

**FORMACIÓN DE EMPLEADOS/AS ESTATALES CHAQUEÑOS/AS EN PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

TRAINING OF CHACO STATE EMPLOYEES IN GENDER PERSPECTIVE

Autores:



Cristian Oscar Marengo

Contacto: cristian.marengo@comunidad.unne.edu.ar

ORCID: 0000-0003-3986-6584

María Inés Vallejos

Contacto: maria.vallejos@comunidad.unne.edu.ar

ORCID: 0009-0009-2584-7164

Filiación Institucional: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste

Categoría del artículo: científico

Clasificación JEL: J2 Demand and Supply of Labor

Currículum Vitae

Nombre y Apellido: CRISTIAN OSCAR MARENCO

Contador Público, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste, diciembre 2001. Profesor en Ciencias Económicas”, Facultad de Ciencias Económicas De la Universidad Nacional del Nordeste, diciembre 2003. Magister en Gestión Empresarial, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste, diciembre 2010. Magister en Gobierno y Economía Política, Universidad Nacional de General San Martín, noviembre de 2012. Doctor en Ciencias Económicas, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de La Matanza, octubre de 2019. Profesor Adjunto Interino a cargo de la asignatura “Administración Pública” y Jefe de Trabajos Prácticos de la asignatura “Sociología de las Organizaciones” de la carrera Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste. Director del Proyecto de Investigación “Evaluación del impacto del presupuesto en políticas de empleo en el Poder Ejecutivo de la Provincia del Chaco desde una perspectiva de género”. Resolución N° 931/22 C.S. Categoría 5 en el Programa de Incentivos a la Investigación. Res. 1705/16 Comisión Regional de Categorización. Director de tesis de grado y posgrado en referencia a temáticas relacionadas a Administración pública y la Sociología de las

Organizaciones. Participación activa en eventos científicos internacionales y nacionales en carácter de expositor y evaluador de trabajos científicos. Publicación de artículos en diversos eventos científicos. Primer premio por la monografía “La Gestión del Conocimiento en el Sector Público Chaqueño”, Concurso de Monografías del Sexto Congreso Argentino de Administración Pública. En el ámbito de la Administración Pública Provincial, se desempeña como Director de Investigación del Instituto Provincial de Administración Pública del Chaco (cargo accedido por concurso).

Resumen

El presente de trabajo presenta avances de resultados del Proyecto de Investigación Evaluación del impacto del presupuesto en políticas de empleo en el Poder Ejecutivo de la Provincia del Chaco desde una perspectiva de género”, aprobado por Resolución 931/22 del Consejo Superior de la Universidad Nacional del Nordeste.

Asimismo, tiene como objetivo analizar las capacitaciones implementadas durante el año 2022 en el Instituto Provincial de Administración Pública del Chaco (en adelante IPAP), con el objetivo de que los empleados/as públicos/as se formen en perspectiva de género a partir de la implementación del presupuesto y políticas públicas.

De este modo, el diseño de la investigación es exploratorio, cuali-cuantativo y se analiza el programa de las capacitaciones implementadas por el IPAP, el presupuesto asignado y el listado de empleados públicos que la realizaron en el año 2022. Además, se elaboraron indicadores para obtener evidencias empíricas.

Como resultado principal pudo establecerse que, en la Provincia del Chaco, se realizó un único programa con enfoque de género referido a la política de empleo público: el curso de capacitación denominado “Ley Micaela” desarrollado por el IPAP, cuyo contenido fue orientado al nivel individual desconociendo la realidad organizacional de los/las participantes. Asimismo, lo ejecutado presupuestariamente no ha sido acorde al número de empleados/as de la provincia, siendo subvalorada por los funcionarios encargados de la asignación presupuestaria.

Palabras claves: Capacitación – Cultura Organizacional – Perspectiva de Género

Abstract

This paper presents advances of the results of the Research Project "Evaluation of the impact of the budget on employment policies in the Executive Branch of the Province of Chaco

from a gender perspective", approved by Resolution 931/22 of the Superior Council of the National University of the Northeast.

It also aims to analyze the training implemented during 2022 at the Provincial Institute of Public Administration of Chaco (hereinafter IPAP), with the aim of training public employees in gender perspective based on the implementation of the budget and public policies with this perspective.

In this way, the design of the research is exploratory, qualitative, quantitative, where the training program implemented by IPAP, the allocated budget, and the list of public employees who carried it out in 2022 are analyzed. In addition, indicators were developed to obtain empirical evidence.

As a main result, it is established that, in the Province of Chaco, only one program with a gender focus was carried out referring to public employment policy: the training course called "Micaela Law" developed by IPAP, whose content was oriented at the individual level, ignoring the organizational reality of the participants. Likewise, what has been executed in the budget has not been in accordance with the number of employees in the province, being undervalued by the officials in charge of the budget allocation.

