



Save the Children



Empoderamiento
Personal



Save the Children



Empoderamiento Personal

Créditos

Save the Children Bolivia

Marianela Montes De Oca/Directora de País

Roxana Pintado/ Directora de Programas

Willams Zavaleta Gerente/Experto Reducción Pobreza Infantil y Emergencias

Programa Adolescentes Protagonistas del Desarrollo:

Jaime Villalobos/Coordinador

Amanda Limachi

Erick Quiroga

Fatme Almendras

Freddy Laura

Genny Quelca

Indira Hinojosa

Janneth Pereira

Miguel Quentasi

Nelly Humerez

Programa Adolescentes Empoderad@s para Prevenir Embarazos,VIH y Violencias en Bolivia:

Jaime Villalobos/Coordinador

Carmen La Ruta

Aldo Espinoza

José Rodolfo Vargas

Luis Alberto Miranda

María Condori

Dyrrian Mendoza

Cintia Tarquino

Programa Patrocinios- Componente Desarrollo de Adolescentes y Jóvenes:

Fernando Cerezo/Coordinador

Claudia Fuentes

Carlos Arnez

Sirley Guzmán

Ivón Gonzales

Miguel Ángel Corpa

Equipo de Comunicación

Fabiola Calderón

Negri Vaca Diez

Adaptación y actualización de contenidos

1ra Adaptación y actualización. Equipo Consultor: Martín Vidaurre, Diana Urioste, Bertha Pooley, Maria Eugenia Torrico y Carla Guardia

2da Adaptación y actualización. Consultora Psinergia, liderada por PhD. Marynés Salazar Gutiérrez

Ilustración y diseño: PSD Printers

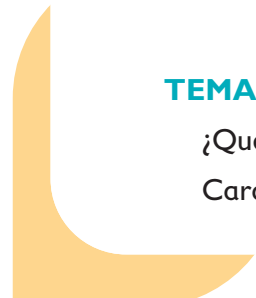
Impresión: La Paz, Bolivia 2020

Agradecemos a todas las socias y aliadas que contribuyeron al proceso de construcción de esta Guía y de la implementación de los Programas de Save the Children.



Índice

Introducción	7
Empoderamiento personal.....	17
TEMA 1. ¿QUÉ ES EL EMPODERAMIENTO PERSONAL?	18
Definiendo el empoderamiento personal.....	22
Características de NNA empoderadas/os	22
Empoderamiento desde una mirada feminista con enfoque de igualdad de género	23
Dinámicas	25
TEMA 2. MI AUTOESTIMA	31
¿Qué es la autoestima?	35
Tengo sobrestima cuando.....	35
Tengo baja estima cuando.....	35
Tengo una autoestima equilibrada cuando.....	36
¿Cómo se equilibra la autoestima?	36
¿Cómo se fortalece la autoestima?.....	37
¿Por qué es importante la autoestima?.....	37
¿Cómo se relaciona la autoestima con la identidad social, grupal y personal?.....	38
¿Cómo se relaciona la autoestima con la identidad de género?	38
Dinámicas	42
TEMA 3. RESILIENCIA.....	50
¿Qué es resiliencia?.....	53
¿Qué es la adversidad?.....	53
Sugerencias para desarrollar la capacidad de resiliencia.....	54
Dinámicas	57
TEMA 4. LIDERAZGO	68
¿Qué es liderazgo?.....	71
Características del liderazgo estudiantil.....	72



Estas características repercuten en sus acciones.....	72
Para sostener su liderazgo requiere.....	73
Diferencias entre liderazgo y jefatura	73
La importancia de los valores y los principios para el ejercicio del liderazgo.....	74
Dinámicas	76
TEMA 5. AUTODETERMINACIÓN Y TOMA DE DECISIONES.....	83
¿Qué es autodeterminación?	86
¿Cómo saber si actúo de manera autodeterminada?.....	86
¿Qué debo hacer para actuar con autodeterminación?	87
¿Qué es la toma de decisiones? ¿Cómo lo hago?.....	87
Dinámicas	89
TEMA 6. TALENTO HUMANO.....	99
¿Qué es el talento humano?.....	102
¿Cómo se potencia el talento humano en NNA?	102
Talento humano inclusivo con enfoque de igualdad de género.....	103
Dinámicas	105
TEMA 7. YO TENGO UN ESPÍRITU EMPRENDEDOR.....	118
Empoderamiento, el primer paso para emprender.....	121
¿Qué es un emprendimiento?.....	121
¿Quién es una persona emprendedora social?	121
¿Cómo son las y los NNA emprendedores?.....	122
¿Cuáles son las características de NNA que emprenden?	122
Tipos de emprendimientos	122
Dinámicas	124
TEMA 8. LA IMPORTANCIA DE ASOCIARSE	130
¿Qué es asociación?	133
¿Para qué asociarnos?	133
La importancia de asociarse y trabajar en equipo.....	133
La asociación permite	134
Obstáculos frecuentes en una asociación de niñas, niños o adolescentes	134
Factores de éxito en una asociación de NNA.....	134
Dinámicas	136

TEMA 9. PROTAGONISMO JUVENIL E INCIDENCIA.....	144
¿Qué es participación y protagonismo de NNA?	147
¿Qué es incidencia política y para qué sirve?.....	147
¿Para qué se hace incidencia política?	147
¿Cómo hacer incidencia política?	148
¿Qué hacemos para llevar adelante un proceso o estrategia de incidencia política?...148	
Herramientas para llevar a cabo un proceso o estrategia de incidencia política	148
¿Ante quién hacemos incidencia?.....	149
¿Cuáles son los puntos clave de la incidencia política?.....	149
Dinámicas	151
TEMA 10. MI PLAN DE DESARROLLO PERSONAL	157
¿Qué es el plan de desarrollo personal?.....	160
¿Cómo elaborar un plan de desarrollo personal?	160
Para desarrollar un Plan de Desarrollo Personal se pueden seguir los siguientes pasos.....	160
Dinámicas	162



Introducción

Save the Children en Bolivia viene trabajando desde hace más de 20 años en la implementación de proyectos para niñas, niños y adolescentes (NNA). A partir de las lecciones aprendidas y la consolidación del aprendizaje de experiencias acumuladas en este tiempo, ha desarrollado una Estrategia de Intervención Integral para el Desarrollo de Adolescentes y Jóvenes, cuya propuesta metodológica busca contribuir, desde un enfoque integral, al ejercicio de derechos económicos y sociales de las/los NNA en situación de vulnerabilidad.

Mediante la aplicación de esta Estrategia, se busca la construcción de hitos fundamentales para el desarrollo positivo de NNA hacia sus propias metas y aspiraciones sobre decisiones guiadas por su autoestima, conciencia y responsabilidad, mediante el desarrollo de capacidades y oportunidades y el apoyo de su entorno social y comunitario. Se trabaja el desarrollo personal en base al fortalecimiento del espíritu emprendedor, el desarrollo de planes de vida y las habilidades de vida, así como de las competencias, comportamientos, actitudes y cualidades personales que les permiten navegar por su ambiente, trabajar bien con otra/os, desenvolverse y lograr sus metas. Desde el ámbito de los derechos sexuales y derechos reproductivos, se fortalece la toma de decisiones y prácticas positivas de autocuidado, respeto y autonomía de los cuerpos de mujeres y hombres y las relaciones de pareja, mientras se promueve la participación y el liderazgo en la comunidad para su protagonismo en el desarrollo. Se busca aportar a una transición exitosa hacia la adultez, complementando el aprendizaje con elementos para el empoderamiento económico con el objetivo de que NNA logren alcanzar sus metas y aspiraciones mediante el conocimiento y desarrollo de capacidades de acuerdo a las demandas del mercado laboral y la creación de emprendimientos productivos. De manera integral, se proponen herramientas para crear y fortalecer un entorno favorable que apoye el desarrollo integral de adolescentes y jóvenes, desde la familia y el amplio entorno social, comunitario e institucional.

En el siguiente resumen gráfico de la estructura de este abordaje integral es posible contemplar la creación de sinergias entre el empoderamiento personal, la promoción de los derechos sexuales y reproductivos y el empoderamiento económico, todo bajo un enfoque de derechos e igualdad de género, contando con la movilización comunitaria mediante acciones de incidencia política, el involucramiento de su entorno social (familias, educadoras y educadores) y la participación de entes políticos (gobiernos, ministerios, municipios), educativos (universidades e instituciones educativas), sector empresarial y ONG, para promocionar y reforzar las capacidades de NNA y construir una comunidad de paz en sus sociedades.



La aplicación de este abordaje integral contribuye a que NNA decidan cuándo iniciar su maternidad y paternidad o no iniciarla, y cuenten con herramientas para enfrentar situaciones de violencia. Asimismo, les facilita el acceso equitativo a oportunidades de tecnificación y laborales dignas, les permite liderar acciones de incidencia en los espacios clave de toma de decisiones, así como iniciar sus propios emprendimientos económicos. De este modo se contribuye al ejercicio de sus derechos económicos y sociales, en especial entre NNA en situación de vulnerabilidad.

Para la operativización de la estrategia integral se han desarrollado herramientas con la participación de distintas instituciones aliadas. Estas herramientas son: la Guía I (Empoderamiento personal), la Guía II (salud sexual y salud reproductiva), la Guía III (Empoderamiento económico) y la Guía de Escuela de Familias.

Este enfoque también busca fortalecer el entorno familiar, social y comunitario dirigido al apoyo al desarrollo integral de NNA, promoviéndolos como protagonistas en la construcción social desde los niveles locales hasta los nacionales.

Con respecto al desarrollo humano, se les impulsa a:

- ❖ aceptar y disfrutar su propio cuerpo,
- ❖ desarrollar su autoconcepto, su autoestima y su autoeficacia,

buscar mayor información cuando la necesiten,

- ❖ encarar su sexualidad de manera libre e informada,
- ❖ relacionarse con respeto y responsabilidad.

Con respecto a las relaciones personales, se pretende que logren:

- ❖ expresar sus emociones y sentimientos,
- ❖ disfrutar su intimidad y placer,
- ❖ escoger cómo desean vivir.

Con respecto a la comunicación, se les impulsa a:

- ❖ identificar sus propios valores socioculturales y establecer, de manera sostenida, una relación personal con los mismos;
- ❖ pensar por sí y para sí en diferentes situaciones, evaluar alternativas y asumir sus responsabilidades;
- ❖ manifestar receptividad a los mensajes de la otra persona, ampliando su visión de mundo.

A continuación, se ofrece una descripción de cada una de estas herramientas:

Empoderamiento personal (Guía 1)

Esta herramienta tiene como objetivo fortalecer las habilidades de vida para el empoderamiento personal de NNA para que, a través del logro de una autoestima equilibrada, amplíen su capacidad de resiliencia, desarrollen destrezas de comunicación asertiva que les permitan escuchar, hablar, resolver conflictos; mejoren sus relaciones interpersonales, tomen decisiones adecuadas para su vida y desarrollen su capacidad de liderazgo. El resultado clave de este proceso es que NNA formulen planes de desarrollo personal (PDP) que viabilicen sus expectativas sociales y económicas.

Derechos sexuales y derechos reproductivos - DSDR (Guía II)

Esta herramienta tiene como objetivo promover la toma de decisiones asertivas y autónomas sobre la vida sexual y la vida reproductiva, asumiendo los derechos sexuales y los derechos reproductivos como parte de la misma. Esta herramienta provee información que ayuda a promover procesos transformadores y equilibrados de la sexualidad, el desarrollo psicosexual, la orientación sexual, la identidad genérica, el relacionamiento equitativo de género, la decisión de concebir o no hacerlo, la prevención respecto a infecciones de transmisión sexual, y la prevención de situaciones de violencia. El resultado clave de este proceso es que NNA generen un proyecto comunitario enmarcado en los derechos sexuales y los derechos reproductivos que pueda ser replicado entre pares en su localidad.

Empoderamiento económico (Guía III)

Después de fortalecer las esferas sociales de NNA (Guía I y Guía II), esta herramienta busca garantizar la transición exitosa hacia la vida juvenil y adulta mediante información y procesos formativos que les permitan la generación de ingresos propios a través de la inserción al mercado laboral y al desarrollo de emprendimientos productivos, para garantizar así su inserción a una cadena productiva, ya sea mediante la venta de su producción o de su inserción laboral exitosa.

Escuela de familias

El proceso de aprendizaje toma en cuenta el papel de las familias y su interacción con NNA. Se busca que madres, padres, tutoras, tutores, educadoras y educadores identifiquen el paso de niñas y niños hacia la pubertad y la adolescencia como una etapa de la vida muy importante, en la que se toman decisiones que influyen en su presente y en su futuro, en tanto se trata de un período de la vida en que se fortalece la personalidad. Se incluyen temas como el reconocimiento y valoración de diferentes tipos de familias, el acompañamiento de la satisfacción de las necesidades básicas, la comunicación asertiva y afectiva y la crianza sin violencia.

*“Lo que oigo, lo olvido; lo que veo, lo recuerdo;
lo que hago, lo aprendo”.*

Antiguo proverbio chino

¿Cómo aplicar esta Guía?

Todo aprendizaje implica la construcción de conocimiento. Sin duda, un aprendizaje puede realizarse de forma individual o aislada del entorno, pero será mucho más rico cuando cuenta con la posibilidad de que alguien más facilite este proceso, es decir que alguien más le enseñe.

Las educadoras y los educadores hacen la labor de facilitación cuando interactúan con las personas que están dispuesta a aprender, para ello establecen una conexión que permita despertar interés, partir de la experiencia, dirigirla al análisis y generar su sistematización.

¿Qué personas pueden aprender con esta Guía?

Todas las personas pueden aprender con esta Guía, pues se enmarca en el mandato de la Constitución Política del Estado que reconoce la igualdad en el ejercicio de derechos de las personas, independientemente de su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia o cultura, hecho que es altamente positivo para el fortalecimiento y potenciación de capacidades individuales. Este fortalecimiento está mediado por el poder en las relaciones interpersonales que, en el sentido foucaultiano, pueden hacer uso de dicho poder empleando técnicas de adoctrinamiento, dominación o sumisión, generando mandatos o normas sociales tóxicas; o pueden hacer uso del mismo, equilibrándolo y distribuyéndolo de manera equitativa, generando mandatos o normas sociales nutricias.

En razón de ello, en la presente Guía se impulsa el cambio de aquellos usos y costumbres, cuyas prácticas se constituyen en **normas sociales tóxicas** que pueden atentar contra los derechos de las personas, para alentar la construcción de **normas sociales nutricias** a través del uso adecuado el poder en las relaciones interpersonales, especialmente en cuatro situaciones:

❖ **Poder y sexualidad:** en muchas sociedades existe la norma social tóxica, profundamente arraigada de que las mujeres son sexualmente débiles porque su biología, psicología, género y su estatus legal no tiene la fuerza que tiene la sexualidad de los hombres; por ello se suele evitar que las mujeres participen en procesos educativos, políticos y económicos; incentivando o poniendo sobre los hombros de los hombres, dichos procesos. Eso debe cambiar.

Es preciso alentar y construir una norma social nutricia que viabilice el autocontrol de los cuerpos, la ruptura de las barreras existentes para la vivencia de una sexualidad responsable, placentera y libre, la posibilidad de decisión sobre la reproducción y anticoncepción, así como la vivencia plena de la orientación sexual, de la identidad de género y la expresión de los afectos, son derechos de las personas independientemente de que sean mujeres u hombres.

❖ **Poder y género:** en muchas sociedades existe la norma social tóxica de que mujeres y hombres deben ser criados de maneras diferentes, destinando a las mujeres las funciones de reproducción, producción, exhibición, y a los hombres, las de procreación, protección y consumo; por ello se

suele separar las posibilidades de aprendizaje, tanto para las mujeres como para los hombres, encarcelando a ambos en estos roles y funciones. Eso debe cambiar.

Es preciso alentar y construir una norma social nutricia que viabilice las posibilidades de acceso a una educación equitativa e igualitaria, cuyo fin sea el de potencializar las aptitudes y capacidades de las personas, para que estas se desarrollen plenas, para que sus cogniciones, afectos y comportamientos respondan a la esencia de su ser.

- ❖ **Poder y diferencias de edad:** en muchas sociedades existe la norma social tóxica de que las personas que se encuentran en la niñez y en la adolescencia deben obedecer a sus mayores (especialmente madres, padres, tutores, tutoras, educadores y educadoras), sin reflexionar, sin objetar o sin cuestionar la orden que se les está dando, así ésta les violenta. Eso debe cambiar.

Es preciso alentar y construir una norma social nutricia que viabilice el reconocimiento de que niñas, niños y adolescentes son personas de derecho, que tienen la capacidad de pensar, sentir y actuar por sí mismas y, por lo tanto, de decidir; que, si bien el entorno social debe cerciorarse de que estén satisfechas sus necesidades de alimentación, salud, educación, comunicación e ingreso al mundo social, este entorno tiene como función el acompañar el desarrollo de capacidades, potenciándolas.

- ❖ **Poder y cultura:** en muchas sociedades existe la norma social tóxica que subalterniza la diversidad, asumiendo que las personas deben ser tratadas como “especiales” en razón de su etnia, de su ascendencia indígena, a los orígenes de sus familias, de sus discapacidades diferentes, de su orientación sexual o de su identidad de género. Eso debe cambiar.

Es preciso alentar y construir una norma social nutricia que viabilice la comprensión de que todas las personas en el mundo somos diversas, así como la naturaleza misma lo es, que las capacidades cognitivas, afectivas y comportamentales de las personas son diversas y que gracias a ello es posible la existencia del planeta.

Con el fin de que NNA crezcan y se desarrollen libres de normas sociales tóxicas que otrora encarcelaran y limitaran las posibilidades de existencia de miles y miles de personas, en la presente Guía se transversaliza la posibilidad de construir normas sociales nutricias, en cada uno de los temas a trabajar, de manera que la persona que facilite los tenga presentes cada vez que vaya a desarrollar una dinámica.

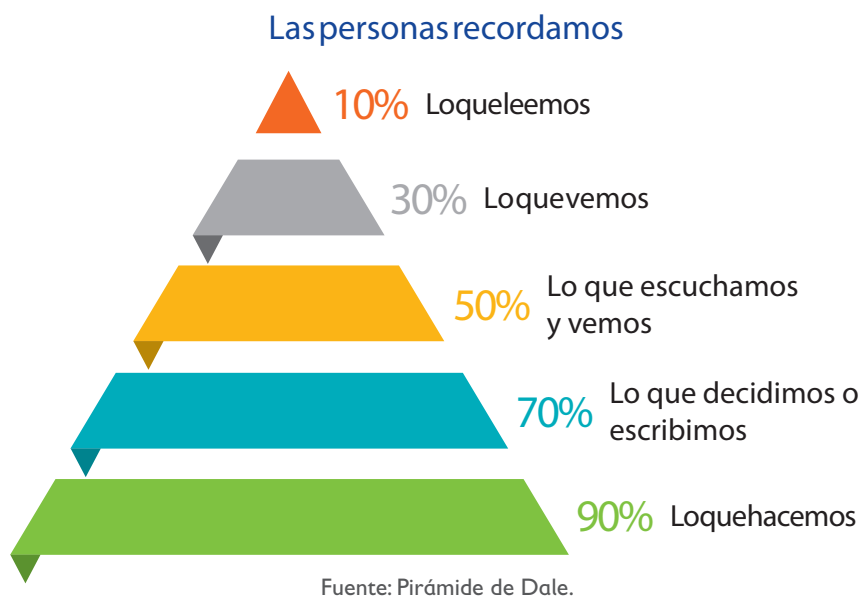
RECUERDA: Es posible **cambiar normas sociales tóxicas** evidenciándolas, analizándolas y rompiendo con ellas, **alentando la construcción de normas sociales nutricias** para cada aspecto de nuestra vida. Las personas que facilitamos procesos de aprendizaje podemos lograrlo, generando equilibrio en las relaciones interpersonales mediadas por el poder en la sexualidad, en el género, en las diferencias etarias y en la diversidad cultural.

¿A quién está dirigida la guía?

Esta herramienta está dirigida a NNA de 10 a 19 años, pero también puede ser usada para trabajar con madres, padres, tutores, tutoras, educadoras y educadores, familias y comunidades de ámbitos rurales, periurbanos y urbanos.

Los contenidos están desarrollados para todas y todos, independientemente de las diferencias etarias, sexuales, genéricas, culturales o económicas, presentes en el país.

Esta guía busca ampliar las capacidades de todas las personas, posibilitando que se asuman como sujetas y sujetos de derecho en la relación consigo mismas y con las demás. Serán las facilitadoras y facilitadores de los procesos de aprendizaje quienes hagan mayor uso de los recursos que plantea la herramienta.



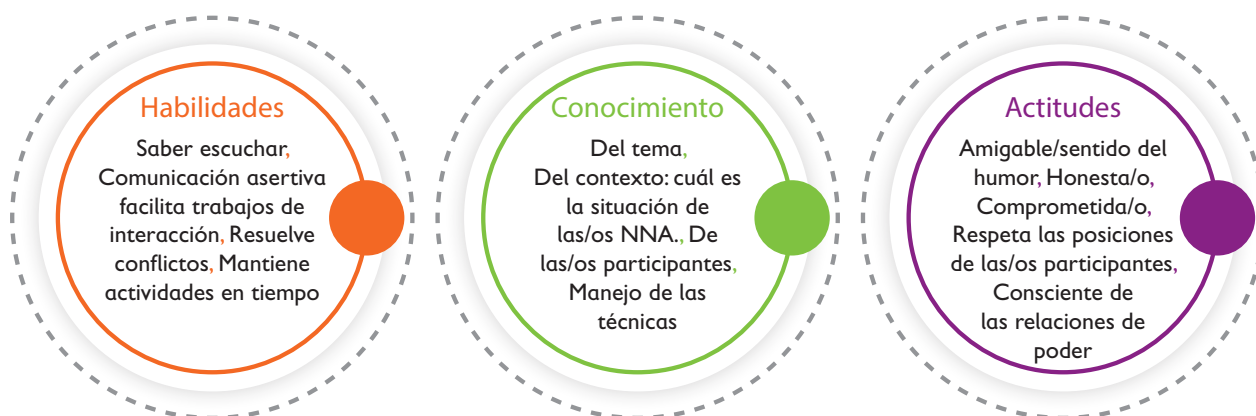
¿Cuál es la función de las personas que facilitan el proceso de aprendizaje?

La facilitadora o el facilitador es la persona que acompaña la construcción de conocimientos, de las personas que participan en diversas situaciones de aprendizaje, orientándoles en el logro de los objetivos trazados para la acción educativa; clase, taller, charla, conferencia, sesión, etc.

La facilitadora o el facilitador viabiliza el aprendizaje de información considerada importante, acudiendo a sus conocimientos del tema, del contexto en el que se desenvuelven quienes aprenden, de las personas que participan y de diversos recursos didácticos; así mismo, hace uso de habilidades de comunicación asertiva que le permiten escuchar activamente, hablar contundentemente, resolver y enseñar a resolver conflictos y fortalece valores; todo enmarcado en actitudes de empatía, respeto y autenticidad que viabilicen su compromiso y el manejo equilibrado del poder que le otorga el rol de facilitación.

Todas las personas podemos enseñar, pero la facilitadora o el facilitador tiene la labor de educar, lo que implica conocer los contenidos a profundidad, organizar los recursos didácticos que motiven el aprendizaje, preparar técnicas e instrumentos de evaluación que fortalezcan el mismo; por ello la actualización es fundamental.

Es importante tener la mente, el corazón y la voluntad abiertos para la educación. (Otto Scharmer, Teoría U: Liderar desde el futuro a medida que emerge).



Habilidades

Saber escuchar, Comunicación asertiva facilita trabajos de interacción, Resuelve conflictos, Mantiene actividades en tiempo

Conocimiento

Del tema, Del contexto: cuál es la situación de las/os NNA., De las/os participantes, Manejo de las técnicas

Actitudes

Amigable/sentido del humor, Honesta/o, Comprometida/o, Respeto las posiciones de las/os participantes, Consciente de las relaciones de poder

¿Qué es una sesión de capacitación?

Una sesión de capacitación es un espacio de trabajo en el que un grupo de personas construye conocimientos a partir de la vivencia individual, familiar y social de todas las personas participantes. Para ello, es importante conocer:

- ❖ ¿Quiénes participan? ¿quiénes son?, ¿qué hacen?
- ❖ ¿Qué experiencias traen sobre las temáticas?,
- ❖ ¿Qué expectativas tienen de la sesión?,
- ❖ ¿Qué necesidad buscan resolver?

Las sesiones que se proponen en esta Guía están pensadas como un espacio de aprendizaje que conlleve análisis, reflexión y evaluación mutua. La mayoría siguen un enfoque lúdico, porque el juego es una de las formas más efectivas para aprender, y si lo acompañamos con un cierre de análisis y reflexión, fortalecen la apropiación de contenidos y de conductas. El juego es el principal recurso para el aprendizaje de NNA, pero también las personas jóvenes, adultas y ancianas lo disfrutan y, a través de él, viabilizan análisis, reflexiones y evaluaciones sobre los temas tratados en las sesiones.

El desarrollo de cada sesión precisa algunas previsiones, como que el espacio de trabajo sea relajado y brinde comodidad para la interacción; la cantidad de participantes fluctúe entre 12 y 24 personas, que en lo posible, el número de mujeres y de hombres sea equitativo; que existan los recursos materiales para el desarrollo de las actividades previstas; que la jerarquía necesaria para el desarrollo del proceso no se constituya en una relación vertical que lo obstaculice; es decir que el papel de la facilitación no sitúe a las personas que participen en un lugar inferior en la construcción del conocimiento.

¿Qué actitudes se debe tener en cuenta para facilitar una sesión?

La persona que facilita debe desarrollar tres actitudes básicas para cualquier relación personal, pero es preciso atender a su existencia sobre todo en sesiones de capacitación:

- ❖ Debe mantener una actitud empática, es decir debe realizar el ejercicio cognitivo para ponerse en el lugar de las personas a las que enseña, con preguntas similares a: ¿Cómo me sentiría yo si tuviera su edad, su sexo, su género, su economía, su experiencia? ¿qué pensaría bajo esas circunstancias? ¿cómo reaccionaría si estuviera en sus zapatos?

- ❖ Debe mantener una actitud de respeto, es decir aceptación positiva al ser, pensar, sentir y valorar de las personas a las que enseña. No siempre aceptará el hacer, pero permanentemente se preguntará ¿por qué lo hace? ¿a qué responde su actuar?
- ❖ Debe mantener una actitud de autenticidad, es decir que también debe ser congruente con su propio ser, pensar, sentir y valorar, de manera que no se vea forzado a actuar. Será preciso recordar que no se puede enseñar algo que uno mismo no cree.

¿Qué habilidades se debe tener en cuenta para facilitar una sesión?

La persona que facilita debe desarrollar tres habilidades básicas para cualquier relación personal, pero debe emplearlas enfáticamente en sesiones de capacitación:

- ❖ Debe tener la capacidad de escuchar, comprendiendo que éste proceso es superior al proceso fisiológico de oír. Cuando oímos solo recibimos sonidos y usamos el oído. Cuando escuchamos, prestamos atención, brindamos respuestas no verbales de reconocimiento a lo que nos están diciendo, usamos preguntas de final abierto para que la persona se siga expresando, captamos los sentimientos que existen detrás de las palabras, retroalimentamos devolviendo un resumen de lo que comprendimos, para generar confianza.
- ❖ Debe tener la capacidad de hablar de manera clara, concreta y afectiva, es decir debe manifestar los contenidos planificados para la sesión de manera que su lenguaje sea comprensible, no rebuscado y se adecúe al lenguaje de las personas que participan, debe manifestar su compromiso y adhesión con la temática abordada manifestando sus emociones y sentimientos al respecto, y debe plantear los efectos que el aprendizaje de los contenidos de la sesión pueden generar en la vida de quienes participan.
- ❖ Debe tener la capacidad de problematizar los contenidos que está abordando, es decir generar conflictos cognitivos que inviten a las personas a pensar por sí mismas cuales serían las mejores vías para solucionar los problemas que van emergiendo ante la ignorancia o negación de la temática abordada. Esta habilidad permite que se desarrolle un proceso de evaluación continua, tanto en la persona que aprende como en la persona que enseña.

