 [Recuperada en línea] <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552>

Ley N° 25.326. Ley de Protección de datos personales. Sancionada el 4-oct-2000 [Recuperada en Línea] <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm>

Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina. Sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994 respectivamente. [Recuperada en línea] <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la violencia y el acoso N° 190 [Recuperado en línea] [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Conferencia Internacional del Trabajo. 103ª reunión Ginebra, mayo-junio de 2014, Nro. 12, Rev. [Recuperado en línea] <https://www.ilo.org/es/eventos-y-reuniones-en-curso-y-venideras/conferencia-internacional-del-trabajo/reuniones-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo-desde-1997/103a-reunion-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo-junio-de-2014>

## **Anexo I**

En el presente Anexo se presenta un glosario con la finalidad de dar un manto aclaratorio a conceptos desarrollados durante el transcurso del trabajo Integrador final y permitir que el lector facilite su lectura a medida que transita por el mismo. La Real Academia Española afirma que se trata de un catálogo de palabras de una misma disciplina, de un mismo campo de estudio, etc., definidas o comentadas (RAE, 2012).

### **Glosario**

Actitudes: es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable respecto a un objeto o sus símbolos.

Necesidades de Capacitación por cambio: se modifican las formas de algo que ya se está haciendo.

Necesidades de Capacitación por discrepancia: éstas necesidades ya están pero algo no se está realizando al nivel esperado. En ocasiones el desafío está dado en sortear las resistencias que pueden surgir al momento de su implementación

Discriminación laboral: la discriminación laboral existe donde un empleador- ra trata a un empleado-da o postulante de manera menos favorable solo por causa de su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad o su condición de veterano protegido.

División sexual del Trabajo: tiene sus orígenes en el ámbito familiar, es constitutiva de la división social, y que el trabajo en la esfera pública está interconectado con la esfera privada, especialmente con la reproducción de la vida y la organización familiar. básicamente es como toda sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

División Técnica del trabajo: el proceso de trabajo consiste en la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo con las tres dimensiones que hemos descrito, que se aplica con una finalidad sobre los objetos de trabajo (materia prima, productos semielaborados, información, conocimientos) con el apoyo de medios de trabajo (herramientas, máquinas, tecnologías informatizadas) y energía, para producir bienes,

servicios, procesar informaciones o generar conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades.

Feedback: retroalimentación (feedback): es la acción que las salidas ejercen sobre las entradas para mantener el equilibrio del sistema. Constituye una acción de retorno.

LGBTI+: Lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersex. Cada una de las letras se corresponde a una parte importante del colectivo, que está compuesto por lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el +. Este símbolo permanece en constante expansión.

La manufactura: es el proceso de convertir las materias primas en productos elaborados o semielaborados, que posteriormente son destinados al mercado.

Perspectiva de Género: se concentra en estudiar la construcción, permanencia y reproducción de los roles femeninos y masculinos a partir de su contexto cultural, social e histórico en interrelación con diversas esferas de la vida social adjudicándose bases materiales.

Pyme en Tecnología: son aquellas empresas que se dedican a la innovación, desarrollo y comercialización de tecnología y servicios relacionados con esta. Focalizadas en las siguientes especialidades: Instrumentación de Proceso, Automatización y Control Industrial y Sistemas Integrados de Seguridad.

Software: programas informáticos que hacen posible la ejecución de tareas específicas dentro de un computador.

Violencia física: se refiere a la violencia que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física.

Violencia laboral: es aquella que discrimina a mujeres y LGBTI+ en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. También constituye violencia de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual

remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre un/x determinadx trabajador/x con el fin de lograr su exclusión laboral.

Violencia por motivos de género: son una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros. Esta perspectiva las enmarca como un problema social, cultural y político.

Violencia psicológica: se trata de la violencia que causa daño emocional y disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento.


Violencia sexual: refiere a cualquier acción que implique la vulneración, en todas sus formas con o sin acceso genital del derecho de las mujeres y LGBTI+ a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas.

### **Bibliografía complementaria al presente Anexo**

- Blake, O. (2005) La capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones (5° Ed). Buenos Aires: Machi.
- Chiavenato I. (2011) “Administración de Recursos Humanos” 9na. Edic. Cap. VIII Mc Graw Hill. México.
- Alles M. (2002) “Dirección Estratégica de Recursos Humanos” Gestión por competencias: El diccionario . Editorial Granica, 2002 Buenos Aires. Argentina.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021) Perspectiva de género y diversidad / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial MinGéneros.

