



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia



PROYECTO OCUPACIONAL MUJERES

GUÍA EDUCATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO
DE LA FORMACIÓN TÉCNICA

CEMSE - CEE

Consultora: Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza
2020

Esta publicación se realizó con el apoyo de proyecto de Formación Técnica Profesional de la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada Suiza en Bolivia que es ejecutado por el consorcio Swisscontact-FAUTAPO. El contenido de esta publicación refleja las voces de actores y destinatarios(as) del proyecto Formación Técnica Profesional y no compromete la opinión de la Cooperación Suiza en Bolivia.

Consortio Swisscontact-FAUTAPO
Swisscontact: Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico
Calle Jacinto Benavente 2176, Sopocachi
La Paz - Bolivia
Tel. +591 (2) 241 99 65
+591 (2) 211 21 41 - Int. 208

www.formaciontecnicabolivia.org
www.swisscontact.org
Facebook: Formación Técnica Profesional Bolivia

CRÉDITOS:

Federico Escobar Loza
Director Nacional de CEMSE
Representante legal del Consorcio CEMSE - CEE

Claudia Aranda Schmiedl
Coordinadora Nacional del Proyecto Formación Técnica Profesional implementado por el Consorcio CEMSE-CEE

Elaboración de contenido:

Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

Diseño y Diagramación:

Jorge Poma Mariaca

Fotografías:

CEMSE-CEE

Depósito Legal:

N° 4-1-6004-2021

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento, siempre y cuando se cite la fuente.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN.....	9
1. MARCO METODOLÓGICO.....	11
1.1. Enfoques de capacitación.....	11
1.2. Principios para la facilitación.....	12
2. MARCO CONCEPTUAL.....	14

DESARROLLO DE UNIDADES TEMÁTICAS

UNIDAD 1: PROYECTO OCUPACIONAL.....	17
• SESIÓN 1	
- ACTIVIDAD 1: ¿Qué es un proyecto ocupacional?.....	18
UNIDAD 2: REFLEXIONES SOBRE SER MUJER.....	21
• SESIÓN 2	
- ACTIVIDAD 2: Sexo o género ¿de qué estamos hablando?.....	22
- ACTIVIDAD 3: Discriminación de género: roles, normas y relaciones de poder.....	26
• SESIÓN 3	
- ACTIVIDAD 4: División sexual del Trabajo.....	31

UNIDAD 3: SER MUJER TRABAJADORA..... 37

• SESIÓN 4

- ACTIVIDAD 5: ¿Qué es la violencia y el acoso laboral en el espacio de trabajo?..... 38
- ACTIVIDAD 6: ¿Qué es el acoso sexual laboral? 41

• SESIÓN 5

- ACTIVIDAD 7: Derechos laborales desde una perspectiva de género..... 43
- ACTIVIDAD 8: ¿Normativa nacional e internacional sobre el acoso y violencia laboral 46

• SESIÓN 6

- ACTIVIDAD 9: La relación laboral entre empleador/a y la/el trabajador/a 49
- ACTIVIDAD 10: Medidas preventivas 53
- ACTIVIDAD 11: Obligaciones del empleador/a y el/la trabajadora 55

UNIDAD 4: SER MUJER LÍDER EMPRENDEDORA..... 57

• SESIÓN 7

- ACTIVIDAD 12: ¿Qué es el liderazgo? 58

• SESIÓN 8

- ACTIVIDAD 13: Características de un liderazgo con enfoque de género 62

• SESIÓN 9

- ACTIVIDAD 14: ¿Por qué es importante el liderazgo en la vida de las mujeres? ... 69

UNIDAD 5: REFLEXIONES SOBRE SER MUJER 75

• SESIÓN 10

- ACTIVIDAD 15: Construcción de un proyecto ocupacional 76

• REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA 86

Presentación

La Guía de Proyecto Ocupacional, responde a la implementación del Proyecto Formación Técnica Profesional 2018-2022 del consorcio SWISSCONTACT- FAUTAPO y CEMSE-CEE, cuya finalidad es "Contribuir a una mayor equidad económica y social, mejorando el acceso al empleo de población vulnerable a la pobreza, priorizando sectores con potencial productivo a través de la formación técnica, tecnológica y la capacitación", que va desarrollándose con el apoyo de la cooperación Suiza en Bolivia y toda la experiencia adquirida en los procesos de formación técnica profesional del Ministerio de Educación en los Subsistemas de Educación Superior de Formación Profesional y Educación Alternativa y Especial.

Esta guía se enmarca en los desafíos del entorno social, económico y político y las dinámicas cambiantes para superar la pobreza material, espiritual, afectivas y las diferentes exclusiones que se manifiestan en las desigualdades sociales y de género particularmente a las oportunidades e igualdad de condiciones de acceso al empleo y los procesos de formación/ técnica productiva de jóvenes y mujeres.

Son evidentes los avances de las normativas que incorporan principios y disposiciones contra las diferentes formas de discriminación referidas a la construcción de relaciones de género, también la realización de algunos esfuerzos para implementar políticas específicas y fortalecer instancias gubernamentales para promover la superación de las desigualdades entre los géneros, priorizando la reducción de la violencia contra las mujeres y la sostenibilidad de la vida.

En ese sentido, la Guía de Proyecto Ocupacional para facilitadores/as, pretende constituirse en una herramienta metodológica de análisis y de promoción de la toma de decisiones profesionales y económicas de mujeres, que les permita proyectarse en sus metas profesionales hasta lograr la autonomía económica, y contribuir a la superación de las desigualdades de género, estableciendo una serie de estrategias que favorezcan el empoderamiento integral de las mujeres desde su propia autovaloración, reconocimiento y valor social, de su aporte en los diferentes ámbitos de desarrollo social, económico, político y cultural del país.

Introducción

La presente Guía de Proyecto Ocupacional dirigido a docentes o facilitadores/as, tiene el propósito de fomentar la toma de decisiones profesionales y económicas de las mujeres, con contenidos y metodologías adecuados que les permita abordar las diferentes problemáticas que deben enfrentar para el logro de sus objetivos profesionales y laborales.

Se pretende transferir estrategias del proyecto ocupacional como metodología de formación y orientación para el fortalecimiento de la empleabilidad de las mujeres, para cambiar las tradicionales relaciones de poder, roles, estereotipos y diferentes formas de discriminación de género existentes en el ámbito familiar, en la organización y sociedad. Asimismo, implica reconocer las oportunidades y exigencias del mercado (laboral-económico) relacionando sus experiencias, capacidades y necesidades, y desarrollando competencias para enfrentar el contexto laboral, reconociendo sus propias posibilidades y dificultades, y las que ofrecen en el entorno.

En ese sentido, la Guía, plantea en su concepción el enfoque cognitivo comportamental como un proceso educativo desde lo multidimensional que va desde lo individual a lo social, el constructivismo a partir de la participación activa de las mujeres en el proceso de deconstrucción de sus realidades y el sistémico desde el conocimiento de sus derechos y obligaciones para encaminar su proyecto ocupacional y de emprendimientos reconociendo sus recursos, oportunidades, limitaciones y amenazas.

Cabe destacar que el Sistema Educativo Plurinacional, asume un enfoque de educación inclusivo, socio comunitario productivo, pues este no se ha limitado reduciendo a la educación en una esfera puramente escolar ya que estaría olvidando la realidad del contexto actual, por tanto, el Ministerio de Educación asume una posición ética, crítica y transformadora de la vida.

La Guía, está estructurada en cinco unidades temáticas; en la primera se plantea el fortalecimiento de a partir de la guía ocupacional y su importancia, en la segunda unidad se expone las formas tradicionales del ser mujer y ser hombre y plantean proyectos ocupacionales que mejoren sus planes de vida, en la tercera unidad temática se aborda la realidad de las mujeres en el ámbito laboral y la normatividad para detener, erradicar y/o actuar ante la violencia y acoso laboral, la cuarta unidad temática enfatiza en el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo para promover cambios y propuestas, y finalmente la quinta unidad temática se centra en el proyecto ocupacional y una propuesta de vida.

El proceso está planteado para diez sesiones, en la que de manera implícita se trabajará en momentos metodológicos (práctica, teoría, valoración y producción) que irán desarrollándose a lo largo de las sesiones en las cuales las participantes serán protagonistas del proceso de interaprendizaje, donde ellas identificarán sus propuestas, habilidades y las reglas del pensamiento positivo para llevar adelante emprendimientos, cuestionando las limitaciones y obstáculos del sistema patriarcal, las desigualdades de género y las exigencias del mercado para las mujeres en la empleabilidad y en los emprendimientos.

1. Marco Metodológico

La Guía, en su perspectiva teórico–metodológica respecto al proceso educativo, debe articular dos elementos fundamentales que definen las características de su implementación. Por un lado, se encuentran los ejes temáticos que refuerzan el abordaje de las categorías de sexo, género, división sexual del trabajo, economía del cuidado, derechos y deberes, acoso y violencia laboral, liderazgo y proyecto ocupacional; también, el manual de facilitación considera las características de la población objetivo, en este contexto, los enfoques teórico-metodológicos responden, por una parte, a las necesidades eminentemente pedagógicas y educativas que aportan el sustento base de carácter técnico, y por otro lado, se encuentran los enfoques que orientan y contribuyen al análisis y problematización de la situación individual, generacional y social de mujeres y hombres.

Se debe mencionar que Paulo Freire, expresa que no es posible utilizar métodos tradicionales, domesticadores para generar cambios sociales y la toma de conciencia, por lo que debe existir una coherencia entre el fin y los medios. Por lo que la Guía de facilitación, pretende formar a mujeres con un pensamiento crítico y analítico, que vivan en complementariedad, solidaridad y armonía.

1.1 Enfoques del proceso de capacitación

a) Enfoque cognitivo comportamental

Permite desarrollar el proceso educativo dentro de un marco multidimensional que va desde lo individual a lo social. Esencialmente, recupera el aprendizaje generado por las técnicas grupales a través de la articulación de los componentes emocionales, conductuales y de pensamiento, relacionados con el entorno (como lo social). De esta manera, las actividades se orientan hacia el descubrimiento de las capacidades individuales y hacia el desarrollo de conductas de autocuidado, que sirvan para interactuar con el contexto social. Finalmente, lo propuesto permite trabajar sobre el aquí y el ahora, permitiendo a las/os participantes reflexionar sobre su realidad inmediata.

b) Enfoque constructivista

Reconoce la participación dinámica y activa de quienes forman parte del proceso en la construcción y deconstrucción de realidades, recuperando las creencias, percepciones, conocimientos y experiencias, a través de los contenidos y técnicas. De esta manera, las actividades se constituyen en espacios de aprendizaje, pero esencialmente de interacción e intercambio de aprendizajes, dando espacio a la vivencia (experiencia) de los/as participantes (incluida la persona que facilita), generando así un aprendizaje significativo.

c) Enfoque sistémico

El enfoque sistémico permite la fluidez de las acciones de quien facilita, en diferentes niveles; desde el manejo de las técnicas, la interacción y la dinámica que generan, hasta el nivel de manejo de contenidos. Así también, permite que el proceso educativo pueda ser desarrollado desde unidades independientes (experiencias individuales, temas específicos), pasando a la totalidad, que implica un nivel de mayor complejidad (el grupo). De esta manera, el proceso se constituye como una red de interrelaciones, de intercambio de información, mutuamente influenciables (a través del intercambio de conocimientos y experiencias), cuya situación de inicio es diferente a su situación final, gracias a lo propuesto por el propio grupo.

1.2 Principios para la facilitación del proceso

Ser facilitador/a técnico/a para promover la inserción laboral requiere mucho compromiso con los procesos de empoderamiento de las mujeres. La persona facilitadora tiene bastante influencia y debe ser conocedor/a de la gran responsabilidad que tiene en impulsar el desarrollo de capacidades y potencialidades para promover proyectos ocupacionales que contribuyan a mejorar planes de vida. Esta situación permite que puedan constituirse como mentores que inducen a la autonomía económica de personas y por ende a la prevención de violencia.

La labor de facilitación se constituye en un medio para la transformación, en este sentido, su trabajo consiste en orientar el proceso formativo del grupo, facilitando información y herramientas que impulsen a las participantes a tomar decisiones en relación a sus emprendimientos. Debe guiar a las participantes para garantizar que en cada una de las sesiones adquieran conocimientos útiles y prácticos que puedan ser

aprovechables en su contexto inmediato, lo que se logra a través del manejo y uso de las dinámicas y técnicas del manual, así como de la generación de momentos de reflexión activa sobre los distintos temas a través del hacer, el sentir y el pensar.

Todo lo que el/la docente o facilitador/a expresa tiene efecto en el proceso de capacitación; lo que hace o deja de hacer puede apoyar o no al grupo y por ende al logro de los objetivos del proceso señalado. Por esta razón, debe garantizarse que las acciones que se lleven a cabo dentro del ciclo formativo estén debidamente pensadas y planificadas para favorecer la participación y la construcción colectiva de conocimientos.

Roles para la facilitación

- ✓ Mantener la comunicación abierta con y entre las participantes.
- ✓ Dar la palabra de manera democrática.
- ✓ Contribuir a la construcción de conocimientos a partir de las propias experiencias del grupo.
- ✓ Rescatar las vivencias, sentimientos, percepciones, etc., de los y las participantes con el fin de conseguir el objetivo de cada actividad.
- ✓ Evitar juzgar a las participantes.
- ✓ Estimular la participación: orientar, generar diálogo y el respeto de la palabra y opiniones de cada persona.
- ✓ Ayudar al grupo a encontrar y analizar las causas de sus problemas y a buscar soluciones.
- ✓ Motivar al grupo a definir y alcanzar sus objetivos.
- ✓ Reconocer y respetar los distintos ritmos de aprendizaje de cada participante.
- ✓ Reconocer los límites de sus propios conocimientos.
- ✓ Estar siempre pendiente de los comentarios machistas, violentos y misóginos (que denigran a las mujeres) con el fin de refutarlos.
- ✓ El/la facilitador/a respetará las opiniones de los miembros del grupo. Sin embargo, esto no significa que deba estar de acuerdo, ni mucho menos apoyar los prejuicios y estereotipos que dañan la integridad de las personas que las ridiculizan y desvalorizan tanto a las mujeres como a los hombres.

El/la facilitador/a debe poseer las siguientes cualidades y habilidades:

- ✓ Ser creativa/o y dinámica/o.
- ✓ Ser observador/a.
- ✓ Ser paciente.
- ✓ Ser flexible.
- ✓ Ser empática/o.
- ✓ Ser respetuosa/o de las diferencias.

Sugerencias para la implementación de la Guía

Para lograr los objetivos propuestos en el proceso, se sugiere:

- ✓ Asegurar que la facilitación sea realizada por al menos dos personas (un equipo), ya que el proceso no implica solamente la aplicación de técnicas y/o las exposiciones, sino la logística y el apoyo constante en las distintas tareas: listas, refrigerios, aplicación de pruebas, etc. En este sentido, es muy importante lograr una adecuada coordinación dentro del equipo de facilitación para acordar los roles y el nivel de responsabilidad de cada facilitador/a.
- ✓ Ser puntual: el equipo facilitador debe estar en el espacio de trabajo por lo menos 20 minutos antes del inicio de sesión para ordenar el salón y organizar los materiales que se utilizarán, así como para recibir a las participantes.
- ✓ Asegurar previamente un espacio físico que esté disponible para la realización de todas las sesiones de trabajo, se recomienda que el lugar del taller sea definido con antelación y que no se cambie durante el proceso.
- ✓ Cumplir los tiempos destinados a cada actividad planificada.
- ✓ Evaluar la facilitación en cada sesión de trabajo a partir de la aplicación de herramientas para la práctica.
- ✓ Construir una memoria cualitativa del taller que permita contar con información clara y precisa de lo sucedido, identificar las fases del taller, las reflexiones de las participantes, las dudas, los puntos de interés, las coincidencias y los desacuerdos para poder establecer pistas y propuestas para el trabajo futuro. Esta memoria permite al equipo facilitador analizar críticamente su rol para identificar los errores cometidos y para encontrar alternativas para superarlos.
- ✓ Se sugiere también contar con una sistematización de las participantes, por ejemplo, recogiendo brevemente sus historias de vida, procesos, y cuánto influye su formación y proyecto de vida.