¿Cómo se debe planificar las sesiones de capacitación?

Las personas que facilitan siempre deben responder a las preguntas: ¿Qué voy a enseñar? ¿Cómo voy a enseñar? ¿Con qué voy a enseñar? ¿Con quiénes y a quiénes voy a enseñar?, ¿Cuándo y cuánto tiempo voy a enseñar? ¿Para qué voy a enseñar? antes de iniciar la sesión. Esto les ayudará a que la sesión sea movilizadora, lúdica, dinámica, flexible, pero que no pierda de vista el objetivo de la misma:

- El contenido central debe estar planteado desde el nombre, y los contenidos secundarios deben puntualizarse en las actividades. (¿Qué?)
- Los recursos metodológicos (exposiciones dialogadas, conversatorios, videos, audios, canciones, juegos diapositivas, Etc.) deben responder a los contenidos planteados para cada sesión. (¿Cómo?)
- Los recursos físicos (computadora, data, papelógrafos, marcadores, pegamento, sillas, mesas, etc.) deben responder a los recursos metodológicos previstos. (¿Con qué?)

- Los recursos personales (expositores, invitados, participantes) deben ser pensados como constructores de conocimiento. Es preciso recordar que hay personas más expertas que otras, pero que todas tenemos conocimientos y saberes previos. (¿Con quiénes y a quiénes?)
- Los cronogramas y tiempos deben ser agendados de manera atractiva para las personas que participan, pero también deben ser ajustados en tiempos reales.
- El objetivo, debe estar planteado desde un principio, pero también debe ser evaluado en cada actividad y en cada sesión (¿Para qué?)

¿Qué se busca en las sesiones de capacitación?

Se busca generar la capacidad de tomar decisiones que tengan un impacto positivo en la vida personal, familiar y de la comunidad; cambiar actitudes, conocimientos y prácticas frente a las circunstancias que se presentan a diario en la relación con su entorno, sensibilizando sobre la importancia de sostener relaciones de poder que no estén mediadas, por conductas discriminadoras, machistas, sexistas o violentas en sí mismas.

En respuesta a la Convención Latinoamericana de los Derechos de los Jóvenes, que manifiesta que “esta región constata graves carencias y omisiones que afectan la formación integral de los jóvenes, al privarles o limitarles en el ejercicio de sus derechos”, Save the Children contribuye con materiales didácticos y educativos que aporten al desarrollo integral de NNA, promoviendo el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades y servicios, que permitan a adolescentes y jóvenes la posibilidad de mejorar su calidad de vida. Asimismo, brinda herramientas a las familias para que generen un entorno de crianza favorable. Esta Guía es uno de esas herramientas.

¿Cuál es la metodología?

La presente Guía aplica en su implementación la metodología del ciclo del aprendizaje, que se basa en cinco momentos durante el proceso de facilitación. Estos momentos son:



- 1. Experiencia:** en esta etapa se promueve que las personas participantes, partan de su propia experiencia, que identifiquen y “vivan” el tema, lo cual se logra a través de técnicas participativas que inviten a cuestionarse sobre la manera en que se comportan y las razones que determinan ese comportamiento. En este espacio, se hace de la participación una herramienta de aprendizaje por medio de ejercicios, juegos y dinámicas, entre otros.
- 2. Compartir:** en esta etapa se comparte en forma breve la experiencia vivida a través de las actividades y dinámicas detonadoras. La persona que facilita hace uso de sus habilidades de escucha y acompaña la expresión de emociones, sentimientos y reacciones, para luego crear
- 3. Procesar:** en esta etapa se procesa la información compartida en la fase anterior, se interpreta buscando sus razones, causas y factores incidentes, construyendo referencias conceptuales que puedan, a través de un análisis participativo, sistematizar y orientarse hacia la construcción de un marco conceptual específico. La persona que facilita busca que se genere un aprendizaje conjunto que permita identificación, compromiso y adhesión con los puntos tratados.
- 4. Generalizar:** en esta etapa se establecen las conclusiones respecto a todo lo desarrollado, es decir, de la situación particular se pasa a un plano general (inducción) identificando aprendizajes importantes y significativos para las personas participantes.
- 5. Aplicar.** En esta etapa se trata de que las personas participantes trasladen sus destrezas y conocimientos construidos a su realidad, a su identidad, a su familia a su comunidad, etc. Para reforzar los conocimientos construidos es importante realizar una metacognición grupal preguntando ¿Qué aprendimos? ¿Cómo aprendimos? ¿Para qué nos sirve lo aprendido?

Empoderamiento personal

N°	Tema	Tiempo
1	¿Qué es el empoderamiento personal?	2 horas y 30 min
2	Mi autoestima	3 horas y 40 min
3	Mi capacidad de resiliencia	3 horas
4	Mi liderazgo	5 horas y 20 min
5	Mi autodeterminación y toma de decisiones	3 horas y 25 min
6	Mi talento humano	2 horas y 40 min
7	Mi espíritu emprendedor	3 horas y 40 min
8	Mis asociaciones	3 horas y 5 min
9	Mi capacidad de protagonismo y de incidencia	4 horas y 15 min
10	Mi plan de desarrollo personal	2 horas y 5 min
Total		33 horas y 40 min

¿QUÉ ES EL EMPODERAMIENTO PERSONAL?

Objetivo de la sesión	<p>Promover el empoderamiento de NNA, desde una mirada feminista con enfoque de igualdad de género, que rompa con las norma sociales que distorsionan el ejercicio de derechos, facilitando el desarrollo de su capacidad de valorarse, de confiar en sí mismas/os y de tomar decisiones en todos los ámbitos de sus vidas.</p>
Meta de aprendizaje de la sesión	<p>NNA que definen el empoderamiento, reconocen las características de una NNA empoderada/o y manifiestan sus decisiones, ideas y opiniones con libertad.</p>
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento personal - Empoderamiento desde una mirada feminista con enfoque de igualdad de género - Características de NNA empoderadas/os.
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita iniciará la construcción de conocimiento sobre empoderamiento junto a NNA, tomando como base las siguientes preguntas</p> <p>¿Toman sus propias decisiones?</p> <p>¿Consideran que las personas que les rodean (amigas, amigos, familia, comunidad) les toman en cuenta cuando deciden algo?</p> <p>En su opinión ¿quién o quiénes deben tomar las decisiones en la vida de NNA?</p> <p>¿Han escuchado mencionar la palabra empoderamiento? ¿Qué significa para ustedes?</p> <p>Una vez que se haya dialogado a partir de estas preguntas y se haya generado la curiosidad y deseo de investigación en NNA, se le manifestará que las sesiones les brindarán respuestas a estas preguntas y le permitirá conocer con más profundidad lo que significa el empoderamiento.</p>

Plan para el desarrollo del Tema 1: ¿Qué es el empoderamiento personal?

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer de los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las personas que participan	Caja de Fósforos (adecuar el material a la técnica que se use)	15 min	Dinámica: “El Fósforo” Solicitar a cada participante que enciendan un fósforo por turno y, mientras dura la llama, digan su nombre y qué esperan de la sesión.	Valoración de la autoidentificación de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel está cada participante respecto a los temas a tratar al inicio de la sesión.	Preguntas e imágenes planteadas en el tema	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Se entrega a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que analice y responda.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Definimos el empoderamiento personal!	Desarrollar en NNA la capacidad de generar un concepto positivo de su persona, que pueda reflejarse en la sociedad.	Papeles y lápices	30 min	Dinámica: “Aviso clasificado” ¿Qué cualidades reconozco en mí como una persona empoderada? ¿Qué características reconozco en personas empoderadas? ¿Qué características tienen NNA empoderadas? ¿En qué se diferencian de NNA empoderados?	Potenciamiento de las capacidades para que NNA tengan confianza en sus actos y puedan tomar decisiones. Potenciar la idea de que NNA tienen derecho a desarrollar las mismas características de empoderamiento, independientemente de su sexo.

<p>¡Reconocemos nuestro empoderamiento!</p>	<p>Generar que cada participante reconozca en su pensar, sentir y hacer si esta empoderada/o.</p>	<p>Hojas y lápices</p>	<p>30 min</p>	<p>Dinámica: “Fuera etiquetas” Identificar las etiquetas positivas y negativas que se atribuyeron a NNA, y que ellas y ellos asumieron como naturales a su persona.</p>	<p>Reflexión sobre las etiquetas, buenas y malas, que vienen impuestas y que nos condicionan, ayuda a aceptar las cualidades positivas que potencian a la persona y las negativas que la detienen, para decidir fortaleciendo las primeras y cambiar las segundas.</p>
<p>¡Aprendemos a empoderarnos desde una mirada feminista con enfoque de igualdad de género!</p>	<p>Construir la igualdad de derechos y el acceso a las mismas oportunidades para mujeres y hombres, junto con NNA</p>	<p>Papel y lápices</p>	<p>20 min</p>	<p>Dinámica: “Línea de la vida” Identificar los logros más importantes que NNA han tenido en su vida, a pesar de las limitantes de los mandatos sociales de género, para que retroalimentar su empoderamiento.</p>	<p>Reconocimiento de la posibilidad de ruptura asertiva con los mandatos de género cuando estos limitan las potencialidades de las personas. ¿Cómo me siento al haber logrado que prevalezcan mis derechos y compartir mis logros con los que están a mi alrededor? ¿Cómo me siento al manifestar mis potencialidades personales?</p>

¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Identificar el afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendidos en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total de horas		2 horas y 30 min			

* El registro de participantes, las reglas de participación y la presentación se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; la persona que facilita verá si es necesario hacerla más adelante, se recomienda no repetir estas actividades si ya se la ha hecho previamente.

“Aprende a no rendirte y sé constante; comenzar es la parte más difícil”.

Anónimo

Definiendo el empoderamiento personal

El empoderamiento personal guarda estrecha relación con el autoconcepto, la autoestima y la autoeficacia; es la capacidad de reconocernos en nuestra individualidad, de valorarnos en nuestras características y de tener confianza en nuestros actos y decisiones, lo que hace que nos empoderemos.

Cuando una familia o una comunidad refuerza los tres “autos” empodera a sus NNA y, a través de ello, construye sociedades más equitativas, igualitarias y justas en el ejercicio de los derechos y cumplimiento de deberes. Una de las posibilidades de reconocer cuán empoderados estamos en nuestras vidas es preguntarnos:

- ¿Quién soy? ¿Cómo estoy ahora?
- ¿Cuáles son mis potencialidades? ¿Cuáles son mis limitaciones?
- ¿Qué me gustaría fortalecer? ¿qué me gustaría cambiar?
- ¿Qué estoy haciendo para fortalecerme? ¿Qué estoy haciendo para cambiar? ¿Qué puedo hacer a corto plazo? ¿Qué puedo hacer a largo plazo?

Para dar a nuestra vida el cambio que deseamos hay que arriesgarse a sobrepasar la incertidumbre del cambio; por ello es necesario reflexionar, planear lo que vamos a hacer y llevar a cabo nuestra idea con poder de decisión y con nuestra propia voz.

Características de NNA empoderadas/os

NNA empoderadas/os manifiestan en su conocer, sentir y actuar las siguientes características:

- *Toman sus propias decisiones de forma consciente:* analizan la situación, reflexionan sobre su capacidad para actuar y procuran hacer la mejor elección.
- *Buscan información y adopta los recursos necesarios para dirigir sus acciones de la mejor forma posible:* se plantean diversas opciones y se informa sobre cada una de ellas, para actuar en función de ese conocimiento.
- *Amplían su formación y buscan conocer cosas nuevas:* no se conforman con lo que ya saben, sino que están buscando permanentemente otras cosas que le aporten algo nuevo a todo nivel.
- *Se relacionan de forma asertiva:* escuchan, hablan y resuelven problemas, conscientes de la importancia de una comunicación asertiva que procura cuidar sus relaciones interpersonales.
- *Reconoce sus potencialidades y sus limitaciones:* asumen su humanidad en la valoración de sus cualidades, fortaleciendo sus potencialidades y cambiando sus limitaciones.
- *Actúa ejerciendo sus derechos y cumpliendo sus deberes:* Entienden que cada acto tiene una consecuencia, y se hace responsable de aquellas que generan sus acciones.

- **Conoce la forma de protegerse en situaciones de violencia:** Tienen referentes a quienes acudir y han establecido su propia red de protección.

Empoderamiento desde una mirada feminista con enfoque de igualdad de género

El empoderamiento desde una mirada feminista con enfoque de igualdad de género centra sus acciones en el fortalecimiento de las decisiones, ideas y opiniones de NNA para que tengan control sobre sus vidas y su futuro, sin que éstas se vean sesgadas por normas sociales que generan estereotipos paralizadores de género. Se enfatiza el trabajo con las niñas y con las adolescentes, en tanto a lo largo de la historia de la humanidad sus potencialidades han sido limitadas en su cualidad de mujeres, y se trabaja con los niños y adolescentes para que no se constituyan en reproductores de actos sexistas, machistas o clasistas, que sin duda también los afectan a ellos.

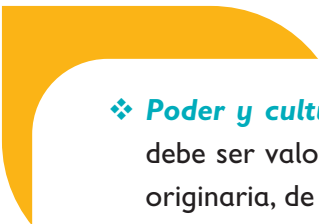
El empoderamiento, entonces, fortalece la idea de que todas las personas somos diferentes, que el sexo biológico nos da características diferentes, pero que el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades debe ser el mismo para todas las personas.

Así, el trabajo con NNA se refleja en el hogar, la familia, la escuela y la comunidad, para que encuentren el contexto que les permita tomar decisiones trascendentales en su vida, como: si quieren casarse o no, si quieren tener hijas e hijos o no, si quieren vivir con las personas con las que comparte la casa, si quiere tener amigas, amigos y formar parte de redes, entre otras. El resultado de este trabajo se reflejará en su libertad para tomar decisiones informadas y voluntarias, basadas en sus preferencias.

Finalmente, es importante tener en cuenta que la mirada feminista con el enfoque de género, no se limita a las mujeres, pero parte de ellas, en tanto es preciso generar un proceso equitativo en espacios donde por normas sociales se relegaba a la mujer niña, adolescente, joven, adulta o anciana a un plano de dependencia de las decisiones de los hombres, en lugar de formar a ambos como personas con los mismos derechos, deberes y acceso a oportunidades.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales** tóxicas que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las mujeres son débiles y que los hombres son fuertes, alentando la idea de que todas y todos tenemos momentos de fortaleza y de debilidad. Reconocerlo es parte del empoderamiento.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que por naturaleza, mujeres y hombres tenemos funciones diferentes, alentando la idea de que todas y todos tenemos el derecho a la educación, que nos permitirá fortalecer nuestras potencialidades personales.
- ❖ **Poder y edad:** Romper con la idea de que niñas, niños y adolescentes deben obedecer todo sin cuestionar, alentando la idea de que ellas y ellos tienen derecho a aceptar las órdenes o a rechazarlas, velando por su bien personal.



❖ **Poder y cultura:** Romper con la idea de que niñas, niños y adolescentes, o cualquier persona debe ser valorada por encima o por debajo de las demás en razón de su ascendencia indígena originaria, de su orientación sexual, de su identidad de género o de sus capacidades diferentes, alentando la idea de que la diversidad es la riqueza y que es esta la que hace que el mundo sea rico en su existencia.

Dinámica Rompehielo: "El fósforo"

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Presentarse jugando y de manera entretenida para conocerse entre participantes.	Una caja de fósforos	15 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita invita a las y los participantes a presentarse ante el grupo, contando lo que deseen sobre lo que piensan, sienten y hacen, enfatizando en sus cualidades. Lo interesante es que el tiempo para hablar estará relacionado a la cantidad de tiempo que se puede tener un fósforo encendido.



Dinámica “Aviso clasificado”

10 a 14 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Potenciar las capacidades para que NNA tengan confianza en sus actos y puedan tomar decisiones.	- Lápiz - Papel	30 minutos

Procedimiento

- Se pide a cada participante que elabore un anuncio publicitario anónimo, en el que se promocionen como “un producto a la venta”. Se les invita a promocionarse, elaborando ideas positivas sobre sus conocimientos, sus sentimientos y sus actividades y mostrándolas en palabras a las otras personas para que éstas las aprecien.
- Posteriormente, cada participante pasa su hoja a la persona de su derecha, y éstas van pasándola a otras mientras la persona que facilita tiene un fósforo encendido.
- Cuando el fósforo se acaba, cada persona lee el anuncio que ha recibido.
- Finalmente, en plenaria, se elige las cualidades sobresalientes de cada “aviso clasificado” para que cada participante trate de identificar con quién los relaciona.

Puntos de análisis y reflexión

Una vez que el juego concluyó es importante dialogar bajo las siguientes preguntas:

- ¿Qué cualidades positivas reconozco en mí como persona empoderada?
- ¿Qué cualidades negativas reconozco en mí como persona empoderada?
- ¿Cuáles serán las razones para empoderar a las niñas y adolescentes?

Dinámica “Fuera etiquetas”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Identificar las etiquetas positivas y negativas que se atribuyeron a NNA, y que asumieron como naturales a su persona, para apoyar el potenciamiento de las primeras y descartar las segundas.	- Fichas de cartulina - Marcadores - Masking tape	30 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita da una breve explicación sobre el empoderamiento, enfocándose en las características de una persona empoderada y la importancia de que los demás reconozcan sus cualidades positivas y negativas.
- Posteriormente, distribuye tarjetas a cada participante para que al azar escriban en 5 minutos diferentes adjetivos, positivos o negativos (floja/o, inteligente, torpe, estudiosa/o, etc.).
- Inmediatamente, se pide a NNA se agrupen en pareja, y peguen sobre su cuerpo la tarjeta que su compañera o compañero ha escrito
- Luego, escoge a cinco parejas para que cada participante lea las cualidades positivas y negativas que le atribuyeron. Posteriormente invita a la NNA a que con ayuda del grupo decida con cuáles se queda y cuáles quita, dando los argumentos necesarios.



Puntos de reflexión o análisis

- Reflexionar sobre las etiquetas positivas o negativas que nos imponen desde el exterior.
- Viabilizar que NNA acepten sus cualidades positivas para potenciarlas y negativas para cambiarlas o eliminarlas.
- Reforzar las relaciones interpersonales con comunicación asertiva.

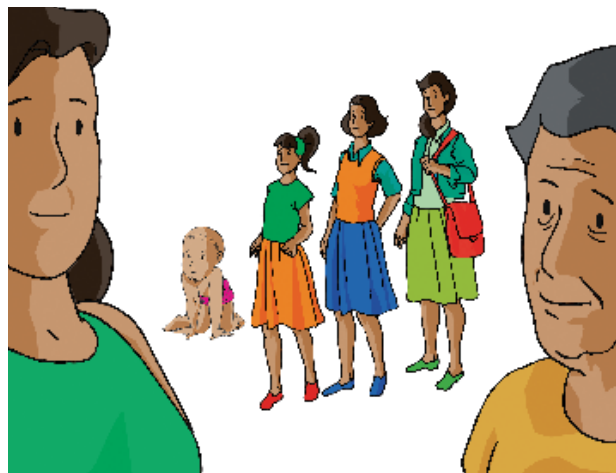
Dinámica “Línea de la vida”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Que NNA reconozcan los logros más importantes de su vida, describiéndolos desde el autoanálisis, para que esto les permita evaluar su propio empoderamiento.	- Lápiz - Papel	20 minutos

Procedimiento

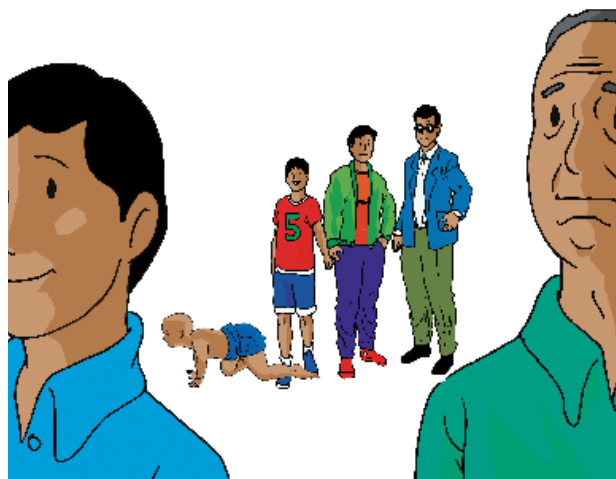
- La persona que facilita da una breve explicación sobre el tema, enfocándose en los logros y metas que tenemos todas las personas.
- Reparte el material para desarrollar la dinámica.
- Pide que dibujen de manera libre una línea horizontal que comienza en el momento de su nacimiento y va marcando años hasta la fecha actual. Luego solicita que en esa línea incorporen una estrella en los momentos en que se sintieron cuándo se han sentido empoderadas/os: ¿cuándo sintieron que su forma de pensar fue reconocida y valorada? ¿Su forma de sentir? ¿su forma de expresar? ¿Su forma de actuar?
- Posteriormente, pide a NNA que extiendan la línea y marquen en ella sus metas a futuro.
- Finalmente, se reflexiona sobre la importancia del empoderamiento en nuestras vidas.




Puntos de reflexión o análisis

Reflexionar sobre la posibilidad de ruptura asertiva con los mandatos de género cuando estos limitan las potencialidades de las personas.

- ¿Cómo me siento al haber logrado que prevalezcan mis derechos y compartir mis logros con los que están a mi alrededor?
- ¿Cómo me siento al manifestar mis potencialidades personales?





 Save the Children		N°			
Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
Medición					
Datos de la/el participante					
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA



Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	El empoderamiento personal es...	a) La capacidad que tiene cada persona para aceptarse.
		b) La confianza que tienen cada persona en si misma
		c) El descontrol en la vida de las personas.
2	Una persona empoderada...	a) Toma sus propias decisiones de forma consciente y razonable.
		b) Se relaciona y comunica de forma asertiva.
		c) Se responsabiliza por sus decisiones y actos.
3	La igualdad de género cuando hablamos de empoderamiento implica...	a) Que tanto mujeres como hombres se empoderan cuando ejercen sus derechos y cumplen sus deberes.
		b) Que los hombres deben tomar las decisiones importantes y las mujeres deben acompañarlos en estas decisiones.
		c) Que las mujeres deben tomar el mando y los hombres deben someterse.
4	La por toma de decisiones es...	a) La determinación que se toma respecto a algún tema.
		b) Una elección que se toma por otra persona o en nombre de ella.
		c) La capacidad de discernir lo correcto para uno mismo y actuar en consecuencia.
5	Una persona empoderada necesita...	a) Valorar nuestra forma de ser, de pensar, se de sentir y de actuar.
		b) Planear lo que vamos a hacer y llevar a cabo nuestra idea con poder de decisión.
		C) Tener confianza en nuestros actos y en los resultados de nuestro esfuerzo
6	Las características de una NNA empoderada son...	a) Confía en su forma de ser, de sentir, de actuar y de pensar.
		b) Se comunica asertivamente y se enfoca en las soluciones a los problemas.
		c) Tiene voz de mando y arma conflicto.

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

MI AUTOESTIMA

Objetivo de la sesión	Fortalecer la autoestima en relación al autoconcepto y la autoeficacia de NNA, rompiendo las normas sociales que distorsionan el ejercicio de derechos.
Meta de aprendizaje de la sesión	NNA que construyen su identidad reconociéndose “iguales a” y “diferentes de”, que se reconocen como personas valiosas, que valoran sus potencialidades y confían en sus habilidades.
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué son los “autos”? – ¿Cómo me veo a mí misma o a mí mismo? – ¿Cómo fortalezco mis “autos”? – ¿Por qué es importante fortalecer mis “autos”? – ¿Cómo influyen mis autos en la construcción de mis identidades?
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita iniciará la construcción de conocimiento sobre empoderamiento junto a NNA, tomando como base las siguientes preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Sabes lo que quiere decir autoestima? – ¿Sabes lo que quiere decir autoconcepto? – ¿Sabes lo que quiere decir autoeficacia? – ¿Sabes lo que quiere decir identidad? – ¿Sabes lo que quiere decir identidad de género?

Plan para el desarrollo del tema: Mi autoestima

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer de los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Ninguno	10 min	Dinámica de presentación “El saludo” Invitar a NNA a saludar a todas las personas sin centrarse en sus características.	Fortalecimiento de relaciones interpersonales y respeto a la persona independientemente de su identidad
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía.	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que analice y responda.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Fortalecemos nuestro autoconcepto!	Identificar las capacidades de valoración que tienen NNA, explicando que todas y todos tenemos potencialidades que se vuelven cualidades cuando las reconocemos.	Hojas tamaño carta, marcadores cinta adhesiva	20 min	Dinámica: “El círculo” Ayudar a NNA a que fortalezcan su autoestima incorporando las cualidades positivas que las demás personas reconocen de ellas y ellos.	Fomento de la capacidad de NNA de incorporación de cualidades positivas para fortalecer la valoración de sí mismas y sí mismos.

¡Fortalece- mos nuestra autoimagen!	Identificar la con- fianza en sus habi- lidades que tienen NNA, para equili- brar su autoestima e influir en su auto- concepto	Una fotocopia de la lectura de “Los espe- jos”	30 min	Dinámica “Cómo está mi autoima- gen”. Analizar, junto a NNA, las for- mas en que nos reconocemos y percibimos a nosotras y noso- tros.	Potenciamiento de percepcio- nes que pueden servir para dife- renciarse de las demás personas
¡Entendemos por qué son importantes nuestros “autos”!	Comprender la importancia de cultivar permanentemente el autoconcepto, la autoestima y la autoeficacia de ma- nera equilibrada	Hojas tamaño carta y cinta adhesiva	30 min	Dinámica: “Reconstruyendo mis “Autos”. Reforzar los ele- mentos internos del au- toconcepto, de la autoestima y de la autoeficacia.	Reconocimiento del equilibrio que deben tener los “autos” para sostener relacio- nes equilibradas.
¡Mi identidad de género es mi elección!	Promover el reco- nocimiento de la identidad de género como un constructo personal, grupal y social, desde un en- foque de género.	Pliegos de papel sábana Marca- dores gruesos de colores Mas- king tape	15 min	Dinámica: “Y mi identidad de gé- nero ¿qué?”	Valoración de la identidad de género como un constructo basa- do en la decisión personal
¡Reflexiona- mos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marca- dores gruesos de colores Mas- king tape	15 min	Dinámica: “Meta- cognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendi- zajes ¿Qué aprendimos hoy? (conteni- dos) ¿Cómo aprendi- mos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendido en las vidas de cada participan- te.

¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total horas			3 hora y 40 min		

* El registro de participantes, las reglas y la presentación de participantes se realizó al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerlo más adelante si ya se la ha hecho previamente.

“Para tener una buena autoestima hay que desmontar los estereotipos de género.”

Alba Alonso

¿Qué es la autoestima?

La autoestima es el conjunto de percepciones, pensamientos y afectos sobre nosotras y nosotros mismos. No nacemos con autoestima, ésta se construye en relación a lo que percibimos de nosotras y nosotros mismos (autoconcepto) y en base a la confianza que tenemos sobre el efecto de nuestras habilidades (autoeficacia)

“La autoestima es lo que yo pienso y siento sobre mi cuerpo, mi vida, mi ser, mis pensamientos, mis sentimientos y mis comportamientos”.

Tengo sobrestima cuando:

- Considero que mi cuerpo es mejor que el cuerpo de las otras personas.
- Reconozco, defino e identifico mi persona, mi ser, mi conocer, mi sentir y mi actuar como superior que del resto de las personas (autoconcepto), veo a las otras personas como inferiores.
- Reconozco mis habilidades y creo que son superiores a las de los demás, tanto que desconfío de las habilidades de las demás personas (autoeficacia).
- En mi relación con otras personas considero que me deben respeto por ser superior a ellas.