Keywords: Training – Organizacional Culture – Gender Perspective

1. Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo describir las capacitaciones sobre perspectiva de género que se han llevado adelante con empleados/as públicos/as en la Provincia del Chaco durante el año 2022. La misma implica adoptar principios de igualdad e inclusión en la manera gestionar lo público desde los cuadros de mayor jerarquía hasta los más operativos. Es así que, en el año 2022, se comenzó a implementar el presupuesto público como herramienta de política pública con dicha perspectiva.

La perspectiva de género en los presupuestos públicos comienza a ser impulsada por los gobiernos desde un nuevo paradigma de política pública: una sociedad más justa e igualitaria. En este sentido, el cambio de orientación tiende a una nueva identidad de las organizaciones públicas, basada en la igualdad de género y el respeto a la diversidad. En esa línea, la administración como campo de estudio y de conocimientos, debe estar presente en cualquier proceso que busque un cambio organizacional.

Es por ello que, a partir de la creación del Ministerio de las Mujeres y Diversidades en el ámbito Nacional, mediante la sanción de la Ley Nacional 27.499 denominada “Micaela” y en la Provincia del Chaco la Ley 2997-G denominada “Natalia Samaniego”, se impulsa la concientización y la implementación de la perspectiva de género en las políticas gubernamentales. Asimismo, a partir del año 2019 se produjo la adhesión de Argentina al Convenio 190, primer instrumento internacional que establece en su articulado: “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y la jerarquización de la temática de género”.

A nivel Provincial, la capacitación de los empleados públicos en la temática fue encomendada al IPAP Chaco, ente autárquico y órgano rector del sistema de capacitación Provincial.

Como sabemos, el presupuesto público es la ley que permite al Poder Ejecutivo realizar las gestiones administrativas, financieras y económicas a lo largo de un año calendario. Si el mismo tiene un enfoque con perspectiva de género significa incorporar principios de igualdad e inclusión al gestionar las políticas públicas y, por lo tanto, de cómo debe pensarse la gestión administrativa. En este sentido, es de suma importancia la capacitación de las personas que están trabajando en la administración pública en el marco de dicho paradigma social. Sin embargo, Carrasco (2014) afirma que, “una cosa es la norma escrita y otra es la aplicación práctica y su capacidad de transformar las rutinas y dinámicas de las administraciones, que cuentan generalmente con un fuerte sesgo patriarcal”.

De esta manera, la pregunta que orienta la ponencia es ¿qué efectos tuvieron las capacitaciones en la facilitación a los distintos estratos del personal en el ámbito del Poder Ejecutivo para poder comprender la perspectiva de género y su aplicación en sus puestos de trabajo?

El objetivo general es identificar los efectos de las capacitaciones de los distintos estratos del personal del Poder Ejecutivo para comprender la perspectiva de género y su aplicación en sus puestos de trabajo.

Respecto de los objetivos específicos, el primero se refiere a describir los contenidos de la capacitación y la estrategia para que los empleados públicos puedan apropiarse de dichos conocimientos; el segundo se refiere a determinar la población de empleados públicos que han participado de las actividades; y tercero, inferir cómo ellas pudieron avanzar en un proceso de generar la socialización necesaria para que los empleados estatales puedan aplicarlas en los puestos de trabajos la nueva orientación de la gestión.

En esa línea, el trabajo se encuadra en el Proyecto de Investigación denominado Evaluación del impacto del presupuesto en políticas de empleo en el Poder Ejecutivo de la Provincia del Chaco desde una perspectiva de género, dentro del Programa de Investigación aprobado por Resolución 931/22 del Consejo Superior de la Universidad Nacional del Nordeste.

2. Marco Teórico

De acuerdo a Etkin y Schvarstein (1992) la identidad es el concepto que permite distinguir a cada organización como singular, particular y distinta de las demás. Las organizaciones se caracterizan como entidades autónomas por su capacidad para fijar sus propias reglas de operación y estas reglas no están subordinadas a las relaciones con el contexto. Las reglas provienen del contexto e implican restricciones para el funcionamiento de la organización que son procesadas de modo tal de preservar la coherencia interna y asegurar así la supervivencia del conjunto.

A partir de este concepto podemos mencionar que las organizaciones necesitan amoldarse a las filosofías o técnicas administrativas que, en el caso de la administración pública, determina cada gestión partidaria que detenta la autoridad, en especial en el Poder Ejecutivo.