2. Marco Conceptual

SER HOMBRE Y MUJER, CUESTIÓN DE GÉNERO

El punto de partida es reconocer que vivimos en una sociedad patriarcal, donde el sistema de relaciones familiares, sociales y políticas de dominación, subordinación y opresión se funda en la distribución desigual de poder entre hombres y mujeres y la división sexual y jerarquizada del trabajo; sustentadas todas en la supuesta supremacía de lo masculino y la consideración de lo femenino como inferior y subordinado, dando origen a formas de pensar que suponen a la mujer como sujeto dominado e inferior.

Los principales factores que intervinieron en la aparición del patriarcado y la institucionalización de la dominación del hombre sobre las mujeres y niñas/os, se dio a partir del tránsito del nomadismo al sedentarismo ya que el desarrollo de la agricultura y la ganadería generaron la relegación de la mujer hacia el espacio privado y la reproducción familiar; así se inicia una nueva división del trabajo al interior de la familia y la sociedad que ocasionó que las mujeres fueran relegadas al trabajo doméstico de reproducción, fuera de actividades sociales y económicas como la caza y del espacio público.

Con el surgimiento del origen de la familia, la propiedad privada y el Estado, se consolida la relación de enclaustramiento doméstico de la mujer en su casa, transformándose en servicio privado y de responsabilidad de las mujeres para la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo. La desigualdad construida a partir de la asignación y jerarquizada de roles y funciones entre hombres y mujeres, se debe a un patrón cultural que proviene del ejercicio de poder; cruza todos los ámbitos de la vida cotidiana personal, familiar, así como en la economía, política, social, cultural e ideológica y está presente en todas las culturas, clases sociales y sociedades.

En el contexto actual se considera como algo natural la superioridad de los hombres frente a las mujeres, y se asume una serie de ideas, mandatos y normas que dictan como son y cómo deben ser las mujeres y los hombres, esta desigualdad revela porqué las mujeres no tienen las mismas condiciones y oportunidades que los hombres para ejercer sus derechos. Para comprender esta distinción y de donde nacen estas falsas diferencias debemos analizar las categorías de sexo y género para reconocer y cuestionar los valores transmitidos a lo largo de la historia de la humanidad a hombres y mujeres.

El sexo, está referido a las características físicas y anatómicas que diferencian a hombres y mujeres, desde su nacimiento, a partir de lo biológico, de la diferencia corporal constituida por genes, hormonas, gónadas, órganos sexuales internos y externos, que definen lo femenino o masculino a través de los órganos sexuales, pero la opción sexual en el transcurso del tiempo puede cambiar por decisión propia.

En cambio, género es el resultado de construcciones sociales de acuerdo a cada momento histórico o época y en cada lugar donde se da sentido a la diferencia sexual. Es el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y mandatos que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres para simbolizar y construir socialmente lo que es "propio" de los hombres (lo masculino) y "propio" de las mujeres (lo femenino). El género no es algo que nos da la naturaleza, es algo que se va construyendo, desde que nacen enseñan y convencen a las mujeres, a que son más sensibles, buenas para criar a las hijas/os, que pueden llorar, que son más tranquilas, y otras características; y que los hombres son más fuertes, inquietos, independientes, valientes.

Es a partir de estas construcciones sociales y culturales que se han desarrollado en la vida social hombres y mujeres, dando lugar a distintas formas de comportamiento, la asignación diferenciada de roles, oportunidades, espacios, actitudes y valores, generando relaciones de poder desiguales de dominio, subordinación y discriminación de género particularmente en el ámbito público.

Entonces, la desigualdad de género es una relación de poder asimétricas entre los sexos; en todas las sociedades actuales, se encuentran diferencias basadas en el género con respecto a los trabajos que realizan hombres y mujeres, estas diferencias son resultado de las formas de organización social y el reparto genérico del mundo público (para los hombres) y privado (para las mujeres).

En el ámbito laboral-público, la desigualdad de género ha creado prejuicios, estereotipos de lo que es ser mujer, asociado a la intuición, sumisión, sensibilidad, debilidad, falta de racionalidad. Estos estereotipos, se ha transmitido durante siglos en la historia de la humanidad, como algo natural donde el hombre en la relación de pareja es quien manda, administra los bienes sociales y es el dueño del mundo de lo "público". Obviamente, los roles que cultural y socialmente han sido cumplidos por hombres y mujeres históricamente plantean una relación de poder en el que la subordinación de la mujer ha sostenido el poder de dominación del hombre.

En la actualidad la división sexual del trabajo, es una clara expresión de estas diferencias existentes entre ambos sexos, y es entendida como el rol del trabajo reproductivo relacionado a las actividades que se llevan a cabo en el hogar/trabajo doméstico.

El trabajo doméstico, es un conjunto de actividades realizadas casi exclusivamente por mujeres, destinadas a reproducir la fuerza de trabajo es uno de los pilares básicos del sistema patriarcal para subordinar a las mujeres. Es considerado una actividad rutinaria, monótona, que no tiene fin, es gratis, sin días libres, sin seguro médico, sin jubilación, sin vacaciones.

El tiempo de dedicación al trabajo doméstico es muy diferente si lo asume una mujer o un hombre. Igualmente ocurre con el tipo de tareas que se realizan, limitando las oportunidades de las mujeres para estudiar o mejorar profesionalmente, dedicarse a temas de interés, como la política, asociaciones productivas u otros relacionados a las actividades económicas.

En este sentido, es preciso analizar el uso de los tiempos para el cuidado, que demuestra que esta "desigualdad atrapa a las mujeres", fueron siglos de luchas de las mujeres por revertir esta situación, actualmente se avanzó en el reconocimiento de la igualdad formal entre hombres y mujeres, en términos de equiparación de derechos, igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo y en muchos ámbitos públicos, pero se ha perpetrado y reproducido la desigualdad en el ámbito doméstico, sin tomar en cuenta que el trabajo que realizan las mujeres contribuye considerablemente al bienestar de las familias, las comunidades y los países.

Si bien no toda desigualdad implica discriminación, en tanto la garantía de igualdad no debe implicar el trato igualitario a quienes se encuentran en distintas circunstancias de allí resulta que las desigualdades en el mundo de las relaciones de cuidado suelen verse en muchos casos como una discriminación encubierta o simplemente no verse y asumirse como parte del nuevo escenario donde se continua reproduciendo en forma interminable esta suerte de "cadena de la desigualdad"

Es necesario examinar los diferentes grados de desigualdad hacia las mujeres que se generan ampliamente en el mundo laboral, el trabajo remunerado de las mujeres y analizar la importancia de fomentar cambios de actitud en la sociedad, para establecer las mismas oportunidades y beneficios laborales entre hombres y mujeres

Por ello, los movimientos de mujeres de manera consecuente exigen una sociedad más justa y equitativa donde hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades. La ejecución de la igualdad implica eliminar cualquier privilegio que tenga alguna persona sobre las demás, o dotar a las que no los tienen para que tengan las mismas ventajas que gozan las otras personas. Por lo tanto, para su realización debe atenderse las diferencias y desventajas para que sean corregidas y equiparadas para así prevenir la desigualdad.

La igualdad es un principio de los Derechos Humanos, también es considerada como un derecho subjetivo expresado básicamente en la igualdad ante la Ley y la prohibición de discriminación en razón de género de cualquier característica identitaria. Por ello, la igualdad debe ser ante la Ley para que ésta sea cumplida y aplicada sin distinción y sin discriminación para todas y todos, también la igualdad implica el goce y ejercicio de los mismos derechos, además busca las mismas oportunidades para que hombres y mujeres en la sociedad se encuentren en las mismas posiciones y condiciones para que participen y puedan alcanzar sus metas, proyectos y planes de vida que se han propuesto.

El comprender las desigualdades y la deconstrucción de los mitos y estereotipos de género a mujeres y hombres, permitirá analizar las diferencias y las desigualdades en las relaciones socio económicas, edad, capital cultural, condición de actividad y el perfil ocupacional. Por otro lado, la corresponsabilidad del cuidado de la familia es un desafío social para superar el desempleo y la dependencia económica y romper las formas patriarcales de dominación para las mujeres.

En ese sentido el proyecto ocupacional, plantea a las mujeres y jóvenes tener la actitud y aptitud de "encontrar, crear, conservar enriquecer un trabajo (...) obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional" (M.A.Ducci/OIT). Desde la formación técnica y profesional de las diferentes áreas, promover la construcción de sus perfiles ocupacionales junto con las participantes identificando el manejo de las competencias adquiridas, donde pongan en juego sus saberes, habilidades y conocimientos en contextos laborales y/o productivos concretos, cuando los combinan y transfieren a diferentes contextos de trabajo y cuando los utilizan en las relaciones y negociaciones que se establecen en el mundo del trabajo les permitirá identificar los distintos escenarios de búsqueda o inserción laboral.



Unidad 1

PROYECTO OCUPACIONAL

Objetivo general

Elaborar un proyecto ocupacional para empleadas y emprendedoras con enfoque de género.

Contenido

- 1.1 ¿Qué es un proyecto ocupacional?
- 1.2 ¿Cuál es la importancia del proyecto ocupacional?
- 1.3 ¿Quiénes pueden construir un proyecto ocupacional?

Número de sesiones

1 Sesión

Duración por Sesión

60 Minutos

Cantidad de Participantes

De 15 a 25 participantes



Sesión 1

- ¿Qué es un proyecto ocupacional?
- ¿Cuál es la importancia del proyecto ocupacional?
- ¿Quiénes pueden construir un proyecto ocupacional?

Actividad 1:

¿Qué es un proyecto ocupacional?

Tiempo estimado:

60 minutos

Objetivo:

Organizar la elaboración de un proyecto ocupacional para empleadas y emprendedoras con enfoque de género.

Conceptos clave:

Proyecto Ocupacional

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Proyecto Ocupacional (PO) es una metodología didáctica para mejorar la empleabilidad, la ciudadanía y la equidad de género. De acuerdo con la OIT/CINTERFOR, se entiende por proyecto ocupacional al conjunto de acciones que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y replanifica con vistas a lograr una inserción productiva o mejorar su situación en el empleo a partir de sus capacidades, saberes y otros previamente identificados.

Para definir el proyecto ocupacional se debe realizar un análisis personal tanto ocupacional, como de las condiciones para la empleabilidad o emprendedurismo, este será el punto de partida para la definición del proyecto y la definición de su objetivo.

Por lo tanto, el proyecto ocupacional está estrechamente ligado a un análisis personal, de género y de empleabilidad.

Importancia del proyecto ocupacional

La importancia del proyecto ocupacional radica en que las personas conocen la distancia entre los saberes y competencias que ya tienen y los que necesitan alcanzar para desempeñarse en el campo laboral que determinen desempeñarse, si están en mejores condiciones de elegir sus recorridos formativos o la gestión de un empleo (definir sus metas) y a partir de esto, planificar actividades, y prever recursos. La construcción de un proyecto ocupacional es un proceso dinámico y abierto, es decir que puede ser replanificado y ajustarse a la situación de vida de quien lo realiza.

Es un proceso dirigido a alcanzar objetivos y metas desde el reconocimiento de las competencias adquiridas en el proceso de formación, superando las diferencias y desigualdades en las relaciones sociales estereotipadas en el ámbito laboral para varones y mujeres en el ejercicio y goce del derecho al trabajo según las oportunidades del contexto (campo laboral) y sus requerimientos. Así permite orientar las competencias e identificar las necesidades formativas en función del campo ocupacional o productivo que han escogido.

¿Quiénes pueden construir un proyecto ocupacional?

El proyecto ocupacional es un proceso para mujeres y varones a quienes les permite orientar su proceso de formación, pueden definir un plan de acción para mejorar su situación en relación al empleo desarrollar las competencias necesarias para llevarlo a cabo, para lograr la empleabilidad desde la concepción de la OIT de "encontrar, crear, conservar enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal económica, social y profesional".





Empleabilidad. Según la OIT, la empleabilidad es la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional.

Para lograr empleabilidad en cualquier tipo de empresa y/o institución, el empleado debe tener en cuenta, la importancia de la comunicación, la adaptación al cambio, orientación hacia las prioridades, alta autoestima, el trabajo en equipo, competencias digitales desarrolladas y la negociación para el libre desenvolvimiento de sus acciones.

Emprendimiento. Una emprendedora es una persona imaginativa e innovadora que transforma oportunidades de negocios y toma de decisiones con el fin de llevar a cabo su empresa. La emprendedora es visionaria y realiza varias acciones para lograr sus metas planteadas.

Emprendimiento Social y Solidario. Las iniciativas empresariales sociales y solidarias se realizan en el respeto de valores y principios de solidaridad, ayuda mutua, democracia, igualdad y división de la riqueza para todas y todos, es una economía a escala humana.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
<p>Técnica de presentación</p>	<p>Dinámica: Lo mejor de mí:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mi nombre: ✓ A qué me dedico?, ocupación: ✓ Lo mejor de mí como mujer: ✓ Lo mejor de mí como trabajadora - emprendedora: ✓ Lo mejor de mí como madre o hija (opcional): <p>Explicación de la actividad:</p> <p>Dibújense en el centro de la hoja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Indiquen en la esquina inferior derecha algunas cualidades como trabajadora emprendedora. 2) En la esquina superior lo mejor de mí como mujer. 3) En la esquina inferior izquierda, algunas cualidades como madre o hija (dependiendo el estado y si tiene o no hijos). 4) Terminada la tarea se les pide explicar a cada participante lo que desarrolló en su cartulina a los demás participantes. 5) Luego de pegan las tarjetas en un papelógrafo que se convierte una galería de cualidades. 6) Luego todos los participantes observan dicha galería. 7) Posteriormente se pregunta cómo se sintieron, se da plena libertad para que expresen sus sentimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tarjetas de tres colores, verde, blanco y amarillo - Marcadores - Masking. 	<p>20 minutos</p>
<p>Técnica de motivación y conceptualización</p>	<p>Colocar imágenes en data show o desarrollar la imagen de los cuadrados.</p> <p>Con esta técnica se pretende despertar la motivación en las participantes para que puedan ver que existen más oportunidades cuando a veces nos cerramos solo a algunas.</p> <p>Posteriormente se presenta conceptos clave y quiénes pueden construir un proyecto ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Data display - Presentación imágenes de percepción o cuadros. 	<p>20 minutos</p>



ASPECTOS A CONSIDERAR ANTES DE CONSTRUIR UN PROYECTO OCUPACIONAL.- Antes de construir el proyecto ocupacional es necesario considerar varios aspectos importantes en lo referente a ser mujer y el contexto en el que se desarrolla el empleo y el emprendimiento.



Unidad 2

REFLEXIONES SOBRE SER MUJER

Objetivo general

Fortalecer los conocimientos de las/os participantes para que reconozcan, cuestionen y deconstruyan las formas tradicionales de ser mujer/hombre y planteen proyectos ocupacionales que mejoren sus planes de vida.