Considero que soy una de las personas que tienen derechos que están por encima de los derechos de los demás y actúo en consecuencia.

- No permito que me discriminen, porque considero que nadie tiene el mismo nivel que yo tengo como para exigirme algo, y si tengo que usar la violencia lo hago.

Tengo baja estima cuando:

- Considero que mi cuerpo es feo, y se ve porque el cuerpo de las otras personas.
- Reconozco, defino e identifico mi persona, mi ser, mi conocer, mi sentir y mi actuar como inferior que del resto de las personas (autoconcepto), veo a las otras personas como superiores.
- Reconozco mis habilidades y creo que son inferiores, desconfío de mis habilidades por eso recurro a las de las demás personas (autoeficacia).
- En mi relación con otras personas considero que les debo respeto, porque las veo superiores a mí.

Considero que hay personas que tienen más derechos que yo, por eso cedo constantemente, aunque a veces siento que no tienen razón.

- Vivo discriminaciones, porque considero que las demás personas tienen un nivel superior al mío. A veces soy víctima de violencia.

Las personas que tienen sobre estima o tienen baja autoestima, es decir las personas que se considera más o menos que las otras personas, viven trastornos cognitivos, afectivos y comportamentales, pues al

vivir en desequilibrio manifiestan una percepción distorsionada de sí mismas y de las demás, manifiestan sentimientos de enojo, rabia, frustración, tristeza que les llevan a la ansiedad o a la depresión, paralizando sus vidas y las de las personas que las rodean.

Tengo una autoestima equilibrada cuando:

- Reconozco y amo mi cuerpo como un espacio valioso que me representa, disfruto sus cambios y lo protejo de situaciones que no deseo.
- Reconozco, defino e identifico mi persona, mi ser, mi conocer, mi sentir y mi actuar como valiosos por ser únicos en el mundo (autoconcepto).
- Reconozco mis habilidades y hago de ellas mi potencia, pues confío en los resultados que logro cuando hago uso de ellas (autoeficacia).
- Me relaciono con otras personas con respeto y exijo el mismo respeto para mí.
- Defiendo mis derechos, exijo su cumplimiento, así como yo cumplo mis deberes.
- No permito que me discriminen por ninguna razón, cuestiono situaciones de mi entorno que no considero justas, pero evito generar situaciones violentas.



Cuando una NNA siente que no es más ni menos que las demás personas, se respeta y acepta como es, manifestando orgullo por sus potencialidades y sus limitaciones. Aman la vida, aceptan y respetan las diversas identidades, piensan antes de actuar, actúan con creatividad, responsabilidad, comprensión y apertura hacia nuevas realidades.

La autoestima es un constructo que puede fortalecerse o debilitarse por la influencia del entorno familiar, comunal o social. Por ello, es importante enseñar a NNA que vayan fortaleciendo sus potencialidades, reconozcan sus limitaciones y trabajen desarrollando aquellas habilidades que les permitan crecer como personas.

Las personas en general, y especialmente las NNA, precisan que el entorno les ayude a desarrollar su autoconcepto, pues las palabras, frases, expresiones que se manifiestan de ellas y ellos, pueden ser interiorizadas y asumidas como valederas y verdaderas; así mismo este entorno debe coadyuvar a que desarrollen sus habilidades personales, de manera que la confianza en la eficacia de sus acciones refuerce su autoconcepto y, por ende, su autoestima.

¿Cómo se equilibra la autoestima?

Para que una persona equilibre su autoestima y la fortalezca, debe tomar en cuenta los siguientes “autos”:

Autoconocimiento: radica en la toma de conciencia de las propias cualidades, de la historia personal, de la forma de expresar sentimientos, pensamientos y acciones, de la forma de relacionamiento con

el entorno y de las necesidades de cambio para fortalecer las potencialidades.

Autoconcepto: radica en la forma en que una persona se percibe, se conceptualiza y define. Se trata de un conjunto de convicciones que se tiene acerca de una o uno mismo, que repercuten en la autovaloración.

Autovaloración: radica en la capacidad de sentir cariño, seguridad, confianza y respeto por una o uno mismo. Tiene que ver con el valor que cada persona le otorga a su cuerpo, a su vida, a su ser.

Autoimagen: radica en el imaginario que cada quien tiene de sí, de su cuerpo, de su aspecto, de su presencia. Este imaginario puede corresponder o no con la imagen que el resto de las personas percibe.

Autoaceptación: radica en la aceptación de las características que hacen que una persona se parezca a las demás y de aquellas que le hacen ser única e irrepetible.

¿Cómo se fortalece la autoestima?

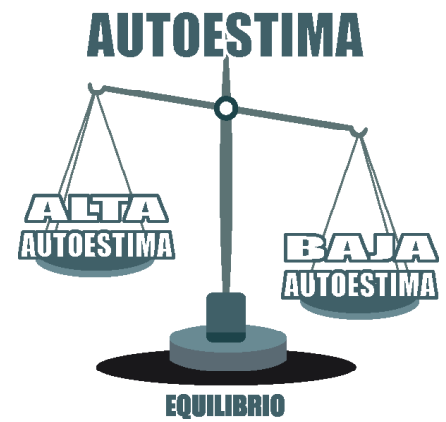
La autoestima no se mantiene por sí sola, incluso una autoestima equilibrada puede sufrir cambios negativos por diferentes situaciones. Por ello es importante tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- No te compares con otras personas porque cada persona es distinta.
- No tomes en cuenta los comentarios de personas que no te conocen.
- No confundas sobrestima con una buena autoestima.
- No te centres en tus limitaciones, identifica tus potencialidades, fortalécelas.
- No limites tu creatividad, toda idea nueva puede transformarse en acciones que ayuden a crecer a todas las personas.

¿Por qué es importante la autoestima?

Lo que una persona piensa de sí misma tiene una gran influencia en la manera en que encara su destino. De ello depende:

- Cómo se relaciona consigo misma.
- Cómo se relaciona con las demás personas.
- Cómo se autodefine a sí misma.
- Cómo usa sus habilidades.
- Cómo logra resultados óptimos.
- Cómo maneja su creatividad.
- Cómo resuelve sus problemas.
- Cómo toma decisiones importantes en su vida.



¿Cómo se relaciona la autoestima con la identidad social, grupal y personal?

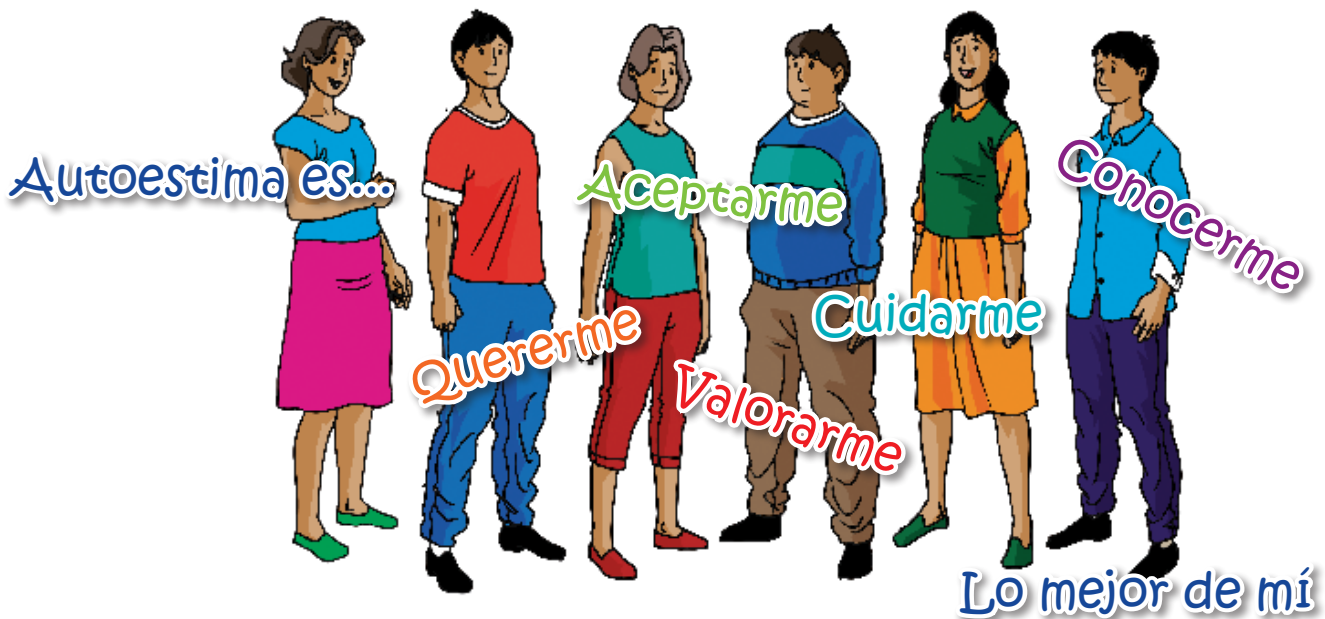
Para comprender esta relación vale la pena recordar que la identidad es un constructo que inicia cuando nacemos y termina cuando morimos. Este constructo define a las personas como “idénticas a” y “diferentes de”, en tanto que para construir nuestra identidad precisamos compararnos y encontrar características similares a otras personas, pero al mismo tiempo encontrar características diferentes de esas mismas personas, lo que nos da nuestra individualidad.

La identidad social, entonces, estará relacionada con aquellas características que se atribuyen a una persona por el hecho de nacer en un territorio y de compartir sus elementos identitarios: el estado, la nacionalidad, la cultura, la etnia, las costumbres, las creencias, la lengua, la vestimenta, etc.

La identidad grupal estará relacionada con aquellas características que se atribuyen a una persona por el hecho de formar parte de un grupo con los que comparte afinidades: el sexo biológico, psicológico, social, legal; la edad, los rasgos, la religión, el equipo, etc.

La identidad personal estará relacionada con aquellas características que una persona reconoce como propias, pudiendo compartir o no, aquellas características que se le atribuyeron desde la sociedad o desde los grupos de los que forma parte.

Cuando una persona asume que su identidad personal es un constructo, y busca la armonía con la identidad grupal y social, tenemos a una persona cuya autoestima está equilibrada.



¿Cómo se relaciona la autoestima con la identidad de género?

Para comprender la identidad de género es preciso recordar que ésta tiene que ver con nuestra sexualidad, que es nuestra “forma de ser en el mundo”. Es bueno saber que “todo lo que hacemos es sexual, pero no todo lo que hacemos es erótico o es coital”¹.

¹ Salazar, M. (2010) Educación para la Sexualidad. CIMA Producciones. La Paz: Bolivia

La sexualidad se manifiesta en un sexo biológico, es decir en los cromosomas, en las células, en las gónadas y en las hormonas del cuerpo; se manifiesta en un sexo legal, es decir en el reconocimiento jurídico que hace el Estado a través de un certificado de nacimiento; se manifiesta en un sexo psicológico, es decir en la capacidad de enamorarse de las personas; y en un sexo social, es decir en las características de género que una sociedad atribuye a las mujeres y a los hombres que la componen.

Una persona nace con un sexo biológico en su cuerpo; desarrolla un sexo psicológico que le permite enamorarse; asume un sexo legal cuando acepta el reconocimiento jurídico que el Estado dio a sus genitales al momento de nacer; pero el sexo social o género lo aprende de las pautas o mandatos que da una sociedad sobre cómo deberían pensar, sentir y actuar las mujeres y los hombres de una sociedad. No se nace con género, las personas se adscriben a los mandatos sociales sobre lo que se considera femenino o masculino, o los transgreden, planteando nuevas formas de comprender el ser mujer o el ser hombre, es decir construyendo su identidad de género.

Cuando las personas se adscriben a las pautas de género que da su sociedad y se sienten cómodas con ellas, estas pautas les ayudan a fortalecer su autoestima, en tanto su autoconcepto se encuentra respaldado por la sociedad que le rodea, haciendo que sus habilidades sean bien valoradas y generando eficacia en sus conductas. A estas personas se las reconoce como **sociogénicas o cisgénicas**.

Cuando las personas no se encuentran satisfechas con las pautas de género que da su sociedad porque éstas pautas limitan sus potencialidades, sus capacidades y sus habilidades, suelen tener disonancia con su autoconcepto y sus habilidades suelen ser juzgadas negativamente por el entorno, afectando la eficacia de sus conductas. Estas personas suelen luchar para transgredir esas pautas de género evidenciándolas como una limitante para cualquier persona, pero especialmente para ellas. A estas personas se las reconoce como **transgénicas**.

El movimiento feminista con enfoque de igualdad de género, evidencia la necesidad de romper aquellos estereotipos que han paralizado durante siglos el pensar, sentir y actuar de mujeres y hombres, flexibilizándolos para que sean las potencialidades de las personas las que imperen y se desarrollen, generando así procesos de autoestima equilibrados y sociedades más justas e igualitarias.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las mujeres son sumisas porque producen estrógenos y que los hombres son dominantes por que producen andrógenos, alentando la idea de que todas las personas tenemos diferentes formas de actuar y que las etiquetas nos limitan.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que por naturaleza, mujeres y hombres tenemos capacidades encasilladas que destinan a las mujeres a aprender cosas para la casa y a los hombres a hacer cosas fuera de ella, alentando la idea de que todas y todos tenemos el derecho y el deber de desarrollar habilidades que nos potencien.

- ❖ **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que niñas, niños y adolescentes no piensan y que por ello no pueden decidir sobre su vida, alentando la idea de que tienen responsabilidades que implica pensamiento y toma de decisiones personales según su edad y contexto.
- ❖ **Poder y cultura:** Romper con la idea de que las personas del área urbana tienen más inteligencia que las del área rural o que personas con discapacidades, alentando la idea de que la inteligencia es la capacidad de resolver problemas y que manifiesta diversas dimensiones.

Dinámica Rompehielo: “El saludo”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Saludar a todas las personas con respeto y valoración, indistintamente de quiénes sean o sus características.	Ninguno	10 minutos

Procedimiento

- Formar un círculo en el centro del salón y pedir a cada participante que se mueva de un lado hacia otro para saludar a todas y todos. Explicarles que se saludarán de dos formas:
 1. Saludo japonés
 2. Saludo con los pies
- Pedir a todas las personas participantes del grupo que caminen jugando, de un lado para el otro. Cuando la persona que facilita da la orden diciendo “saludo japonés”, todas deben darse la vuelta y saludar a la persona que está a su derecha como lo hacen en Japón. Cuando se da la orden diciendo “saludo con los pies”, todas deben darse la vuelta y saludar a la persona que está a su izquierda uniendo sus tobillos.
- Repetir la acción varias veces hasta que la mayoría hubiera intercambiado saludos con todas las demás personas asistentes.



Puntos de análisis o reflexión

- El saludo es una muestra de valoración de la otra persona independientemente de sus características.
- Cuando una persona saluda a otra le manifiesta el nivel de respeto y de cercanía que tiene con ella.
- El saludo es un reforzador de la autoestima de las personas.

Dinámica: “El círculo”

10 a 14 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Aprender a observar y valorar las cualidades de otras personas, así como a recibir una retroalimentación de sus propias cualidades.	Hojas y lápices	30 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita explica a NNA el término ‘cualidad’ manifestándoles que se trata de las características que se reconocen de ellas y ellos, que algunas pueden ser catalogadas como positivas por algunas personas o como negativas por otras. Luego señala que la dinámica se centrará únicamente en las cualidades de sus compañeras y compañeros que ellas y ellos consideran positivas; por ejemplo: simpatía, alegría, optimismo, rebeldía, compromiso, solidaridad, etc.
- A continuación, se pide que NNA se coloquen en círculo, que escriba su nombre en la parte superior de una hoja de cuaderno y la pase a la persona de su derecha. Se les explica que en cuanto tengan la hoja de su compañera o compañero debe escribir una cualidad que considere positiva en esa persona. Así, la hoja va pasando de mano en mano hasta que cada participante reciba su propia hoja con todas las cualidades que han escrito en la misma.
- Finalmente, cada NNA lee en voz alta lo que las demás personas piensan de su persona, identifica las que ya tenía en cuenta y manifiesta cuáles otras le sorprenden. Finalmente, agradece con uno de los saludos que aprendió y les dice “Lo que me han dicho me ayudará a fortalecer mi autoestima”.



Puntos de análisis y reflexión:

- El autoconcepto tiene relación con los mensajes que nos brindan desde afuera, aprender a seleccionar estos mensajes fortalecerá nuestra autoestima.
- Reconocer las cualidades que consideramos positivas no siempre es fácil, en tanto tenemos normas sociales que nos hacen asumir la modestia como una baja apreciación de nosotras y nosotros.
- Las cualidades no son positivas o negativas en sí mismas, la mayor parte de ellas serán valoradas por la mirada y experiencia de la persona que observa, por ello es preciso diferenciarlas de las conductas que nos hacen pensar en esa cualidad. Ej.: Esa persona sonríe con facilidad (conducta) eso me hace pensar que es amigable (cualidad)

Dinámica: “¿Cómo está mi autoimagen?”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Analizar, junto a NNA, las formas en que nos reconocemos y percibimos a nosotras y nosotros.	Una fotocopia de la hoja de trabajo “Los Espejos” por participante.	30 minutos

Procedimiento

Guiar al grupo en un paseo imaginario en una feria, preguntándoles ¿qué observan en esta feria? ¿Qué lugares les gustan? Siga guiando e invíteles a que ingresen a una nueva atracción de la feria “la Casa de los espejos”. diciéndoles: “Estamos rodeados de espejos. cada uno refleja nuestra imagen de varias formas, pero tienen la cualidad de describir solo cualidades positivas de nuestra personalidad y vida” ¿Qué reflejan de ti estos espejos?

- En cuanto concluya el paseo imaginario, distribuir la hoja de trabajo de “Los Espejos” a cada participante y solicitar que se tomen 5 minutos para escribir en sus espejos las cualidades o características positivas que reconocieron en su paseo imaginario.
- Pedir a las personas participantes que compartan con las demás el contenido de sus hojas de trabajo.



Puntos de análisis y reflexión

- La autoimagen tiene que ver con el imaginario que nos hacemos de nosotras y nosotros mismos, basándonos en las cualidades que incorporamos a lo largo de nuestra vida.
- La forma en que estas cualidades se reflejan en nuestras mentes hace que actuemos en nuestras relaciones personales, de manera que quienes nos rodean nos retroalimentan en consecuencia.
- La autoimagen se puede cambiar cuando identificamos potencialidades que no siempre tomamos en cuenta por tratar de encajar en los mandatos y normas sociales. Cuando los descubrimos fortalecemos nuestra autoestima y actuamos con mayor eficacia.

Dinámica: Reconstruyendo mis “autos” Objetivo

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Reforzar los elementos internos de la autoestima.	- Hojas blancas - Hoja de trabajo “Reconstruyendo mis “autos” - Cinta adhesiva	30 minutos

Procedimiento

Primera parte

- Repartir a cada NNA una hoja en blanco y pedir que realicen un dibujo que les represente. Manifiestar que el dibujo debe reflejar una autoestima equilibrada.
- Explique que se dará lectura a una serie de afirmaciones que seguramente afectarán su autoestima, por ello, cada vez que termine de leer una afirmación cada NNA deberá romper un trozo de la hoja, según el daño que le produce la afirmación sobre su autoestima.
- Ejemplificar a los NNA cómo hacer el ejercicio, leyendo una afirmación y rompiendo el propio papel. Recomendar que conserven los trozos hasta el final.
- Leer las afirmaciones de la hoja de trabajo “Reconstruyendo mis autos”, mientras rompen sus papeles. Al concluir, pedir que se muestre cómo quedaron sus hojas de trabajo.
- Poner en evidencia ante el grupo que los daños al autoconcepto, a la autoimagen, a la autovaloración, a la autoeficacia han sido diferentes para cada participante ante las mismas situaciones.
- Reflexionar con el grupo sobre la construcción de la autoestima, subrayando la importancia de evitar que la autoestima dependa exclusivamente de lo que la gente piensa y dice, pues en este caso, las posibilidades de tener una autoestima equilibrada serán escasas.

Segunda parte

- A partir de la hoja de trabajo “Los espejos” que acaban de llenar, solicitar que identifiquen cualidades y fortalezas internas que cada participante tiene para reconstruir su autoestima. En los trozos de papel más grandes deberán escribir las cualidades o fortalezas que consideran más importantes y en los trozos más pequeños, las menos importantes. Deben escribir solo una cualidad en cada trozo de papel.
- Pedir que armen nuevamente su silueta, pegando los trozos de papel con la cinta adhesiva.
- Genere una plenaria en base a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué opinan de que la autoestima dependa de lo que las demás personas dicen de nosotras?
 - ¿Qué se puede hacer para que una persona mantenga una autoestima equilibrada cuando se siente criticada o ignorada?
 - En su opinión ¿Cuál fue el elemento más importante para reconstruir nuestra autoestima en este ejercicio?
 - ¿Qué podemos hacer para ayudar a las personas a no caer en sobrestima o en baja estima?

- d. Cerrar la actividad reforzando la capacidad que cada uno tiene para reconstruir individualmente su autoestima.
- e. Destacar que el trabajo consistió en reconstruir la autoestima sobre la base de las cualidades que reconoce cada uno, independientemente de lo que piensa el resto de las personas.

Puntos de análisis y reflexión

- La autoestima es un proceso de valoración de nuestras potencialidades y nuestras limitaciones, que debemos realizar permanentemente.
- No nacemos con autoestima, la construimos toda nuestra vida, a partir de lo que imaginamos, pensamos y sentimos sobre nuestro ser; por ello buscamos su equilibrio de manera permanente, de manera que no caigamos en sobrestima o baja estima, generándonos trastornos.
- Para construir nuestra autoestima debemos autoconocernos para potenciar nuestros “autos”, es decir nuestro autoconcepto, nuestra autoimagen, nuestra autovaloración y nuestra autoeficacia.
- Lo que dicen las demás personas de nosotras nos ayudará a crecer, a fortalecer nuestras potencialidades y superar nuestras limitaciones.

Dinámica: “Y mi identidad de género ¿qué?”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Promover el reconocimiento de la identidad de género como un constructo personal, grupal y social.	- Dos pliegos de papel, uno con una figura de mujer, otro con una figura de hombre y uno vacío. - Hojas tamaño carta y marcadores - Cinta adhesiva	20 minutos

Procedimiento:

- Repartir a cada participante una hoja en blanco para que se dibujen en ella y de la manera más sincera escriban alrededor todas las acciones que pueden y desean hacer, independientemente de que la sociedad se las atribuya a las mujeres o a los hombres. Luego pedir que las guarden.
- Colocar los dos pliegos con las figuras de la mujer y el hombre previamente dibujadas y solicitar que cada integrante del grupo, por turno escriba en ambos pliegues lo que la sociedad dice que son acciones que deben y pueden hacer las mujeres y lo que deben y pueden hacer los hombres (vestimenta, colores, modos de moverse, deportes, costumbres, etc.).
- Una vez que se concluya el ejercicio, solicitar que se conforme un círculo y que cada quien muestre su hoja tamaño carta y comparándola con los pliegos de papel con las figuras de la mujer y el hombre, describa lo que siente cuando ve que las acciones que quería realizar son atribuidas al otro sexo.
- Reflexionar sobre el hecho de que muchas de las acciones que se suponen solo de mujeres o sólo de hombres las pueden hacer todas las personas cuando así lo deciden, sobre qué significan los estereotipos de género, la búsqueda de equidad de género para alcanzar la igualdad entre personas.
- Cerrar explicando cómo la identidad se la construye bajo parámetros sociales, parámetros grupales y parámetros personales, pero que estos no precisan mantenerse si limitan las potencialidades de las personas.

Puntos de análisis y reflexión

- La identidad sexual la desarrollamos en torno a las características de nuestro cuerpo.
- La identidad de género la construimos a partir de los parámetros que nuestra sociedad considera que son propios a las mujeres y a los hombres que la conforman; luego las reforzamos con aquello que nuestros pares de grupo consideran viable y finalmente la asumimos a nivel personal cuando aceptamos esos parámetros.
- Como todas las identidades, al tratarse de un constructo se puede deconstruir y volver a construir, sobre todo cuando sus parámetros limitan nuestras potencialidades.
- El momento en que se comprenda que el género es un constructo social y que no nacemos con él, las personas actuarán con mayor libertad sobre aquello que deciden pensar, sentir y hacer para representarse a sí mismas.

- La identidad de género puede fortalecer las potencialidades de una persona sociogénica o cisgénica cuando ésta acepta y valora como positivas las características que le atribuye su sociedad; pero puede limitar las potencialidades de una persona transgénica cuando ésta es juzgada por transgredir los mandatos y normas sociales.



Save the Children

N°

Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
	Medición				
Datos de la/el participante					
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas. ¡Tus respuestas serán de gran ayuda!

Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	Autoestima es.....	a) La percepción, pensamiento y afectos que las persona tiene de sí misma. b) Lo que yo pienso y siento sobre mí. c) El derecho que tengo a vivir.
2	La sobrestima y la baja estima muestra a...	a) Una persona con muchos problemas. b) Una persona que no puede equilibrar su autoestima. c) Una persona que es feliz.
3	Si pudiera cambiar algo de mí...	a) Fortalecería mis potencialidades y trabajaría en mis limitaciones. b) Eliminaría algunas conductas que sé que no están bien, pero nada esencial. c) Volvería a nacer.
4	Si hablara de mis éxitos en la vida diría...	a) He tenido unos cuantos y me esforzaré por tener más. b) Creo que todo lo que logro con esfuerzo es ya un éxito. c) Hasta ahora no tuve ni un solo éxito.
5	Cuando me propongo algo...	a) Logro algunas cosas con trabajo y confianza. b) Consigo lo que quiero, no creo que no pueda. c) Nunca lo logro.
6	Una autoestima equilibrada radica en...	a) Sentirse superior a los demás. b) Reconocer las potencialidades y las limitaciones. c) Ser un buen estudiante a costa de lo que sea.
7	Identidad es...	a) Un constructo personal, grupal y social. b) “Parecerse a” y “diferenciarse de” c) Es un grupo social que actúa en rituales religiosos.
8	Identidad de género es...	a) Una construcción que una persona hace de sí misma, tomando en cuenta los parámetros sociales y eligiendo aquellos que le hacen sentir bien. b) Un sinónimo de sexo social. b) El sexo biológico, es decir el cuerpo.

Gracias por tu ayuda. ¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

RESILIENCIA

Objetivo de la sesión.	Identificar las capacidades que tienen NNA para enfrentar las adversidades que se les presentan en la vida, haciendo de ésta superación una potencia en su vida.
Meta de aprendizaje de la sesión.	NNA que fortalecen sus capacidades de resolución de problemas.
Contenidos básicos de la sesión.	<ul style="list-style-type: none">– ¿Qué es la resiliencia?– ¿Qué es la adversidad?– Características de las personas resilientes.– Sugerencias para que las personas potencien su resiliencia.
Sugerencias para la persona que facilita	Preguntas motivadoras antes de iniciar la sesión. <ul style="list-style-type: none">– –¿Qué adversidades superaron en su vida?– ¿Qué capacidades usaron para superar esas adversidades?– ¿Qué aprendieron de ustedes al superar esas adversidades?