A pesar de que las políticas y los procedimientos organizacionales en general no se modifican (en la provincia del Chaco datan de los años 70), la lógica administrativa implica adaptarse a “modas” que procuran mostrar una organización estatal moderna acorde a las necesidades de los ciudadanos.

Como menciona la última parte del concepto, a pesar de las modas a instalar, la organización busca preservar la coherencia interna para su supervivencia y esto puede generar que todo intento de “modernización” solo quede en el discurso. Para que esto no suceda, es necesario que la organización esté alineada estratégicamente.

Según Münch (2011:57) la alineación estratégica consiste en el análisis de la misión, visión, valores y elementos del plan estratégico con la finalidad de asegurar que exista plena conciencia entre cada uno de estos. (...) en el caso del sector público, para asegurar que los planes de las distintas instancias coincidan con el plan nacional.

Entre los elementos estratégicos se incluyen las personas que trabajan en la organización y para comprenderlo, recurriremos al comportamiento organizacional. Como veremos más adelante, las personas tienen un rol fundamental ya que sin su colaboración ningún plan gubernamental puede ser ejecutado correctamente.

El comportamiento organizacional, según David y Newstrom (1995:6), está determinado por cuatro fuerzas: en primer lugar, las personas que componen el sistema social interno de las organizaciones e interactúan individual y grupalmente; en segundo lugar, la estructura de

relaciones formales que establecen sus tareas y sus funciones en su puesto de trabajo y dan origen a complejos problemas de cooperación, negociación y toma de decisiones; en tercer lugar, el uso de la tecnología que aporta los recursos con los que trabaja la gente e influye en las tareas ejecutadas generando beneficios y costos para mantener entre los sistemas técnico y social; y por último, el contexto el cual influye y es influido por las actividades que se ejecutan en la organización.

En el marco de la Administración Pública, se puede decir que existe otra fuerza influyente: el marco político vigente (el trabajo del empleado público está condicionado por las decisiones políticas de los gobernantes en ejercicio, tanto partidarias como personales) que define el marco estratégico de acción y debe estar sujeto a control¹.

En la siguiente figura se observan las relaciones mencionadas:

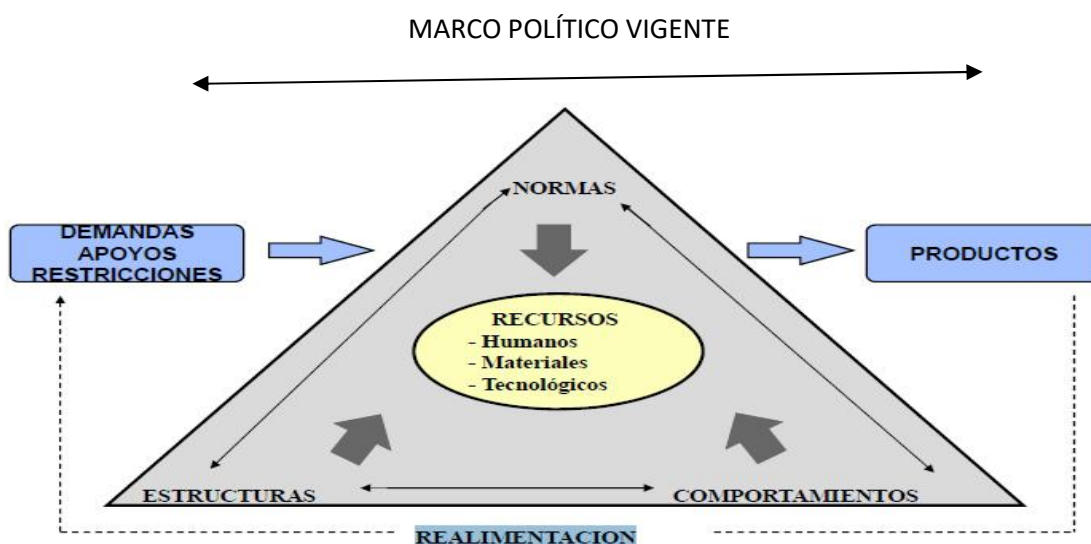


Figura N° 1: Fuerzas que interactúan en la Administración Pública.

Fuente: Oszlak (2006) con agregado propio

La gestión de las personas en la Administración Pública, requiere de una tarea profesionalizada, orientada a mejorar su desempeño, a obtener eficacia y eficiencia y generar valor para los clientes internos y a los ciudadanos.