Contenido

Sesión 2

- Sexo o género ¿de qué estamos hablando?.
- Discriminación de género: roles, normas y relaciones de poder.

Sesión 3

- División sexual del Trabajo.
- La importancia de los cuidados.

Número de sesiones

2 Sesiones

Duración por Sesión

60 Minutos

Cantidad de Participantes

De 15 a 25 participantes



Sesión 2

- Sexo o género ¿De qué estamos hablando?
- Discriminación de género: roles, normas y relaciones de poder

Actividad 2:

Sexo o género ¿De qué estamos hablando?

Tiempo estimado:

60 minutos





Objetivo:

Analizar las categorías de sexo y género para reconocer, cuestionar y deconstruir las formas tradicionales ser mujer y hombre.

Conceptos clave:

- **Género:** es una construcción social y cultural de rasgos de personalidad, actitudes, valores, conductas, actividades, prácticas y símbolos que se elaboran a partir de las diferencias sexuales. Tiene un carácter cambiante que varía en cada cultura, sociedad y en el tiempo.
- **Sexo:** Son las características biológicas y físicas que distinguen a los hombres de las mujeres (cromosomas, genitales externos e internos, estados hormonales y características sexuales secundarias).

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
<p>Técnica de presentación: “La imagen positiva”</p>	<p>Colocar a las integrantes en un círculo. Luego cada integrante del grupo tomará un minuto para presentarse y expresar conceptos positivos sobre sí misma (nombre, si desea edad, cualidades, habilidades y lo que mejor sabe hacer, alguna cualidad).</p> <p>Una vez terminada la actividad, de nuevo las participantes (algunas de ellas, de manera voluntaria) tomarán la palabra para decir lo que sintieron y el grado de dificultad que experimentaron para hablar sobre sus virtudes.</p> <p>Posteriormente, solicitará a cada participante, que en una tarjeta escriba una palabra positiva para sí misma y la entregue, luego el/a facilitador/a entregara a cada participante las tarjetas, solicitando que lo lean y lo guarden.</p> <p>Al concluir la técnica, el/a facilitador/a realizará una reflexión de que estas dificultades obedecen a que las mujeres nunca han tenidos espacios para rescatar sus características positivas y el mismo daño emocional de la violencia les ha dejado esta percepción, aclarando que este ha sido uno de los factores que daño sus proyectos de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas - Marcador delgado o lápiz - Ficha de cartulina - Gafettes - Marcadores 	<p>15 minutos</p>
<p>Técnica de análisis y reflexión: “Concepto de sexo y género”</p>	<p>Antes de iniciar la sesión, deberás elaborar seis tarjetas grandes con las siguientes palabras: sexo, género, naturales, aprendidas, hombre, mujer.</p> <p>Aparte, en tarjetas más pequeñas escribe las siguientes palabras: bigote, cuidar wawas, senos, pistolas, carro, rosado, ollas, celeste, testículos, pene, libros, vestido, pantalones, vagina, pelo largo, cocinar, cerveza, pelota, embarazo, limpiar, flores, trabajar, vender, estudiar, fuerza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cartulinas tamaño carta - Fichas de Cartulina - Masking - Marcadores - Papelografos 	<p>20 minutos</p>

	<p>Se inicia la dinámica distribuyendo a cada integrante una o más tarjetas, agotándolas y procurando la participación de todas/os. Luego, debes colocar en una pizarra, o en una pared, a manera de columna, las tarjetas con los conceptos: hombre y mujer.</p> <p>Las participantes proceden a colocar sus tarjetas debajo de estos dos conceptos o categorías. Debes explicar a las participantes que tendrán que decidirse por la categoría y/ o columna bajo la cual, según su criterio, pueda encajar mejor la tarjeta. No se aceptan posiciones neutrales o en medio, todas las tarjetas deberán de estar colocadas bajo una u otra columna.</p> <p>Ubicadas todas las tarjetas se pregunta si están de acuerdo sobre la forma en que fueron colocadas. Si alguien no lo está, deberá de convencer a la dueña de la tarjeta de por qué considera que debe cambiarse.</p> <p>Para continuar con la dinámica, se recogen y redistribuyen todas las tarjetas, pero ahora, deben colocarlas debajo de otros dos conceptos: naturales aprendidas.</p> <p>De igual manera que en la colocación anterior, se procede a discutir con el grupo sobre la ubicación de las tarjetas. Si alguna de las participantes no está de acuerdo, deberá convencer a la dueña de la tarjeta de porqué considera que debe cambiarse.</p> <p>Posteriormente deberás colocar la tarjeta sexo, sustituyendo la tarjeta natural, y la tarjeta género sustituyendo la tarjeta aprendidas.</p> <p>Dentro de tu explicación, se debe asegurar que las tarjetas colocadas por las participantes se encuentran en la columna donde realmente corresponden, explicando las razones para trasladar las tarjetas mal ubicadas.</p>		
<p>Preguntas generadoras de debate</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué características tienen los hombres y cuáles las mujeres? - ¿Hay aspectos comunes? - ¿Cuáles son las diferencias? ¿Porque dicen que los hombres son así? - ¿Porqué creen que las Mujeres son así? - ¿Estas actitudes, roles, funciones y formas de pensar de mujeres y varones son naturales o aprendidas?. - ¿Qué características tienen los hombres y cuáles las mujeres? - ¿Hay aspectos comunes? - ¿Cuáles son las diferencias? ¿Porque dicen que los hombres son así? 	<ul style="list-style-type: none"> - Cartulinas tamaño carta - Fichas de Cartulina - Masking - Marcadores - Papelografos 	<p>20 minutos</p>

	<p>- ¿Porqué creen que las Mujeres son así? - ¿Estas actitudes, roles, funciones y formas de pensar de mujeres y varones son naturales o aprendidas?.</p> <p>Pregunta también:</p> <p>- ¿Qué cosas sólo pueden hacer los hombres y qué cosas solo las mujeres, qué facilidades o ventajas tiene cada uno/a; cómo se valora lo que hacen; qué reglas para hombres y mujeres hay en el trabajo, hogar y comunidad?.</p> <p>Apoya o refuta las ideas de las y los participantes, pregunta:</p> <p>¿Realmente las mujeres y hombres no pueden hacer esas actividades o aprender a hacerlas? ¿Por qué tienen estas ventajas?</p>		
<p>Generalización</p>	<p>Genera un espacio de debate para intercambiar ideas en relación a la construcción de género de hombres y mujeres y como esto afecta nuestra vida.</p> <p>A partir de la conceptualización de sexo y género enfatizar que el género es una construcción social que puede ser modificada. Explica la manera en que los mandatos sociales de género afectan a las personas y descubren su identidad, determinando en gran medida las formas particulares de pensar, sentir y actuar que definen los roles que desempeñarán a lo largo de su vida.</p> <p>Enfatizar que esto puede cambiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Marcadores - Fichas de Cartulina - Masking 	<p>10 minutos</p>



Sesión 2

- Sexo o género ¿De qué estamos hablando?
- Discriminación de género: roles, normas y relaciones de poder

Actividad 3:

Sexo o género ¿De qué estamos hablando?

Tiempo estimado:

60 minutos

Objetivo:





Analizar la vida de hombres y mujeres en forma comparativa para comprender los roles y estereotipos construidos socialmente.

Conceptos clave:

- **Igualdad:** Se refiere a que hombres y mujeres debemos tener igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades.
- **Equidad:** El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. La equidad de género permite brindar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 <p>TÉCNICAS A APLICARSE</p>	 <p>PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)</p>	 <p>RECURSOS (Materiales)</p>	 <p>TIEMPO</p>
<p>Técnica de animación y reflexión: “Cambiando de lugar”</p>	<p>Se inicia formando un círculo con las sillas para que cada participante se siente, una voluntaria se ubicará en el centro del círculo (sin silla).</p> <p>El/a facilitador/a debe explicar que deben cambiar de lugar quienes se sientan identificados con las situaciones o experiencias que se irán mencionando, la persona que está en el centro debe tratar de conseguir una silla lo más rápido posible, la idea del juego es no quedar en el centro sin silla.</p> <p>La regla de la técnica es que cambien de lugar rápidamente, que no puede cambiar de silla con las personas que están sentadas a los lados, por lo que deberán hacerlo trasladándose hacia el frente o en sentido diagonal. Las personas que quedan en el centro, al finalizar el ejercicio, pueden cumplir penitencias por no haber conseguido una silla.</p> <p>El/a facilitador/a debe leer pausadamente, las siguientes frases: Cambian de lugar quienes creen que las mujeres son fuertes / Cambian de lugar quienes creen que las mujeres son solo de la casa / Cambian de lugar quienes creen que las mujeres son iguales que los hombres / Cambian de lugar quienes creen que las mujeres deben ser delicadas / Cambian de lugar quienes creen que las mujeres pueden hacer las mismas cosas que los hombres / Cambian de lugar quienes creen que las mujeres deben cumplir todos los deseos del hombre / Cambian de lugar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sillas - Papelografos - Marcadores - Masking 	<p>15 minutos</p>

	<p>quienes creen que los hombres son violentos por naturaleza / Cambian de lugar quienes creen que las mujeres deben verse siempre bonitas/ Cambian de lugar quienes piensan que a los niños no se les debe demostrar cariño para que no se vuelvan débiles/ Cambian de lugar quienes piensan que las mujeres son sensibles y cariñosas / Cambian de lugar quienes creen que las mujeres necesitan la protección del hombre / Cambian de lugar quienes tienen sexo.</p> <p>Al concluir el ejercicio se discute en plenaria para analizar lo sucedido.</p>		
<p>Preguntas generadoras de debate</p>	<p>Pregunta cómo se sintieron, se retoma cada una de las frases y profundiza por qué cambiaron de lugar ante ciertas situaciones o experiencias; reflexiona sobre las frases que se mencionaron indagando sobre los roles sociales de género, retoma cada ejemplo y pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué creen que sucede esto? - ¿Esto es natural o aprendido? - ¿Cómo se presenta la discriminación entre hombres y mujeres? - ¿Existen reglas y normas que respalda este tipo de situaciones? - ¿Cómo se presentan las relaciones de poder en la casa y trabajo? 		<p>10 minutos</p>
<p>Generalización</p>	<p>El/a facilitador/a deberá puntualizar la reflexión en torno a algunos estereotipos sobre hombres y mujeres por la división sexual del trabajo en el ámbito familiar:</p> <p>Mujeres: Se espera de ella que sea buena ama de casa, cuide a las wawas, se dedique al hogar, mantenga la casa aseada. No asista a lugares donde van mujeres solteras, sea tierna y amorosa con su familia, que se ajuste al presupuesto de su esposo, que sea fiel, que tenga trabajo remunerado, que destine todo su sueldo a los gastos familiares.</p> <p>Hombres: Se espera de él que genere un patrimonio estable, que si es infiel, por lo menos sea discreto, que salga a trabajar para mantener el hogar, que sea exitoso, fuerte. la casa y trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cartulinas tamaño carta - Fichas de Cartulina - Masking - Marcadores - Papelografos 	<p>25 minutos</p>



HERRAMIENTAS: Tarjeta motivadora de cambio

En esta tarjeta se las características personales que tenemos y se identificara cuáles son importantes para concretar mi plan de vida:

Características personales	Cambios personajes		
	Si	No	Tengo dudas
Tengo independencia.			
Soy competitivo/a y no me comparo con los demás.			
Tomo decisiones en mi vida personal.			
Tengo la capacidad de deponer actitudes si me equivoco.			
Soy capaz de asumir nuevos retos y experiencias.			
Defiendo mis ideas y sueños.			
Confío en mi propio criterio para tomar decisiones en mi familia.			
Confío en mi propio criterio para tomar decisiones en mi relación de pareja.			
Tengo confianza en mi capacidad para resolver los problemas.			
Soy capaz de pedir ayuda cuando lo necesito.			
Soy capaz de disfrutar diversas actividades como trabajar, leer, jugar, charlar, caminar.			
Asumo todas las responsabilidades del hogar.			
Mi familia influye en mis decisiones cuando quiero trabajar o estudiar.			
Me conformo con la vida que me tocó vivir.			
Soy capaz de distribuir las tareas del hogar para cumplir con mis metas personales.			
Reconozco que mis objetivos personales son importantes para dar mejores condiciones a mi familia a mi familia.			
Tengo la capacidad equilibrar mi trabajo con las tareas del hogar y no sentirme cansada/o.			
Soy capaz de exigir que se respeten mis derechos sin sentir culpabilidad.			

QUÉ NECESITO PARA CUMPLIR MI PLAN DE VIDA

Identifico tres características personales	Identifico tres metas personas
1.	1.
2.	2.
3.	3.

POEMA PARA REFLEXIONAR

“Sueño de Semilla”

Jorge Bucay

En el silencio de mi reflexión percibo todo mi mundo interno como si fuera una semilla, de alguna manera pequeña e insignificante pero también pleórica de potencialidades.

Y veo en sus entrañas el germen de un árbol magnífico, el árbol de mi propia vida en proceso de desarrollo. En su pequeñez, cada semilla contiene el espíritu del árbol que será después.

Cada semilla sabe cómo transformarse en árbol, cayendo en tierra fértil, absorbiendo los jugos que la alimentan, expandiendo las ramas y el follaje, llenándose de flores y de frutos, para poder dar lo que tienen que dar. Cada semilla sabe cómo llegar a ser árbol.

Y tantas son las semillas como son los sueños secretos. Dentro de nosotros, innumerables sueños esperan el tiempo de germinar, echar raíces y darse a luz, morir como semillas... para convertirse en árboles.

Árboles magníficos y orgullosos que a su vez nos digan, en su solidez, que oigamos nuestra voz interior, que escuchemos la sabiduría de nuestros sueños semilla

Ellos, los sueños, indican el camino con símbolos y señales de toda clase, en cada hecho, en cada momento, entre las cosas y entre las personas, en los dolores y en los placeres, en los triunfos y en los fracasos. Lo soñado nos enseña, dormidos o despiertos, a vernos, a escucharnos, a darnos cuenta. Nos muestra el rumbo en presentimientos huidizos o en relámpagos de lucidez cegadora. Y así crecemos, nos desarrollamos, evolucionamos... Y un día, mientras transitamos este eterno presente que llamamos vida, las semillas de nuestros sueños se transformarán en árboles, y desplegarán sus ramas que, como a las gigantescas, cruzarán el cielo, uniendo en un solo trazo nuestro pasado y nuestro futuro.

Nada hay que temer... una sabiduría interior las acompaña... porque cada semilla sabe... cómo llegar a ser árbol...



Sesión 3

- División sexual del trabajo - género
- La importancia de los cuidados.

Actividad 4:

Discriminación de género, normas y relaciones de poder.

Tiempo estimado:

120 minutos

Objetivo:

Analizar la división sexual del trabajo y los roles asignados a mujeres y hombres para evidenciar las limitaciones y las fortalezas para generar oportunidades de superación individual y colectivo.

Conceptos clave:

División sexual del trabajo - género.- Nos referimos al proceso mediante el cual se han atribuido habilidades, competencias, valores y/o responsabilidades a una persona con base en sus características biológicas asociadas a uno u otro sexo. Esto se traduce en la división de las tareas que son fundamentales para la organización social, según lo que le corresponde a alguien por ser hombre o lo que le corresponde por ser mujer.

Los estudios sobre la división sexual del trabajo, analizan por qué las mujeres se encuentran tradicionalmente vinculadas al espacio doméstico y por qué los hombres están más vinculados al espacio público, lo que a su vez configura una identidad femenina en relación a los valores del cuidado (hacia procurar el bienestar de los demás), y una identidad masculina relacionada con los valores de la provisión (el abastecimiento de los recursos necesarios para la subsistencia).