Plan para el desarrollo del tema Resiliencia

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participen en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Ninguno	15 min	Dinámica de presentación: “Semáforo”, para desarrollar la capacidad de autocontrol.	Impulso a las capacidades que cada persona tiene para controlar sus reacciones.
¿Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Se entrega a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Aprendemos lo que es la resiliencia!	Transmitir información sobre las características de la resiliencia	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	20 min	Dinámica “Juego de obstáculos”.	Reconocimiento de las capacidades que tienen las personas para superar adversidades.
¡Reconocemos lo que es la adversidad!	Analizar las adversidades con las que una persona puede encontrarse en la vida.	El cuento del burro	15 min	Dinámica “El cuento del burro”.	Visibilización de las capacidades de superación de las adversidades.
¡Analizamos las características resilientes!	Reflexionar sobre la resiliencia como una característica inherente a las personas.	Sillas y vendas para los ojos	20 min	Dinámica “Resiliencia vence adversidad”. El juego de los obstáculos vencidos.	Identificación de la superación de las adversidades como oportunidades para el crecimiento personal

¡Reconocemos personas que potencializan la resiliencia!	Facilitar el reconocimiento de relaciones personales que favorecen la resiliencia.	Pegamento, tijeras, periódicos y hojas de colores	30 min	Dinámica “Mi mano como ingreso al grupo”. La importancia de rodearse de personas que generan relaciones nutricias.	Valoración de las habilidades de empatía, respeto y autenticidad de las personas que nos rodean.
¡Construimos nuestra casita de la resiliencia!	Reflexionar sobre nuestra capacidad de resiliencia para potenciarla.	Pegamento, tijeras, periódicos y hojas de colores	30 min	Dinámica “Palmeras y bambú”. Nos representamos, analizamos nuestra estructura y vemos la posibilidad de fortalecerla	Fortalecer la idea de que la resiliencia es parte de todas las personas, que puede aprenderse y desarrollarse con tiempo, esfuerzo y compromiso.
¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendido en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total horas			3 horas		

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente.

“Las NNA son inherentemente vulnerables; sin embargo, a la vez son fuertes en su determinación de sobrevivir y crecer”.

Radke, Yarow y Sherman

¿Qué es resiliencia?

La resiliencia es la capacidad que tienen las personas para superar situaciones adversas que generan problemas, tragedias, desastres, tensiones u otros; y hacer de esa superación una potencia en su vida.

Cuando una persona pasa por situaciones como la muerte de un ser querido, un accidente, o alguna forma de violencia, y logra sobreponerse a las mismas y volverse más fuerte, podemos decir que esta persona ha hecho uso de su capacidad de resiliencia.

Una persona refugiada o inmigrante es una persona que hace uso de sus capacidades resilientes, en tanto es capaz de dejar todo atrás para superar el peligro que corre su vida por causas raciales, religiosas, de orientación sexual, de identidad de género guerra, etc., y toma esta situación como impulso para empezar una nueva vida, enfrentando las adversidades que se le presentan en el país que lo acoge.

¿Qué es la adversidad?

La adversidad puede definirse como una situación que resulta desfavorable. En términos generales, son obstáculos que generan momentos difíciles de superar por una persona o por un grupo de personas.

La adversidad no es una situación imposible de cambiar una vez que sucede, sin embargo, dependerá de la forma en que las personas vivan esta situación para transformarla o no en una oportunidad para enfrentar con valor y fortaleza.

Las personas jóvenes, adultas o ancianas han superado muchas adversidades en su vida, por ello la mayoría desea que NNA no tengan que enfrentarlas, sin embargo, saben que éstas siempre existirán, por ello es importante alentar la idea de que ninguna adversidad puede vencernos si actuamos con perseverancia, tenacidad y actitud positiva en nuestras acciones con la confianza de que una vez que superemos esa situación adversa, el aprendizaje que tendremos nos ayudará a prevenir futuras adversidades, logrando así convertirnos en personas que hacen uso de sus capacidades de resiliencia.

“Nuestro enemigo principal no es el imperialismo, ni la burguesía. Nuestro enemigo principal es el miedo y lo llevamos dentro”

Domitila Chungara



Características de las personas que hacen uso de su capacidad de resiliencia

- *Usan su creatividad:* saben que siempre encontrarán la manera de recomponerse.
- *Analizan con realismo:* saben que, tras ciertas experiencias, no volverán a ser las mismas personas, pero son capaces de transformar su experiencia en algo positivo que les servirá de cara al futuro.
- *Confían en sí mismas y en sus relaciones:* saben lo que pueden lograr solas y buscan a personas que puedan ayudarlas cuando no lo pueden hacer.
- *Aprovechan cualquier oportunidad para aprender:* consideran todas las crisis como una oportunidad, o una ocasión para lograr un cambio y no desfallecer por el camino.
- *Tienen una actitud positiva:* saben cómo puede mantenerse en pie después de lo que les ha pasado, de alguna manera lo consiguen y salen adelante.

Características de las personas que no hacen uso de su capacidad de resiliencia

- *Desconfían de sus capacidades creativas:* consideran que no encontrarán la forma de superar las adversidades.
- *Analizan la situación esperando algo extraordinario:* no fijan límites ni soluciones a los problemas, consideran que un “milagro” las salvará.
- *Desconfían de sí mismas y de sus relaciones:* que pueden lograr solas y buscan a personas que puedan ayudarlas cuando no lo pueden hacer.
- *Desaprovechan las oportunidades para aprender:* consideran todas las crisis como un castigo que les hundirá cada vez más, desfallecen en el camino.
- *Tienen una actitud negativa:* se derrumban y aíslan después de lo que les ha pasado, suelen generalizar las situaciones negativas.

La resiliencia no es algo extraordinario que personas privilegiadas tienen, todas las personas tenemos esta capacidad, pero debemos desarrollarla. Implica una serie de habilidades y formas de pensar que cualquier persona puede aprender.

Sugerencias para desarrollar la capacidad de resiliencia:

- *Rodearse de personas positivas:* establecer buenas relaciones con la familia, amigas, amigos, compañeras y compañeros, con la comunidad en general y aceptar su apoyo en algunos momentos; esto nos fortalecerá.
- *Participar en su comunidad:* ser parte de proyectos solidarios, que apoyen causas para el desarrollo de las personas.
- *Ser realista:* tener en cuenta que no podemos evitar que ocurran acontecimientos que nos causen tensión, pero sí podemos cambiar la manera en que reaccionamos ante ellos.
- *Mirar en perspectiva:* Mirar más allá de la situación adversa y pensar que las cosas mejorarán en el futuro.
- *Aceptar que el cambio es parte de la vida:* hay que ser consciente de que existen ciertas circunstancias que escapan de nuestro control y que no podemos cambiarlas. Lo mejor es enfocarse solamente en aquello que podamos mejorar.

- **Cultivar una visión positiva:** fortalecer el optimismo y el humor que son herramientas eficaces para construir resiliencia. Sonreír un poco cada día, y aprender a relativizar los problemas.



La Casita de la Resiliencia nos ayuda a representarnos y nos permite ver cómo está nuestra estructura: si es sólida, si necesita ser reforzada o si se necesitan reformas.

- **El suelo:** es el terreno sobre el que se construye, representa las necesidades naturales que debe tener cubiertas cualquier persona; sin ellas, no hay solidez para construir.
- **Los cimientos:** están formados por los vínculos, las relaciones que establecemos con nuestro entorno: la familia, la escuela, las amistades, el barrio, etc.
- **La planta baja:** es la capacidad de buscar el sentido a la vida. La necesidad de responder a nuestras preguntas interiores: ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Por qué?
- **El primer piso:** en este hay tres habitaciones: la de la autoestima, la de las competencias y actitudes, la de las estrategias positivas. Si las plantas que quedan debajo están trabajadas con suficiente fortaleza, este piso podrá reforzarse y construirse con facilidad.
- **El attillo:** es un espacio abierto a nuevas experiencias por descubrir, es el resultado de una buena construcción, y nos permitirá abrirnos a nuevas vivencias, a aceptar opiniones y a introducir nuevos elementos que nos ayuden a aumentar la resiliencia.
- **La chimenea:** es por donde sale el resultado del trabajo resiliente, respeto, empatía, amor, afecto, buenos tratos y tiempo para dedicar a nuestro entorno. El humo transporta la esencia que pasa a formar parte del universo, contagiando el aire, las personas, la naturaleza y todo lo que rodea a la casita.

Una casa, como una persona que desarrolla su resiliencia, no tiene una estructura rígida. Ha sido construida, tiene su historia, y necesita recibir cuidados, reparaciones y mejoras necesarias según los cambios que vayan surgiendo. Las diferentes habitaciones se comunican mediante escaleras y puertas, lo que significa que los diferentes elementos que promueven la resiliencia están entrettejidos.



RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las mujeres son “masoquistas” y que por ello “les gusta” que las victimicen y que los hombres son “sádicos” y que por ello “les gusta” lastimar, alentando la idea de que todas las personas aprendemos roles y funciones que detienen nuestra capacidad de sobrepasar las adversidades y que por ello limitamos nuestras potencialidades.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que las mujeres son “tiernas y sacrificadas”, mientras que los hombres son “duros y abusivos” por naturaleza, alentando la idea de que todas las personas tenemos derecho a expresar nuestras emociones, sentimientos y afectos como base para la exigencia de derechos y cumplimiento de deberes.
- ❖ **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que niñas, niños y adolescentes no tienen problemas y que por ello no desarrollan la capacidad de resolverlos hasta que son personas adultas, alentando la idea de que los problemas son parte de la vida, que pueden afectar a todas las personas, pero que la capacidad de resolverlos de maneras creativas, para hacer de los aprendizajes oportunidades de vida, la tienen especialmente niñas, niños y adolescentes; hecho que deberíamos fomentar.
- ❖ **Poder y cultura:** Romper con la idea de que por el acceso a la tecnología las personas del área urbana tienen más estrategias para responder a las adversidades que las del área rural o que personas con discapacidades, alentando la idea de que todas las personas tenemos la posibilidad de hacer uso de los recursos que tenemos a mano para la resolución de problemas.

Dinámica Rompehielo: "El semáforo"

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Desarrollar la capacidad de autocontrol.	Ninguno	15 minutos

Procedimiento

- Cada participante se ubica en el centro del salón o en un espacio abierto y se dispersan.
- La persona que facilita pide que se imaginen que dejarán de ser personas por un momento y se convertirán en vehículos de diferente tamaño y modelo.
- Les dice que cuando diga VERDE, todas circularán por el salón o el espacio abierto simulando el ruido de los motores.
- Cuando diga ROJO, todas se detendrán y dejarán de hacer ruido.
- Cuando diga AMARILLO, todas darán un salto para evitar un supuesto bache y se detendrán.



Se repite la secuencia de acuerdo a los colores del semáforo, cambiando la composición de los grupos.

Puntos de análisis y reflexión:

- Todas las personas tenemos la capacidad de circular por donde consideramos pertinente.
- Todas las personas tenemos la capacidad de controlar nuestras conductas.
- Todas las personas tenemos la capacidad de evitar situaciones adversas.

Dinámica: "Collage de emociones y sentimientos" Objetivo

NNA de 10 a 14 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Reconocer las emociones y los sentimientos en situaciones, interacciones, gestos y palabras manifestados ante en adversidad.	- Revistas para recortar o recortes de revistas - Tijeras - Pegamento - Pliegos de cartulina	30 minutos

Procedimiento

Pedir a cada participante que recorte imágenes, palabras, situaciones, etc. que puedan provocar las siguientes emociones: *ira, miedo o asco*; o los siguientes sentimientos: *alegría, tristeza, sorpresa, tranquilidad, preocupación*.

- Explicar la diferencia entre las emociones que son procesos netamente fisiológicos, con los sentimientos que emanan de dichas emociones. Cuénteles que no podemos dejar de experimentar los primeros, pero que podemos controlar y cambiar los segundos, en tanto están mediados por nuestras experiencias, afectos y aprendizajes.
- A continuación, pedir que analicen las características de las emociones y de los sentimientos, a través de las siguientes preguntas u otras:
 - a. ¿Qué es una emoción?
 - b. ¿Qué es un sentimiento?
 - c. ¿Cómo creen que se puede pasar de una emoción a un sentimiento?
 - d. ¿Cómo creen que se puede pasar de un sentimiento a otro?
 - e. ¿Cómo se puede pasar del sentimiento de enojo al de relajamiento?
 - f. ¿Cómo se puede pasar del sentimiento de alerta al de tranquilidad?
 - g. ¿Cómo se puede pasar del sentimiento de rechazo al de aceptación?
- Luego, entregar un pliego de papel en blanco solicitando que en grupo representen o dibujen las cuatro emociones básicas y en torno a ellas identifiquen los sentimientos que se pueden generar.
- Posteriormente solicitar que de manera individual dibujen una situación en la que se hayan encontrado antes de asistir al taller, identificando en ella sus emociones y sentimientos, así como la transformación de los mismos.
- Finalmente invitar a compartir su trabajo en el grupo, ayudando a diferenciar entre lo que sucedió internamente a ellas y ellos, en cuanto emociones y sentimientos se refiere; y lo que sucedió de manera externa, en cuanto a las acciones o sucesos que no dependieron de ellas y de ellos. De manera que identifiquen las habilidades personales necesarias para desarrollar las capacidades de resiliencia.



Puntos de análisis y reflexión:

- Las emociones son cuatro procesos fisiológicos que no están mediados por los afectos, estos son: miedo, ira, asco y sorpresa.
- Cuando las emociones están mediadas por los afectos, experiencias personales y aprendizajes sociales se manifiestan en sentimientos: rechazo, desagrado, enojo, alegría, interés, frustración, felicidad, tristeza, etc. (se han identificado más de 250 sentimientos)
- Cuando una persona logra diferenciar sus emociones de sus sentimientos, y se percata de la posibilidad de regularlos se empodera y fortalece su capacidad de resiliencia.

Dinámica: “Juego de obstáculos”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Identificar la capacidad que tenemos las personas para resolver problemas.	<ul style="list-style-type: none">- Objetos para obstaculizar el camino, que no generen accidentes.- Vendas para los ojos	20 minutos

Procedimiento:

- La persona que facilita divide al grupo en parejas, para que hagan uso de las vendas, cubriendo los ojos de una de las integrantes, de manera que una persona guíe y la otra se deje guiar.
- Luego solicitar que avancen el camino preparado con obstáculos hasta alcanzar la meta.
- Al concluir se forma un círculo, ya sin las vendas, solicitar que compartan su experiencia, luego centrar la atención en las siguientes preguntas:
 - ¿Qué se precisa para superar los obstáculos?
 - ¿Qué se hace cuando nuestro camino interfiere el de otra persona y nos convertimos en obstáculos?
 - ¿Qué se siente al guiar? ¿Qué se siente al ser guiado?
 - ¿Cuál es la relación entre esta experiencia y la posibilidad de superar adversidades en nuestras vidas?

Puntos de análisis y reflexión

- La superación de un obstáculo precisa creatividad para encontrar soluciones, en este proceso son importantes la identificación de emociones y de sentimientos.
- Un problema, un obstáculo, una adversidad superada nos permite construir nuevos conocimientos que se constituyen en recursos para futuras situaciones similares.

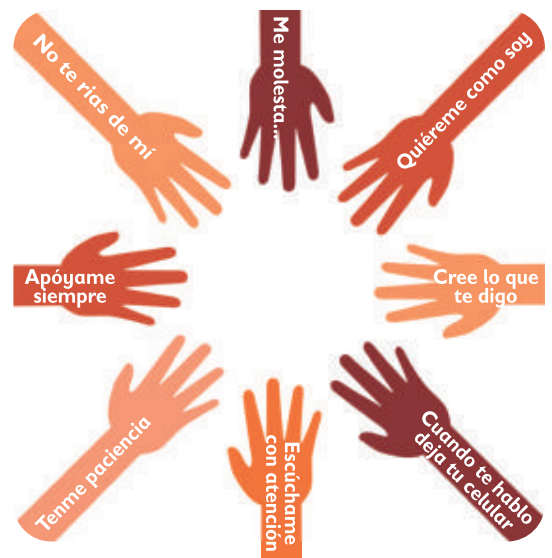
Dinámica: "Mi mano, para ser parte del grupo"

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Propiciar la recuperación y apreciación de valores personales, así como la expresión de necesidades a través de una comunicación asertiva.	- Hojas de colores - Periódicos y/o revistas - Lápices de colores - Pegamentos	30 minutos

Procedimiento

- Repartir dos hojas blancas a cada participante, para que dibujen la silueta de una de sus manos con el material disponible en los espacios comunes.
- Solicitar que escriban en ella lo que necesitan de las demás personas para sentirse cómodas y seguras cuando comparten información personal. Por ejemplo, "que no se rían de lo que digo o hago", "que me escuchen en silencio y atentos", "que no interrumpen cuando cuento", etc.
- Luego, solicitar que escriban lo que están dispuestos a dar al grupo, para que las demás personas también se sientan cómodas y seguras. Por ejemplo: "ofrezco no burlarme de lo que me cuenta mi compañera/o", "ofrezco apoyarle si se siente triste", etc.
- Posteriormente, animar a que las personas expresen lo que cargan en el corazón a través del arte, dibujando, esculpiendo, o construyendo con los materiales disponibles.
- Cada idea o petición que las personas participantes tengan para sentirse cómodas y seguras con el grupo debe ser manifestada con palabras, dibujos o símbolos dentro de la silueta de su mano.
- Luego, solicitar que recorten la mano y la peguen en un mural colectivo con todas las manos trabajadas.
- Una vez hecho esto, pedir que lean en voz alta lo que escribieron en sus hojas, diciendo "yo les pediría a mis compañeras y compañeros que..." y, a continuación, "yo ofrezco a mis compañeras y compañeros que ..."
- Una vez que cada participante compartió sus escritos generar la construcción de reglas para el grupo, propiciando acuerdos que valoren las ideas y los deseos de las demás personas y respondiendo las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo me he sentido compartiendo mis experiencias, necesidades y deseos?
 - ¿Es fácil para mí compartir mis emociones y mis sentimientos?
 - ¿Me resultó fácil ponerme en el lugar de las otras personas?



- ¿Puede aceptar sus sentimientos, pensamientos y experiencias sin juzgarlas?
- empatía por sentimientos de los demás?
- Quien facilite, cerrará la actividad agradeciendo la valentía de participar y comunicar lo que se necesita. También destacará la importancia y responsabilidad de proponer algo para el grupo.

Puntos de análisis y reflexión:

- La expresión de las necesidades y de los deseos implica una profunda revisión de la historia de las personas, por ello no siempre se manifiestan.
- La expresión de emociones y sentimientos en un grupo genera mayores posibilidades de encuentro, constituyendo al grupo como un referente afectivo muy importante.

Dinámica: “Palmeras y bambú”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Identificar y visibilizar capacidades resilientes que permiten superar situaciones difíciles en la realidad personal, grupal o social.	- Pegamento - Tijeras - Periódicos - Hojas de colores	30 minutos

Procedimiento

Introducir la dinámica presentando un papelógrafo con la imagen de una palmera y de un bambú, indicando las características de cada una de ellos, en relación a la resistencia, flexibilidad y gran capacidad de sobreponerse a tempestades de vientos huracanados. Preguntar si conocen otra planta que tenga estas características y si fuera el caso, solicitar que la dibujen al lado de la palmera y el bambú.



- Organizar tres grupos, pidiéndoles que los dos primeros grupos se tome de los brazos con firmeza para mantener unidad y al último que se mantenga suelto por los alrededores, pues conformarán:
 - el grupo de las Palmeras
 - el grupo de los Bambú
 - el grupo de los Vientos huracanados.
- Manifiestar a todas las personas participantes que representarán la historia de unas palmeras y unos bambús que se enfrentarán a vientos huracanados con una intensidad de 10° a la escala de Beaufort, haciendo todo lo posible para resistir y no ser tumbados.
- Una vez que cada participante está listo, se pedirá al grupo de vientos huracanados moverse por el lapso de un minuto alrededor de los grupos de palmeras y de bambús tratando de tumbarlos y lograr que se separen. Al concluir este tiempo, se ordena a los vientos huracanados aquietarse para que todo se quede en calma
- Luego, con voz potente, se informa que los vientos huracanado ha dado un giro y viene hacia ellos con una intensidad de 12 de la escala de Beaufort, pidiendo a las palmeras y a los bambús tomen previsiones ante este nuevo embate.
- De inmediato se pide al grupo de vientos huracanados que durante dos minutos empujen, que jalen y que traten de doblar a las palmeras y a los bambús, hasta que pasa la tempestad.
- Finalmente se felicita al grupo de palmeras y de bambús por su fortaleza de superar los momentos difíciles y se los invita a sentarse en un círculo para promover la reflexión a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sienten en este momento?
- ¿Qué hicieron las palmeras y los bambús para resistir a los primeros vientos huracanados?
- ¿Qué hicieron las palmeras y los bambús para resistir a los últimos vientos huracanados?
- ¿Se parece este ejercicio a nuestra experiencia personal?
- ¿Alguna vez sentimos que algo así pasó en nuestra vida? ¿Cómo reaccionamos la primera vez?
¿Cómo reaccionamos la siguiente vez?
- ¿Conocemos a alguien a que se parece a las palmeras y a los bambús de nuestra representación?

Puntos de análisis y reflexión

- En nuestras historias de vida existen momentos difíciles y también momentos muy agradables que fortalecen nuestro vivir.
- Somos personas únicas, valiosas con muchas capacidades.
- En nuestro entorno también existen personas que nos brindan protección y reconocen nuestras habilidades y destrezas. Por ello, es preciso agradecer que tenemos círculos de protección y por formar parte de ellos.

“El cuento del burro” (Resiliencia)

Un día, el burro de un granjero cayó a un pozo. El animal estuvo horas y horas rebuznando lastimeramente, mientras el hombre cavilaba sobre qué hacer. Por fin decidió que el animal era viejo, y que de todas maneras había de cegar el pozo; no valía la pena sacarlo de allí.

De manera que llamó a todos sus vecinos para que vinieran a ayudarlo. Todos cogieron palas y empezaron a tirar tierra al pozo. Cuando el burro se dio cuenta de lo que estaban haciendo, empezó a dar unos chillidos horribles. Y luego, ante el asombro general, se calmó. Unas cuantas paladas más tarde, el granjero miró al fondo del pozo. Y se quedó asombrado por lo que estaba viendo. El burro se sacudía la tierra del lomo e iba trepando sobre la tierra que se iba amontonando.

Los vecinos del granjero siguieron echando tierra sobre el animal, y cada vez se la sacudía y subía otro poco. En poco tiempo, el burro llegó al brocal, salió del pozo, se puso a trotar muy feliz y miró con ternura y agradecimiento a quiénes terminaron salvándolo, aunque no se lo propusieron de manera inicial.

Ahora- se dijo- ya tengo una experiencia más en la vida, la próxima tendré más cuidado y enseñaré a mis compañeras y compañeros lo que tienen que hacer para que ninguno caiga en el pozo.

Moraleja:

En algunos momentos difíciles en que parece que estuviéramos en un pozo y que encima la vida nos echa tierra, dependerá de nosotras y nosotros el provecho que le saquemos a aquello que nos llega. Así como en la historia, el truco para salir del pozo es sacudirse la tierra de encima y hacer con ella un escalón.





Save the Children

N°

Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
	Medición				
Datos de la/el participante					
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas. ¡Tus respuestas serán de gran ayuda!

Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	Resiliencia es...	<p>a) La capacidad de una persona de superar momentos difíciles y transformar esta experiencia en algo positivo en su vida.</p> <p>b) La habilidad de resistir a situaciones incómodas.</p> <p>c) Una persona con alta autoestima.</p>
2	Adversidad es	<p>a) Una situación difícil de superar, ya sea para una persona o un grupo de personas.</p> <p>b) Una situación o cualidad favorable para la felicidad.</p> <p>c) Un problema que no tiene solución.</p>
3	Una situación difícil o complicada precisa...	<p>a) Valor para afrontarla y fortaleza para superarla.</p> <p>b) Capacidad de resistencia para mantenerse en pie frente al momento de adversidad.</p> <p>c) Escape y evitación de la misma</p>
4	Una persona que desarrolla su capacidad de resiliencia...	<p>a) Es sociable, se apoya en las demás personas cuando tiene que resolver un problema.</p> <p>b) Confía en sus propias habilidades y con su experiencia apoya a que las demás personas desarrollen las suyas.</p> <p>c) Considera que todo lo negativo que le sucede, se trata de castigos del cielo hacia su vida.</p>
5	Las actitudes que una persona resiliente desarrolla son...	<p>a) La empatía o posibilidad de ponerse en el lugar de las otras personas.</p> <p>b) El respeto y valoración de las circunstancias.</p> <p>c) La venganza que alimenta su aprendizaje.</p>
6	Una persona no resiliente...	<p>a) Manifiesta pocas habilidades para establecer buenos lazos e intimidad con las personas que le rodean.</p> <p>b) Se queja de las situaciones que está viviendo y se siente víctima de la vida.</p> <p>c) Es proactiva, aprende de las situaciones difíciles, manifiesta optimismo para enfrentar nuevas situaciones.</p>

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

LIDERAZGO

Objetivo de la sesión	Fomentar el liderazgo de NNA, apoyando la identificación de sus habilidades y capacidades.
Meta de aprendizaje de la sesión	NNA que desarrollan la capacidad de crear un impacto positivo en su entorno personal, grupal, social como lideresas y líderes.
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué es liderazgo? – Tipos de lideresas y líderes según el ámbito en el cual actúan – Características de una lideresa o un líder – Diferencias entre liderazgo y jefatura – La importancia de los valores y los principios para el ejercicio del liderazgo
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita trabajará junto a NNA sobre sus percepciones del liderazgo y sobre cómo debería ser una lideresa o un líder.</p> <p>Preguntas motivadoras antes de iniciar la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Conocen a una lideresa o un líder? – ¿Qué se requiere para ser una lideresa o un líder? – ¿Qué tipos de lideresas o líderes existen? – ¿Consideran que son lideresas o líderes? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?

Plan para el desarrollo del tema Liderazgo

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Un ovillo de cordel o de lana	15 min	Dinámica de presentación: “La telaraña”, que cada participante interactúe con el grupo	Valoración de las redes de relacionamiento social
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Comprendemos el liderazgo y los ámbitos en los que aparece!	Construir una definición de liderazgo como una aptitud inherente a las personas. Establecer las diferencias entre los liderazgos políticos, sociales, empresariales y comunitarios.	Papelógrafo Marcadores	20 min	Dinámica: “El enredo” Promover la reflexión sobre las expectativas del liderazgo, y analizar los ámbitos en los que aparece.	Valoración de la posibilidad de toda persona de ser lideresa o líder al potencializar sus aptitudes, habilidades o capacidades.
¡Reconocemos las características de personas que lideran!	Identificar las características básicas que manifiestan las lideresas o líderes.	Hojas y marcadores	20 min	Dinámica: “Silueta humana”. Identificar las características de una lideresa o un líder.	Reconocimiento de las características esenciales de la persona que lidera.
¡Diferenciamos el liderazgo de la jefatura!	Identificar las coincidencias y las diferencias entre el ejercicio del liderazgo y de la jefatura	Ninguno	15 min	Dinámica: “Gusano ciego”. Diferenciar jefatura de liderazgo	Promoción de emergencias de liderazgo en NNA

¡Valoramos los valores!	Analizar la importancia de los valores y los principios en el liderazgo.	Cinta adhesiva y papeles.	90 min	Dinámica “Lideresas y líderes interculturales”. Reflexionar sobre los valores y principios necesarios para liderar un grupo.	Análisis de la construcción de un principio a partir de un valor.
¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendidos en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total horas			5 horas y 20 min		

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente.

¿Qué es liderazgo?

El liderazgo es la capacidad de influencia que tiene una persona sobre otras personas, quienes le otorgan la confianza para guiar sus acciones en campos o áreas determinadas para alcanzar una meta en común. La capacidad de liderazgo se desarrolla a partir de las aptitudes y potencialidades que toda persona tiene, pues cuando logra concretar sus propias metas genera en el resto inspiración para seguir el camino que esta persona siguió y, a partir de ello, puede constituirse en lideresa o líder.

Durante mucho tiempo se confundió el liderazgo con el uso de fuerza, con la imposición, con la voz de mando, con la jefatura, con el cargo ejercido o con la capacidad de oratoria y convencimiento que tenían algunas personas, por ello se creía que existían personas que habían nacido para liderar y otras para seguir. Históricamente se reconoció esta capacidad en algunos hombres, dejando de lado a la gran mayoría de personas que no manifestaban las características mencionadas, especialmente mujeres. Hoy sabemos que todas esas concepciones estaban equivocadas.