Cada ente organiza de manera distinta la gestión de los empleados teniendo en cuenta sus intereses, objetivos y concepciones. En el caso de las públicas, Schweinheim (1998:16-17) sostiene que *se realiza a través de la modelación del comportamiento de los empleados a partir*

¹ Según Senin (2004:18) “son los jueces quienes deben controlar la juridicidad de la actividad estatal, con idoneidad, absoluta independencia e imparcialidad(...) No se pretende que los jueces sustituyan el núcleo interno de la discrecionalidad, correctamente ejercida dentro de la juridicidad, sino corregir, enérgicamente, la corrupción, la arbitrariedad, la desviación del poder, el abuso de lo discrecional”.

de cierto diseño de su estructura organizativa, de sistemas operativos, de apoyo y conducción y de una determinada cultura organizacional. Esto genera entramados de relaciones y de poder que modifican el contexto y el clima laboral. A partir de estas tensiones, el trabajador desarrolla comportamientos (individuales y grupales) que es necesario analizar en el contexto cultural en el que se materializan.

Por otro lado, el comportamiento de una persona está influenciado tanto por sus características personales como por el contexto y se construye en base a su experiencia y a su capacidad de desarrollar competencias necesarias para adaptarse a los distintos contextos y situaciones de su vida.

En el plano personal, se modela a través de la manera en que percibe la realidad, las actitudes, la posibilidad de aprendizaje y la motivación para lograr satisfacer determinadas necesidades. Desde el punto de vista organizacional, la conducta depende del modelo de cultura organizacional predominante, la manera de relacionarse con los demás y con los grupos de trabajo, el liderazgo, el poder, la autoridad, el diseño de la organización. Estos elementos, si no están correctamente gestionados, generan conflictos, tensiones y resistencia al cambio, así como serias dificultades en el desarrollo de capacidades para adaptarse y proveer un servicio de calidad, afectando los resultados de la organización.

Un aspecto a tener en cuenta, es la coherencia de tres aspectos mencionados: primero la estrategia, segundo los objetivos de la organización y tercero las competencias de las personas. Es decir, la gestión del personal no crea valor sino en la medida en que resulta coherente con la visión, la misión, los objetivos y finalidades organizativas y las competencias del personal. Este último aspecto es descuidado y su importancia reside en la necesidad de conocer y definir qué perfiles son necesarios en la organización.

Para lograr lo descrito, la organización genera un plan de estratégico para la gestión del personal. Es así que la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) establece como etapas necesarias:

- a) la organización del trabajo a partir de la definición de las estructuras orgánicas y la descripción de los puestos y las competencias y requisitos de idoneidad requeridos;
- b) el acceso al empleo público a través de concursos transparentes, donde exista publicidad, libre concurrencia, imparcialidad, fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para la evaluación, así como también la participación de la ciudadanía. Para que esto sea eficiente es necesario que se proteja eficazmente la profesionalidad e imparcialidad de los órganos que gestionan y resuelven los procedimientos de selección;
- c) la responsabilidad laboral, que se refiere al trabajo honesto al servicio del ciudadano, no buscando su propio beneficio sino alineándose con los objetivos de la organización;

- d) el cese laboral, manifestando ideas para su regulación;
- e) la evaluación del empleado, a través de un proceso permanente y la evaluación del desempeño anual;
- f) el desarrollo del mismo, a través de capacitaciones que le permitan aumentar sus habilidades para mejorar los servicios al ciudadano;
- g) la compensación, se refiere al pago de los servicios de acuerdo a su responsabilidad y al aporte en las tareas como así también su proyección y crecimiento laboral;

La capacitación del personal es fundamental para alinear los nuevos paradigmas que se instalan en el Estado, en especial cambios tan significativos como el de comenzar a gestionar políticas públicas con una perspectiva de género.

Para que se dé un efectivo proceso de aprendizaje organizativo, se deben manifestar cuatro aspectos centrales: en primer lugar, la intencionalidad de producirlo especialmente por parte del nivel jerárquico; en segundo lugar, la operacionalización del proceso en todos los niveles organizativos; en tercer lugar, debe existir una auto transformación de la organización a través de sus procesos y toma de decisiones y por último, su incidencia debe afectar a todos los implicados en la organización, tanto internos como externos (en el último caso, por ejemplo, a través del mejoramiento de los servicios brindados a los ciudadanos).

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, todos los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron y se comprometieron a implementar diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales el objetivo 5 propone: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Asimismo, cada país o jurisdicción tiene un proceso presupuestario único. Es decir, el presupuesto anual del Estado puede considerarse como la conversión de las políticas públicas de un Gobierno (y sus prioridades) en números (el presupuesto). El presupuesto es el principal documento de política económica del Gobierno, en el que se demuestra cómo se prevé utilizar los recursos públicos para alcanzar los objetivos políticos. (Deveaux y Dubrow, 2022).