En dicha división, las actividades del espacio doméstico han sido considerado más en términos de responsabilidad moral y biológica, con lo cual, no ha sido reconocido como un "trabajo formal" (como un trabajo remunerado). A diferencia de las actividades del espacio público relacionadas con la provisión, que son las que se reconocen en términos de productividad mercantil, con lo que tiene relación directa con el intercambio económico.

En otras palabras, a la mujer se le ha reducido tradicionalmente a la capacidad biológica reproductiva, con lo que su principal actividad económica es la reproducción de la fuerza de trabajo, y así se ha encargado históricamente del cuidado. Y a los hombres se les ha comprendido en relación con la fuerza física, y con esto, se le asignan las labores relacionadas con el espacio público y la producción económica.

Es así como a partir de esta división se generan y se transmiten una serie de creencias, normas y valores a partir de los cuales emergen los ideales de feminidad y masculinidad.

Entender la división sexual del trabajo como un fruto de un sistema social y cultural determinado

Es por ello que, desde una perspectiva de género, es importante analizar la construcción de la Economía de los cuidados, para establecer la diferenciación de los tipos de trabajo relacionados a la división sexual del trabajo.

2.1. Economía del cuidado

Basada en la noción de "cuidados", la economía de los cuidados hace referencia al conjunto de trabajos y actividades que regeneran cotidiana y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas, como por ejemplo, el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación, la formación, el mantenimiento de relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia.

Los cuidados son las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Son las tareas cotidianas de gestión y mantenimiento de la vida, como por ejemplo: el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación/formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia.

Según el concepto de Economía de Cuidado, el cuidado es considerado trabajo, por lo cual hay que diferenciar los tipos de trabajo: ¿Cuáles son?

- Trabajo productivo
- Trabajo de cuidado
- La igualdad del trabajo

2.1.1. Trabajo productivo

Son las actividades por las que se hace esfuerzo y se obtiene dinero, o también es todo aquello que es realizado a cambio de una remuneración, enfocados a la "producción" de bienes y servicios intercambiados en el mercado.

2.1.2. Trabajo de cuidado

Son actividades que por lo general se hacen en casa (labores de casa) y es para mantener la vida. La mayoría de estas tareas y actividades se hacen sin remuneración alguna y el cual toma más tiempo y esfuerzo que un trabajo remunerado. Por ello tradicionalmente, no han sido visibles para la economía ni para el desarrollo.

Dentro del trabajo de cuidado existen tres tipos:

- Trabajo de autocuidado (nivel personal), está formado por las actividades que tienen como objetivo mantener nuestra propia vida en condiciones físicas y mentales adecuadas.
- Trabajo de cuidado de personas (a terceras personas), se refiere a las actividades para asegurar las condiciones cotidianas de la vida de otras personas que no pueden cuidarse por sí mismas como por ejemplo niños y niñas; personas de edad avanzada; personas enfermas o con discapacidad.
- Trabajo de cuidado de la naturaleza (nivel social o global), son las actividades para mantener el entorno natural que hace posible nuestra vida: cuidado de fuentes de agua, de plantas que producen el oxígeno para respirar, de las plantas y variedades de semillas, realización de obras de mitigación de riesgos ambientales en comunidades. Buenas prácticas ambientales (no botar basura, reducir el uso de plásticos, etc.).

En la actualidad y a nivel mundial, la gran mayoría de las actividades al cuidado es realizada desde el ámbito doméstico y por las mujeres. En consecuencia, se ignora la responsabilidad colectiva que tiene que existir para el sostenimiento de la vida y la generación de bienestar. Una responsabilidad que debe ser asumida tanto como de varones y mujeres, desde lo privado como desde lo público.

2.2.3. La igualdad de género

Igualdad de género es "la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, de niñas y niños", que hombres y mujeres tienen necesidades, intereses y prioridades que deben ser respetadas.





Es por ello que se debe impulsar a la equidad de género en el ámbito laboral, que se refiere a que tanto hombres y mujeres deben ser tratados de forma justa y acorde a sus respectivas necesidades y tener las mismas oportunidades de desarrollo personal o profesional dentro de cualquier espacio laboral.

Por ello la igualdad de género permite adquirir singularidad y fortalecer un trato justo y no discriminatorio que propicie el reconocimiento, respeto, inclusión de mujeres y hombres y cerrar las brechas de género existentes en el mercado laboral.

Las desigualdades y brechas de género son las diferencias en el trato de hombres y mujeres que se establecen en el día a día, tanto en el ámbito social como laboral, de generación en generación la sociedad ha creado e impuesto estereotipos que establecen el papel del hombre y la mujer a nivel familiar, social y laboral.

Las brechas de género, son impartidas desde diferentes espacios: en los espacios laborales menos tiempo de especialización para profesionalizarse, brechas de opinión, brechas de remuneración laborales, brechas de acceso a los altos cargos, brechas de formación y capacitación y brechas de responsabilidad familiar.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
<p>Hilo conductor de la sesión anterior.</p> <p>Realizar la "técnica de reflexión (Lluvia de ideas)"</p>	<p>Al ingresar en el salón, deberá estar segura/o que todos los participantes o la mayor parte haya asistido a la sesión anterior.</p> <p>Posteriormente realizar algunas preguntas claves que ayude a recordar los conceptos, aprendizaje y aplicación de la sesión anterior.</p> <p>Realizar preguntas claves para abarcar la temática anterior, generar preguntas de la sesión anterior y que cambios ha generado en su persona, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género? - ¿Por qué hablamos de deconstrucción de género? - ¿Qué es un sistema patriarcal? - ¿Cómo ha influido en tu persona la temática? - ¿Qué cambios consideras debes aplicar como ser humano? 	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Marcadores - Pizarra 	<p>10 minutos</p>
<p>Técnica de análisis y reflexión:</p> <p>¿Qué hubiera cambiado en mi vida si hubiera nacido del otro sexo?</p>	<p>El/la facilitador/a inicia la sesión preguntando a los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo te hubiera gustado llamarte si fueras hombre/mujer? <p>Hacer una ronda con los participantes, y preguntar individualmente.</p> <p>Posteriormente hacer la segunda pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué hubiera cambiado en su vida si hubiera nacido de sexo masculino/femenino? <p>El/la facilitador/a coloca un papelógrafo y lo dividen en dos partes piden a los participantes responder a cada persona.</p> <p>Se reparte fichas de cartulina para que cada participante pueda responder individualmente.</p> <p>Y las respuestas de hombres y mujeres se escriben en el papelógrafo y una vez concluido con todas las personas se realiza un resumen de todas las opiniones de las y los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué es difícil identificarse con el otro sexo? 	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafos - Fichas de cartulinas - Marcadores 	<p>45 minutos</p>

Preguntas Guía	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las actividades diferenciadas entre hombres y mujeres generalmente? - ¿Cuáles son los espacios en los que ellos/ellas se encuentran por lo general? - ¿Por qué han pensado que tu vida fuera o hubiese sido diferente? - ¿Consideran que hubiese sido más fácil emprender o empezar a trabajar siendo hombres o mujeres? - ¿Qué diferencias consideran que son las más notorias para que un hombre o una mujer puedan iniciar con su emprendimiento o para empezar a trabajar? 	- Ninguna	45 minutos
Plenaria	<p>Todas y todos los participantes hablan respecto a la dinámica, sobre cómo se sintieron respecto a las dos preguntas. Para identificar los aspectos que se debe reforzar en cuanto a la temática. Además, responden a las preguntas guías. Esto está de acuerdo a como el grupo reacciona en el proceso de introducción y la dinámica.</p> <p>El facilitador/a anota todas las palabras claves para hacer la introducción general para abarcar los conceptos claves de la sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pizarra - Papelógrafo - Marcadores 	10 minutos
Generalización	<p>En la generalización el facilitador/a deberá sistematizar las respuestas y hacer énfasis en las ventajas que tienen las mujeres y las ventajas que tienen los hombres para iniciar un emprendimiento, y aquellas para iniciar su trabajo.</p> <p>Deberá enfocarse en la importancia de construir un enfoque de equidad de género en el ámbito laboral y el uso de tiempo del trabajo de cuidado y del trabajo productivo. Para realzar la importancia de una corresponsabilidad de cuidados en hombre y mujeres.</p>		30 minutos
Cierre	El facilitador/a agradece la participación de la sesión e introduce la sesión siguiente para generar buena expectativa.		5 minutos



HERRAMIENTAS:

LA TABLA DE USO DEL TIEMPO – MIS ACTIVIDADES DIARIAS

En rangos de media podemos ir apuntando las actividades que realizamos a lo largo de un día:
Desde que despertamos hasta que dormimos.

¿A qué hora me despierto?	
¿Qué hago durante el día?	
¿Cuánto tiempo le dedico a los queaceres domésticos de la casa?	
¿Si trabajo, cuanto tiempo estoy en mi fuente laboral?	
¿En el trayecto de su trabajo productivo realiza actividades domésticas?	



Unidad 3

SER MUJER TRABAJADORA

Objetivo general

Aprender y concientizarse sobre las acciones y normatividad para detener, erradicar y/o actuar ante la violencia y acoso laboral.

Contenido

Sesión 4

- ¿Qué es la violencia y el acoso laboral en el espacio de trabajo?
- ¿Qué es el acoso sexual y acoso laboral? Y como identificarlo

Sesión 5

- Derechos laborales desde una perspectiva de género
- Normativa nacional e internacional sobre el acoso y violencia laboral

Sesión 6

- La relación laboral entre empleador/a y el/la trabajador/a
- Medidas preventivas
- Obligaciones del empleador

Número de sesiones

3 Sesiones

Duración por Sesión

120 Minutos

Cantidad de Participantes

De 15 a 25 participantes



Sesión 4

- ¿Qué es la violencia y el acoso laboral en el espacio de trabajo?
- ¿Qué es el acoso sexual y acoso laboral?

Actividad 5:

¿Qué es la violencia y el acoso laboral en el espacio de trabajo?

Tiempo estimado:

70 minutos

Objetivo:





Identificar la violencia y acoso laboral en espacio laboral.

Conceptos clave:

- **Violencia laboral:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajadora.
- **Acoso laboral:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.
- **Acoso laboral:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

¿Qué es la violencia y acoso en el espacio de trabajo?

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
<p>Técnica de Animación y Reflexión:</p> <p>“Cambiando de Lugar”</p>	<p>Cadena de nombres.-</p> <p>Se basa en formar un círculo. Cada uno de los participantes dirá su nombre y sus características básicas antes de pasar al siguiente. Hecho esto, cada persona irá por turnos diciendo el nombre de cada uno de los miembros del grupo Se puede hacer cada vez más rápido o cambiar de dirección de vez en cuando para hacerlo diferente.</p>	<p>- Sillas en círculo</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Desarrollo</p>	<p>Las/os facilitadores anotan en la pizarra las palabras claves:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violencia laboral • Acoso laboral <p>Piden a las/los participantes nombrar palabras relacionadas con cada idea hasta construir juntos la definición adecuada, esto permitirá la diferenciación y especificación de cada concepto.</p> <p>División sexual del trabajo y la violencia en el ambiente de trabajo.</p> <p>Definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la violencia y acoso? - Violencia física y psicológica - Tipos y formas de acoso y violencia laboral: 		<p>20 minutos</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Descendente • Horizontal • Ascendente <p>Acciones que no constituyen acoso o violencia laboral.</p>		
Plenaria	Opiniones respecto al acoso y violencia en el ámbito laboral.		10 minutos
Preguntas generadoras de debate	<p>Después de estudiar los conceptos y definiciones preguntamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Alguna vez hemos sido víctimas de acoso y/o violencia laboral? - ¿Hemos visto a compañeras/os ser víctimas de acoso y o violencia laboral? - ¿Hemos ejercido algún acto, acción estudiado por la cual cometimos acoso laboral contra otra/otro compañera/ro?, ¿Cuáles? - ¿Hemos ejercido algún acto, acción estudiado por la cual cometimos acoso laboral contra un superior jerárquico y un superior jerárquico mujer?, ¿Cuáles? 		15 minutos
Generalización	En la generalización la o el facilitador deberá sistematizar las respuestas y sensibilizar sobre las acciones que en el ambiente laboral pueden convertirse en acoso y/violencia laboral, así como sus consecuencias que pueden llegar a ser irreversibles.		10 minutos
Conclusiones	Palabras del/la facilitador/a		5 minutos



Sesión 4

- ¿Qué es la violencia y el acoso laboral en el espacio de trabajo?
- ¿Qué es el acoso sexual y acoso laboral?

Actividad 6:

¿Qué es el acoso sexual laboral? Y como identificarlo

Tiempo estimado:

60 minutos





Objetivo:

Distinguir el acoso sexual laboral para develarlo

Conceptos clave:

- **Acoso sexual laboral:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual se constituyen en actos, insinuaciones, contactos físicos forzados, invitaciones inconvenientes que en muchos casos representan condiciones para mantener el empleo, influencia para obtener una promoción, impactos en la carrera profesional.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Técnica de tarjetas	El o la facilitador/a escribirá en la pizarra o papelógrafo palabras claves: violencia laboral y acoso laboral y en tarjetas los conceptos y las acciones los participantes deberán colocar las tarjetas a lado de cada palabra clave para identificar correctamente los conceptos estudiados.	- Papelógrafo o papel de color - Tarjetas - Marcadores	10 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción. - Definición y tipos acoso sexual. - Formas y maneras en las que se manifiesta el acoso. - El acoso sexual como riesgo laboral. - Consecuencias del acoso sexual. 	- Papelógrafo - Marcadores - Pizarra	20 minutos
Preguntas generadoras de debate	Después de estudiar los conceptos y definiciones preguntamos <ul style="list-style-type: none"> - ¿Alguna vez hemos sido víctimas de acoso sexual laboral? - ¿Qué harías si fueras víctima de acoso sexual laboral? - ¿Quién ejerce el acoso sexual?, ¿hombre o mujeres? - ¿Por qué no denunciamos el acoso sexual laboral? 	- Papelógrafo - Marcadores - Pizarra	15 minutos
Generalización	En la generalización la o el facilitador deberá sistematizar las respuestas y sensibilizar sobre las consecuencias del acoso sexual laboral.		10 minutos
Cierre	- Palabras del facilitador/a		5 minutos



HERRAMIENTAS: Construcción de indicadores contra la violencia laboral

Las frases serán utilizadas para difundir mensajes contra la violencia laboral en todos los sectores.

Ej. 1. Si tus ideas son descalificadas, no te permiten expresarte o sufres rechazo constante; estás viviendo una situación de acoso laboral

Ej. 2. Si condicionan tu situación laboral a cambio de favores sexuales o invitaciones e insinuaciones físicas; estas siendo víctima de acoso sexual laboral.