El liderazgo solo es efectivo cuando se trabaja en equipo, y se logra influenciar positivamente en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de las personas que lo conforman, guiándolas con la experiencia e incentivándolas a tomar iniciativas, a desarrollar sus propias potencialidades, a compartir ideas innovadoras y a trabajar por una meta común. El liderazgo es fortalecido permanentemente por las inquietudes, opiniones y aportes de las personas que son parte del equipo, lo que genera seguridad en la toma de decisiones a quien está desempeñando su liderazgo.

Una persona que es reconocida como lideresa o como líder debe desarrollar diversas cualidades, entre las que se encuentran la valoración de sus potencialidades y de las potencialidades de las otras personas, el reconocimiento de sus limitaciones y de las limitaciones de las otras personas, junto a la confianza de las sinergias que se generarán al unir potencialidades y superar limitaciones; además de ello se manifestará sus actitudes de empatía, respeto y congruencia, junto a sus habilidades para la comunicación efectiva, la resolución de problemas, la negociación y el desarrollo de sus valores y principios.

Las personas que lideran entienden su liderazgo como una capacidad de servicio a las demás personas de manera más eficaz. Actúan de acuerdo con los valores personales y convicciones profundas para lograr credibilidad y ganarse el respeto y la confianza de quienes le siguen. Alientan diversos puntos de vista y la construcción de redes de relaciones de colaboración con la comunidad, recibiendo el reconocimiento y valoración de las personas con las que conforma equipos o siguen su labor.

Toda persona puede ser lideresa o líderes, pero no todas pueden serlo en todos los ámbitos, por ello vale la pena reconocer, aquellos espacios o áreas que pueden potencializar liderazgos:

- **Ámbito Político:** Potencializa a personas que buscan el bien común para un colectivo, una comunidad, una población una sociedad, para la humanidad o para un sector de la misma. Es el caso de

Gandhi en la India, Bolívar en Sudamérica, Nelson Mandela en Sudáfrica, Juana Azurduy y Lidia Gueiler en Bolivia.

- **Ámbito Social:** Potencializa a personas que conducen un movimiento social, influyendo en las demás personas para apoyar ciertos ideales —tales como la igualdad de género— o buscar la equidad política, económica o étnica de las comunidades y sociedades. Es el caso de Domitila Chungara (Lideresa Minera) en Bolivia.
- **Ámbito Empresarial:** Potencializa a personas que han logrado realizar distintos proyectos de negocios de manera eficaz y certera, sobresaliendo por su capacidad de generar desarrollo económico para su comunidad. Por ello, la inspiración que genera esta persona llega a ser tomada en cuenta por otras para diversos negocios. Es el caso de Ángela Merkel en Alemania, y Teresa May en Gran Bretaña.
- **Ámbito Comunitario:** Potencializa a personas que han logrado mediar e influir en mayor medida que las demás personas de la comunidad o grupo al momento de tomar decisiones importantes o promover actividades que ayuden al desarrollo de la comunidad. Es el caso Kathya Salazar (Mamá Cebra), en Bolivia.

Características del liderazgo estudiantil

Una persona que asume el liderazgo en el ámbito estudiantil, representa a su grupo de pares, lleva su voz, lo potencia y exige el cumplimiento de sus derechos y deberes en su relacionamiento con el entorno. Esta lideresa o este líder manifiestan algunas características que sobresalen del resto:

- Parte de actitudes como la empatía, el respeto, la autenticidad y flexibilidad en sus acciones.
- Sostiene valores de complementariedad, reciprocidad, equidad, honestidad, disciplina y valoración de las raíces.
- Desarrolla sus habilidades de comunicación asertiva al escuchar, hablar, buscar soluciones a los problemas y resolver conflictos.
- Mantiene humildad al momento de expresar sus conocimientos y de buscar más información para fortalecerlos.
- Impulsa el desarrollo de las personas que le rodean, especialmente de aquellas a quienes representa.
- Reconoce las potencialidades y las debilidades de cada integrante o sector del grupo al que representa.

Estas características repercuten en sus acciones:

- Propicia reuniones y participaciones de las personas a las que representa para conocer sus necesidades, deseos y proyecciones.
- Reconoce las fortalezas y debilidades propias de las/os integrantes de su grupo, con la finalidad de fortalecerlo.
- Planifica estrategias con metas a corto, mediano y largo plazo, dirigidas a resolver los obstáculos y a superar las adversidades que puedan aparecer.
- Poner en marcha los planes, conjuntamente con las personas que integran el grupo.

- Distribuye y supervisa responsabilidades, fomentando la participación de las integrantes de su grupo o comunidad.
- Promueve el respeto y valoración de la diversidad etaria, sexual, genérica, étnica, cultural, ideológica.
- Vela porque las necesidades de alimentación, educación y salud estén satisfechas en la comunidad a la que representan.
- Incide en el respeto y valoración de la normativa que rige un país, poniendo por alto el interés superior de NNA, y de cualquier persona o ser que se encuentre en situación de vulnerabilidad.
- Genera procesos de auto-evaluación, co-evaluación, hetero-evaluación para continuar o reconducir el camino que se decidió tomar.

Para sostener su liderazgo requiere:

- Soñar con la posibilidad de lograr un mundo equitativo.
- Proyectar metas que estén acordes con sus potencialidades y le impulsen a persistir en las actividades que está emprendiendo.
- Empoderarse, fortaleciendo su autoestima y su capacidad de resiliencia.
- Tener experiencia y ganarla de manera constante, haciendo de sus aprendizajes un recurso para sí y para las demás personas.
- Recibir retroalimentación y respaldo del grupo al que representa, para no cargarse situaciones que romperían su sueño y el cumplimiento de metas.

Diferencias entre liderazgo y jefatura

El liderazgo es una capacidad, la jefatura es un cargo. Comprendiendo esto, se hace preciso diferenciar entre las acciones que puede ejercer una persona cuando se encuentra en situación de lideresa o líder, respecto a una persona que se encuentra en posición de jefa o jefe. Así mismo, es preciso comprender que una jefa o un jefe puede tener la capacidad de liderazgo; sin embargo, un líder no debe actuar como jefa o jefe del grupo al que representa.

Jefatura	Liderazgo
<ul style="list-style-type: none"> - Se trata de un cargo - Tiene personas subordinadas al cargo - Ejerce poder de mando sobre las personas subordinadas - Se centra en la supervisión y el control de la efectividad y eficacia para producir - Establece un modelo disciplinario - Sostiene estructuras funcionales - Se enfoca en la administración de recurso y cumplimiento de tareas - Su trabajo está orientado a sostener a la empresa. - Plantea objetivos a corto, mediano y largo plazo que respondan a la razón de ser de la empresa o institución 	<ul style="list-style-type: none"> - Se trata de una capacidad - Existen personas que colaboran o siguen - Ejerce poder de influencia sobre las personas que representa - Se centra en el desarrollo de potencialidades - Establece un modelo relacional - Sostiene estructuras relacionales - Se enfoca en el desarrollo de las personas y de sus relaciones - Su trabajo está orientado a la búsqueda de equidad e igualdad - Plantea objetivos a corto, mediano y largo plazo que respondan al bienestar de la persona o comunidad a la que representa.

Tanto las lideresas y los líderes como las jefas y los jefes deben fortalecer sus potencialidades y las potencialidades de quienes les rodean, actuar en una cultura de buen trato, evitar el abuso de poder y eliminar la violencia y sus manifestaciones; ninguna de estas manifestaciones es mejor o peor que la otra, sin embargo, se trata de situaciones que no deben confundirse en la vida de las personas.

La importancia de los valores y los principios para el ejercicio del liderazgo

- Los **valores** son conceptos abstractos, que se manifiestan en actitudes, pensamientos, sentimientos y comportamientos de las personas.
- Los valores de una persona radican en aquello que es valioso o significativo para ella; es decir es “lo que vale” para esa persona.
- Los valores pueden volverse éticos cuando regulan el comportamiento de una persona en su relación consigo misma y con el entorno, así tenemos los valores de:
 - respeto,
 - justicia,
 - responsabilidad,
 - compromiso,
 - honestidad,
 - libertad,
 - igualdad
- Los valores pueden constituirse en principios cuando se constituyen en las líneas que guían los comportamientos y la vida de las personas.

Una persona que ejerce su liderazgo tiene como responsabilidad la consecuencia con sus valores, al punto de que las demás personas los reconozcan como sus principios de vida. En ese sentido, los valores éticos tienen opuestos a los que se reconoce como antivalores, que deben ser eliminados desde el accionar de la persona que lideriza.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las mujeres no pueden asumir liderazgo porque tienen un cuerpo “débil” y “delicado” y que los hombres lo asumen porque ellos tienen un cuerpo “fuerte” y “resistente”, alentando la idea de que todas las personas tenemos cuerpos diferentes, y que para ejercer el liderazgo las características del cuerpo no son las que priman sino la capacidad de inspirar a partir de las potencialidades de cada persona.
- **Poder y género:** Romper con la idea de que las mujeres no pueden ser lideresas porque son “sumisas” y “sentimentales” y que los hombres pueden serlo porque son “imponentes” y “secos”, alentando la idea de que todas las personas tenemos derecho a expresar nuestras emociones y sentimientos para la exigencia de derechos y cumplimiento de deberes.
- **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que niñas, niños o adolescentes no pueden ser lideresas o líderes porque la sociedad considera que se debe crecer para inspirar, guiar o tomar decisiones, alentando la idea de que el liderazgo es una capacidad que todas las personas tienen y se manifiesta cuando desarrollan sus potencialidades.
- **Poder y cultura:** Romper con la idea de que algunas personas nacieron para liderar y otras para obedecer, alentando la idea de que cada cultura impulsa el desarrollo de liderazgos de acuerdo a su contexto y que para ejercerlo no es necesario universalizar las características, físicas, intelectuales, educativas, económicas o sociales que puedan tener las personas.

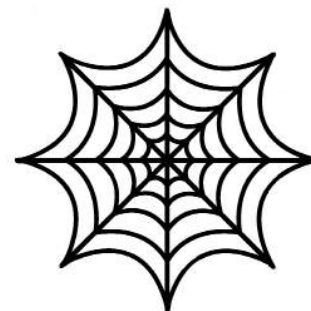
Dinámica Rompehielo: “La telaraña”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Que los participantes interactúen, se conozcan.	Una bola de cordel u ovillo de lana	15 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita, solicita a las participantes que formen un círculo.
- Con una bola de cordel o un ovillo de lana, inicia el juego sujetando la punta mientras dice su nombre, procedencia, preferencias musicales y algún hobby, posteriormente lanza la bola a otra persona. La acción se repite hasta que todas las personas participantes quedan enlazadas en una especie de telaraña.
- El momento en que se formó la telaraña, se pregunta a las personas ¿qué formaron? ¿qué representa esta telaraña? ¿qué significa la unión que se ha generado? ¿qué significa la interdependencia? ¿quién lideró? ¿cómo lo hizo?
- Una vez que todas se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresarla al que se la envió, repitiendo los datos dados por su compañera o compañero. La acción se repite hasta que todas las personas participantes quedan sueltas de la telaraña.



Puntos de análisis y reflexión

Una persona que ejerce su liderazgo debe reconocerse como una integrante más del grupo, debe acompañar las relaciones interpersonales, saber que, si una persona se mueve o cambia, todas las demás personas se afectan y cambian, y debe guiar para el buen intercambio de energías entre todas y todos.

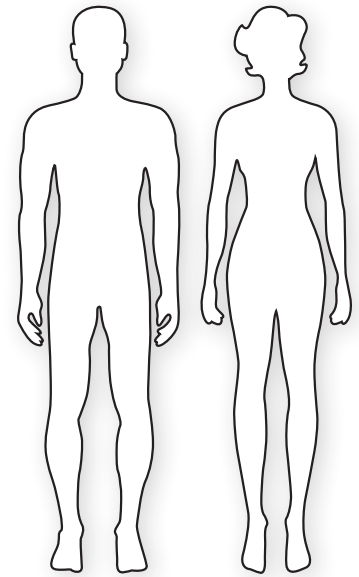
Dinámica: "Silueta humana"

10 a 14 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Identificar las características de una lideresa o de un líder.	- Hojas bond tamaño carta u oficio - Marcadores	20 minutos

Procedimiento

- Se forman grupos de 4 o 5 personas.
- Se entrega a cada grupo una hoja y un marcador, solicitándoles que dibujen una silueta humana y que en cada parte del cuerpo (en la cabeza, las manos, los pies, el corazón) ubiquen las características que crean que debe poseer una persona que ejerce su liderazgo.
- Cuando hayan concluido, un representante de cada grupo debe exponer el trabajo realizado, respondiendo a las siguientes preguntas:
 - o ¿Cuáles fueron las características encontradas?
 - o ¿Es importante que la lideresa o líder tenga estas características?
 - o ¿Estas características coexisten?
 - o ¿Qué pasa si una lideresa o un líder no tiene estas características?



Puntos de análisis y reflexión

Las personas que lideran, son servidores y servidoras de las demás personas, en tanto se constituyen en su voz; al mismo tiempo son guía, en tanto se constituyen en su inspiración.

Dinámica: “El enredo”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Promover la reflexión y el análisis sobre las características de las lideresas o líderes y sobre el ámbito en el cual actúan.	Ninguno	20 minutos

Procedimiento

La persona que facilita solicita al grupo que se pongan de pie y que formen un círculo intercalando sexos, que se agarren de las manos para no soltarse hasta que acabe el ejercicio.

- Inicia el enredo del grupo, solicitando a una pareja que cruce por debajo de los brazos de la pareja del frente, y se repite la acción varias veces hasta que el grupo quede completamente enredado. Luego, desafía a que, con cuidado, sin lastimarse y sin soltarse las manos, vuelvan al círculo inicial lo más rápido posible.
- Al concluir el juego, genera una plenaria a partir de las siguientes preguntas
 - ¿Cómo se sintieron en el ejercicio?
 - ¿Cómo lograron volver a la posición inicial?
 - ¿Se identificó a quién o quiénes liderizaron la continuidad de la dinámica? ¿Estuvieron todas de acuerdo con esta iniciativa?
 - ¿Qué características de liderazgo reconocemos en esta persona? ¿Por qué?

Puntos de análisis y reflexión

En la vida, se producirán enredos, a veces se generan de la manera menos pensada. Al principio cuesta pensar en una forma de solucionarlos, pero con creatividad, compañerismo, participación y liderazgo siempre es posible encontrar las soluciones.

Dinámica: "Gusanos ciegos"

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Promover el liderazgo en NNA	Ninguno	15 minutos

Procedimiento

- Formar dos filas en las que cada integrante se vendará los ojos simulando ceguera, menos el último de cada fila, que cubrirá su boca y simulará ser muda, pero que hará las veces de guía.
- Todas las personas deberán guardar silencio y la persona guía «muda» deberá llevar a su hasta la meta salvando los obstáculos que encuentre a su paso y usando solo los siguientes gestos:
 - Tocar hombro derecho = girar a la derecha.
 - Tocar hombro izquierdo = girar a la izquierda.
 - Tocar cuello = seguir recto.
 - Tocar espalda = ir hacia atrás.
- La persona que guía tocará a la persona que tiene delante y ésta irá pasando las indicaciones, de manera que todas se pasen la orden hasta que esta llegue a la primera persona de la fila. Así hasta llegar a la meta
- Al concluir el juego, la persona que facilita preguntará:
 - ¿Cómo se sintieron al realizar esta actividad?
 - ¿Cómo se sintió la persona que lideró desde atrás?
 - ¿Cómo se sintieron las personas del medio?
 - ¿Cómo se sintió la persona que esta adelante?
 - ¿Lograron conformar un equipo?

Puntos de análisis y reflexión

El liderazgo puede surgir de cualquier posición y en cualquier momento. No siempre las personas que están adelante son las que lideran.

Dinámica: “Lideresas y líderes interculturales”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Reconocer las habilidades y cualidades para liderar un grupo.	- Cinta adhesiva - Papelógrafo	90 minutos

Procedimiento

Se divide al grupo en tres subgrupos de por lo menos cuatro integrantes, cuidando de que todos tengan el mismo número de personas. Si hay personas que sobran, cumplirán la labor de observación.


- A cada grupo se le da un nombre y se le entregan materiales para que representen una cultura.
- Se solicita a los grupos se reúnan y elaboren el perfil sociocultural y de identidad de su cultura a partir de una serie de elementos identitarios: apariencia física, religión, espiritualidad, clima, paisaje, estructura socioeconómica, roles, género, etc. Además, se les solicita que elijan a la lideresa o líder que representará plenamente a su cultura.
- Una vez que los grupos consideran que están listos, las lideresas y los líderes, presentan a su cultura de la mejor manera posible,
- Luego, la persona que facilita promueve una mezcla de personas y en determinado momento les solicita quedarse como parte de un nuevo grupo, es decir genera la idea de la convivencia intercultural.
- Se solicita que dialoguen sobre los elementos identitarios propios a cada cultura, para luego elegir una lideresa o un líder que represente a todas las personas que integran el nuevo grupo.
- Finalmente, se elige una persona que relate cuáles fueron las características de liderazgo que buscaron para que les represente a todas, respondiendo las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo han identificado a la lideresa o líder de su grupo?
 - ¿Qué características buscaron en esa persona?
 - ¿Qué hizo o dijo para ser aceptada como lideresa o líder, a pesar de las diferencias culturales?
 - ¿Cuáles son las características de una lideresa o líder “ideal”?

Puntos de análisis y reflexión

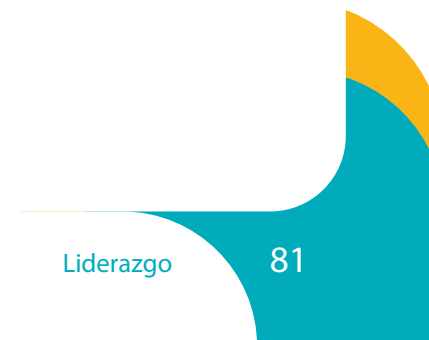
A pesar de las diferencias culturales todas las personas buscan lideresas o líderes empoderados, que tengan una autoestima equilibrada, que tengan capacidades resilientes y que inspiren desde sus potencialidades.





 Save the Children		N°		
Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES			
	Departamento:			
	Municipio:			
	SCI/socia/aliado:			
	Responsable implementación:			
	Institución/Organización:			
	Grupo/Nivel/Curso:			
	Fecha de evaluación:			
Medición				
Datos de la/el participante				
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad: Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas. ¡Tus respuestas serán de gran ayuda!



Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	Liderazgo es.....	a) Una jefatura.
		b) Una capacidad de inspiración a partir de la potencialidad.
		c) Una ilusión.
2	Una lideresa es...	a) Una mujer que parece hombre.
		b) Una mujer que se impone.
		c) Una mujer que promueve, motiva, convoca e incentiva a un grupo para lograr uno o varios objetivos en común.
3	La igualdad de género se manifiesta cuando...	a) Mujeres y hombres reciben los mismos beneficios, las mismas sentencias y el mismo trato.
		b) Mujeres y hombres ejercen sus derechos, responsabilidades y oportunidades de la misma manera.
		c) Mujeres y hombres luchan por el sustentar el poder.
4	La equidad de género es...	a) Una acción para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo.
		b) Un paso en la búsqueda de igualdad entre mujeres y hombres.
		c) Una lucha porque la mujer sea superior al hombre..
5	Una lideresa o un líder es una persona...	a) Visionaria, realista y trabajadora.
		b) Inflexible, incumplida y temerosa.
		c) Influyente, inspiradora y comprometida.
6	Los principales valores de una lideresa o de un líder son...	a) La honestidad, el compromiso y la responsabilidad
		b) La igualdad, la justicia, el respeto y la libertad
		c) La ambición, la riqueza y el poder.
7	La lideresa o el líder proyecta sus acciones...	a) A corto, a mediano y a largo plazo.
		b) A largo plazo, siempre al futuro.
		c) A corto plazo, solo el presente.
8	Un valor ético es..	a) Un valor que está mediado por la moral
		b) Un valor que puede constituirse en un principio de vida
		c) El precio de algo.

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

AUTODETERMINACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Objetivo de la sesión	Fortalecer el proceso NNA para asumir el control de sus vidas a partir de la toma de decisiones acertadas.
Meta de aprendizaje de la sesión	NNA desarrollan capacidades para la toma de decisiones en sus proyectos de vida.
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es autodeterminación? - ¿Cómo saber si actúo de manera autodeterminada? - ¿Qué debo hacer para ser una persona autodeterminada? - ¿Qué es la toma de decisiones? ¿Cómo lo hago?
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita trabajará junto con NNA sobre su autodeterminación y sus capacidades para la toma de decisiones acertadas.</p> <p>Preguntas motivadoras antes de iniciar la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Creen que tienen control sobre su vida? - ¿Consideran que pueden tomar decisiones?



Plan para el desarrollo del tema: Autodeterminación y toma de decisiones

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Cuento del texto	15 min	Dinámica de presentación: “El cuento”	Valoración de las redes de relacionamiento social
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Analizamos qué es autodeterminación!	Conocer y construir un concepto básico de autodeterminación con NNA.	Cartulinas tijeras y lápices	40 min	Dinámica: “Decidir es importante”.	Reflexión sobre la normas sociales que descalifican la toma de decisiones de NNA
¡Reconocemos cuándo actuamos de manera autodeterminada!	Impulsar las acciones y decisiones que cada NNA toma de manera autónoma.	Hoja de lectura y música instrumental	35 min	Dinámica: “Renovación del águila”,	Determinación de la importancia de que NNA tomen decisiones en su vida.
¡Identificamos lo que tenemos que hacer para constituirnos en personas autodeterminada!	Visibilizar el reconocimiento de características de personas autodeterminadas.	Cartulinas tijeras y lápices	40 min	Dinámica: “Decidir es importante”.	Reconocimiento de que NNA pueden tomar sus propias decisiones.

¡Analizo los valores que debo tomar en cuenta para tomar decisiones!	Identificar los valores más sobresalientes a tener en cuenta al momento de tomar decisiones.	3 pliegos de papel y marcadores	40 min	Dinámica “El rincón de los valores”.	Expresión de acuerdos y desacuerdos frente a valores sociales, para incorporarlo como valores y antivalores.
¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendidos en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total de horas			3 horas y 25 min		

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente”

“Usted no puede esperar construir un mundo mejor sin mejorar a las personas. Cada una de nosotras debe trabajar para su propia mejora.”

Marie Curie

¿Qué es autodeterminación?

La autodeterminación es un proceso que todas las personas atraviesan para tener control sobre las decisiones de su vida en base a sus experiencias. En principio dependemos de otras personas que nos enseñan, cuidan y atienden. Sin embargo, poco a poco pasamos a ser más independientes y a decidir lo que queremos hacer en diferentes aspectos de nuestro proyecto de vida.

Por ejemplo, empezamos decidiendo dónde queremos vivir y con quién, qué estudiar, dónde trabajar, con quién relacionarnos, si queremos tener pareja o no, entre otros. Todas estas decisiones que debemos tomar en un momento u otro son importantes, pues determinan nuestras prioridades, así como nuestra individualidad.

Lo ideal sería que todas las personas podamos ejercer nuestro derecho a tomar decisiones y a tener el control sobre nuestra salud, nuestros cuerpos, sexualidad y reproducción sin temor a sufrir represalias, discriminación o violencia. Sin embargo, en nuestro contexto las mujeres tienen mayores limitaciones en su autodeterminación debido a los estereotipos de género instalados en nuestras comunidades por mandatos sociales. Por ejemplo, la mujer es criticada si se independiza antes de casarse, si vive con su pareja, si no desea embarazarse, si tiene hijas o hijos, pero no quiere contraer matrimonio, si quiere ejercer disfrutar de su erotismo y vivir libremente su sexualidad, etc.

La libertad para tomar estas decisiones puede ser cuestionada o controlada por la familia que toma discursos de instituciones cuyo accionar no se basa en la igualdad de género, tales como la iglesia, la academia, los gobiernos, etc. A pesar de ello, debemos tomar en cuenta que los conceptos de elección, autonomía y autodeterminación están interrelacionados y son fundamentales para que las personas puedan expresar su sexualidad y como parte de ella, su género, así como para la forma en que acceden a sus derechos humanos.

¿Cómo saber si actúo de manera autodeterminada?

Las acciones de una persona son autodeterminadas cuando:

- **Son autónomas:** Actúa según sus propias preferencias, intereses, vivencias, afectos y capacidades, libre de influencias externas, de estereotipos e imposiciones de los roles de género.
- **Son autoreguladas:** Regula su propia conducta, es decir, decide cómo va actuar y evalúa los resultados de esa actuación.
- **Son autoempoderadas:** Inicia y responde a los eventos de una manera que indica empoderamiento, se basa en sus conocimientos, se siente capaz y actúa en consecuencia.
- **Son autorrealizadas:** Actúa a partir del conocimiento de sus propias potencialidades, reconoce sus limitaciones, y proyecta sus acciones para lograr sus metas.

¿Qué debo hacer para actuar con autodeterminación?

UNA PERSONA AUTODETERMINADA:

- Conoce sus potencialidades y reconoce sus limitaciones
- Distinguir entre sus necesidades, sus deseos y sus proyecciones.
- Analiza la situación, reconoce las posibilidades las limitaciones.
- Considera múltiples opciones y anticipar las consecuencias de las decisiones.
- Inicia y toma medidas cuando sea necesario.
- Establece objetivos y planifica acciones hacia ellos.
- Utiliza técnicas de comunicación, tales como la negociación, el compromiso y la persuasión,
- Evalúa las decisiones sobre la base de los resultados.
- Asume la responsabilidad de sus acciones y decisiones.
- Lucha por su independencia sin dejar de reconocer la interdependencia con los demás.
- Sobreponerse a las dificultades.

¿Qué es la toma de decisiones? ¿Cómo lo hago?

La toma de decisiones es un proceso que todas las personas atraviesan cuando deben elegir entre distintas opciones. Diariamente nos encontramos con situaciones en las que necesariamente debemos optar por algo, pero no siempre resulta simple, especialmente cuando las opciones están relacionadas a conflictos a los cuales hay que encontrarles solución.

Las personas deben tomar decisiones y aprender a resolver problemas desde que son pequeñas, y deben comprender que todo lo que hacen tiene consecuencias, positivas o negativas. Por ello es importante tomar decisiones, a conciencia, y considerando lo que se piensa, se siente y se desea.

NNA deben fortalecer su capacidad de tomar sus decisiones primero en aspectos que tienen que ver con su cuerpo, sus placeres y su vida, para luego proyectarlas a aspectos que tienen que ver con sus relaciones interpersonales.

Es muy importante que reconozcan que la capacidad de toma de decisión es inherente a las personas, independientemente de su sexo, género, etnia, edad, economía o ideología, por ello se debe enseñar que para tomar decisiones se debe:

1. Buscar información suficiente respecto al tema sobre el que debe decidir.
2. Identificar las distintas posibilidades para resolver el problema.
3. Analizar cada alternativa, tomando en cuenta:
 - Sus ventajas y desventajas.
 - Las posibles consecuencias inmediatas o futuras.
 - Las condiciones para que resulte bien.
4. Decidir cuál es la opción que más conviene.

5. Hacer lo que se decidió.
6. Valorar los resultados que se obtuvo con la decisión tomada.
7. Actuar en consecuencia.
7. Hacerse responsable de sus propias decisiones.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las personas no pueden autodeterminarse y tomar decisiones sobre sus cuerpos, placeres y vidas porque “nacieron” para reproducir a la raza humana, alentando la idea de que todas las personas tenemos la capacidad de determinar lo mejor para nosotras mismas y que esta capacidad se fortalece con información.
- **Poder y género:** Romper con la idea de que las personas no pueden decidir sobre las formas en que manifiestan su identidad de género porque está determinada por la naturaleza o por divinidades, alentando la idea de que el género es un constructo social, que cambia según el contexto, tiempo y espacio, y que toda persona tiene derecho a identificarse como le sea más adecuado.
- **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que niñas, niños y adolescentes no pueden tomar decisiones sobre sus cuerpos, placeres y vidas, alentando la idea de que la toma de decisiones debe ser guiada por el mundo adulto para que sus efectos no les dañen o dañen a otras personas, pero que, ellas y ellos tienen la capacidad para autodeterminarse.
- **Poder y cultura:** Romper con la idea de que son las personas de élite (religión, partidos, academia) son las mandadas a determinar y decidir por las demás, alentando la idea de que cada cultura desarrolla valores, creencias, principios, pero que al final de cuentas, son las personas a nivel individual quienes tienen el derecho sobre sí mismas.