Desde el punto de vista organizacional, se enfrenta lo que se denomina gestión de la diversidad, que centra el estudio en lograr la integración de los comportamientos de las personas en las organizaciones de acuerdo a sus características personales, religiosas, de nacionalidad, lenguas, edades, costumbres. Esta realidad exige a las organizaciones a realizar cambios en las políticas internas buscando la igualdad de oportunidades en el empleo para todos y de desarrollo y ascenso de acuerdo a los méritos, evitando actos de discriminación. Hellriegel y Slocum (2009) señalan que la competencia para la diversidad incluye los conocimientos, habilidades y capacidades para valorar las características singulares de los individuos y los

grupos, para admitir estas características como fuentes potenciales de fuerza para la organización y simultáneamente apreciar la singularidad de cada individuo.

Para Aguilera Diaz y Méndez Cortegano (2019), la presupuestación con perspectiva de género (en adelante PPG) ha constituido una de las primeras fórmulas de institucionalización de género, ideada como herramienta para analizar el impacto que el reparto real de los recursos públicos en mujeres y hombres de manera diferenciada y poder diseñar su redistribución con mayor igualdad. Desde las primeras iniciativas en Australia en la década de los ochenta hasta la actualidad, las metodologías de aplicación y los elementos analíticos que se utilizan han evolucionado mucho, si bien la presupuestación con enfoque de género sigue buscando, por la vía de los ingresos y los gastos, corregir las desigualdades de género existentes en las sociedades actuales.

Para el análisis de políticas públicas con enfoque de género se desplazó del pensar en las “mujeres” a problematizar en las “relaciones de género”, tomando en cuenta las relaciones de poder entre varones y mujeres. Esto no significa desconocer el valor de las acciones de las mujeres, sino un cambio de perspectiva estratégica en el análisis de políticas públicas, considerando en su diseño e implementación la multiplicidad de relaciones que las mujeres mantienen con el entorno. Esta ventana permite impulsar el análisis de las políticas públicas observando la transformación de las relaciones de género, considerando su carácter transversal al conjunto de la sociedad.

3. Metodología

En cuanto al aspecto metodológico, el trabajo tiene un enfoque exploratorio y cuali cuantitativo, para una comprensión sobre cómo la provincia ha generado capacitaciones para que los empleados públicos conozcan los principios de la perspectiva de género y puedan aplicarlos a sus puestos de trabajo.

La investigación es exploratoria a efectos de lograr un primer acercamiento al objeto de estudio para ampliar y profundizar en estudios posteriores. Es cuantitativo debido a que se analizan de manera objetiva datos numéricos de las personas capacitadas durante el año 2022 en términos de género masculino y femenino, (no pueden determinarse de otros géneros porque la información está discriminada de manera binaria), jurisdicción a la que pertenecen y situación de finalización del curso. Se seleccionó el año 2022 porque fue al que se tuvo acceso y tiene la particularidad de que por primera vez, la capacitación fue totalmente virtual y autogestionada.

Los datos son analizados cualitativamente, teniendo en cuenta el marco teórico como referencia para identificar las realidades concretas en función de los resultados en torno a los

objetivos de este trabajo. También fueron examinados los documentos de la capacitación posibilitando así la generación de indicadores que permiten una visualización del impacto de los resultados en torno a generar un aprendizaje organizacional.

Para la recolección de datos se recurrió a fuentes secundarias: normativas referidas al empleo público, estadísticas brindadas por el organismos y documentos oficiales relacionados con la capacitación propuesta.

Para el análisis de datos se realizaron las siguientes actividades:

a. Indagación documental: la investigación comenzó con la lectura de la Ley Nacional N° 27.499 "Ley Micaela" y su adhesión provincial, Ley N°2.997-G "Ley Natalia Samaniego".

b. Codificación de datos recolectados: en base al curso de capacitación proporcionado por IPAP conteniendo información de empleados/as públicos/as que se capacitaron en la "Ley Micaela" a diciembre del año 2022 e incluye distintas variables como edad, género (en desagregación binaria), dependencia de trabajo, nivel de instrucción y calificación final del curso.

c. Elaboración de indicadores de impacto en función de los datos proporcionados por el informe de ejecución del Presupuesto con Perspectiva de Género de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura de la Provincia del Chaco y portal de Gobierno Abierto de la Provincia del Chaco para el año 2022.

4. Desarrollo

Para los resultados, se decidió presentar tres apartados: 1. referido al análisis del programa de la capacitación y a la introducción al curso, 2. asignación presupuestaria brindada al curso para el año 2022, y 3. análisis de los resultados de los indicadores elaborados con los datos brindada por el IPAP y por el informe de ejecución del Presupuesto con Perspectiva de Género de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura de la Provincia del Chaco de la Provincia del Chaco para el año 2022.