## Anexo II

Florencio Varela, 26 de septiembre del 2023

  
Sr./a responsable  
S/D

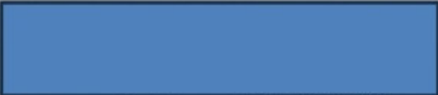
En mi carácter de estudiante de la licenciatura en relaciones del trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche solicito autorización para realizar mi trabajo integrador final (TIF) en el marco de su organización. Como condiciones generales, me comprometo a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos y demás materiales) que pudiera acceder durante la realización del TIF; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración de la realización del TIF. Toda la información relevada y suministrada será de uso exclusivamente académico y pedagógico ya que se convertirá en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la carrera de relaciones del trabajo. Una vez finalizado el TIF quedará archivado en la biblioteca de la Universidad y le acercaré una copia a Cruxar S.R.L. Quisiera destacar que durante todo el proceso se garantizan el anonimato de la organización y de las personas que la integran, en ningún momento se utilizará su nombre real y se evitarán detalles que permitan identificarla.

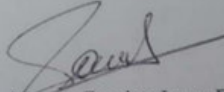
Adjunto a esta carta:

- 1) Plan de actividades para la realización del TIF
- 2) Carta de mi director/a
- 3) Constancia de alumno/a regular

En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), quedo sujeto a responsabilidad civil por daños y perjuicios.

Quedo a la espera de una respuesta positiva,  
Atentamente

  
Firma o sello del responsable y/o empresa.

  
Moreno Zavaleta Laura E  
DNI 31135848  
lara.moreno84@gmail.com

### **Anexo III**

Aclaración: la entrevista fue realizada a un socio fundador que en el presente se encarga del área de Recursos Humanos. Durante el proceso de la entrevista se fueron dando conceptos al entrevistador, para un mayor entendimiento al momento de realizar las preguntas. Día 26 de septiembre del 2023 a las 3:45 PM

He tomado contacto con Ud. para realizar una entrevista con fines académicos. Mi nombre es Moreno Laura, estudiante de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, me encuentro trabajando en la redacción de mi trabajo integrador final para obtener el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo. Mi escrito propone diseñar un Programa de Capacitación de Personal. Es por ello que la/lo contacto a fin de hacerle llegar la guía de entrevista, en la que detalló las preguntas que le realizaré. La fecha de la misma la acordaremos en los próximos días. Las respuestas a las preguntas son anónimas, es decir, nadie tendrá acceso a los datos de identificación de la persona que responde, ni a los audios grabados. Solamente seré yo quien procese dicha información. Usted puede negarse a responder alguna de las preguntas o detenerse en el momento que considere oportuno. Agradezco la predisposición y el tiempo que le está brindando para que pueda avanzar en la elaboración de mi trabajo.

Aclaración: Con el consentimiento en un marco de respeto se realizó el cuestionario bajo el pronombre - vos - para dirigirse al interlocutor, con conformidad del mismo.

- 1- ¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa? En caso de que la respuesta sea afirmativa. ¿Recuerda en qué área o temática recibió formación profesional? ¿cuánto hace de ello? ¿En qué área recibió capacitación?
- 2- ¿El personal en qué área recibe capacitación? ¿La dan ustedes?
- 3- ¿Cuál es tu percepción de perspectiva de género, más allá de la definición aportada?
- 4- ¿Existe en la organización un leve o total conocimiento con respecto a normativas en relación a perspectiva de género?
- 5- ¿Crees que recibir capacitación con perspectiva de género, puede mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y compañeras de trabajo?

- 6- ¿Realizas algunas encuestas tipo anónimas o charlas con las mujeres que trabajan aquí respecto a situaciones que les haya incomodado, o simplemente consultando sobre el entorno laboral?
- 7- Si por ejemplo, tuvieras que pensar en lo que respecta a la salud emocional, de los colaboradores y colaboradoras en el ámbito laboral, hoy ¿ Qué rango de importancia le darías como integrante y fundador de la organización?
- 8- ¿ Hay equipos liderados por referentes? ¿Alguno de ellos es liderado por una mujer?
- 9- ¿Contas con más empleadas femeninas en el sector administrativo que en el sector productivo? ¿A qué le atribuis esta condición?
- 10- ¿En lo personal en algún momento pasaste por algún tipo de violencia verbal, psicológica y física?
- 12- ¿No te parecería importante capacitar con perspectiva de género, para evitar posibles conflictos que puedan surgir o mejorar el ambiente laboral?
- 13- ¿Trabajan con empresas nacionales o internacionales?
- 14- ¿Conoces si estas empresas tienen programas con perspectiva de género? Ya que ustedes de cierta forma son proveedores de servicios, por ejemplo, la empresa “xxxxx” posee un programa con perspectiva de género y sello violeta (explica la entrevistadora que es el sello violeta)
- 15- ¿Contaban con sellos en relación a la perspectiva de género que se les solicitó?
- 16- ¿Qué hubiera cambiado si tenían ese sello?