Dinámica Rompehielo: “El cuento”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Motivar la imaginación.	Ninguno	10 minutos

Procedimiento

- Formar una rueda de participantes y decirles que entre todas y todos harán un cuento sobre la autodeterminación y la capacidad de decidir.
- Pedir que una persona empiece a contar una historia sobre la autodeterminación de alguien, manifestándoles, que sólo ella puede iniciar con una frase extensa, que las demás personas irán añadiendo palabras o frases cortas,
- Resaltar que cada vez que cada participante debe repetir el cuento hasta donde llegó y añadir una palabra o una frase. Vale aclarar, que si alguien se equivoca queda fuera del juego.



Puntos de análisis y reflexión

- La autodeterminación y la capacidad de decidir de las personas se hace presente en cada una de sus acciones, por ello, incluso cuando jugamos, podemos decidir el curso de nuestra historia.
- La capacidad de decisión se fortalece cuando acertamos en las mismas, pero incluso cuando erramos, tomar una decisión para continuar o descartar lo que hicimos nos fortalecerá.

Dinámica: “Decidir es importante” Objetivo

10 a 14 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Apoyar a que NNA sepan que todas las personas son capaces de tomar sus propias decisiones.	- Fichas adjuntas - Para el panel informativo - Cartulinas - Tijeras - Lapiceros	40 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita inicia la dinámica leyendo el texto “Decidir es importante”.
- Posteriormente, junto a las NNA se encuentran las ideas claves del texto.
- Luego NNA responden a las preguntas planteadas al final del texto y a continuación representan su comprensión del mismo con un dibujo o una dramatización.

Puntos de análisis y reflexión:

- Las decisiones deben tomarse en cada momento de la vida.
- Existen oportunidades en las que el énfasis de una decisión puede cambiar nuestra historia.
- Cuando se toma una decisión es importante pensar en las consecuencias.
- Siempre estamos decidiendo, incluso cuando dejamos que otra persona decida por nosotras, estamos decidiendo.

“Decidir es importante”

(La lectura estará a cargo de la persona que facilita. Luego, las niñas y niños deben responder las preguntas con su ayuda.)

Luisa es una niña de diez años a la que le gusta mucho jugar y salir con sus amigas. Dice que es una niña muy feliz; porque en su casa su familia la quiere mucho y se la pasa muy bien con sus amigas. Sin embargo, la mamá y el papá de Luisa están preocupados porque dicen que es una niña que no se suele preocupar por nada, hace lo que quiere y que lo hace sin pensar en las consecuencias de sus actos, así que quiere ponerle remedio a la situación.

Para empezar, el próximo viernes será el cumpleaños de su amiga Silvia y, como de costumbre, Luisa no se preocupa por el regalo para su amiga. En años anteriores, su madre ha tenido que ocuparse de pensar en él y de ir a comprarlo, pero este año cree que debe ser Luisa quien lo haga. Durante la cena del lunes, la madre le comunica a Luisa esta decisión. Luisa mira a su madre y, con una sonrisa, le contesta “¡Lo compras tú!”, y sigue hablando con su hermano mayor sobre la película que están poniendo en la televisión. La madre le pregunta qué cosa podría regalarle a su amiga y ella, sin dejar de mirar al televisor, contesta “¡Y yo qué sé!”

Los días transcurren y el viernes por la tarde Luisa busca a su madre para que le dé el regalo de Silvia. La madre le comunica que no había comprado nada, y que se lo había advertido el lunes. La niña se enfada y, entre llantos,

reclama: “Y ahora, ¿cómo me presento sin regalo? Me dirán que soy muy tacaña, que voy a la celebración y no le llevo un regalo a mi amiga.” Su madre le responde tranquilamente que hay que ser responsable y dar importancia a las cosas y que, si le da vergüenza ir a la fiesta sin regalo, una solución muy fácil es quedarse en casa.

Desde aquel día, Luisa empezó a cambiar y a preocuparse por los asuntos que eran de su interés.

- ¿Cómo es Luisa?
- ¿Qué piensan su mamá y su papá sobre Luisa?
- ¿Qué medida adoptan la mamá para que Luisa cambie de actitud?
- ¿Crees correcta la actitud que toma Luisa cuando su mamá le comunica que ella debe encargarse del regalo?
- ¿Qué consecuencias tuvo?
- ¿Qué piensas de la postura que adopta la mamá de Luisa?



Dinámica: “La renovación del águila”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Determinar la importancia de la toma de decisiones en la vida de NNA	- Hojas con el relato impreso - Música instrumental para acompañar el relato	35 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita inicia la dinámica contando una historia muy interesante: “La renovación del águila”
- Lee la historia de forma clara, complementándola con cualquier explicación que considere necesaria o respondiendo a las preguntas que NNA le hagan a lo largo de la lectura. Es importante lograr que cada participante aporte o realice preguntas.
- Al concluir la lectura, se les pregunta.
 1. ¿Cómo se sintieron al escuchar la historia?
 2. ¿Qué mensaje encontraron?
 3. ¿Qué paso con el protagonista principal?
 4. ¿Creen ustedes que fue fácil tomar la decisión que tomó?
 5. ¿Cómo pudo haber cambiado el final?
 6. ¿Alguien se anima a contar alguna experiencia parecida que conozca?

Puntos de análisis y reflexión:

- La toma de decisiones siempre implicará un cambio en nuestra vida. Existen momentos en que esos cambios pueden determinar el curso de nuestra vida o el curso de nuestra muerte.

Historia: la renovación del águila

El águila es el ave más longeva; llega a vivir 70 años. Pero para alcanzar esa edad, a los 40 años deberá tomar una importante y difícil decisión.

Cumplidas las cuatro décadas de vida, sus uñas se vuelven apretadas y flexibles, y no le permiten sujetar a las presas con las que se alimenta.

Su largo y puntiagudo pico se curva, apuntando contra su pecho; sus alas envejecen y se tornan pesadas y de plumas gruesas. Volar se le hace muy difícil. Entonces tiene dos alternativas: morir o enfrentar el doloroso proceso de renovación, que durará 150 días.

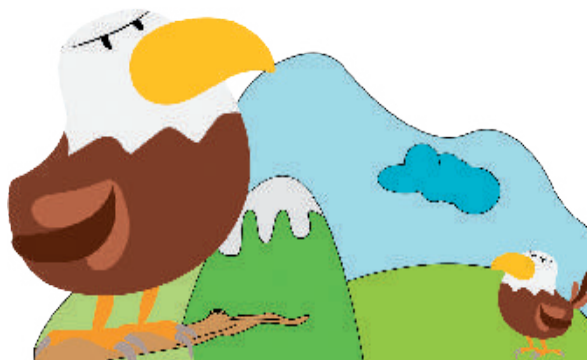
Si opta por la segunda, debe volar a un alto nido en la montaña, cercano a un paredón, donde pueda permanecer sin salir. Ahí comenzará a golpear su pico contra la pared hasta conseguir arrancarlo. Entonces debe esperar que le crezca un nuevo pico, con el que desprenderá una a una sus uñas y talones. Cuando los nuevos talones comiencen a nacer, le tocará quitarse sus plumas viejas.

Así, al cabo de cinco meses muy duros, sale de la cueva para el famoso vuelo de renovación, con 30 años más de vida por delante.

Situaciones parecidas se nos presentan a lo largo de la vida. Hay momentos en que sentimos que ya hemos dado a nuestro trabajo (familia, comunidad, grupo apostólico, parroquia) todo lo que teníamos que dar. Pareciera como si hubiéramos agotado nuestra creatividad y no tuviéramos mucho que aportar.

Nuestra vida suele verse gris y envejecida. ¡Estamos en un punto de quiebre! O nos transformamos, como las águilas, o estaremos condenados a morir. La transformación exige, en primer lugar, hacer un alto en el camino: debemos resguardarnos por algún tiempo. Volar hacia lo alto y comenzar un proceso de renovación que nos permita desprendernos de nuestras viejas uñas y plumas para continuar un vuelo de renacimiento y de victoria.

Y, ¿cuáles son esas plumas y uñas de las que tenemos que desprendernos? Cada uno puede identificarlas fácilmente en sus vidas: son aquellas actitudes, vicios y costumbres que nos impiden el cambio, que nos atan al pasado, a la mediocridad, a la falta de ánimo para recomenzar la lucha. En otros puede tratarse de resentimientos, complejos, baja o demasiado alta autoestima, que nos nublan la vista y la capacidad de ser objetivos con nosotros mismos. Debemos desprendernos de costumbres, tradiciones y recuerdos que nos causan dolor. Solamente libres del peso del pasado podremos aprovechar el resultado valioso que siempre trae una renovación.



Dinámica: “El rincón de las normas sociales”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Expresar acuerdo o desacuerdo frente a las normas sociales que pueden o no guiar nuestras vidas.	- Hoja de trabajo “Identificación de normas sociales” - 3 pliegos de papel - Marcadores	40 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita, explica al grupo que en esta actividad se les pedirá expresar su opinión sobre algunos mandatos o normas que plantea el entorno social.
- Divide el salón en tres áreas. Cada una contará con carteles que digan: “ESTOY DE ACUERDO”, “ESTOY INSEGURA/O” y “NO ESTOY DE ACUERDO”.
- Explica al grupo que va a leer varias afirmaciones y que en la medida que las lea, cada participante reflexionará e irá al sector del salón con el que se identifique.
- Cada vez que haya un cambio por la frase, solicita personas voluntarias a que argumenten su posición, enfatizando que pueden expresar sus opiniones libremente puesto que no es un examen; no hay respuestas correctas o incorrectas.
- En la medida en que avanza el ejercicio es positivo hacerles saber que pueden cambiar de opinión en cualquier momento, sobre todo cuando crean que se trata de una norma social que contradice lo que piensan, sientan o la forma en que actúan.
- Por las características del tema, motiva a cada participante a que argumenten su posición. No hay que juzgar sus opiniones ni presionarles para cambiar las mismas.
- Lee las afirmaciones que consideres apropiadas para la edad y adiciona alguna que se adecuen a la cultura, edad y otras características del grupo.

Hoja de trabajo: Identificación de normas sociales

1	Las madres y los padres deben ser amigas y amigos de las hijas y de los hijos. En un mundo equitativo, una madre y un padre no tiene por qué poner disciplina.
2	La familia es lo único importante en la vida. Es necesario aguantar todo para mantenerla unida.
3	Cuando se tiene una pareja, las mujeres deben decidir por los hombres como si fueran sus madres. Los hombres son como niños, no sabe decidir bien.
4	El dinero es vital para ser feliz. Sin dinero, las personas no pueden resolver sus problemas y nadie las quiere.
5	Existen situaciones en las que los hombres deben pegar a sus parejas para que entiendan y aprendan a no equivocarse.
6	Las mujeres no deben tener relaciones coitales antes de casarse; hacerlo les quita el valor de persona que tienen.
7	Los hombres deben tener relaciones coitales antes de casarse; si no lo hacen no tendrán la experiencia necesaria para enseñar a sus parejas.
8	NNA deben obedecer en todo a las personas adultas, aunque lo que les pidan sea incómodo para su cuerpo, sus relaciones y su vida
9	Las personas adolescentes deben experimentar de todo, es el momento para probar lo que sea, porque luego no podrán hacerlo.
10	En caso de tener pareja, se debe tener relaciones coitales, aunque no se quiera o estas sean dolorosas y vergonzosas, porque esa es la forma de demostrar amor.
11	Las personas que viven con VIH son promiscuas, no han tomado buenas decisiones y por eso deben ser aisladas del resto de la sociedad.
12	Las mujeres están destinadas a ser madres para eso la naturaleza les dio fuerza, sacrificio, abnegación y ternura.
13	Los hombres no son buenos padres porque la naturaleza dispuso para ellos la función de proveedores y eliminó su capacidad de ternura y protección
14	Las madres tienen que educar a las hijas para que sean sumisas, tranquilas, hacendosas y sepan administrar un hogar. Si no lo hacen, no han cumplido su labor de madres.
15	Los padres tienen que educar a los hijos para que sean agresivos, cancheros y sepan trabajar para dar plata a su hogar. Si no lo hacen no han cumplido su labor de padres.

- Una vez que hayan concluido el juego, formen un círculo y genere reflexión en torno a las siguientes preguntas:
 1. ¿Ustedes supieron inmediatamente lo que pensaban acerca de cada frase o tuvieron que meditar sobre cada una?
 2. ¿Quiénes cambiaron su punto de vista? ¿Por qué?
 3. ¿Alguien en el grupo influyó en la opinión que tenían? (Hablar acerca de la forma en que la presión del grupo puede interferir en la libertad de expresión de un punto de vista).


4. ¿Cómo se sintieron frente a la diversidad de posturas en el grupo?
5. ¿Qué sienten al expresar lo que piensan en presencia de sus compañera y compañeros? ¿En presencia de sus madres y padres? ¿Por qué?
6. ¿Consideran que las decisiones que tomaron los hombres influyeron más que las decisiones que tomaron las mujeres?
7. ¿Consideran que las decisiones que tomaron las mujeres influyeron más que las decisiones que tomaron los hombres?
8. ¿Saben lo que son las normas sociales?
9. ¿Qué opinan de las normas sociales que analizaron hoy?
10. ¿Ustedes creen que las personas actúan en base a estas normas sociales?

Puntos de análisis y reflexión

Las normas sociales suelen guiar nuestras actitudes, pensamientos, sentimientos y acciones. Muchas de ellas, pueden ser muy positivas y nutricias para nuestras vidas, pero otras tantas pueden ser negativas y tóxicas.

Las normas sociales, deben ser analizadas, pues de tanto repetirlas podemos asumir que son verdades absolutas y actuar sin pensar sus consecuencias.



 Save the Children		N°			
Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
Medición					
Datos de la/el participante					
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas. ¡Tus respuestas serán de gran ayuda!



Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	Autodeterminación es...	a) Tomar las riendas de nuestra vida bajo nuestras propias decisiones.
		b) La capacidad para decidir por sí misma sobre los temas que le conciernen.
		c) Hacer lo que nos da la gana para satisfacer nuestros placeres.
2	Autonomía es....	a) Decidir en moral y en ética personal.
		b) La capacidad de establecer sus propias normas y regirse por ellas a la hora de tomar decisiones.
		c) Actuar libre de estereotipos.
3	Una persona autodeterminada...	a) Analiza un problema, plantea soluciones, establece metas y prevé metas
		b) Toma decisiones y asume las responsabilidades de las consecuencias de dichas decisiones.
		c) Responde desde la intuición porque no confía en la razón.
4	Toma de decisiones es...	a) Un proceso por el que todas las personas atraviesan cuando deben elegir entre distintas opciones.
		b) Un proceso por el que se deja pasar el tiempo hasta que el problema se resuelva.
		c) Un proceso intuitivo para salvar el momento.

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

TALENTO HUMANO

Objetivo de la sesión	Facilitar la reflexión sobre los intereses, capacidades y habilidades de NNA de acuerdo a su talento.
Meta de aprendizaje de la sesión	NNA que valoran sus habilidades, capacidades e intereses para construir un proyecto de vida, con formación integral, inclusiva y libre de estereotipos de género.
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué es el talento humano? – ¿Cómo se potencia el talento humano en NNA? – Lineamientos para impulsar el talento humano en NNA. – Talento humano inclusivo con enfoque de género.
Sugerencias para la persona que facilita	<p>Construir en plenaria, y con la participación de NNA, las definiciones conceptuales relacionadas con orientación vocacional.</p> <p>¿Cuáles son tus actividades favoritas?</p> <p>¿Qué te gustaría hacer en el futuro?</p> <p>¿Cómo te ves de aquí a cinco años?</p> <p>¿Qué habilidades consideras que puedes desarrollar?</p> <p>¿Cuál es la actividad que te hace feliz realizar?</p>

Plan para el desarrollo del tema Talento humano

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Hojas y bolígrafos	15 min	Dinámica de presentación: "Cuerpos expresivos"	Valoración de las redes de relacionamiento social
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Reconocemos el talento humano!	Promover el autococonocimiento de cada participante en el marco de sus habilidades y aptitudes.	Lápiz Colores papeles Pegamento Tijeras	30 min	Dinámica: "Los rincones de los talentos".	Fomento del desarrollo del talento humano de NNA independientemente de los roles de género establecidos en la sociedad.
¡Aprendemos a potenciar el talento humano!	Potenciar mediante herramientas el desarrollo de fortalezas, aptitudes y habilidades de NNA.	Ninguno	20 min	Dinámica: "El frutero de las ocupaciones".	Análisis de cómo las diferencias entre mujeres y hombres influyen en el desarrollo del talento humano de las personas.
¡Impulsamos el talento humano en NNA!	Conocer lineamientos específicos que permitan impulsar el talento humano de NNA.	Ninguno	25 min	Dinámica: "Mirando con las gafas de género".	Potenciamiento del talento humano de NNA con un enfoque de género, promoviendo la igualdad y equidad.

¡Impulsamos el talento humano inclusivo con enfoque de género!	Reconocer las fortalezas, aptitudes y habilidades de niñas y mujeres y el talento humano de las mismas para fortalecer la equidad de mujeres y hombres.	Lápices, hojas de colores, UHU y pliegos de papel sabana.	20 min	Dinámica: “Familia de ocupaciones”.	Potenciamiento del talento humano de NNA que conozcan la variedad que existe en el ámbito de las ocupaciones.
¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendidos en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total horas			2 horas y 40 min		

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente.

“Las personas que piensan que no son capaces de hacer algo, no lo harán nunca, aunque tengan las aptitudes”

Indira Gandhi

¿Qué es el talento humano?

En términos generales, el talento es una capacidad innata del ser humano. Es único para cada persona y se refleja a partir del autoconocimiento. Conocernos nos permite identificar nuestras potencialidades y habilidades, detectar la predisposición a ciertos conocimientos y competencias, identificar nuestra inteligencia, emociones y forma de actuar, para luego ponerlos en práctica y obtener resultados favorables en nuestro proyecto de vida, en los estudios, trabajo u oficios.

Es de suma importancia la detección de potencialidades a edades tempranas, pues mientras antes nos conozcamos y detectemos nuestro talento, se incrementa nuestra autonomía, seguridad y el desarrollo de competencias. Además, ayuda a fomentar un mayor rendimiento escolar, considerando que NNA pueden conocer, potenciar sus habilidades y tener un proyecto en el que confiar, una meta que perseguir y alcanzar.

Las personas que reconocen su talento humano se sienten más seguras y se retan a sí mismas, de forma que participan activamente en el desarrollo de su aprendizaje.

¿Cómo se potencia el talento humano en NNA?

NNA reconocen su talento humano cuando...

- Se valoran como personas únicas e irrepetibles.
- Encuentran sentido a su vida.
- Descubren sus habilidades innatas.
- Reconocen sus emociones.
- Saben con qué aptitudes y actitudes cuentan.
- Cuenta con su propio criterio.
- Se relacionan con seguridad.
- Potencian su autoestima, su autoimagen y su autoconcepto



Potenciar el talento en NNA supone despertar conciencia en una etapa muy temprana, pues cuanto antes lo descubra, hay más oportunidades para su mejor desarrollo a lo largo de la vida. Se debe tomar en cuenta que no todas las madres, padres o tutoras o tutores cuentan con recursos o formación para apoyar el desarrollo de los talentos, y que educadoras y educadores no siempre cuentan con el tiempo necesario para fortalecer las potencialidades individuales de NNA, por lo que es muy importante aprovechar todos los recursos externos que colaboren y aporten en un tema que implica tanta responsabilidad para el presente y el futuro.

La manera más adecuada para potenciar el talento humano es brindando un ambiente de libertad que permita a NNA descubrir su potencial, desarrollar sus fortalezas, sus aptitudes y sus habilidades, así como focalizarse en aquello que más le gusta. La persona que facilita deberán tomar en cuenta los siguientes lineamientos para impulsarlo:

- **Percibir:** identificar sus características, intereses, y condiciones particulares según el ciclo vital, y aproximarse a sus entornos, contextos y culturas.
- **Escuchar:** prestar atención a lo que NNA pretenden comunicar a través de las diversas formas en que se expresan, para identificar sus intereses, sentimientos e ideas.
- **Interlocutar:** generar conversación con NNA para brindarles información relevante que aporte a sus ideas propias.

Los tres lineamientos descritos generan las condiciones necesarias para llegar a la acción concreta, aquella que se logra luego de profundizar, precisar, contrastar y proponer, como resultado del compromiso mutuo para llevarla a cabo.

Talento humano inclusivo con enfoque de igualdad de género

El enfoque de igualdad de género parte del principio de que todas las personas, mujeres y hombres, somos diferentes, pero tenemos los mismos derechos y que, por ello, es posible alcanzar un trato equitativo. Esta perspectiva es necesaria para frenar la discriminación, que atenta principalmente contra las mujeres, y lograr la igualdad de oportunidades en la cotidianidad.

Durante generaciones se ha visto que la cultura, la sociedad, los mandatos y las normas sociales que se han asignado a las mujeres reducen su acceso a ciertos oficios o profesiones, las excluyen y les impiden ejercer sus derechos a plenitud; pero hoy en día, al haberse visibilizado estas inequidades, se está promoviendo condiciones para que todas las personas gocen de los mismos derechos. Por eso, las estrategias con enfoque de género -el empoderamiento y autonomía de las mujeres, la división sexual del trabajo, la independencia económica, la vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, la corresponsabilidad familiar, la conciliación de la vida familiar y laboral, y la paridad en la participación de las mujeres en la toma de decisiones- se están aplicando en todos los ámbitos de desarrollo del talento humano. El enfoque de género no considera a las mujeres de forma aislada; más bien evalúa la situación y la relación entre personas.

No es suficiente decirles a las niñas: “Tienes las mismas oportunidades para estudiar que los niños”, cuando seguimos transmitiendo y reproduciendo enseñanzas en que los hombres son los héroes, los vanguardistas, los descubridores y los conquistadores y las mujeres son las hogareñas, las conservadoras, las cobijadoras y las sacrificadas. Esas ideas conservadoras, que siguen incrustadas en el imaginario social, constituyéndose en mandatos y normas sociales, deben transformarse para alcanzar la igualdad de oportunidades. Por ello es importante promover el talento humano con la inclusión del enfoque de género en la educación, ya que resulta crucial a la hora de escoger su profesión u oficio.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las personas desarrollan sus talentos según el sexo biológico al que pertenecen, alentando la idea de que todas las personas tenemos talentos diferentes, que éstos nacen con nosotras y nosotros como aptitudes que deben ser desarrolladas con el apoyo del entorno.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que hay talentos femeninos y hay talentos masculinos, alentando la idea de que los talentos no tienen género, así una persona puede ser excelente cocinera, administradora o motoquera independientemente de que sea mujer o hombre.
- ❖ **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que NNA no manifiestan talentos a no ser que sean extraordinarios, alentando la idea de que cuanto antes se preste atención a los talentos éstos se fortalecerán para el resto de la vida.

Poder y cultura: Romper con la idea de que existen ciertas etnias que tienen más talentos que otras o que hay personas discapacitadas y que por ello no tienen talentos, alentando la idea de que los talentos son personales y que se adecuarán a las necesidades de la etnia o cultura a la que pertenecen, además de que todas las personas tenemos discapacidades en mayor o menor grado y que, por el contrario, estas discapacidades suelen ser impulsoras para la manifestación de los talentos.



Dinámica Rompehielo: "Cuerpos expresivos"

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Motivar la interacción entre todas las personas que conforman el grupo.	- Papeles pequeños	15 minutos

Procedimiento

- Se escribe en los papelitos nombres de animales (hembras y machos), ejemplo: León en un papelito, en otro Leona (tantos papeles como participantes).
- Se distribuyen los papelitos y se dice que, durante 5 minutos, sin hacer sonidos deben actuar como el animal que les tocó y buscar a su pareja.
- Cuando creen que la han encontrado, se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo; no le puede decir a su pareja qué animal es.
- Una vez que cada participante tienen su pareja, dice qué animal estaba representando, para ver si acertaron en el encuentro. También puede hacerse que la pareja vuelva a actuar y el resto de participantes digan qué animal representan y si forman la pareja correcta.

Puntos de análisis y reflexión

- Los talentos suelen mantenerse ocultos por el temor que las personas tienen a ser juzgadas, el juego y el buen humor suelen ser detonadores de los mismos.

Dinámica: “Los rincones de los talentos gráficos”

10 a 14 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Fomentar el desarrollo del talento humano de NNA, independientemente de los roles de género establecidos por mandatos y normas sociales.	- Lápices de colores y negro - Papeles, pegamento y tijeras	30 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita convoca a NNA a participar del Taller de los Talentos explicándoles que explorarán sus habilidades haciendo uso y probando todos los recursos que les brindan los rincones del taller.
- Divide el espacio en diferentes rincones, destinando cada uno a tres tipos de talento:
 - Rincón del dibujo:* donde NNA podrán expresar sus sentimientos a través de dibujos.
 - Rincón de destrezas:* donde NNA podrán expresar sus sentimientos a través de un collage de periódicos o revistas.
 - Rincón de las palabras:* donde NNA podrán expresar sus sentimientos a través de escritos.
- Al concluir, cada participante presenta en plenaria el talento humano con el que más se expresa e identifica.

Puntos de análisis y reflexión

- Los talentos pueden ser descubiertos al momento de probar diversas posibilidades.
- Es muy importante ayudar a NNA a descubrir sus talentos, ya que detrás de este se esconde una forma de pensar y de aprender; además, al descubrirlo contribuimos al desarrollo de su autoconcepto y su autoestima.

Dinámica: “El frutero de las ocupaciones”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Entender de qué modo las normas sociales influyen en el desarrollo del talento humano de mujeres y hombres.	Ninguno	20 minutos

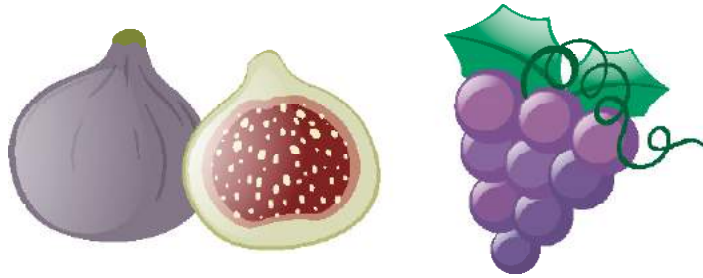
Procedimiento

- Pida a cada participante del grupo que imagine que en el centro del salón hay un frutero lleno con la mayor variedad de frutas posible, y que, por turno, cada participante indique en voz alta la fruta que elegiría para comer en ese momento y que explique por qué. Cuando todas y todos hayan terminado, indique que, sin embargo, para comer solo podrán elegir las de color negro (por ejemplo, higos y uvas), que están forzados a elegir las. Pida que mantengan el sentimiento frente a esta limitación.
- Pida a cada participante del grupo que imagine que en el centro del salón hay un cofre lleno de talentos humanos y que, por turno, cada participante indique en voz alta el talento que elegiría para disfrutar en ese momento y que explique por qué; aclare que no está permitido repetir el que ya mencionó alguna compañera o compañero. Cuando todas y todos hayan terminado, indique que, sin embargo, para vivir solo podrán elegir un solo tipo de talento humano para cada sexo (por ejemplo, mujeres aviadoras y hombres secretarios), que están forzados a elegir las. Pida que mantengan el sentimiento frente a esta limitación.
- Indique a otro par de participantes que imaginen que —tal como con las frutas de color negro— están forzados a elegir un solo tipo de talento humano, según si son mujeres o hombres; por ejemplo, los hombres deberán elegir ser médicos y las mujeres ser secretarias.
- Luego genere un debate con las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron a un inicio cuando pensaron en su fruta preferida? ¿Cómo se sintieron al tener que optar por comer solo higos y uvas? ¿Cómo reaccionarían ante esta situación?
 - ¿Cómo se sintieron las mujeres al tener que todas ser aviadoras y los hombres al ser forzados a tener que ser secretarios? ¿Cómo reaccionarían ante esta situación?
 - ¿Creen que esto sucede en la realidad? ¿Conocen a alguien que vivió esta situación?
 - ¿Qué tipos de limitaciones existen que afectan particularmente a las mujeres y a los hombres para poder acceder a un oficio de su preferencia o a un oficio no tradicional para su sexo?
 - ¿Existen talentos humanos solo para mujeres y otros solo para hombres?
 - ¿Esta será una forma de discriminación?
 - ¿Qué podemos hacer para eliminar la discriminación de género en el trabajo?