Del análisis del programa de capacitación e introducción al curso de la Ley Micaela, surge que la capacitación tuvo como objetivo la sensibilización y concientización sobre las temáticas de género y violencia laboral.

Los objetivos del análisis de la capacitación fueron: tomar conocimiento y reflexionar sobre la temática de violencia de género; conocer las instituciones estatales que trabajan en la materia y los recursos destinados a tal fin. Así como también, identificar situaciones de desigualdad y violencia de género, brindando orientación al organismo.

Los contenidos se relacionaron a conceptos introductorios sobre la perspectiva de género, la normativa vigente referida a los derechos de las mujeres y las diversidades y la prevención e intervención de las violencias laborales.

Los contenidos demuestran que la capacitación no estaba orientada hacia la construcción de una nueva identidad organizacional. Es decir, no fue pensada para fortalecer la aplicación de los principios de género por los empleados/as públicos/as en sus puestos de trabajo.

Es así que, la última parte del documento referido a la introducción al curso expresa: “En este sentido, la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres forma parte de nuestras responsabilidades como agentes estatales. Es importante el esfuerzo en conjunto para prevenir y erradicar este flagelo social”, sin mencionar algún aspecto organizacional. Tampoco hace referencia a un plan de desarrollo previsto por el gobierno en la implementación de la perspectiva en sus políticas públicas.

A partir de la identificación de estas características, se concluye que la capacitación tiene contenidos introductorios sobre perspectiva de género y violencia contra las mujeres, con bases en, las cuales obligan al Estado a la capacitación de empleados/as públicos/as en torno a los temas mencionados.

El segundo apartado se refiere a la asignación presupuestaria del curso. A partir de los datos obtenidos en el portal de Gobierno Abierto de la Provincia (<https://gobiernoabierto.chaco.gob.ar/>) y de los informes semestrales del Poder Ejecutivo enviados al Poder Legislativo sobre la ejecución del Presupuesto con perspectiva de género, se pueden obtener los siguientes datos.

Con relación al porcentaje de personal capacitado en el año 2022, el mismo fue solo del 3% del total del personal de la provincia. El indicador muestra el desarrollo en materia de capacitación de los agentes públicos en perspectiva de Género sobre la Ley Micaela en la Provincia del Chaco.

Denominación	Unidad de Medida	Cantidad de agentes capacitados a fines del año 2022	Cantidad total de agentes año 2022
Tasa de Capacitación de los Agentes de la Administración Pública de la Provincia del Chaco en perspectiva de género.	Porcentaje 3 %	2241	76550

Tabla Nº 1 Indicador de Resultados de Capacitación en perspectiva de género

Fuente: Datos del IPAP y del Informe de ejecución del Presupuesto con Perspectiva de Género de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura de la Provincia del Chaco y portal de Gobierno Abierto de la Provincia del Chaco.

Denominación	Unidad de Medida	Presupuesto para las capacitaciones con perspectiva de género Año 2022	Presupuesto para capacitaciones IPAP Año 2022
Tasa de presupuesto asignada a la capacitación con perspectiva de género.	Porcentaje 95,45 %	9.874.197,96	10.343.999

Tabla N° 2 Presupuestos asignados a IPAP sobre capacitación en perspectiva de género

Fuente: Informe de ejecución del Presupuesto con Perspectiva de Género de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura de la Provincia del Chaco y Presupuesto Provincial 2022.

Presupuesto inicial	%PPG	PPG inicial	PPG Ejecutado	% Ejecución
\$ 29.921.812,00	33%	\$ 9.874.197,96	\$ 5.649.072,46	57,21%

Tabla N° 3 Presupuesto asignado al IPAP en capacitaciones de género

Fuente: Informe de ejecución del Presupuesto con Perspectiva de Género de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura de la Provincia del Chaco y portal de Gobierno Abierto de la Provincia del Chaco.

Respecto al presupuesto asignado a dichas capacitaciones, al observar las tablas N° 2 y 3, el monto fue de \$9.874.197,96 y al final del 2022 sólo se ejecutó el 57,21%.

Sin dudas, todo el presupuesto estaba orientado hacia el objetivo de concientizar a los empleados públicos sobre la temática. Sin embargo, el mismo fue subejecutado. De alguna manera, esto muestra por un lado la escasa inversión realizada en las capacitaciones en la temática a nivel Provincial y por el otro, el escaso interés de participación de empleados/as públicos/as en ellas.

El tercer apartado se refiere al análisis de la base de datos brindada por el IPAP de la cantidad de empleados públicos capacitados en función la asignación presupuestaria.