Sesión 5

- Derechos laborales desde una perspectiva de género
- Normativa nacional e internacional sobre el acoso y violencia laboral

Actividad 7:

Derechos laborales desde una perspectiva de género

Tiempo estimado:

60 minutos





Objetivo:

Explicar la perspectiva de género y los derechos laborales

Conceptos clave:

- **La perspectiva de género**, se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- **Violencia de género en el trabajo**, se refiere a toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral.
- **La igualdad de género**, se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.
- **Desigualdad y discriminación**, se hace alusión a una conducta social llevada a cabo por individuos, instituciones, organizaciones o cualquier actor social, que produce y reproduce por acción u omisión ciertas desigualdades de tipo económico, social, laboral, afectivo o político, en contra de un cierto tipo de individuos, grupos humanos o instituciones.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Técnica Análisis de la publicidad	El o la facilitador/a escribirá en la pizarra o papelógrafo palabras claves: violencia laboral y acoso laboral y en tarjetas los conceptos y las acciones los participantes deberán colocar las tarjetas a lado de cada palabra clave para identificar correctamente los conceptos estudiados.	- Revistas - Periódicos - Anuncios de televisión etc. con anuncios laborales	10 minutos
Desarrollo	- Perspectiva de género en el ámbito laboral - De lo privado a lo público - La inequidad y la discriminación en el mundo del trabajo - Violencia y desigualdad laboral hacia las mujeres trabajadoras		20 minutos
Preguntas generadoras de debate	- ¿Las condiciones laborales de las mujeres son iguales que las de los hombres? - ¿Cómo afecta a las mujeres la desigualdad laboral en su futuro? - ¿Cómo promovemos ambientes laborales libres de violencia y el fomento de la equidad de género?		15 minutos

Generalización	En la generalización la o el facilitador deberá sistematizar las respuestas que identifican las fortalezas y necesidades de intervención respecto a la temática coadyuvando a generar ambientes de trabajo saludables donde prevalezca la equidad de género en todas sus dimensiones.		10 minutos
Cierre	Palabras del facilitador.		5 minutos



Sesión 5

- Derechos laborales desde una perspectiva de género
- Normativa nacional e internacional sobre el acoso y violencia laboral

Actividad 8:

Normativa nacional e internacional sobre el acoso y violencia laboral

Tiempo estimado:

70 minutos





Objetivo:

Identificar la violencia y acoso laboral en espacio laboral.

Conceptos clave:

- **Normativa internacional**, referido a las disposiciones a nivel internacional sobre el acoso y violencia laboral, como la CEDAW, Convenio 155 OIT, Convenio 111 OIT, Convenio 190 OIT, el cual está en proceso de ratificación según recomendación 206 de la OIT.
- **Normativo nacional e internacional**, hace referencia al análisis del marco normativo nacional desde la C.P.E., Ley General del Trabajo, estructura del Funcionario Público, Ley N° 348 Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y la Ley N° 243 Contra el acoso y violencia política hacia las mujeres.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
<p>Técnica denuncia</p>	<p>Se arma un sociodrama, donde los participantes representa un caso de violencia laboral y realizan la denuncia ante su inmediato superior.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se atiende la denuncia - Recibe maltrato al hacer su denuncia - No creen en su denuncia <p>Reflexión: que acciones debe seguir para encontrar una solución a su situación de acoso yo violencia laboral.</p>	<p>- Sillas en círculo</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la Normativa Nacional referente al acoso y violencia laboral: <ul style="list-style-type: none"> • C.P.E. • Ley General del Trabajo • Estatuto del Funcionario Público • Ley N°348 • Ley N°243 - Análisis de la normativa internacional <ul style="list-style-type: none"> • CEDAW • Convenio 155 OIT • Convenio 111 OIT • Convenio 190 OIT • Ratificación del Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT 		<p>20 minutos</p>
<p>Preguntas generadoras de debate</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo debería reformularse la normativa laboral en Bolivia? - ¿Qué acciones realizarías desde tu sector, empresa, institución para apoyar la ratificación del Convenio 190 de la OIT? 		<p>15 minutos</p>

<p>Generalización</p>	<p>En la generalización el/la facilitador/ deberá sistematizar las respuestas concientizando la necesidad de lograr la ratificación del Convenio 190 al ser el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo junto a la Recomendación 206 y contiene la primera definición internacional de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia por razón de género.</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Cierre</p>	<p>Palabras del facilitador.</p>	<p>5 minutos</p>



HERRAMIENTAS: Generación de propuestas para una normativa laboral nacional con enfoque de género

Se busca que los participantes al finalizar la sesión lleguen a establecer los principios de equidad de género en normativa laboral que incorpore:

Ej.- Ejercicio de libertad para las mujeres, justicia social con equidad de género, trabajo de las mujeres como derecho humano, diversidad de sujetos que intervienen en el mundo del trabajo, acceso a justicia para las mujeres víctimas de acoso y o violencia laboral u otras vulneraciones a sus derechos laborales, etc.



Sesión 6

- La relación laboral entre empleador/a y la/el trabajador/a
 - Medidas preventivas
 - Obligaciones del empleador y el trabajador

Actividad 9:

La relación laboral entre empleador/a y la/el trabajador/a

Tiempo estimado:

60 minutos

Objetivo:

Considerar la normativa nacional e internacional frente al acoso y violencia laboral

Conceptos clave:

Las disposiciones legales del ámbito laboral nos brindan las pautas de los derechos y las obligaciones que derivan de una relación laboral entre el empleador/a y la/el trabajador/a y según términos contractuales donde se establecen los derechos y las obligaciones de ambas partes.





- **Derechos de la/ el empleador/a**
 - ✓ Exigir la prestación del trabajo en condiciones de eficiencia, lealtad, respeto y responsabilidad.
 - ✓ Establecer y hacer cumplir las condiciones técnicas y administrativas del proceso productivo, definidas por éste.

- **Las obligaciones de la/el empleada/o**
 - ✓ Pagar el salario convenido y de forma proporcional al tipo de trabajo.
 - ✓ Establecer y garantizar el goce efectivo de los descansos.
 - ✓ Garantizar la estabilidad del empleo y la continuidad del trabajo; Garantizar las condiciones técnicas para la producción.
 - ✓ Establecer condiciones mínimas de seguridad e higiene industrial.
 - ✓ Indemnizar las emergencias de los riesgos del trabajo, de forma directa o por medio de un seguro social; ambas eximentes.
 - ✓ No obstaculizar el ejercicio libre de la actividad sindical.
 - ✓ Proporcionar comodidades, ventajas, premios, participaciones y otros.

- **Derechos de la/ el trabajador/a**
 - ✓ A una remuneración "salario" y todo concepto económico emergente de la prestación del trabajo como: bonos, primas, aguinaldos, etc.;
 - ✓ A la permanencia y estabilidad en el empleo;
 - ✓ A los descansos pagados;
 - ✓ Al desarrollo de la relación de trabajo bajo condiciones de respeto, dignidad y moralidad;
 - ✓ A la seguridad social y seguridad e higiene ocupacional;
 - ✓ A la indemnización por riesgos de trabajo;
 - ✓ Al libre ejercicio de la actividad sindical;
 - ✓ Al reconocimiento por años de servicios prestados.

- **Obligaciones y deberes del empleador/a y el trabajador/a**
 - ✓ Ponerse a disposición del empleador durante la jornada laboral;
 - ✓ Prestar sus servicios con eficacia y eficiencia;
 - ✓ Cumplir con el trabajo bajo las condiciones determinadas por el empleador;
 - ✓ Cumplir el trabajo en condiciones de respeto y moralidad para con el empleador, sus representantes y compañeros;
 - ✓ Fidelidad o comportamiento leal con su empleador, principalmente a no revelar secretos industriales o de fabricación a otro patrono y el de no realizar una competencia desleal.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Técnica Análisis de la publicidad	Los distintos participantes del juego se intercambian papeles, por ejemplo, uno hace de jefe y otro hace de empleado o de cliente y a partir de ahí hay que resolver una determinada situación. En esta dinámica se puede demostrar las habilidades de cada persona.	- Hoja de papel	10 minutos

<p>Generalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las obligaciones del empleador al recepcionar una denuncia por acoso o violencia laboral? - ¿Cuáles son las responsabilidades del trabajador al denunciar por acoso o violencia laboral? <p>Deberes de las/los trabajadoras para generar ambientes laborales saludables. Desarrollo de habilidades socioemocionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empatía. - Saber escuchar. - Liderazgo. - Trabajo en equipo. - Optimismo. - Confianza. - Flexibilidad. - Capacidad de comunicación. 		<p>20 minutos</p>
<p>Preguntas generadoras de debate</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo jefe/jefa, superior jerárquico de una empresa o institución como actúas al recibir una denuncia por acoso y violencia laboral? - ¿Cómo difundirías los derechos laborales al interior de tu empresa o institución? - ¿Cómo trabajador/a he desarrollado alguna habilidad socioemocional en mi trabajo?, ¿Cómo mejoró el ambiente laboral en mi trabajo, mis compañeros, mis empleadores? 		<p>10 minutos</p>
<p>Generalización</p>	<p>En la generalización la o el facilitador deberá sistematizar las respuestas que lleven a establecer la importancia de contar con una normativa vinculadora que establezca los mecanismos de atención de casos, sanciones ante la falta de atención de denuncias y el procedimiento que permita comprobar si se ha incurrido en violencia o acoso laboral para su sanción, pero por sobre todo la prevención de estas acciones mediante la capacitación y sensibilización interna.</p> <p>Asimismo, se sistematiza y reconoce que todas y todos cuentan con habilidades socioemocionales que les permiten generar mejores ambientes laborales, libres de acoso, violencia u otras vulneraciones y fortaleciendo su capacidad de trabajo en equipo.</p>		<p>10 minutos</p>
<p>Cierre</p>	<p>Palabras del Facilitador/a</p>		<p>5 minutos</p>



HERRAMIENTAS: Construcción de una ruta crítica para la adecuada atención de casos o denuncias por acoso y o violencia laboral

Finalizada la sesión los participantes habrán comprendido la importancia de un procedimiento adecuado para denunciar y erradicar la violencia y acoso laboral en sus ambientes laborales.

Por último habrán reconocido sus habilidades socioemocionales y la forma de mejorar sus ambientes laborales con actitudes positivas, de cooperación y empatía para con su entorno laboral.

Habilidades socioemocionales hacen referencia al conjunto de herramientas que permiten a las personas poder entender y regular sus propias emociones, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones asertivas y responsables así como definir y alcanzar metas.



Sesión 6

- La relación laboral entre empleador/a y la/el trabajador/a
- Medidas preventivas
- Obligaciones del empleador y el trabajador

Actividad 10:

Medidas preventivas del empleador/a y el/la trabajador/a

Tiempo estimado:

60 minutos

Objetivo:

Identificar las medidas preventivas para el empleador y el trabajador.

Conceptos clave:

- **Instancia competente:** instancias representan los diversos grados o etapas jurisdiccionales en los que se divide la presentación, análisis y resolución de todos los asuntos que se pueden llegar a presentar ante un tribunal de justicia.
- **Ruta crítica:** secuencia de los elementos terminales de la red de proyectos con la mayor duración entre ellos, determinando el tiempo más corto en el que es posible completar el proyecto.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
<p>Técnica: Lluvia de ideas</p>	<p>Los participantes van construyendo según lo trabajado en las sesiones previas y desde su perspectiva el procedimiento que se debería seguir para una denuncia por acoso y violencia laboral en una empresa privada y en una institución pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo o pizarra - Plumones 	<p>10 minutos</p>
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo y con quién denunciar acoso o violencia laboral? - Instancias, protocolos y normas de atención a víctimas de violencia y acoso laboral en Bolivia - Comités para prevenir y atender casos de violencia y acoso laboral dentro de la institución, empresa o compañía - Tratamiento posterior al abuso - Apoyo, ayuda y reincorporación 		<p>20 minutos</p>
<p>Generalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Recibiste apoyo en tu empresa o institución cuando denunciaste acoso y violencia laboral? - ¿Qué acciones tomaron cuando hiciste la denuncia? - ¿Qué acciones esperabas que se tomen cuando denunciaste? - ¿Cómo te sentiste cuando no recibiste el apoyo de tu empresa o institución ante una situación de violencia y acoso laboral? 		<p>15 minutos</p>
	<p>En la generalización la o el facilitador deberá sistematizar las respuestas que lleven a establecer el adecuado procedimiento de atención a quejas y denuncias por acoso y violencia laboral.</p>		<p>10 minutos</p>
<p>Conclusiones</p>	<p>Palabras del facilitador</p>		<p>05 minutos</p>



Sesión 6

- La relación laboral entre empleador/a y la/el trabajador/a
- Medidas preventivas
- Obligaciones del empleador y el trabajador

Actividad 11:

Obligaciones del empleador/a y el/la trabajadora.

Tiempo estimado:

60 minutos

Objetivo:

Establecer las obligaciones que tienen los empleadores en la prevención del acoso o violencia laboral.

Conceptos clave:

- **Normativa vinculatoria** que establece los mecanismos de atención de casos, sanciones ante la falta de atención de denuncias y el procedimiento que permita comprobar si se ha incurrido en violencia o acoso laboral para su sanción, pero por sobre todo la prevención de estas acciones mediante la capacitación y sensibilización interna.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las obligaciones del empleador al recepcionar una denuncia por acoso o violencia laboral? - ¿Cuáles son las responsabilidades del trabajador al denunciar por acoso o violencia laboral? 		20 minutos
Preguntas generadoras de debate	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo jefe/jefa, superior jerárquico de una empresa o institución como actúas al recibir una denuncia por acoso y violencia laboral? - ¿Cómo difundirías los derechos laborales al interior de tu empresa o institución? 		20 minutos
Generalización	En la generalización la o el facilitador deberá sistematizar las respuestas que lleven a establecer la importancia de contar con una normativa vinculatoria que establezca los mecanismos de atención de casos, sanciones ante la falta de atención de denuncias y el procedimiento que permita comprobar si se ha incurrido en violencia o acoso laboral para su sanción, pero por sobre todo la prevención de estas acciones mediante la capacitación y sensibilización interna.		10 minutos
Conclusiones	Palabras del facilitador		10 minutos



Unidad 4

SER MUJER LÍDER EMPRENDEDORA

Objetivo general

Fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres desde su autoestima y desarrollo de poder para sí para la transformación de su vida.

Contenido

Sesión 7

- ¿Qué es el liderazgo?
- Tipos de liderazgo y sus formas de ejercicio

Sesión 8

- Características de un liderazgo con enfoque de género
- Liderarse a sí misma

Sesión 9

- ¿Por qué es importante el liderazgo en la vida de las mujeres?
- Cambio de vida
- Generación de propuestas individuales y colectivas

Número de sesiones

3 Sesiones

Duración por Sesión

120 Minutos

Cantidad de Participantes

De 15 a 25 participantes



Sesión 7

- ¿Qué es el liderazgo?
- Tipos de liderazgo y sus formas de ejercicio

Actividad 12:

Normativa nacional e internacional sobre el acoso y violencia laboral

Tiempo estimado:

60 minutos

Objetivo:

Promover en las mujeres sus capacidades de liderazgo en sus proyectos ocupacionales y emprendimientos.

Conceptos clave:

- En esta unidad partiremos de la definición “acerca del empoderamiento económico de las mujeres sostiene que se da de manera real y efectiva cuando estas pueden ejercer su derecho a controlar y beneficiarse de los recursos, bienes e ingresos, así como a disponer de su propio tiempo, y cuando tienen la capacidad de gestionar los riesgos y de mejorar su situación económica y su bienestar. No obstante, para que el empoderamiento económico de las mujeres se traduzca en un empoderamiento real, las mujeres también deben contar con la autonomía y la seguridad en sí mismas, necesarias para realizar cambios en sus propias vidas, por ejemplo, a través de la capacidad y el poder requeridos para participar e influir en la toma de decisiones, además de disfrutar de los mismos derechos que los hombres y poder vivir sin violencias”.

1. ¿Qué es el liderazgo?

El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para alcanzar un objetivo determinado. Influir en las personas quiere decir “conseguir que otros hagan las cosas” con propia voluntad, por ello el liderazgo tiene mucho que ver con movilizar la motivación de otros. Esta influencia que ejerce el líder conduce a las personas, sobre las cuales influye, hacia un determinado fin.