Puntos de análisis y reflexión

- Los espacios laborales suelen ser los que más fomentan discriminaciones de género, perpetuando algunas acciones y limitando las potencialidades de las personas.

- Los espacios educativos suelen ser los que mantienen estas discriminaciones de género adocrinando a las mujeres en ciertas habilidades y a los hombres en otras, por ejemplo, poniendo a las mujeres en materias como en “labores” y a los hombres en materias como “talleres”, cuando ambos tienen la posibilidad de explorar sus habilidades y descubrir sus talentos.



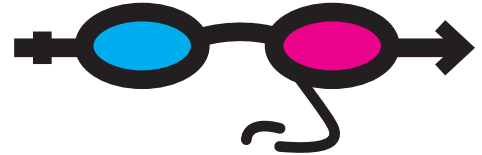
Dinámica: “Mirando con las gafas de género”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Potenciar el talento humano de NNA con un enfoque de género, promoviendo la equidad en busca de la igualdad.	Ninguno	25 minutos

Procedimiento:

- Se pide al grupo que se divida en dos equipos, el A y el B.
 - a. El grupo A cree que las mujeres y los hombres pueden desempeñar cualquier profesión, que el sexo biológico no determina los talentos humanos.
 - b. El grupo B cree que las mujeres deben de asumir profesiones “más femeninas” (azafata, enfermera, amas de casa, etc.) y los hombres, profesiones “más masculinas” (piloto, ingeniero, taxista, albañiles, etc.).
- Cada grupo plantea argumentos para sostener los mandatos sociales de su equipo y prepara a dos representantes para que los expliquen y mantengan.
- NNA representantes del equipo A deben hacer preguntas a NNA representantes del equipo B y viceversa.
- Al final se abre un análisis sobre los roles de género o mandatos sociales impuestos por la sociedad, bajo las siguientes preguntas:
 - ¿Tienen alguna idea aproximada de lo que les gustaría ser en el futuro? ¿Se han planteado si su idea sería la misma si fueran una persona de otro sexo?
 - ¿Qué piensan de las cualidades, habilidades y destrezas de los chicos y las chicas?
 - ¿Consideran que mujeres y hombres tienen derecho a la igualdad en el trabajo y a las mismas responsabilidades en casa?
 - ¿Les parece que hay desigualdades entre mujeres y hombres? ¿En qué ámbitos?



Luego de los puntos de análisis, La persona que facilita hace una ronda con las siguientes preguntas, para generar un espacio de confianza:

- ❖ ¿Creen que su talento humano tiene que ver con los juguetes que te regalaron cuando tenías menos edad?
- ❖ ¿Qué frases les han dicho que consideran que han influido sobre tu talento humano? Por ejemplo: “eso no es de chicos” o “eso no es de chicas”.
- ❖ ¿Han dejado de ocuparse de algún interés por el hecho de que se lo considere que solo puede ser realizado por una persona de otro sexo?

Finalmente, para poder crear una reflexión sobre los roles interpretados, se plantean las siguientes preguntas:

- ❖ ¿Cómo se sintió cada uno de los representantes en sus papeles?

- ❖ ¿Les fue fácil o difícil actuar o argumentar?
- ❖ ¿Por qué creen que hay profesiones con más mujeres y otras con más hombres?
- ❖ ¿Creen que hay profesiones más adecuadas para los hombres y otras más adecuadas para las mujeres?
- ❖ ¿Qué dificultades creen que sintieron las mujeres y los hombres que fueron las primeras y primeros de su género en una profesión? (poner ejemplos concretos: las primeras mujeres aviadoras, los primeros hombres enfermeros o educadores)

Puntos de análisis y reflexión

- Los mandatos sociales pueden repercutir en el imaginario de NNA y hacerles creer que por pertenecer a un sexo o al otro no podrán desarrollar aquello que sienten como su potencialidad.

Dinámica: “Familia de ocupaciones”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Reconocer la variedad de ocupaciones existentes en el mundo académico, tanto a nivel licenciatura, a nivel técnico superior y técnico medio.	- Lápices - Hojas de colores - Masking tape - Pliegos de papel sábana	20 minutos

Procedimiento:

- Se divide al grupo en subgrupos de 4 a 6 participantes.
- A cada subgrupo se le reparte hojas de colores pequeñas, para que escriban el nombre de una ocupación. Se les da un tiempo de 10 minutos para que escriban la mayor cantidad de ocupaciones que conozcan entre todas y todos.
- Luego, se les pide que las agrupen por familias, de acuerdo a los criterios que cada grupo considere (parecido entre las ocupaciones).
- Cada grupo debe ponerle un nombre a cada familia, (ej. familia salud, familia alimentos, etc.)
- Se les pide que compartan con todas las personas participantes las familias que identificaron y las ocupaciones que están dentro de cada familia, realizando las siguientes preguntas:
 - ¿Es importante elegir una ocupación? ¿Por qué?
 - ¿Por qué creen que hicimos familias de ocupaciones?
 - ¿Cómo agruparon las ocupaciones en cada familia?
 - ¿Por qué las agruparon así? ¿Cuáles son las similitudes?



Puntos de análisis y reflexión

Es importante no considerar solo una opción al momento de la elección vocacional; sin embargo, es importante que nuestras opciones sean de la misma familia de ocupaciones.

- A veces no podemos estudiar la ocupación que elegimos por cuestiones económicas, tiempos, etc., pero considerando otra ocupación de la misma familia podemos alcanzar nuestros sueños y metas.

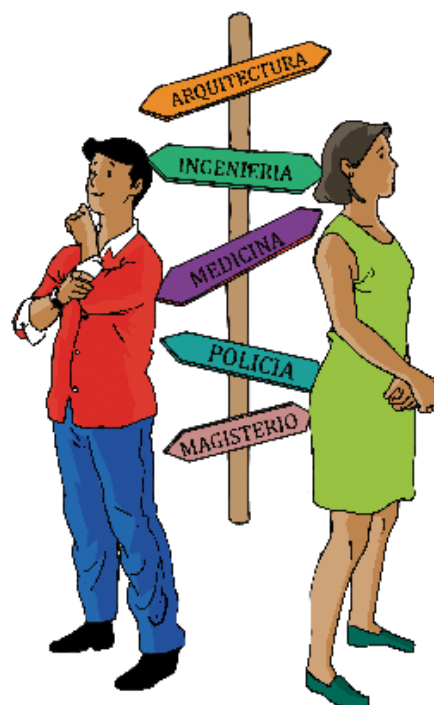
Dinámica: Diversas ocupaciones

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Proporcionar información básica sobre las diferentes ocupaciones de interés de NNA.	- Ocupaciones escritas en hojitas pequeñas - Bolsa, caja o gorra - Dulces o chocolates	40 minutos

Procedimiento:

- La persona que facilita anotará en hojitas pequeñas los nombres de diferentes ocupaciones (puede utilizar las hojitas que hicieron NNA en la anterior dinámica) y las pone las hojitas con las ocupaciones en una caja, bolsa o gorra.
- Explica a los participantes que se irá sacando de una en una las ocupaciones para hacer un concurso de conocimientos, cuando se mencione una ocupación la persona que conozca o algo debe levantar la mano y decirlo al resto del grupo, aportando y acumulando puntos.
- La persona que facilita debe ir aclarando conceptos erróneos y dando mayor información al grupo sobre las diferentes ocupaciones y para ello debe buscar información previa.
- La persona que tenga el mayor número de aportes recibirá un premio al final de la actividad (dulces o chocolates).



Finalmente se reúne con todas y todos y genera reflexiones:

- o Es importante conocer sobre las diferentes ocupaciones.
¿Por qué?
- o ¿Qué ocupaciones exigen estudios universitarios?
- o ¿Cuáles pueden formarse en institutos?
- o ¿Existen ocupaciones solo para hombres o solo para mujeres? (desvirtuar estereotipos de género).
- o ¿Ya conocían las características de las ocupaciones que analizamos?
- o ¿Conocen las características de la ocupación que les interesa?
- o ¿Qué pueden hacer para investigar las características de la ocupación que les interesa?

Puntos de análisis y reflexiones:

- Cuanta más información tenga una persona, más posibilidades tiene de elegir.
- Las ocupaciones no son mejores o peores por responder a un emprendimiento, a un proceso formativo en un instituto o en una universidad.

- Las ocupaciones generan recursos económicos con mayor facilidad cuando responden a las pasiones de las personas.
- No está mal querer granar dinero a partir de las ocupaciones que uno elige, pero es mucho mejor ganar dinero en una ocupación que potencia nuestros talentos.

Dinámica: “Descubriendo mis intereses y capacidades”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Determinar las ocupaciones más compatibles con las capacidades e interés de NNA.	- Hojas de colores pequeñas en forma de rectángulos - Hojas de colores pequeñas en forma de círculos - Hojas de colores pequeñas en forma de estrellas - Pegamento en barra - UHU	30 minutos

Procedimiento:

- Explicar a NNA que ahora se realizará un trabajo individual, donde cada quien descubrirá sus intereses y capacidades.
- Entregar a cada participante hojas pequeñas de colores con forma rectangular. En cada hoja deben anotar sus intereses (lo que les gusta hacer), uno en cada hoja, darles tiempo para realizar esta tarea.
- Entregar a cada participante hojas de colores con forma circular. En cada hoja deben anotar sus capacidades (para qué son buenos o en qué se destacan); darles tiempo para realizar esta tarea.
- Finalmente darles unas hojas de colores en forma de estrellas, donde anoten la o las ocupaciones que desearían tener (con preferencia, una o dos).
- Pedirles que puedan relacionar sus intereses y capacidades con las ocupaciones de su interés.
- Proporcionarles hojas tamaño carta u oficio, donde NNA peguen la ocupación y alrededor las capacidades e intereses que se relacionan con la misma.
- Solicitar a personas voluntarias compartir su trabajo. Procurar un balance en la participación de mujeres y hombres al momento de responder las siguientes preguntas:
 - ¿Por qué es importante relacionar sus capacidades con las ocupaciones que les gusta?
 - ¿Por qué es importante relacionar sus intereses con las ocupaciones que les gusta?
 - ¿Encuentran alguna relación entre las ocupaciones elegidas?
 - ¿Cómo se sentirían si realizaran esta ocupación?





Puntos de análisis y reflexiones:

Al trabajar en ocupaciones en las que se emplean las capacidades, conocimientos e intereses propios, la probabilidad de sentirse satisfechas y satisfechos, para lograr mejores resultados es mayor.





Save the Children

N°

Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
Datos de la/el participante					Medición
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas. ¡Tus respuestas serán de gran ayuda!

Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	Talento humano es	a) La aptitud que tenemos las personas para algo, que de ser desarrollada nos da satisfacciones personales. b) La capacidad que tenemos para algo en especial, se refleja a partir del autoconocimiento y reconocimiento de habilidades c) La lentitud que tenemos para realizar un trabajo.
2	Autoconocimiento es...	a) Una habilidad importante que le permite a la persona desarrollar la noción de sí misma, de sus cualidades y sus características. b) Una conexión que hace la persona con sus sentimientos, pensamientos y acciones. c) Una acción de valoración y respeto de la propia historia.
3	Las personas que desarrollan su talento humano...	a) Potencian su autoestima, su autoconcepto y su autoeficacia b) Disfrutan su trabajo porque se basa en sus potencialidades c) Sufren
4	Habilidad es	a) La destreza o capacidad de una persona para hacer algo. b) La capacidad de tener empatía con los demás. c) La tarea encomendada por la sociedad.
5	Una persona que no logra descubrir su talento	a) Se siente frustrada b) Desconfía de sí misma para poder encarar la vida y su destino. c) Se vuelve conformista

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

YO TENGO UN ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Objetivo de la sesión.	Empoderar a NNA, proporcionándoles herramientas para fortalecer sus capacidades emprendedoras.
Meta de aprendizaje de la sesión.	NNA ponen en práctica las capacidades emprendedoras personales reconocidas a través de la autoevaluación y de la aplicación de las herramientas obtenidas en el proceso de empoderamiento.
Contenidos básicos de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Empoderamiento: el primer paso para emprender – ¿Qué es un emprendimiento? – ¿Qué es un emprendedor social? – ¿Cómo es una NNA emprendedor? – ¿Cuáles son las características que debe tener una NNA emprendedor? – Tipos de emprendimientos – Elementos para concretar un emprendimiento
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita presentará las definiciones conceptuales en plenaria, con la participación de NNA.</p> <p>¿Alguna vez has tenido una idea emprendedora en tu colegio, barrio o con tu grupo de amigas y amigos?</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Te gustaría emprender algún negocio a futuro? – ¿Conoces a alguna persona emprendedora?

Plan para el desarrollo del tema Yo tengo espíritu emprendedor

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Hojas y bolígrafos	15 min	Dinámica de presentación: “¿Quién empezó el movimiento?”	Valoración de las redes de relacionamiento social
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Empoderamiento: el primer paso para emprender!	Reforzar los conceptos de empoderamiento personal.	Los materiales con los que se cuenta	15 min	Dinámica: “Figura humana”	Identificación de actitudes emprendedoras
¿Comprendiendo los emprendimientos!	Construir un concepto claro y específico de emprendimiento con las NNA.	Hojas de colores, lana y UHU.	20 min	Dinámica: “Ayudando a la humanidad”.	Reconocimiento del valor de la creatividad e innovación como característica del espíritu emprendedor.
¡Conociendo a una persona emprendedora social!	Identificar a emprendedores sociales como ejemplo para la realización de iniciativas económicas y comunitarias.	Hojas de colores, lana y UHU.	20 min	Dinámica: “Ayudando a la humanidad.”	Identificación del valor de la creatividad e innovación como característica del espíritu emprendedor.

Reconociendo características emprendedoras en NNA	Incentivar a NNA para que reconozcan actividades emprendedoras que pueden realizar o que hayan realizado.	Hojas de colores, lana y UHU.	20 min	Dinámica: “Ayudando a la humanidad	Identificación del valor de la creatividad e innovación como característica del espíritu emprendedor.
Tipos de emprendimiento	Con las NNA identificar los diferentes tipos de emprendimiento que existen.	Goma eva, tijeras marcadores.	30 min	Dinámica: “Escalera al éxito.”	Identificación de diversos tipos de emprendimiento
Elementos para concretar un emprendimiento.	Aprender a identificar con las NNA lo que cree que puede ser un emprendimiento y aquello que nos gusta o apasiona.	Goma eva, tijeras marcadores.	30 min	Dinámica: “Escalera al éxito”.	Relación de emprendimientos y pasiones
¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendido en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total horas			3 horas y 40 min		

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente.

“El emprendedor siempre busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad”

Peter Drucker

Empoderamiento, el primer paso para emprender

El empoderamiento es un factor clave que influye en la concientización y entrenamiento de las personas, para fomentar su iniciativa, desarrollar sus conocimientos y su autonomía, para comenzar a idear **emprendimientos**, poniendo en marcha proyectos creativos que fortalezcan sus vocaciones y generen nuevos aprendizajes.

En cuanto a NNA, es importante remarcar que los emprendimientos que deseen poner en práctica no deben estar limitados o definidos por los mandatos sociales sexuales, genéricos, etarios o culturales, sino que deben ser impulsados por sus potencialidades, habilidades, vocación, gustos y las posibilidades que ofrece el entorno en el que vive.

Una de las formas de empoderar a NNA es brindarles la oportunidad para tomar decisiones sobre asuntos que tienen impacto en sus vidas. Por ello es importante potenciar su sentido de responsabilidad y que reconozcan su papel en sociedad, creando condiciones para una participación plena y con la motivación de realizar emprendimientos que se encuentren a su alcance.

El gran desafío del empoderamiento es lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, así como en diferentes espacios y actividades, creando una reducción de la brecha de género.

¿Qué es un emprendimiento?

En términos generales, se entiende que el emprendimiento consiste en reconocer la ocasión de crear un proyecto, y el proceso para desarrollarlo. Este proyecto no necesariamente consiste en la creación de una nueva iniciativa económica.

Las comunidades deben potenciar emprendimientos de NNA, considerando que son un vehículo para la generación temprana de igualdad de acceso a igualdad de oportunidades, promover empleos y la movilidad social de las personas, generando a la vez una transformación productiva en su entorno. Por tanto, el emprendimiento es el motor que genera una transformación productiva en base a la actitud y aptitud de NNA, a través del desarrollo de ideas creativas e innovadoras.

¿Quién es una persona emprendedora social?

Las emprendedoras sociales son aquellas personas cuyas soluciones innovadoras para los problemas más acuciantes de la sociedad se constituyen en una oportunidad laboral para sí misma y para otras personas. Estas personas, identifican el problema en el sistema, buscando posibles soluciones y difundíéndolas ante la sociedad, en lugar de dejar las necesidades de la sociedad a los gobiernos de turnos o a los sectores industriales. Son persistentes en su lucha por los asuntos sociales más importantes y en la búsqueda de nuevas ideas que provoquen cambios de impacto.

Toda persona emprendedora ejerce su liderazgo influyendo en otras dispuestas a generar un cambio, demostrándoles con hechos que si transforman su pasión en acción pueden hacer todo aquello que se propongan, y serán consideradas “agentes de cambio”.

¿Cómo son las y los NNA emprendedores?

Las y los NNA emprendedores son aquellas personas que comienza un proyecto, negocio o acción social desde muy temprano, con el objetivo de obtener un resultado, ya sea social o económico. Puede tratarse de establecer su primera tienda o puesto de venta en su barrio, o iniciar una campaña del cuidado del medio ambiente en el espacio donde se desarrolla o fabricar artefactos que nadie más pensó, es que el significado de NNA que emprende implica mucho más que ser un generador de negocios o trabajo:

Las emprendedoras y los emprendedores figuran entre los agentes de cambio más poderosos del mundo: es que tienen la capacidad de imaginar el mundo de manera diferente.

¿Cuáles son las características de NNA que emprenden?

Es importante tomar en cuenta que cualquier NNA puede emprender; todo depende del impulso que reciba de su comunidad para que pueda reconocer sus potencialidades para la creación de un proyecto emprendedor sostenible. Estas son algunas de esas potencialidades:

- **Innovación:** crear proyectos a partir de ideas nuevas y originales.
- **Creatividad:** generar ideas interesantes desde puntos de vista poco comunes.
- **Valentía:** asumir riesgos y superar los retos de su proyecto.
- **Perseverancia:** insistir ya que, en muchos casos, los resultados no son inmediatos.
- **Flexibilidad:** modificar lo necesario para mejorar y obtener mejores resultados.

Por ello es importante impulsar a NNA:

Tomarse el tiempo necesario para consultar información relacionada con lo que se busca hacer (consultar proyectos similares, explorar si en su municipio, ciudad, país o países vecinos).

- Escribir o manifestar verbalmente a qué se quiere dedicar, en qué cree, qué le gusta o le apasiona.
- Proyectar el costo de poner en marcha su proyecto y hacerlo sostenible, junto a personas adultas de su comunidad.
- Reflexionar a la hora de construir el proyecto: ¿La idea es buena? ¿Cuál es la diferencia de otras ideas o proyectos similares?
- Perder el miedo al fracaso, comprendiendo que una caída no es el fin y que las personas fracasamos muchas veces para optimizar nuestros deseos.

Tipos de emprendimientos

No todos los emprendimientos suponen la generación de ganancias económicas, pero siempre implican ganancias.

- **Emprendimiento empresarial:** iniciativa o aptitud de una persona para desarrollar un proyecto de negocio u otra idea que genere ingresos económicos. El emprendimiento empresarial tiene, entre otras ventajas, la de generar empleos, además de permitir a la persona ser su propio jefe, y, por lo tanto, manejar su propio tiempo y tomar sus propias decisiones.
- **Emprendimiento cultural:** iniciativa o actitud de una persona para generar movimientos sociales, impulso a activistas u organizaciones culturales que buscan que no se pierda ni el significado, ni el valor simbólico de los productos y costumbres de un país o de un sector.
- **Emprendimiento social:** iniciativa o actitud de una persona para satisfacer las necesidades de la sociedad donde se desenvuelve. Es una persona o grupo que se involucra en problemas de la comunidad, ya sean sociales, económicos o y culturales, buscando soluciones que mejoren la vida de su sociedad sin necesariamente perseguir un beneficio económico.
- **Emprendimiento altruista:** iniciativa o actitud de una persona para desarrollar actividades que van dirigidas especialmente al beneficio de poblaciones en situación de vulnerabilidad y que no buscan generar ingresos personales.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que el emprendimiento responde a las características biológicas que tengan las personas, (mujeres ahorradoras y hombres gastadores), alentando la idea de que el emprendimiento lo manifestamos de diferentes maneras, en respuesta nuestras potencialidades individuales.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que hay emprendimientos que sólo pueden hacer las mujeres como espacios alimenticios, o que sólo pueden hacer los hombres como fabricación de robots, alentando la idea de que los emprendimientos no tienen género, así una persona puede abrir un negocio de carnes y otra liderar un movimiento altruista, recordando que el emprendimiento no tiene género.
- ❖ **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que niñas, niños y adolescentes tienen que esperar a ser adultas o adultos para emprender algo cuando la evidencia muestra que son muchas niñas, niños y adolescentes que están solventando hogares con su esfuerzo, alentando la idea de que cuanto antes se respalde sus ideas y propuestas más pronto tendremos personas independientes, autónomas y seguras de sí mismas.
- ❖ **Poder y cultura:** Romper con la idea de que solo las personas que asisten a la academia las que realizan emprendimientos más exitosos, alentando la idea de que los mayores emprendimientos responden a la frase “la necesidad es la madre del ingenio”; tanto quienes asisten a la academia, como quienes no lo hacen pueden desarrollar emprendimientos exitosos.

Dinámica Rompehielo: “¿Quién empezó el movimiento?”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Motivar y conseguir mejor concentración.	Ninguno	15 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita pide a todas y todos que se sientan haciendo un círculo y elige a un participante para que salga del salón.
- Explica que el juego consiste en que una de las personas del círculo debe iniciar el proceso con un movimiento, que las demás personas seguirán; por ejemplo, mover la cabeza, hacer una mueca, mover el pie, tocar diferentes tipos de instrumentos musicales, etc.
- Luego se solicita a la persona que salió del salón ingresa nuevamente, debe descubrir quién inició el movimiento y tiene tres oportunidades de identificarlo; si falla las tres veces el grupo le impone realizar algún tipo de acción o actuación. También cuenta con un tiempo limitado para averiguar quién inicia el movimiento (tres minutos aproximadamente).

Puntos de análisis y reflexión

- En la vida, existen personas que pueden haber emprendido algo que las demás personas sigan, muchas veces se precisará bastante atención para saber cómo se originó algo que se hizo tan popular. Sin pegar de egocentrismo, es importante manifestar cómo, cuándo, dónde y quien inició el proceso.

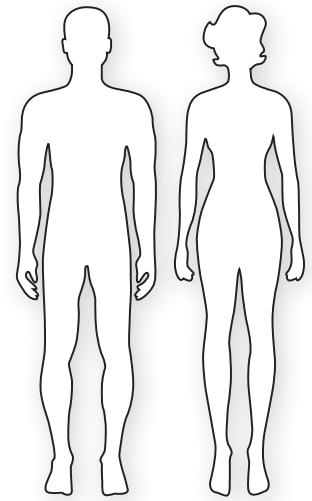
Dinámica: “La figura humana”

10 a 14 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Que NNA identifiquen actitudes emprendedoras al realizar la dinámica.	Lo que tengan a mano en su mesa de trabajo	15 minutos

Procedimiento

- Conformar grupos de 4 o 5 personas por mesa de trabajo. En la mesa deben tener los bolígrafos, cuadernos, carpetas, hojas, etc., que estén utilizando.
- Organizarse entre todas y todos para armar una silueta humana con todo lo que tengan a la mano en 15 minutos.
- Cada grupo presenta su trabajo y al concluir, la persona que facilita pregunta:
 - ¿Cómo lograron construir esta figura?
 - ¿Cómo surgieron las iniciativas?
 - ¿Todas las ideas fueron tomadas en cuenta?
 - ¿Cómo se construye algo de la nada?



Puntos de análisis y reflexión

Los grandes emprendimientos suelen aparecer ante la necesidad de resolver algún problema, tomando los recursos que se tienen a mano y organizándose en equipo, a partir de las potencialidades de las personas que lo integran.

Dinámica: "Ayudando a la humanidad"

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Que NNA identifiquen el valor de la creatividad e innovación como característica del espíritu emprendedor.	- Bombillas - Hojas de colores - Lana - UHU - Palitos de helado	20 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita conforma grupos de 6 a 8 personas, entrega a cada participante los materiales con la consigna de que deben inventar algo para ayudar a la humanidad en el lapso de 20 minutos.
- Una vez que concluye el plazo, una representante de grupo presenta sus inventos y trata de convencer al jurado de que son los mejores (el jurado puede ser la persona que facilita).
- Luego, se pide que cada grupo elija los dos inventos más creativos y los anote en dos pedazos de papel. Se les da otros dos pedazos de papel y se les pide que elijan los dos inventos que ayudarían a la humanidad. Finalmente, se les entrega otros dos papelitos para que elijan cuáles son los dos inventos más factibles.
- Una vez que se hacen las tres elecciones, se cuenta cuántos puntos tuvo cada invento, se añade el punto que otorga el jurado y se da un premio al invento que obtuvo más puntos.

Puntos de análisis y reflexión

- La creatividad puede generar diversos productos, no todos servirán para lo mismo, ni todos serán exitosos, por ello es muy importante ser flexible al crear algo nuevo.

Dinámica: “La Escalera hacia el éxito”

15 a 19 años

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Identificar las capacidades que se precisan para alcanzar el éxito.	<ul style="list-style-type: none">- Goma eva o cartulina de diferentes colores, nueve piezas- Tijera- Marcadores	30 minutos

Procedimiento

- Cortar goma eva o cartulina de diferentes colores y en cada pedazo escribir las cinco capacidades que debe desarrollar una persona emprendedora (innovación, creatividad, valentía, flexibilidad y perseverancia).
- Luego se los coloca en el piso, a modo de escalones, y se invita a que las personas participantes suban los escalones y ejemplifiquen de que se trata cada uno de ellos. De una manera dinámica, las y los participantes van construyendo conocimiento sobre las capacidades que deben desarrollar para alcanzar éxito en sus emprendimientos.
- Luego se pregunta
 - ¿Cómo se desarrollan esas capacidades? ¿Cuáles fueron los ejemplos más impactantes?
 - ¿Cómo se sintieron al ver que no poseían todas las capacidades?

Puntos de análisis y reflexión

- Las capacidades de las personas parten de sus potencialidades, desarrollarlas precisa de compromiso, responsabilidad y disciplina.



Save the Children

N°

Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
Medición					
Datos de la/el participante					
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas. ¡Tus respuestas serán de gran ayuda!

Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	Empoderar para emprender es...	a) Potencializar a una persona o grupo social.
		b) Generar capacidad de trabajo igualitaria a mujeres y a hombres.
		c) Dar poder a un grupo social o étnico.
2	Emprender es...	a) Crear un proyecto y el proceso para desarrollarlo, ya sea que conduzca o no a la creación de una nueva iniciativa económica.
		b) Generar una transformación productiva en su entorno.
		c) Es empezar una carrera.
3	Emprendedora social es...	a) Una persona con soluciones innovadoras para los problemas.
		b) Una persona que provoca un cambio en la sociedad.
		c) Una persona que trabaja en el área social.
4	Emprendedora altruista es...	a) Una persona agente de cambio.
		b) Una persona creativas con poca visión empresarial.
		c) Una persona que emprende sin pensar en beneficios económicos.
5	Los tipos de emprendimientos son...	a) Empresarial y social.
		b) Cultural y altruista.
		c) Licenciatura.