Del análisis de la base de datos brindada por el IPAP, surge la Tabla N° 4, que muestra el número de empleados/as públicos/as que participaron del curso y la brecha de participación de mujeres respecto de varones desde marzo a septiembre de 2022. Se observa que en todas las cohortes, el número de mujeres participantes es mayor al de hombres. Estos porcentajes son

mayores al porcentaje del total de mujeres que trabajan en el estado chaqueño (59,51%²). Los datos públicos presentan una desagregación binaria del género, reduciendo el análisis a masculino-femenino, excluyendo a la población de otros géneros.

En relación a la participación relativa, aunque el porcentaje es mayor de mujeres respecto de varones, tiene variaciones en cada cohorte. En promedio, teniendo la cuenta el dato mencionado del porcentaje total de mujeres trabajadoras en el Estado, éste sería menor. De esta manera, se interpreta que las mujeres reproducen en el ámbito público los contenidos del curso.

Fecha de inicio capacitación	Mujeres	Varones	Total general	% Mujeres	% Varones	% Brecha de participación de mujeres respecto a varones
09/03/2022	317	78	395	80%	20%	60%
06/04/2022	239	69	308	78%	22%	56%
04/05/2022	161	73	234	69%	31%	38%
01/06/2022	95	63	158	60%	40%	20%
06/07/2022	98	45	143	69%	31%	38%
10/08/2022	139	50	189	74%	26%	48%
07/09/2022	116	36	152	76%	24%	52%
Total General	1165	414	1579	74%	26%	48%

Tabla N° 4: Participantes del curso de capacitación "Ley Micaela". Fuente: Datos del IPAP Chaco

Asimismo, la Tabla N° 4 refleja el alto grado de feminización en la capacitación, con baja participación de varones. Se puede mencionar también que la transmisión en los respectivos ámbitos laborales de las cuestiones de género se materializa por parte de las mujeres.

²Dato extraído de <https://gobiernoabierto.chaco.gob.ar/recursos-humanos/> (Fecha 01/07/2024)

Tipo de organismo	Mujeres	Varones	Total general	%
Empresa del Estado	16	4	20	1%
Ente Autárquico	173	108	281	18%
Ministerios	677	159	836	53%
Municipalidad	99	37	136	9%
Organismo Constitucional	4	10	14	1%
Otras provincias	1	1	2	0%
Poder Judicial	16	1	17	1%
Poder Legislativo	20	11	31	2%
Policía del Chaco	57	44	101	6%
Secretarías de Gobierno	54	23	77	5%
Servicio penitenciario	46	14	60	4%
Universidad	1	1	2	0%
Organismo Nacional	1	1	2	0%
Total general	1165	414	1579	

Tabla N° 5: Participantes del curso por jurisdicción. Fuente: Datos del IPAP Chaco

Siguiendo con el análisis, la Tabla N° 5 que clasifica a los participantes por jurisdicción de acuerdo al criterio establecido en el mapa del Estado³, podemos observar que la participación de las mujeres es cuatro veces mayor que la de los varones.

5. Conclusiones

Es observable un único programa con enfoque de género referido a la política de empleo público en la Provincia del Chaco: el curso de capacitación denominado “Ley Micaela” desarrollado por el IPAP.

Los resultados del trabajo muestran que la capacitación posee contenidos introductorios sobre perspectiva de género y violencia contra las mujeres, con opciones de inscripción binarias de género (masculino y femenino), omitiendo la elección no binaria.

A continuación, se discutirán los objetivos específicos del trabajo.

Respecto del contenido del curso, el mismo hace hincapié en los conceptos fundamentales de la perspectiva de género prescindiendo el tratamiento en la organización.

³ <https://mapadeleestado.chaco.gob.ar/>

Además, el financiamiento y la cantidad de personas capacitadas es muy inferior respecto a lo que podría esperarse de un proceso de aprendizaje sobre las temáticas, teniendo en cuenta que el curso es virtual y autogestionado.

Respecto del segundo objetivo específico, no se encontraron datos de personas de otros géneros, excluyendo su reconocimiento en las estadísticas oficiales, entrando en una dicotomía (el uno o el otro), invisibilizando la participación de las personas de otros géneros, reduciendo el análisis al binarismo, excluyendo a la población no binaria (lesbianas, gays, trans-travesti- y no binaria).

Es así que, la Provincia del Chaco al implementar el presupuesto con perspectiva de género, debería influir en la adopción de políticas inclusivas y equitativas, basadas en justicia de género con el fin de disminuir las desigualdades entre hombres, mujeres y demás géneros.

La presencia de mujeres en mayor medida que los varones, implica el riesgo de que el curso no sea considerado una política pública con perspectiva de género. Al ser libre la inscripción, se generó este efecto no deseado de una amplia diferencia de participación por género. Además, la participación de funcionarios públicos fue nula.