2. ¿Qué tipo de liderazgo existen?

1. Liderazgo laissez-faire, interviene solo cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible. Es un estilo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y motivación, necesitan menos supervisión para ser productivos. Ya que estos trabajadores son expertos y poseen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia.

El tipo de liderazgo puede llevar a una falta de control, un incremento de los costes de la compañía y una productividad pobre, sacrificándolo todo por la posibilidad de tener un buen ambiente de trabajo a corto plazo (a largo plazo los problemas surgidos de la falta de rendimiento hacen mella en el clima organizacional).

2. Liderazgo autocrático, permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo. El poder es algo explícito, en un rol en el que se dan órdenes directas y que deben ser obedecidas en cualquier caso. **El líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones.** Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

Esto puede generar que algunos empleados puedan sentirse infravalorados y suelen mostrar poco compromiso afectivo hacia la compañía, pudiendo llegar a abandonar la empresa o rendir menos. Este estilo de liderazgo poco a poco, está siendo desterrado de las empresas, en las que son importantes la adaptabilidad y la necesidad de reaccionar rápidamente a los cambios, además de ofrecer un buen clima laboral en el que sea posible conservar talento.

3. Liderazgo democrático o liderazgo participativo, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la **participación de todo el grupo**. El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

Las desventajas son que muchas veces no se pueden superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo o el camino se hace más lento a la hora de alcanzar una meta. Este tipo de liderazgo requiere que el líder posea **gran habilidad para mantener la motivación y la colaboración** de quienes le siguen, así como plena confianza en sí mismo. De lo contrario, el equilibrio de un conjunto de individuos se podría quebrar.

4. Liderazgo transaccional, se basa en transacciones, es decir, en **procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores**. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas.

El perfil de seguidor del líder transaccional **es un individuo racional, motivado por el dinero** y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es bastante predecible. Los líderes transaccionales se centran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Sin embargo, aunque el liderazgo transaccional implica seguir ciertas reglas y funciona muy bien en **momentos de estabilidad**, en el mundo cambiante que nos encontramos hoy en día, donde el éxito de las compañías muchas veces depende de los cambios continuos, existen estilos de liderazgo más efectivos.

5. Liderazgo transformacional, son líderes transformadores emplean **niveles altos de comunicación** para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que consiguen transmitir a los empleados. Apuestan por generar una visión compartida y transversal acerca de lo que debe ser la empresa en la que se trabaja.

Las organizaciones se caracterizan por su complejidad, y es por ello que en ellas pueden producirse cambios de muchas clases y a ritmos diferentes, por lo que hay que saber adaptarse a las exigencias del momento; esto pasa también por el modo en el que se lidera, el modo en el que se realiza el reparto de roles, etc.

6. Liderazgo emprendedor: El liderazgo emprendedor se basa en los enfoques de derechos y empoderamiento de las mujeres y entendiendo el liderazgo como la capacidad de influencia en otras personas para la consecución de algún objetivo (Dills, 1998).

El emprendedurismo es la capacidad de convertir las ideas en proyectos y **a la emprendedora** como aquella persona que tiene la iniciativa y decisión de llevar adelante un proyecto empresarial en cualquier sector de actividad económica, ya sea con fines económicos o sociales (Gil, 2005).

El **liderazgo emprendedor** es la actitud y comportamiento que permite desarrollar en forma flexible y auténtica un emprendimiento con identidad y valor en la comunidad. El conjunto de comportamientos que lo caracterizan tienen que ver con habilidades referidas al cultivo y **fortalecimiento de un modo de ser creativo, autónomo y con sentido de proyección**, además implica facilitar y potencializar la participación proactiva de las personas en su propio desarrollo socio económico y en el de su organización (empresa).

Así entendemos al liderazgo emprendedor en el desarrollo personal y de la organización a través del desarrollo de tres dimensiones que lo caracterizan:

- **Emocional**: capacidad de alentar un clima de cooperación y confianza que solo es posible mediante los dominios de la inteligencia emocional que implica la conciencia de una misma, la autogestión, la conciencia social y la gestión de las relaciones.
- **Cognitiva**: capacidad para definir la propia misión y visión, desarrollar y mantener estados de excelencia en uno mismo y en los otros, aceptar maneras de pensar distintas, ser eficaz en la comunicación y saber dar información útil.
- **Actitudinal**: capacidad de prestar atención a las necesidades e intereses de los otros, apertura y adaptación al cambio y motivación de servicio.

7. Liderazgo resonante: Es la capacidad de influir en otras personas, movilizando los sentimientos positivos de las personas, movilizando lo mejor del ser humano. De esto trata la **RESONANCIA**, las lideresas y líderes son personas que saben manejar las emociones, poco importa que se dediquen a planificar estrategias, a delegar tareas de su equipo, puesto que su éxito no depende de lo que hacen sino del **cómo, del modo en que lo hacen**.





El **CÓMO** hace las cosas un líder o lideresa tiene que ver con su capacidad de comprender y manejar sus propias emociones y las emociones de los demás para poder influir sobre ellos, desde la **función emocional del líder**. Así, la resonancia tiene que ver con la amplificación de emociones, con cómo hace las cosas el líder o lideresa para crear un ambiente positivo.

Un auténtico líder o lidereza no se distinguen por su talento innato o su dominio técnico, sino por su capacidad de inspirar en otros energía, pasión y entusiasmo. Estos sentimientos se extienden rápidamente estimulando a los demás. Las emociones son la clave de la motivación, y ser sensible a ellas es una tarea esencial del líder. Una parte fundamental del liderazgo resonante es saber direccionar y usar adecuadamente las propias emociones para potenciar sentimientos positivos en las personas a las que influye, es decir, crear resonancia. Sin tener en cuenta las emociones, no puede obtenerse lo mejor de las

personas ni conseguir que los grupos prosperen.

Por otro lado, se ha comprobado que las emociones negativas secuestran la atención y dificultan el trabajo, presentando de esta forma disonancia en el grupo, donde las personas tienen la sensación de encontrarse desconectadas a los demás.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Técnica de presentación / Técnica de motivación	Introducir el tema recuperando las ideas sobre liderazgo con las que las participantes llegan al evento. Mis ideas sobre liderazgo: Reflexión individual sobre el tema liderazgo y mi actitud de líder. Mediante lluvia de ideas responder a las siguientes preguntas: Para mí una líder es... <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué habilidades o actitudes debe tener una líder? - ¿Por qué es importante para ti ser líder, qué te hace sentir? - ¿Qué conseguirías (Positivamente) cambiar en tu entorno si fueras líder? 	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafos - Marcadores - Tarjetas - Presentación en Power Point 	20 minutos
Plenaria análisis y síntesis conceptualización	Transmitir las ideas básicas del concepto de liderazgo resonante emprendedor de las respuestas de las participantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de Liderazgo 	20 minutos
Técnica de análisis y síntesis	Ejercicio en grupos: <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre liderazgo resonante. Realización después de la presentación El Liderazgo Emprendedor. - Explicación de la actividad. - Se divide a los participantes en pequeños grupos y cada grupo debe armar la definición de liderazgo resonante con la ayuda del rompecabezas para entender y reforzar el concepto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rompecabezas 	30 minutos
Técnica lluvia de ideas	Explicar las habilidades y los desafíos para el liderazgo emprendedor y desde la experiencia cuales son los obstáculos que encontramos para avanzar.	<ul style="list-style-type: none"> - Hoja de trabajo 	20 minutos
Preguntas generadoras de debate	Se realiza un análisis general y se consulta ¿Que aprendimos?, ¿Qué liderazgo buscamos?, ¿Cómo debe accionar?	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Marcadores - Tarjetas - Maskin 	15 minutos
Generalización	Cada participante identifica un liderazgo y cual desearían desarrollar en sí mismas.	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Marcadores - Maskin 	15 minutos
Cierre	Las habilidades y capacidades de cada mujer son únicas, la importancia de reconocernos como seres creativos y con expectativas.	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Marcadores - Maskin 	5 minutos



Sesión 8

- Características de un liderazgo con enfoque de género

Actividad 13:

Características de un liderazgo con enfoque de género

Tiempo estimado:

120 minutos

Objetivo:

Promover en las mujeres sus capacidades de liderazgo en sus proyectos ocupacionales y emprendimientos.

Conceptos clave:

El empoderamiento hace referencia a la capacidad de propiciar cambios en nuestra propia vida, para aumentar el control, las oportunidades, las opciones y la libertad como parte de la redistribución de poder en la sociedad y entre géneros (Kabeer 2002, Moser 1989). Hace referencia a un proceso tanto individual como colectivo de sensibilización y concientización sobre los efectos de las estructuras y los sistemas en la vida de una persona, y al establecimiento de medidas para deconstruir las desigualdades de género a partir de esta premisa. Oxfam (2012, pág. 6) define el "empoderamiento" como el proceso de adquisición de control sobre sí mismo, sobre la ideología y los recursos que determinan el poder. Esto conlleva las facultades individuales poder de acción, poder colectivo y poder interior, como parte integral de la transformación de los roles de género.

El poder adopta diversas formas (visible, oculto e invisible), se desempeña en varios espacios (cerrados, por invitación y creados) y tiene lugar en diferentes niveles, el poder como el control sobre los demás o la capacidad para conseguir lo que queremos, pero el poder también puede ser más sutil. Por ejemplo, el poder puede ser la fuerza y la capacidad que adquirimos al colaborar con otras personas por un objetivo común, la propia confianza en nosotros mismos, en que podemos lograr nuestras metas, o el valor para tomar una determinada medida. Según Oxfam (2009), el poder puede ser:

- Poder sobre: el poder de los fuertes sobre los débiles, especialmente el poder para excluir a otras personas.
- Poder de acción: la capacidad para adoptar medidas y llevarlas a cabo.
- Poder colectivo: mediante la organización, la solidaridad y la acción conjunta.
- Poder interior: la confianza en uno mismo/a, que suele estar vinculada a la cultura, la religión u otros aspectos de la identidad, que condiciona los pensamientos y las acciones que parecen legítimas o aceptables.

A partir de estas premisas consideramos la importancia del fortalecimiento de individual de las mujeres para llevar adelante sus emprendimientos, en los diferentes espacios de negociación.

Conciencia de sí misma. El crecimiento personal es la primera y la más importante estrategia para el potenciamiento del liderazgo. Tiene que ver con el desarrollo integral de las 4 dimensiones del ser humano: **mente, cuerpo, emociones y espiritualidad.**

Este desarrollo integral, desde la autenticidad de que significa ser quien eres, tus habilidades y **talentos naturales, la relación que creas con los demás y tu situación particular**, refuerza y orienta la transformación de las capacidades personal y acercan al "ser líder" facilitando el descubrimiento de recursos personales ignorados ayudándola a convertirte en una persona más auténtica.

La conciencia de uno mismo es un elemento esencial para tener claridad sobre los valores que nos guían, sobre la fuerza y dirección de nuestras emociones y sobre aquello que nos resulta más o menos estimulante, los sentimientos positivos que nos permiten alcanzar nuestros objetivos, lo que hace que logremos nuestros objetivos es la capacidad de atención y conciencia que desarrolla nuestra mente para recordarnos lo bien que nos sentiremos cuando logremos nuestro objetivo.

Ampliar la dimensión de conciencia sobre sí mismo significa ampliar la función de "estar presente", de "darte cuenta de lo que te sucede" y de lo que sucede alrededor tuyo. Esta capacidad es fundamental en el líder o lideresa resonante y emprendedor/a.

Las mujeres y todas las personas tenemos una serie de estímulos externos que afectan nuestro estado de ánimo, por ello la importancia de reconocer los mismos para tener conciencia de ellos para controlarlos y superarlos.

a) La meditación, es una práctica de recogimiento interior o contemplación, se caracteriza por tener algunos de estos rasgos:

- un estado de concentración sobre la realidad del momento presente.
- un estado experimentado cuando la mente se disuelve y es libre de sus propios pensamientos.
- una concentración en la cual la atención es liberada de su común actividad y focalizada en la paz.
- focalizar la mente en un único objeto de percepción, como por ejemplo la respiración, una figura religiosa, o una recitación de palabras constante.

La meditación puede tener propósitos de salud física o mental, son una ayuda para un mejor rendimiento en el trabajo o el deporte, pueden ayudar a mejorar la concentración, la memoria, la paz interior y mejorar el sistema inmunológico y la salud en general.

b) Las emociones. Las emociones son estados anímicos que manifiestan una gran actividad orgánica, que se refleja a veces como un torbellino de comportamientos externos e internos, y otras con estados anímicos permanentes.

Como el Temor, sorpresa, tristeza, disgusto, ira, esperanza, alegría y aceptación; cada una de estas nos ayudan a adaptarnos a las demandas de nuestro ambiente aunque de diferentes maneras. Según Plutchik, las diferentes emociones se pueden combinar para producir un rango de experiencias aún más amplio. La esperanza y la alegría, combinadas se convierten en optimismo; la alegría y la aceptación nos hacen sentir cariño; el desengaño es una mezcla de sorpresa y tristeza.

Estas emociones varían en intensidad, varía en un individuo a otro según hecho que experimentamos. En un extremo se encuentran las personas experimentan una intensa alegría y en el otro extremo están los que parecen carecer de sentimientos, incluso en las circunstancias más difíciles.

c) Pensamiento positivo. Aquello que nos decimos a nosotros mismos afecta radicalmente la calidad de nuestras vidas y nuestra habilidad para hacer cosas efectivamente.

Somos lo que pensamos. Si nuestro discurso interior es negativo pues somos eso: seres pesimistas irradiando energía negativa. Por el contrario, si nuestro discurso interior es positivo somos seres que creamos y emanamos energía positiva.

El pensamiento positivo y el pensamiento negativo. Son semillas, siembra ideas y sentimientos positivos en tu mente y recogerás acciones positivas.

La gente de espíritu negativo va llena de comentarios derrotistas, repitiéndolos continuamente. Frases inútiles como estas a continuación:

***Mi vida es un desastre.
Nada me sale bien.
Esto siempre me pasa a mí.
Ya lo arruine todo.
Nada va a resultar.
Es inútil esforzarse.***

Aun cuando a la gente negativa le está yendo bien nunca reciben con positivismo aquello bueno de la vida y terminan diciendo:

***Esta racha de buena suerte durará poco.
La felicidad no es para siempre.
Me gustaría que todo siempre saliera bien, pero es imposible.***

En cambio, la gente de pensamiento positivo, con metas de triunfar y salir adelante va por la vida con frases muy diferentes:

***Todo va a salir bien.
Nada es imposible.
Tengo fe que todo saldrá a mi favor.
La buena suerte siempre me acompaña.
Hay que tener confianza.
Hay que esforzarse.***





Y si algo malo les sucede, la gente positiva no se derrota por el contrario su discurso es de esperanza y entonces se dicen:

***No hay mal que por bien no venga.
Siempre hay que buscar el lado bueno de las cosas.
La próxima vez todo va a estar mejor.
Pase lo que pase hay que salir adelante.***

Gente negativa ve los hechos malos, se miran a sí mismos como los perdedores, los derrotados, los últimos, las víctimas mientras que la gente positiva se enfoca se miran como luchadores, emprendedores, dueños de su destino, creadores continuos de su propia película.

Si acaso estas en el grupo de aquellos que todavía no practican el pensamiento positivo, no te apenes, no te deprimas, empieza ahora, trata de explicarte las cosas de una manera diferente, con mayor optimismo, con más amor propio, con esperanza. Mantén conversaciones positivas contigo mismo e inmediatamente veras la diferencia en tu actitud personal, en tus acciones, en tu vida.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Técnica de presentación / Técnica de motivación	Hilo conductor: - ¿Qué hicimos la sesión pasada? - Claves: concepto liderazgo emprendedor, resonante. Revisar tarea en conjunto. - Presentación del contenido del Taller.	- Un ovillo de lana o marcador	20 minutos
Técnica de análisis y conceptualización	Transmitir las ideas básicas del concepto de liderazgo resonante emprendedor de las respuestas de las participantes.	- Ejemplo de cómo afilar el hacha	15 minutos
Técnica de análisis y síntesis	- Presentación visualizada: Conciencia de mi misma.	- Presentación Power Point	10 minutos
Técnica de meditación	Ejercicio de meditación	- Papelógrafo - Ejercicio meditación - Antifaces	30 minutos
Preguntas generadoras de debate	Sentir y reconocer las emociones y contar con herramientas para dominarlas. Ejercicio grupal: Ejercicio de las emociones ¿Qué emociones sentiste? - Reflexión. - Intercambio personal y relación. - Entrenar la identificación de emociones. - Sensibilizarse ante una gama mayor de emociones. 1) Diez tarjetas de cartulina, cada una debe llevar los siguientes rótulos: Las habilidades y capacidades de cada mujer son únicas, la importancia de reconocernos como seres creativos y con expectativas.	- Carteles (Ríete de mí, recházame, ayúdame, ten compasión de mí, enséñame, dame afecto, respétame, enójate conmigo)	25 minutos

	<p>“Apréciame” “Ignórame” “Aconséjame” “Búrlate de mí” “Enséñame” “Ten pena de mí” “Ríete de mí” “Ayúdame” “Respétame” “Hazme caso”</p> <p>2) Se forman grupos (dos o tres, si el grupo es pequeño se hace en conjunto).</p> <p>3) Se pone una de las tarjetas en la espalda de las participantes, a continuación se pide a todas que deben reaccionar con las demás miembros de su grupo conforme a lo que dice en su cartel pero sin decirle en ningún momento de qué se trata. Deben lograr hacer brotar emociones en las personas en base a su comportamiento de acuerdo a lo que pide el cartel.</p> <p>4) Al cabo de 8 a 10 minutos cada una de las participantes deberá ir diciendo, por turno, qué ha sentido, que emociones le han surgido y tratará de adivinar lo que decía su cartel.</p> <p>5) Por último se juntan los grupos y cada participante expresa lo que ha sentido ante las reacciones de los demás miembros del grupo.</p>		
	Presentación visualizada: ¿Qué son las emociones?		5 minutos
Técnica de reflexión	<p>Explicación de la actividad:</p> <p>Los participantes eligen tres emociones que les gustaría experimentar durante el resto de sus vidas; y tres emociones que descartarían definitivamente de su vida.</p> <p>Meditar sobre las 10 reglas para el pensamiento positivo.; 10 reglas para el pensamiento positivo.</p>		10 minutos
Generalización	A partir de identificar las reglas de pensamiento positivo como podemos transformar nuestras acciones.		5 minutos
Cierre	TAREA Actividad de continuidad: Poner en práctica alguna regla de pensamiento positivo. Cierre de la sesión		10 minutos



HERRAMIENTAS:

a) Historia: La leñadora que se esforzaba demasiado

Era una vez una mujer que fue a pedir trabajo de leñadora a un bosque. El jefe a cargo le dio un hacha y le deseo suerte.

Sorprendentemente la mujer logro cortar 30 árboles en su primer día de trabajo por lo que su jefe la felicitó y le dijo que estaba a punto de romper el record de 31 árboles que había logrado otro leñador.

La mujer, motivada por los comentarios de su jefe decidió levantarse al día siguiente más temprano para poder superar el record pero lamentablemente ese día cortó solo 17 árboles.

Apenada por haber fallado, pensó que además de madrugar debía de esforzarse todavía más por lo que en su tercer día de trabajo se levantó mucho más temprano y empleó todas sus fuerzas pero increíblemente ese día cortó solo 5 árboles.

La mujer no encontraba la razón de su fracaso por lo que fue con su jefe para conversar sobre lo sucedido.

El jefe la escucho atentamente y le dijo: Antes de que sigas quiero hacerte una pregunta:

¿Te has dado tiempo para afilar tu hacha? A lo que respondió la leñadora: No, no lo he hecho ya que he estado muy ocupada esforzándome por tratar de cortar más árboles.

Moraleja: Por más que nos esforcemos para lograr X o Y cosa, si no cuidamos nuestro cuerpo, mente y espíritu, nunca lograremos tener y ser todo aquello que deseamos.

b) Ejercicio dominio de elección emocional

Responde por escrito a las preguntas siguientes:

¿Elige tres emociones que te gustaría experimentar durante el resto de tu vida?

1.

2.

3.

¿Descarta tres emociones negativas definitivamente de tu vida?

1.

2.

3.

Recuerda que tus emociones son como amigas que te cuidan, que te facilitan información sobre asuntos personales a los que necesitas responder. No importa lo desagradable que parezca ser la señal que te envían, entiende que es de gran valor para ti identificar tus emociones.

c) Ejercicio 10 reglas para el pensamiento positivo

Para dejar de ver todo negro y cultivar una verdadera "actitud positiva" te proponemos diez reglas de oro que, si las sigues al pie de la letra, harán de ti una nueva persona potenciando tu liderazgo resonante:

1. **Relájate y respira profundo:** Si algo te salió mal o te sientes un poco abatido, lo mejor que puedes hacer es distenderte y concentrarte en la respiración. Se ha comprobado que los métodos de relajación ayudan a deshacerse de los pensamientos negativos, favorecen el control de las emociones y purifican el cuerpo.
2. **Haz lo que piensas:** Si piensas una cosa y terminas haciendo otra totalmente diferente, te sentirás inconforme contigo mismo. Trata de evitar las conductas contradictorias, sobre todo si no quieres que te invada un profundo sentimiento de fracaso.
3. **Aprende a ver el lado positivo de las cosas:** Debes aprender que en la vida no todos los momentos son buenos, hay algunos peores que otros e incluso indeseables. La clave está en aceptar los hechos que son irremediables sin ningún tipo de frustración o enojo desmedido. Una reacción emotiva descontrolada o negativa para afrontar un momento duro en la vida es una clara muestra de debilidad. Al contrario, la serenidad, el autocontrol y la visión positiva de las cosas son las mejores armas para enfrentar con éxito lo que te toca vivir.
4. **Evita las comparaciones:** Para cultivar una actitud positiva nada mejor que uno mismo. Tanto las comparaciones como las idealizaciones de cómo deberías ser tú y de cómo deberían ser las cosas, son muy perjudiciales para tu salud mental y tu autoestima. La frustración y la envidia que se genera al ver en otros lo que uno quiere ser, son pensamientos altamente negativos que debes aprender a controlar para evitar sentirte mal. Lo mejor es aceptarte tal cual eres y tratar de cambiar aquellas cosas que te molestan de ti mismo, pero dejando de lado las comparaciones, pues cada persona es única.
5. **Vive el presente:** Si piensas continuamente en lo que debes o puedes hacer en el futuro, te pierdes de vivir el presente. Además este tipo de pensamientos alimentan la ansiedad y las preocupaciones y no te permiten disfrutar de los pequeños momentos que te da la vida. Para dejar de angustiarte por lo que todavía no sucedió, nada mejor que centrar todos tus sentidos en el aquí y ahora.
6. **Olvídate de los detalles:** La obsesión por la perfección sólo puede conducirte a la desilusión. Pues no todo es tan perfecto como siempre pretendes que sea, la vida está llena de pequeños detalles que la hacen encantadora y única. Si deseas que todo esté de acuerdo a tu esquema de valores te pasarás todo el tiempo tratando de acomodar esos detalles para que se vean perfectos, pero le quitara el sabor de disfrutar las cosas tal cual se presentan. Busca un equilibrio y deja de lado el exceso de perfeccionismo, te sentirás mejor.
7. **Mueve el cuerpo:** Pasa cuanto antes a la acción y permítele a tu cuerpo moverse con total libertad. Practica un deporte, haz alguna actividad física, recrea tu mente a través del baile o de un paseo por el parque. De esta forma elevas tus niveles de adrenalina y serotonina aumentando el optimismo y desechando los pensamientos negativos.
8. **Cuida tu imagen:** Verse bien es una manera de sentirse bien. El cuidado personal te hará sentir más renovado y te ayudara a romper el círculo cerrado del pesimismo. Intenta cambiar de imagen regularmente y no dudes en arreglarte cada que sales de tu casa. Asimismo evita el encierro, esto te obligara a modificar tu aspecto.
9. **Presta atención a los demás:** Creerte el centro del universo solo alimentara las obsesiones que tienes por ti mismo. Poco a poco, comienza a centrarte en los demás y recuerda que ayudar al prójimo puede ayudarte a sentirte mejor y más positivo. Los problemas de los otros pueden hacerte tomar conciencia de que no todo lo que pasa es tan grave.
10. **Duerme plácidamente:** Acostúmbrate a mejorar tu calidad de sueño. Dormir bien es una excelente manera de mejorar tu estado de ánimo durante el día. Recuerda que un mal descanso incide directamente en tu humor, te hace sentir cansado e irritable, y sobre todo no te ayuda a cambiar de actitud.



Sesión 6

- ¿Por qué es importante el liderazgo en la vida de las mujeres?

Actividad 14:

¿Por qué es importante el liderazgo en la vida de las mujeres?

Tiempo estimado:

90 minutos

Objetivo:

Promover en las mujeres sus capacidades de liderazgo en sus proyectos ocupacionales y emprendimientos.

Conceptos clave:

El liderazgo económico de las mujeres hace referencia al proceso de fortalecimiento de la función de las mujeres como protagonistas de su propio desarrollo social y económico, a los procesos de identificación de oportunidades de mercado comercialmente viables que sean beneficiosas para las mujeres e incrementen su poder y participación en los sistemas de mercado.

Proceso de análisis y selección de oportunidades del mercado como estrategias prácticas, cuestionar las dinámicas de poder existentes y examinar mercados nuevos rentables y que conlleven menos riesgos vinculados al análisis de género del trabajo doméstico, los riesgos específicos de las mujeres, la violencia de género y las normas relacionadas con las mujeres y los hombres en las comunidades, que promueve la igualdad de género en la toma de decisiones económicas y en la incidencia política

El liderazgo económico de las mujeres mediante el aumento de su poder y participación en los mercados y las cadenas de valor en calidad de emprendedoras, generadoras de ingresos y empleadoras, hay que cambiar las condiciones que las mantienen sometidas a la dependencia económica para que puedan desarrollar todo su potencial. Esto les ayuda a liberarse de su dependencia económica de los hombres, así como a adquirir autonomía y control sobre sus propias vidas en función de los contextos y las condiciones "de clase, la etnia, la cultura, las competencias, la edad y la orientación sexual" (Fries, 2010).

El empoderamiento económico de las mujeres no siempre conlleva automáticamente la igualdad en el hogar, la comunidad o la sociedad. Esto se debe a que un desequilibrio de poder se origina en la desigualdad, y se expresa mediante las relaciones entre los hombres y las mujeres en lugares tales como el hogar, la comunidad y el mercado; así como en las instituciones y estructuras de la sociedad, por ello desde el enfoque de derechos humanos debemos avanzar en las transformaciones de la división sexual del trabajo y examinar de manera creativa las alternativas que buscan incrementar el liderazgo de las mujeres y las posiciones de poder.

En ese entendido la importancia de fortalecer las **cualidades personales** de un/a emprendedor/a que ha logrado llevar adelante su proyecto, entre ellas es posible numerar las siguientes:

- Son personas con iniciativa.
- Les gusta tomar riesgos. No son temerosos, y los atrae el hecho de no saber qué puede ocurrir.
- Generalmente son independientes
- Son innovadores. Están buscando algo nuevo, diferente, u otra forma de hacer las cosas.
- Generadores de cambio. Por medio de su innovación generan cambio en el ámbito económico y social.
- Motivadores. Tratan de entusiasmar a otros antes y durante el proyecto.
- Son líderes. Logran movilizar a un grupo de gente, que se convierten en sus seguidores.
- Creativos. Todo el tiempo están pensando qué hacer, qué cambiar, que proponer.
- Resistentes a las frustraciones. no se frenan ante el primer obstáculo.
- Perseverantes. Son personas trabajadoras, constantes.
- Son personas que tienen experiencia, generalmente desarrollan su proyecto en base a los conocimientos adquiridos en trabajos anteriores.
- Tiene inquietudes. Son personas no conformistas y siempre están buscando algo.

Generación de propuestas individuales y colectivas

Con el conocimiento de nuestras emociones, cualidades y valores (**respeto, humildad, libertad, etc.**) **estamos preparados para liderarnos a nosotras mismas.** Para ello es importante contar con un instrumento que nos permita integrar todos los elementos propios y relacionarlos con el contexto.





Este instrumento que facilita un mayor conocimiento de los **Recursos personales, Oportunidades, Limitaciones y Amenazas se denomina ROLA**, con él podemos manejarlos en este campo de fuerzas entre lo que está dentro mío y lo que viene del contexto, sus elementos son:

El liderazgo se sostiene en una **visión**, es decir, en una imagen inspiradora de algo que crees que es posible hacer. La visión comienza a formarse cuando analizamos dónde estamos y nos damos cuenta **de dónde queremos estar**, tomando en cuenta:

- Su **relación** más cercana con su contexto.
- La **estructura** de su organización.
- Las **personas y acontecimientos** que nos rodean.

La capacidad de influir en otras mujeres a través de la organización, la solidaridad y la acción conjunta teniendo la confianza de sí misma y de sus aliadas para llevar a cabo propuestas individuales y colectivas, donde los que se benefician no solo son las mujeres sino su familia, la organización y la comunidad.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Técnica de análisis y reflexión	Lluvia de ideas a partir de una pregunta generadora ¿Por qué es importante el liderazgo en la vida de las mujeres?	- Tarjetas - Marcadores - Masking	20 minutos
Técnica de animación y síntesis	Se entregara una fotocopia individual a cada participante para que llene que habilidades reconoce y cuales le faltaría fortalecer para su liderazgo.	- Fotocopias - Herramienta - Marcadores	10 minutos
Plenaria	Se solicitara a las participantes presenten su trabajo individual de la herramienta utilizada para escuchar juntas.	- Herramienta - Masking	25 minutos
Elaboración de propuestas	Se conforma grupos de trabajo de 3 personas por grupos para que planteen una idea de propuesta con la herramienta facilitada.	- Papelografo - Marcadores - Masking	20 minutos
Generalizaciones	La oportunidad de los emprendimientos y el ejercicio del liderazgo de las mujeres con capacidades y habilidades autoconscientes de hacia dónde quieren llegar.	- Presentación Power Point	10 minutos
Cierre	Solicitar seguir pensando en su propuesta para dar paso a la siguiente unidad.		5 minutos



HERRAMIENTAS:

Las participantes deben analizar que habilidades se reconocen y los que todavía les falta.

Ya tengo	Me falta todavía

La segunda herramienta tiene que ver con la entrega de efectuar un diagnóstico del entorno a través de la revisión de los avisos clasificados de periódicos para conocer cuáles son los requisitos o exigencias.

Aviso	Empresa	Puesto solicitado	Requisitos	Como postularse
Aviso 1				
Aviso 2				

La tercera herramienta es para que las participantes construyan su perfil ocupacional en función de sus capacidades técnicas adquiridas para su inserción laboral conociendo su meta personal.