Respecto del tercero, se puede decir que no existió un compromiso por parte del ejecutivo para transmitir estos conocimientos ni cómo aplicarlos al trabajo cotidiano. En este sentido, es necesario concientizar a las personas siendo una necesidad para la cultura organizacional, sobre todo en el ámbito estatal, porque se está a disposición de todos los ciudadanos.

Respecto del objetivo general, se podría concluir que no se logra una alineación del personal a las políticas públicas con perspectiva de género implementadas en la Provincia del Chaco. Es así que, se observó que en algunos organismos fue muy bajo el nivel de participación. Además, es necesario replantear la estrategia de capacitación provincial para poder obtener mejores resultados, sobre todo en áreas críticas (como, por ejemplo, la Policía del Chaco) donde las personas (mayoría mujeres) concurren por conflictos de violencia familiar o laboral.

Con relación al análisis del marco teórico, se considera que no está concluido en este trabajo y que será de profundización en próximas investigaciones.

Como sugerencia, podrían incorporarse indicadores de seguimiento del impacto de la capacitación en los empleados/as de la administración pública. En consecuencia, los indicadores deben reflejar la asignación de recursos públicos a diferentes áreas, políticas, partidas o programas de los presupuestos sensibles al género, entre hombres, mujeres y personas de otros géneros, así como también la distribución del gasto público los/las afectas de manera diferente.

6. Referencias

- Aguilera Diaz, B. y Méndez Cortegano, I. (2019). Presupuesto con perspectiva de género: un ejemplo de institucionalización de política pública. La experiencia de la Junta de Andalucía, España. XXIV. Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.
- Carrasco, C. (2014). La economía feminista como apuesta teórica y política. Dialnet.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2003) Carta Iberoamericana de la Función Pública.
- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Públicas (2019) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Lenguaje Claro. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lenguaje_claro_web.pdf
- David, K. y Newstrom, J. (1995). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima Edición. México: McGraw Hill/Interamerica Editores.
- Deveaux, K. (2022). Paquete de Acciones: Participación en los parlamentos en presupuesto con enfoque de género. Organización de las Naciones Unidas Mujeres. <https://www.agora-parl.org/sites/default/files/agora-documents/Action-kit-Engaging-parliaments-in-gender-responsive-budgeting-es.pdf>
- Dirección de Economía e Igualdad de Género (2022). Informe de ejecución cuatrimestral del Presupuesto con perspectiva de género del ejercicio 2022. Poder Legislativo. Comisión de Hacienda y Presupuesto Provincia del Chaco.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1992) Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio. Argentina: Paidós.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional. Décimo Segunda Edición. Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (cuarta ed.). Mc Graw Hill Interamericana Editores SA <http://187.191.86.244/rceis/registro/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Instituto Provincial de Administración Pública. (8 de agosto de 2022). *Formación en Género y Violencia contra las Mujeres, en cumplimiento de la Ley Nacional N°27.499 "Ley Micaela" y adhesión provincial Ley N°2.997-G "Ley Natalia Samaniego"*. <https://ipap.chaco.gov.ar/detalle-noticia/569/ipap>

Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela”. Publicada en el Boletín Nacional el 10 de enero de 2019. Argentina.

Ley Provincial N° 2997 –G. “Ley Natalia Samaniego”. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia del Chaco el 07 de junio de 2019. Argentina.

Ley Provincial N° 3203-A. “Simplificación y Modernización de la Administración”. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia del Chaco el 08 de enero de 2021. Argentina.

Ley Provincial N° 3463-F. “Presupuesto General de la Provincia del Chaco para el Ejercicio 2022”.

Münch, L. (2011). Planeación estratégica. El rumbo hacia el éxito. Segunda Edición. México: Trillas.

Organización Internacional del Trabajo (2019) Convenio 190 sobre la violencia y el Acoso.

Oszlak, O. (2006). “Burocracia estatal: Política y Políticas Públicas” POSTData Revista de Reflexión y Análisis Político, Vol. XI. Buenos Aires. Recuperado de <http://www.revistapostdata.com.ar/2012/01/burocracia-estatal-politica-y-politicas-publicas-oscar-ozlak/>

Schweinheim, G. (1998). “Innovación en administración, gestión y políticas públicas: ¿es idéntico a modernización?”, Recuperado <http://www.vocesenelfenix.com/content/innovaci%C3%B3n-en-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-y-administraci%C3%B3n-del-estado-para-el-desarrollo-con-equidad>

Fecha de consulta: 04/04/2017.

Senin, D. (2004). Administración Pública: Actividad Reglada, Discrecional y Técnica. Segunda Edición. Buenos Aires: Depalma.