<ul style="list-style-type: none"> • Que quiero alcanzar con mi proyecto ocupacional 	
<ul style="list-style-type: none"> • Porque 	
<ul style="list-style-type: none"> • Para que (Objetivos corto, mediano y largo plazo) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Donde 	
<ul style="list-style-type: none"> • Como 	
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando 	
<ul style="list-style-type: none"> • Con que 	



Unidad 5

SER MUJER LÍDER EMPRENDEDORA

Objetivo general

Elaborar un proyecto ocupacional para empleadas y emprendedoras con enfoque de género.

Contenido

- Construcción de un proyecto ocupacional

Número de sesiones

1 Sesión

Duración por Sesión

120 Minutos

Cantidad de Participantes

De 15 a 25 participantes



Sesión 10

- Construcción de un proyecto ocupacional

Actividad 13:

Construcción de un proyecto ocupacional





Tiempo estimado:

120 minutos

Objetivo:

Plantear el proyecto ocupacional para emprendedoras y empleadas desde el conocimiento de sus saberes y habilidades.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
<p>Técnica de análisis y reflexión</p>	<p>Evaluación individual de los activos y pasivos de las mujeres.</p> <p>La facilitadora explica la herramienta que se desarrollara y presenta a que se refiere los activos (humano, social, organizacional y grupal, financiero, material) presentando la matriz y el sentido que se da a cada una de las categorías, se absuelve aclaraciones y dudas para iniciar con la actividad, se explica cómo utilizar la matriz de 0 a 4 donde 0 significa muy malo y 4 significa excelente.</p> <p>Después de apuntar cada uno de los elementos en un mismo activo, se hace un promedio con las notas y se transcribe la cifra en un círculo.</p> <p>Al final del ejercicio la participante tendrá la imagen de sus activos y podrá pensar en lo que tiene que hacer para mantenerlos e incrementarlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafos - Marcadores - Masking - Herramienta individual 	<p>35 minutos</p>
<p>Plenaria</p>	<p>Concluida la actividad se puede compartir los resultados si las participantes son pocas, pero si son varias se puede solicitar quien quiere compartirlos para analizarlo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Marcadores - Masking 	<p>10 minutos</p>
<p>Preguntas generadoras de debate</p>	<p>Se realiza un análisis general y se consulta ¿Que notamos?, ¿Qué nos impresiona?, ¿Qué nos impacta?, Y ¿Que aprendimos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Marcadores - Masking 	<p>15 minutos</p>
<p>Generalizaciones</p>	<p>Cada participante identifica lo que desea realizar durante el próximo año para valorizar y aumentar sus activos, puede identificar 2 prioridades de acción para cada uno de los activos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Marcadores - Masking 	<p>15 minutos</p>
<p>Cierre</p>	<p>Palabras del facilitador recordando que esta herramienta puede ser utilizada en todo momento en el desarrollo del emprendimiento, en el trabajo como empleada, para visualizar los progresos e iniciar nuevos desafíos.</p>		<p>5 minutos</p>



HERRAMIENTAS: Matriz de activos de las mujeres

Activo	Especificación	Nota de 0 a 4
<ul style="list-style-type: none"> • Activo humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Salud • Capacidad de trabajar • Capacidad de mantener un empleo • Capacidad de establecer objetivos y planificar proyectos • Grado de vida libre de violencia 	
<ul style="list-style-type: none"> • Activo social 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la familia, amistades y comunidad • Éxito en conciliar vida laboral y vida familiar • Posibilidad de participación política en comunidad o barrio • Capacidad de resolución de conflicto intragrupal 	
<ul style="list-style-type: none"> • Activo organizacional y grupal 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de motivación • Grado de identidad como grupo • Autoestima grupal • Capacidad de autoevaluación grupal • Grado de espiritualidad y cosmovisión compartida 	
<ul style="list-style-type: none"> • Activo financiero 	<ul style="list-style-type: none"> • Mis ingresos • Mis ahorros • Mis deudas • Mis bienes • Acceso a crédito y financiamiento • Nuestro control y gestión del dinero del grupo • Mi utilización del dinero • Grado de valoración de nuestro trabajo reproductivo (económico) • Grado de autonomía económica respecto de los hombres de nuestro entorno (marido, hijo, padre, tío, etc.) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Activo material 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a un espacio • Local adecuado y seguro • Acceso a equipamiento • Acceso a recursos públicos de cuidado (guardería hospitales, centros de tercera edad y escuelas) • Grado de seguridad alimentaria • Acceso o servicio de transporte (personas y productos) • Grado de comercialización de nuestro producto 	

Priorización para la gestión

ACTIVO	PRIORIDAD
HUMANO	1 2
SOCIAL	1 2
ORGANIZACIÓN Y GRUPAL	1 2
FINANCIERO	1 2
MATERIA	1 2



Sesión 10

- Construcción de un proyecto ocupacional

Actividad 13:

Construcción de un proyecto ocupacional

Tiempo estimado:

120 minutos

Objetivo:

Plantear el proyecto ocupacional para emprendedoras y empleadas desde el conocimiento de sus saberes y habilidades.

Conceptos clave:

- Construcción de un proyecto ocupacional. Para construir su proyecto ocasional (PO), las emprendedoras y empleadas deben reconocer sus propias capacidades, saberes y habilidades adquiridas en ámbitos laborales, en espacios empresariales o en "su contexto de vida" (saberes y experiencias adquiridos en el ámbito doméstico, comunitario, estudios y otros).
- Al realizar este reconocimiento se reflexiona acerca de las condiciones sociales que tienen impacto en las posibilidades de desarrollo laboral, profesional y de emprendimiento futuro, además analizan el contexto productivo, los recursos naturales o de otro tipo que pueden constituirse en oportunidades para mejorar su situación laboral, así como las posibilidades reales del mercado de trabajo y empresarial.
- Con estos insumos trazarán un PO posible y pondrán en práctica lo proyectado, desempeñando las competencias necesarias las capacidades de autonomía, toma de decisiones y la resolución de problemas, se ejercitan en el desarrollo del proyecto; por lo tanto, en la construcción del PO es tan importante el resultado como el proceso y la auto evaluación para re planificar.
- El valor agregado de incorporar el PO como eje articulador de la formación se puede ver desde dos puntos de vista:

1. Desde el punto de vista de las participantes, el PO es un procedimiento didáctico para el fortalecimiento de la empleabilidad y para promover la equidad de género:

- Devuelve a las participantes el protagonismo del aprendizaje.
- Fomenta la incorporación de la lógica de trabajo por proyectos y la capacidad de desarrollarlo.
- Recupera el pasado, consolida la noción de futuro y crea un producto visible.
- Parte de una metodología de proceso, partida y llegada.
- Promueve la educación a lo largo de la vida.

2. Desde el punto de vista de la entidad de capacitación (para las funciones de docencia, diseño curricular, particulación con el mercado), el PO es un eje articulador del proceso de enseñanza- aprendizaje y una estrategia que:

- Facilita la personalización de la formación.
- Ayuda a priorizar y a incidir en los elementos valorados como importantes o preocupantes.
- Constituye al mismo tiempo una metodología y un instrumento de evaluación.

3. Análisis personal (Rola). Es una técnica empresarial que utiliza las variables enfocadas al área personal Recursos Oportunidades Limitaciones y Amenazas.





Recursos (R): Son aquellos elementos internos, elementos y fuerzas innatas en cada persona, que la preparan, facilitan y empujan hacia el cambio, la evolución, el crecimiento, el desarrollo y la realización. Incluyen los recursos físicos, intelectuales, emocionales, afectivos y espirituales, además de sus valores, cualidades, expectativas, creencias, éxitos, aptitudes y conductas proactivas.

Oportunidades (O): Son los recursos externos o fuerzas que generan los grupos socioculturales: grupos de amigos, pareja, familia, iglesia, grupo de trabajo, etc. Estos grupos generan y refuerzan la el sentido de pertenencia, las relaciones armoniosas. También se consideran oportunidades la relación con la naturaleza y con Dios.

Limitaciones (L): Son resistencias, fuerzas internas o de la naturaleza del ser que impiden su crecimiento, entre ellas encontramos la tendencia a la pasividad, la inercia, el miedo al cambio, la auto imagen negativa, las necesidades básicas insatisfechas, los conflictos no resueltos, además de cualquier limitación fisiológica o psicológica.

Amenazas (A): Son las amenazas y presiones grupales, socioculturales y ambientales que refuerzan las conductas negativas individuales – aquellas que impiden el crecimiento- y exigen relaciones de dependencia, sobre protección, competencia entre los miembros de una comunidad Poder de acción: la capacidad para adoptar medidas y llevarlas a cabo.

DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA SESIÓN:

 TÉCNICAS A APLICARSE	 PARTICIPACIÓN EN PLENARIA (Procedimiento)	 RECURSOS (Materiales)	 TIEMPO
Técnica de presentación	Hilo conductor de todas las sesiones realizadas hasta la fecha.	- Ovillo de lana	10 minutos
<p>Para iniciar la sesión se pide a las participantes que puedan contar con todas las herramientas realizadas de sesiones anteriores, para que puedan recordarlas y de esta manera puedan realizar la siguiente actividad con una visión más amplia de todo lo que se pretende realizar en el proyecto ocupacional, partiendo del análisis interno.</p> <p>Construcción de tu ROLA.- Este instrumento que facilita un mayor conocimiento de los recursos personales, oportunidades, limitaciones y amenazas se denomina ROLA, con él podemos manejar en este campo de fuerzas entre lo que está dentro mío y lo que viene del contexto.</p> <p>Las relaciones que se establecen entre los distintos campos de fuerza del ROLA determinan lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Cuando la suma de los recursos y las oportunidades supera ampliamente la suma de las limitaciones y las amenazas; situación en la que vivimos casi todos, la persona EVOLUCIONA. » Cuando la suma las limitaciones y las amenazas constantemente supera a los recursos y las oportunidades la persona INVOLUCIONA (retrocede). » Cuando el conjunto de recursos y oportunidades se aproxima en fuerza al de las limitaciones y las amenazas, las fuerzas se empatan y las personas se estancan, al menos por el momento o en determinada área de su vida. <p>Conocer tu ROLA te ayudará a comprender cómo puedes utilizar tu ROLA y gestionarte a ti misma: A partir de ello puedes construir algunas estrategias relacionando los elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategia LA: minimiza, disminuye tanto tus limitaciones como tus amenazas. 			

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Estrategia LO: minimiza tus limitaciones y maximiza las oportunidades. 3. Estrategia RA: maximiza tus recursos y minimiza las amenazas. 4. Estrategia RO: maximiza tus recursos y tus oportunidades. 		
Plenaria	Las participantes exponen su ROLA e identifican claramente sus recursos, oportunidades, limitaciones y amenazas, este análisis es parte de la construcción de su proyecto ocupacional.		15 minutos
Preguntas generadoras de debate	<p>Las preguntas a realizar para la construcción del proyecto ocupacional son:</p> <p>Cuál es tu misión:</p> <p>¿qué función vas a desempeñar emprendedora o empleada?, ¿qué valores te orientarán?, ¿qué capacidades vas a utilizar?</p> <p>Objetivos (visión):</p> <p>¿Qué objetivo tienes?, ¿Cuál es tu visión?</p> <p>Entorno:</p> <p>¿Qué características tiene el grupo que te acompaña en tu proyecto ocupacional (familia, compañeros de trabajo)?</p> <p>El contexto:</p> <p>En qué contexto alcanzarás tu proyecto ocupacional (empresas, instituciones, proveedores, comercializadores, competencia, etc.).</p>		25 minutos
Generalización	En la generalización la o el facilitador deberá mostrar la herramienta para la construcción del proyecto ocupacional donde cada herramienta de las anteriores sesiones formará parte de una sección.		25 minutos
Cierre	Palabras del facilitador motivando a implementar su proyecto ocupacional.		5 minutos



HERRAMIENTAS:

Activo	Especificación
Limitaciones	Amenazas

Proyecto ocupacional:

Acción	Emprendedora		Empleada	
¿Cuál es tu Misión?				
Valores	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión
Capacidades	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión

Acción	Emprendedora		Empleada	
Objetivos (Visión)				
Entorno	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión
Contexto	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión	¿Qué tienes?	¿Qué te falta? Prioridades para la gestión

Plan de actividades para lograr mi proyecto ocupacional

PARA LOS PROXIMOS DÍAS (Escribir un plazo de tiempo determinado)

A partir del: _____ hasta el: _____

ME PROPONGO LOGRAR LOS SIGUIENTE OBJETIVOS:

Objetivo 1	
Objetivo 2	
Objetivo 3	

Para lograr estos objetivos voy a tener que realizar las siguientes actividades:

Objetivo 1

Actividad 1	
Actividad 2	

Objetivo 2

Actividad 1	
Actividad 2	

Objetivo 3

Actividad 1	
Actividad 2	

Objetivo 1

N°	ACTIVIDAD	RECURSOS (Que necesito o tengo que preparar)	COSTOS (Dinero y esfuerzo)	¿HAY OTRA ALTERNATIVA?	TIEMPO		AVANCES LOGRADOS
					Fecha de inicio	Fecha de conclusión	

Objetivo 2

N°	ACTIVIDAD	RECURSOS (Que necesito o tengo que preparar)	COSTOS (Dinero y esfuerzo)	¿HAY OTRA ALTERNATIVA?	TIEMPO		AVANCES LOGRADOS
					Fecha de inicio	Fecha de conclusión	

Objetivo 3

N°	ACTIVIDAD	RECURSOS (Que necesito o tengo que preparar)	COSTOS (Dinero y esfuerzo)	¿HAY OTRA ALTERNATIVA?	TIEMPO		AVANCES LOGRADOS
					Fecha de inicio	Fecha de conclusión	

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- CARE BOLIVIA (2010). Programa liderazgo emprendedor, Caja de herramientas de capacitación: Oportunidades para crecer.
- Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (2020). La violencia y acoso laboral, desde la mirada de las mujeres alteñas. El Alto.
- Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (2020). Manual de formación de promotoras comunitarias. El Alto.
- Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (2017). Manual de formación de brigadistas de noviazgos sin violencia. El Alto.
- Colectivo Cabildeo (2012). Curso para descolonizar y despatriarcalizar.
- Colorio, Gema (2012). La perspectiva de género en la educación para el desarrollo en ciencias sociales.
- Convenio 111 OIT
- Convenio 155 OIT
- Convenio 190 OIT
- Choque, María Eugenia y Mendizábal, Mónica (2010). Hacia la descolonización del género, revisando la minoridad de la mujer indígena. PIEB. La Paz.
- Estado Plurinacional de Bolivia (2009). Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Disponible en: www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/
- Estado Plurinacional de Bolivia (2013). Ley N° 348, de 9 de marzo de 2013, Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. Disponible en: www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/
- Estado Plurinacional de Bolivia (2012). Ley N° 243, Ley Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres, de 28 de mayo de 2012. Disponible en: www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/
- Lamas Marta (2012). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. En Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal. México.
- ONU Mujeres (2016). Caja de herramientas para el empoderamiento económico de las mujeres rurales emprendedoras.
- OXFAM (2011). Liderazgo económico de las mujeres en América Latina y El Caribe,
- Red de Emprendimientos Solidarios y Quartiers Du Monde (2018). Acompañamiento de los emprendimientos sociales y solidarios con perspectiva de género de Mujeres del Mundo.
- Scott, Joan (1986). El género: Una categoría útil para el análisis histórico.
- Vega, Elisa (2011). La despatriarcalización en el actual Estado Plurinacional.



www.formaciontecnicabolivia.com



Formación Técnica Profesional Bolivia