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

LA IMPORTANCIA DE ASOCIARSE

Objetivo de la sesión	Incentivar a NNA a desenvolverse en equipo, aprendiendo a vivir en sociedad, socializando e intercambiando experiencias y aprendiendo de los demás, para el logro de objetivos comunes.
Meta de aprendizaje de la sesión	NNA identifican la importancia de asociarse en todos los ámbitos de su entorno para lograr sus objetivos mediante el trabajo en equipo.
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué es asociación? – ¿Para qué asociarnos? – La importancia de asociarse y trabajar en equipo. – Factores de éxito en una asociación. – Obstáculos frecuentes de una asociación.
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita realizará las definiciones conceptuales en plenaria con la participación de NNA.</p> <p>Indagar:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Tú o tus familiares son parte de alguna asociación? – ¿Conoces a personas que sean parte de una asociación? – ¿Te gustaría conformar una asociación con tus amigos y amigas? – ¿Qué tan importante es para ti el trabajo en equipo?

PLAN PARA EL DESARROLLO DEL TEMA La importancia de asociarse

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Hojas y bolígrafos	15 min	Dinámica de presentación: "Inquilinos y Terremotos"	Valoración de las redes de relacionamiento social
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Definimos: ¿qué es asociación?	Construir con NNA un concepto claro y específico de asociación	Ninguno	30 min	Dinámica: "La unión hace la fuerza".	Reconocimiento de la importancia del trabajo en equipo para lograr un objetivo común.
¡Comprendemos: ¿para qué asociarnos?	Definir las formas de asociación y el objetivo de asociarse	Ninguno	30 min	Dinámica: "La unión hace la fuerza".	Reconocimiento del respaldo que brinda un proceso de asociación.
¡La importancia de asociarse y trabajar en equipo!	Conocer la importancia de asociarse y trabajar en equipo	Ninguno	15 min	Dinámica: "Asamblea en la carpintería".	Motivación de la confianza hacia los demás.
¡Analizamos los factores de éxito en una asociación!	Identificar factores que debe tener una asociación para que la misma tenga éxito	Ninguno	35 min	Dinámica: "Miremos más allá".	Organización, orden y planificación a la hora de realizar actividades concretas relacionadas a temas sociales.

¡Reconocemos los obstáculos frecuentes de una asociación!	Identificar con las NNA los posibles obstáculos que se presentan en las diferentes asociaciones	Ninguno	15 min	Dinámica: “Asamblea en la carpintería”.	Reconocimiento de obstáculos para minimizarlos
¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de lo aprendido en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total horas			3 horas y 5 min		

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente.

“Recuerda que de la conducta de cada uno depende el destino de todos.”

Alejandro Magno

¿Qué es asociación?

La asociación es un grupo de personas que se juntan para trabajar en equipo y desarrollar acciones, con el objeto de alcanzar los fines promovidos y realizados por ellas o ellos mismos.

¿Para qué asociarnos?

Las NNA deben tener en cuenta que las personas se asocian con el objetivo de contribuir a mejorar diferentes condiciones de vida, proporcionar apoyo a sus semejantes, canalizar información sobre distintos temas, crear o ser parte de redes de ayuda mutua y, finalmente, para buscar sinergias con otras asociaciones que trabajan con fines comunes.

Las personas se agrupan y asocian principalmente cuando consideran que deben promover alguna causa o defenderla del ataque de otros grupos, o cuando consideran que son víctimas de injusticias y desean cambiar algo en su sociedad.

Para conseguir un cambio es necesario unir esfuerzos y ponerse de acuerdo para exigirlo y trabajar en equipo; es más probable que las personas seamos escuchadas cuando somos varias y estamos unidas. Los motivos por los cuales se conforman diferentes asociaciones, son:

- ❖ Para promover la exigibilidad de los derechos.
- ❖ Para cambiar la situación de ciertas personas que son afectadas por algo.
- ❖ Para generar debate y cuestionar a la sociedad sobre temas de interés.
- ❖ Para fortalecer la capacidad hasta la negociación entre grupos y asociaciones.
- ❖ Para ser más fuertes con liderazgo organizado.
- ❖ Para incrementar las capacidades de aprendizaje.

La importancia de asociarse y trabajar en equipo

El trabajo en equipo es la base y una herramienta fundamental para asociarse. En este sentido, es importante incentivar a NNA a trabajar en equipo desde el hogar y desde temprana edad. La colaboración en la familia hace más fácil poder desenvolverse en equipo más adelante, pues se aprende a vivir en sociedad.

El trabajo en equipo se realiza con todo tipo de personas con las que tenemos algo en común, porque comprendemos que independientemente de nuestra identidad etaria, sexual, genérica, cultural o étnica tenemos habilidades, recursos o conocimientos que nos favorecen a todos cuando nos unimos.

Se debe tomar en cuenta diferentes actividades y tareas cotidianas en el hogar relacionadas con el trabajo en equipo: poner la mesa, ordenar la habitación, sacar la basura, lavar los platos, cambiar los focos. Son formas de ejercitar la cooperación para el desempeño de actividades en grupo. Las

actividades deberán estar repartidas según las capacidades, gustos y habilidades de los miembros del equipo, evitando destinar ciertas tareas únicamente a hombres y otras únicamente a mujeres.

También es importante ejercitar el respeto ante las opiniones, experiencias, destrezas e ideas de las demás personas, evitando la frustración, aprendiendo a compartir, siendo pacientes y respetuosas en la interacción colaborativa con otras personas.

En este sentido, la importancia de asociarse y trabajar en equipo radica en que dos o más personas comparten un objetivo común, tienen sentido de comunidad y se apoyan entre sí, lo cual les permite llegar donde desean más fácil y rápidamente, desarrollando su capacidad de colaborar con las demás al concretar un fin o un proyecto que sea de beneficio para todas y todos.

La asociación permite:

- ❖ Obtener mejores resultados si compartimos los mismos intereses y trabajos.
- ❖ Compartir momentos difíciles, apoyarse y acompañarse y proponer acciones a seguir.
- ❖ Permite intercambiar experiencias, aprender de las demás y aceptar críticas constructivas.
- ❖ Desarrollar la creatividad para resolver conflictos.
- ❖ Aceptar la complementariedad, desarrollar la comunicación asertiva, poder coordinar, afianzar lazos de confianza y comprometerse con el objetivo común.

Obstáculos frecuentes en una asociación de niñas, niños o adolescentes

- ❖ *Individualismo*: que los integrantes obren según su propia voluntad, sin escuchar ni considerar la opinión de los demás.
- ❖ *Machismo dentro del equipo*: considerar a las niñas o adolescentes mujeres como inferiores y no tomar en cuenta su participación, haciéndolas a un lado.
- ❖ *Falta de compromiso y constancia*: no ser constante en participar en las actividades y acciones planificadas en equipo. Perder el interés.
- ❖ *Falta de apoyo*: no contar con el apoyo suficiente de los integrantes o de personas indirectamente relacionadas con la asociación. Indiferencia por parte de los integrantes del grupo cuando uno o varios de ellos están atravesando dificultades.
- ❖ *Resistencia al cambio*: miedo o dificultad para realizar algo nuevo o diferente.

Para superar estos obstáculos es determinante contar con un liderazgo efectivo que pueda identificar cuáles son los factores que los generan, y que estos obstáculos, y que pueda plantear alternativas de resolución. Las NNA deben comprender la importancia de saber escuchar todas las opiniones, respetar y considerar a todas las personas por igual, analizar qué es lo que está causando problemas, buscar soluciones y ponerlas en práctica.

Factores de éxito en una asociación de NNA

Para que una asociación sea exitosa, es necesario que interactúen los siguientes factores:

- *Empatía, respeto y autenticidad*: actitudes de relacionamiento básico que permiten comprender a las personas en sus circunstancias, aceptarlas en su ser y manifestar sentimientos con transparencia.

- **Comunicación asertiva:** habilidades de escucha y contención, de diálogo y confrontación, de solución de problemas y negociación, basadas en las actitudes previas.
- **Planificación:** capacidades de detección de problemas, generación de soluciones, establecimiento de metas y producción de recursos.
- **Organización de equipos:** habilidad para la generación de confianza entre todas las personas que componen una asociación, haciendo bien las cosas, cumpliendo la palabra y los compromisos asumidos, siendo coherentes con los valores y las acciones.
- **Visión compartida:** capacidad para incentivar la creatividad y la innovación a largo plazo; anticiparse a las consecuencias y poner en práctica soluciones posibles luego de un análisis adecuado, con compromiso y comunicación, para que todas las personas puedan dirigir sus ideas, propuestas y acciones hacia un objetivo común.
- **Equidad e igualdad:** habilidades para generar un trato igualitario, acceso a las mismas oportunidades, valoración de la persona y liberación de estereotipos.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las mujeres y los hombres tienen que luchar entre sí para existir; alentando la idea de que la asociación entre personas potencia las individualidades y fortalece los proyectos.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que las mujeres son enemigas de las mismas mujeres y que por eso no pueden asociarse; alentando la idea de que la sororidad y la fraternidad son posibles cuando existen causas comunes.
- ❖ **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que niñas, niños y adolescentes no pueden formar parte de asociaciones de personas adultas; alentando la idea de que, si bien ellas y ellos no tienen la misma experiencia, también son sujetas y sujetos de derecho y sus ideas innovadoras pueden ser muy útiles en las planificaciones.
- ❖ **Poder y cultura:** Romper con la idea de que las asociaciones están destinadas a generar lucha entre culturas o alienaciones culturales; alentando la idea de que la asociación en diversidad enriquece cualquier proyecto.

Dinámica Rompehielo: “Inquilinos y terremotos”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Incentivar a la unión de distintos grupos de trabajo en equipo.	Ninguno	10 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita pide que formen grupos de tres personas, dos son paredes, y una es inquilina. Las que forman las paredes se toman de las manos y la inquilina queda encerrada, tiene que haber una inquilina de más.
- Cuando todo esté listo, la persona que quedó fuera iniciara el juego, y dirá cualquiera de las siguientes palabras: Inquilina o Terremoto.
- Si grita “inquilina”: Las inquilinas salen de la casa donde están en busca de otra. Las casas no se mueven de lugar.
- Si grita “terremoto”: Se derrumban las casas y escapan las inquilinas, para formar nuevos tríos.
- Se repite la misma acción, varias veces.

Puntos de análisis y reflexión


- Ante la adversidad, las personas se asocian. Todo cambio, genera incomodidad y desconcierto, pero finalmente el apoyo entre las personas potencializa la solución de cualquier problema.

Dinámica: “La unión hace la fuerza”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Reconocer la importancia del trabajo en equipo para lograr un objetivo común.	Ninguno	30 minutos

Procedimiento:

- Se solicita a una persona pasar al centro del salón, para que se recueste de espaldas en el piso.
 - Luego, se pide a otra persona pararse cerca de ella y explicar de qué manera podría levantar de manera individual a la persona que está en el piso.
 - Posteriormente se pide al resto que se ubiquen alrededor de la persona recostada y escojan de manera conjunta la mejor manera de levantarla. Cada integrante deberá asumir una responsabilidad para realizar esta tarea.
- 
- Finalmente, invita al grupo a levantar a la persona que está en el suelo siguiendo la planificación que hicieron.
 - Luego pregunta:
 - ¿Cuál fue la diferencia entre la planificación individual respecto a la del equipo?
 - ¿Lograron el objetivo? ¿Cómo lo hicieron?

Puntos de análisis y reflexión

- El trabajo en equipo, toma un tiempo extra al trabajo individual, pues inicialmente cuesta ponerse de acuerdo, pero cuando se logra, los resultados se optimizan y fortalecen. lastimados.

Dinámica: “Asamblea en la carpintería”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Motivar la confianza y respeto hacia las demás personas.	Ninguno	15 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita lee la historia:

Cuentan que en la carpintería hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias:

El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar, ¿la causa? ¡Hacia demasiado ruido y se pasaba el tiempo golpeando!

El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera para algo.

Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija, hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con las demás.

Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera el metro, que siempre se la pasaba midiendo a los demás, según su medida, como si fuera el único perfecto.

En esto entró el carpintero, se puso el delantal e inicio su trabajo. Utilizo el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un lindo mueble.

Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudo la deliberación. Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho y dijo:

“Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades, puesto que cada uno tiene también las suyas. Eso es lo que nos hace valiosos como herramientas, así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestras cualidades”.

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba firmeza y solidez, la lija era especial para afinar y limar asperezas, y observaron que el metro era preciso y exacto y ayudaba a que todo encaje bien.

Se consideraron entonces un equipo capaz de producir muebles de calidad y se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos.

- La persona que facilita, pregunta:

¿A qué creen que se debe el cambio de actitud que se aprecia al final de la narración?



¿Creen que la narración tiene que ver con nuestra vida? Pongan algún ejemplo conocido por ustedes.

¿Qué ocurriría si en una fábrica, o en un equipo deportivo, en lugar de aportar cada uno lo mejor de sí mismo, quisiera hacerlo todo él?

Puntos de análisis y reflexión

- Un equipo se conforma a partir del reconocimiento de las debilidades (por ello se da la asociación) y de las potencialidades (por ello se da el proyecto). Sólo cuando la personas que lo componen reconocen sus limitaciones y sus potencialidades, complementándose a través de ellas, un equipo cultiva éxitos.

Dinámica: “Miremos más allá”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Apoyar a NNA a organizarse, ordenar y planificar su trabajo a la hora de realizar actividades concretas relacionadas con temas sociales.	- Hojas de papel - Lápices para cada participante - Pizarrón o rotafólio	35 minutos

Procedimiento

La actividad requiere bastante tiempo, y se la puede realizar en varias sesiones

1. De acuerdo al número de participantes, la persona que facilita organiza dos grupos, para analizar los dos conflictos sugeridos a continuación, o analizarán un solo conflicto en un solo grupo:
 - La basura.
 - El cierre de los espacios recreativos, donde juegan habitualmente.
2. Se solicita a los grupos que se organicen de acuerdo al rol que van a cumplir, por ejemplo:
 - Lideresa o líder.
 - Vocera o vocero.
 - Secretarias o secretarios, entre otros.
3. Se da 30 minutos para que ambos grupos se organicen para planificar diferentes acciones que solucionarían los problemas identificados, brindándoles los siguientes lineamientos:
 - Identificar el problema
 - Plantear alternativas de solución
 - Analizar las alternativas sugeridas
 - Elegir una o dos alternativas
 - Planificarlas
 - Proyectar resultados
4. Cuando el plazo termina, se pasa a plenaria, donde el vocero de cada grupo expone las soluciones encontradas.
5. No es necesario discutir el contenido de las soluciones. Lo importante de esta actividad es reflexionar sobre el trabajo en equipo y cómo se desenvuelve cada NNA en este.
6. Es importante preguntar ¿cómo se organizaron? ¿les fueron útiles los pasos?:

Puntos de análisis y reflexión

- ❖ La organización de un grupo es muy importante para lograr los objetivos. Identificar el problema que se quiere solucionar, también lo es, pues tener esta claridad evita desgastar energías brindando soluciones que no se efectivizarán, lo que puede generar desmotivación.

Así mismo, concretar la planificación respondiendo a las preguntas ¿Qué haremos? ¿cómo? ¿con qué? ¿dónde? ¿quiénes? ¿cuándo? Ayuda a concretar las ideas motivando a sus componentes a realizar acciones concretas.



Save the Children

N°

Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
	Medición				
Datos de la/el participante					
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas. ¡Tus respuestas serán de gran ayuda!

Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	Asociación es...	a) Un grupo de personas que trabajan con el fin de velar por sí mismas.
		b) Un grupo de personas que se unen o agrupan para desarrollar actividades o buscar fines promovidos y realizados por ellas mismas.
		c) Un grupo de personas que se juntan para trabajar en equipo.
2	Es importante trabajar en equipo, porque...	a) Es la base y es una herramienta fundamental para asociarse.
		b) Así se tiene varios seguidores.
		c) Así se conoce a muchas personas.
3	Empatía es...	a) Capacidad de percibir y comprender lo que otra persona siente.
		b) Rechazar el carácter de la persona.
		c) Asumir la responsabilidad por otra persona.
4	Para que la asociación sea exitosa debe...	a) Desarrollar acciones que le permitan alcanzar sus fines.
		b) Conformar equipo.
		c) Las dos anteriores.
5	Una persona visionaria y emprendedora es...	a) La que incentiva y es creativa, pero, sobre todo, la que se anticipa a las consecuencias y pone en práctica soluciones posibles.
		b) La que tiene muchos sueños y los hace metas.
		c) Alguien que tiene problemas de visión.
6	Sororidad es...	a) Hermandad entre mujeres en cuestiones sociales de género.
		b) Solidaridad entre mujeres y hombres.
		c) Lucha de poderes.

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

PROTAGONISMO JUVENIL E INCIDENCIA

Objetivo de la sesión.	Generar destrezas y capacidades para diseñar y canalizar iniciativas de incidencia política que les permitan resolver aspectos centrales de su entorno.
Meta de aprendizaje de la sesión.	NNA conocen procesos de incidencia política para definir y planificar estrategias de trabajo.
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué es participación y protagonismo de NNA? – ¿Qué es incidencia política y para qué sirve? – ¿Por qué se hace incidencia política? – ¿Cómo y cuándo se hace incidencia política? – ¿Qué hacemos para llevar adelante un proceso o estrategia de incidencia política? – Herramientas para llevar a cabo un proceso o estrategia de incidencia política. – ¿Ante quién hacemos incidencia?
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita presentará en plenaria las definiciones conceptuales, con la participación de NNA.</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué inspira o atrae para planificar un proceso o estrategia de incidencia política? – ¿Ante quiénes se puede influir? – ¿Cómo buscamos ayuda para lograr nuestros objetivos?

Plan para el desarrollo del tema Protagonismo juvenil e incidencia

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Hojas y bolígrafos	15 min	Dinámica de presentación: “El correo”	Valoración de las redes de relacionamiento social
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Descubrimos nuestra capacidad de incidencia política!	Facilitar el reconocimiento de procesos de incidencia política con las NNA	Cinta masking y marcadores	120 min	Dinámica: “Los tres cuadros”	Reconocimiento de la capacidad de participación, de protagonismo, de expresión, de planificación y de ejecución de procesos de incidencia política
¡Reconocemos herramientas y contextos para llevar a cabo un proceso de incidencia política.	Identificar herramientas que coadyuven al proceso de incidencia política establecido, a la par de la identificación, de personas, contextos o lugares.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	30 min	Esta actividad permitirá registrar las visiones de las y los participantes	Identificación de herramientas y contextos para la incidencia política

¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de lo aprendido en las vidas de cada participante.
¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total horas			4 horas y 15 min		

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente.

“El proceso planificado, realizado por la ciudadanía organizada para influir en las personas con poder en la toma de decisiones, a fin de lograr en el corto plazo modificaciones en las políticas públicas y, a largo plazo, promover el cambio social.”

Anónimo

¿Qué es participación y protagonismo de NNA?

La participación y el protagonismo de NNA es su capacidad de expresarse, participar, debatir y proponer ideas en espacios de toma de decisión, para la promoción del bienestar común, en base a sus derechos y necesidades.

Se entiende la participación y protagonismo de NNA, como una manera de romper los moldes de lo que supone ser una lideresa o líder, reconociéndonos como personas activas y sujetas de derecho, capaces de ser reconocidas, respetadas y escuchadas. Tanto mujeres como hombres tienen iguales derechos porque comparten la cualidad de seres humanos y, por tanto, se les debe proveer equitativamente de los mismos espacios de participación, así como de la oportunidad de expresarse.

¿Qué es incidencia política y para qué sirve?

Es un proceso que desarrolla una o varias personas, cuyo objetivo es el de influir en la formulación e implementación de programas y políticas públicas, a través de estrategias políticas, sociales y culturales ante las autoridades u otras instituciones que les permitan ser escuchadas y atendidas.

La incidencia política es un proceso que se pone en marcha cuando un grupo, movimiento, organización social u asociación de personas desea lograr un cambio dentro de su sociedad. Por tanto, involucra una serie de acciones y estrategias planificadas que nos acercan a diferentes personas, autoridades, instituciones y otras asociaciones, para alcanzar el objetivo propuesto por el bien de todas.

¿Para qué se hace incidencia política?

Para resolver problemas específicos a través de cambios concretos en políticas y programas públicos. La mayoría de las organizaciones tienen grandes ideas y aportes para mejorar varios problemas que impactan sobre su contexto social, económico, político o cultural. Estos aportes se basan en la cotidianidad y en su creatividad, y es importante conocerlos.

Para fortalecer y empoderar a la sociedad civil: La incidencia política se realiza a través de la organización social, la construcción de alianzas, la formación de lideresas y líderes. También sirve para la construcción de nuevas relaciones a nivel local, regional y nacional, para estimular el fortalecimiento y empoderamiento de la sociedad civil, mediante el acceso a la información y el conocimiento.

Para promover el ejercicio de derecho y cumplimiento de deberes: La incidencia política no solo busca modificar normas y la creación de políticas públicas; busca, asimismo, velar y exigir que las existentes se cumplan.

¿Cómo hacer incidencia política?

- ❖ Identificando problemas específicos que afectan a la vida de las personas.
- ❖ Definiendo objetivos claros para resolver esos problemas.
- ❖ Formulando propuestas precisas de solución a los problemas.
- ❖ Desarrollando capacidades colectivas (conocimiento y habilidades).
- ❖ Analizando si el entorno político es favorable para abordar un problema en ese entorno.
- ❖ Identificando a personas con poder de decisión y a aquellas que las influyen.
- ❖ Transformando las propuestas en documentos que contengan políticas públicas como soluciones a las demandas y necesidades.
- ❖ Generando espacios de intercambio y expresión con las personas que tienen poder de decisión.
- ❖ Incidiendo o ejerciendo presión sobre las personas con poder de decisión o autoridades, para que las propuestas se transformen en políticas locales, regionales o nacionales.

En términos específicos, es necesario hacer incidencia política cuando se identifica una de las siguientes situaciones:

- ❖ *Ausencia de políticas adecuadas* en relación a un problema percibido por la población o un grupo.
- ❖ *Vigencia de políticas que afectan* intereses de determinados sectores de la población.
- ❖ *Incumplimiento permanente* de políticas existentes.
- ❖ *Necesidad de mejorar o de poner en vigencia* (implementar) las políticas existentes.

¿Qué hacemos para llevar adelante un proceso o estrategia de incidencia política?

1. Analizar la situación de los derechos.
2. Plantear un objetivo específico.
3. Analizar el contexto político.
4. Buscar audiencias con autoridades.
5. Desarrollo de un discurso o mensaje en base al objetivo planteado.
6. Relacionarse con el sector privado para obtener financiamiento para las acciones.
7. Desarrollar e implementar el plan de acción a través de herramientas que nos permitan fortalecer el proceso o estrategia de incidencia política.

Herramientas para llevar a cabo un proceso o estrategia de incidencia política

Los procesos o estrategias de incidencia política se construyen a largo plazo, tomando en cuenta los diferentes instrumentos que se detallan a continuación:

- ❖ **Estudios e investigaciones:** se deben efectuar estudios e investigaciones, tomando en cuenta que la información es poder y contribuye a definir posiciones ideológicas, además de respaldar la argumentación sobre un tema específico.
- ❖ **Presión política:** es fundamental identificar a diferentes autoridades con poder de decisión sobre la idea o causa planteada, para negociar posibles acuerdos a corto y largo plazo.

- ❖ **Medios de comunicación:** los medios de comunicación son un instrumento básico para informar y sensibilizar; son un canal para ejercer presión sobre las autoridades involucradas. Para contar con el apoyo de los medios de comunicación se puede:
 - Conocer su rutina
 - Elaborar una nota de prensa
 - Presentarles las ideas claras y precisas
 - Ofrecer datos y testimonios
- ❖ **Movilización popular:** se trata de movilizar a las personas para que den legitimidad y fuerza a la idea o causa planteada. Puede llevarse adelante mediante la recolección de firmas, charlas, plantones y manifestaciones, entre otras.
- ❖ **Alianzas:** es fundamental buscar alianzas con diferentes sectores que apoyen a la idea o causa planteada, para que las acciones tengan mayor impacto.
- ❖ **Uso de las TIC:** entre las TIC, las redes sociales son muy útiles para la difusión de procesos y su incidencia. Son baratas, accesibles, rápidas y de gran impacto. Mediante las mismas se pueden realizar firmas en línea, adhesiones, postales, espacios virtuales para compartir ideas, documentos, agendas, etc., relacionadas a la idea o causa planteada.

¿Ante quién hacemos incidencia?

Los procesos o estrategias de incidencia política se realizan ante diferentes instancias y en todos los niveles del Estado:

- *A nivel comunal:* directores de colegios, centros de salud, sub alcaldías, autoridades distritales, etc.
- *A nivel municipal:* alcaldes y concejales municipales, etc.
- *A nivel departamental:* gobernadores, asambleas departamentales, etc.
- *A nivel nacional:* Órgano Ejecutivo, Órgano Legislativo, Órgano Judicial y Órgano Electoral.

¿Cuáles son los puntos clave de la incidencia política?

El proceso planificado que lleva adelante la ciudadanía busca influir en las personas con poder en la toma de decisiones, a fin de lograr las políticas públicas en el corto plazo y, a largo plazo, promover del cambio social.

La incidencia política es:

- Una herramienta de participación ciudadana
- Un espacio que propicia el ejercicio del poder ciudadano
- Un proceso acumulativo de experiencia ciudadana

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que las mujeres y los hombres tiene capacidades marcadas por los estereotipos de participación, de relación, de experiencia, que impiden a unas tener papeles protagónicos e impulsan a los otros en los mismos, alentando la idea de que la capacidad de incidencia no está dada por los genes, sino más bien por capacidades como la construcción de una autoestima equilibrada, el liderazgo, la resiliencia, el empoderamiento, el emprendimiento y las relaciones con el entorno.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que las mujeres no pueden relacionarse con el entorno social, económico o político sin que medie “la coquetería” o que los hombres si lo pueden hacer porque media “la agresividad”, alentando la idea de que la incidencia política requiere de personas comprometidas con una causa, con conocimientos profundos sobre la misma, con planteamientos novedosos para resolver dificultades y con propuestas para generar movimientos políticos.
- ❖ **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que NNA no pueden realizar incidencia política porque se piensa que para ello las personas debe ser experimentadas y maduras, alentando la idea de que NNA tienen la potencialidad de generar movimientos con su discurso sincero y claro de aquello que están viviendo o su comunidad está viviendo; que si a ello se acompañan recursos y estrategias de planificación pueden lograr cambios importantes.
- ❖ **Poder y cultura:** Romper con la idea de que a las personas de comunidades originarias o a las personas con discapacidad no se las escuchará porque solo se escucha la voz de personas formadas académicamente, alentando la idea de que la formación académica es útil, en tanto brinda información para ser usada en procesos de incidencia política, pero que esa es solo una parte de este proceso, que no existe nada más potente que los planteamientos que derivan de la sabiduría de la experiencia y la necesidad de reivindicación.

Dinámica Rompehielo: “El correo”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Animar a las personas participantes a reconocer sus similitudes y sus diferencias.	Sillas	15 minutos

Procedimiento

- La persona que facilita solicita a todas y a todos que formen un círculo con todas las sillas, una para cada participante; luego les invita a bailar y dar vueltas en el salón hasta que se saca una silla y se les invita a sentarse, la persona que se queda de pie inicia el juego, parada en medio del círculo.
- Este dice, por ejemplo: “traigo una carta para todas las personas que tienen bigotes”; todas las personas que tengan bigote deben cambiar de sitio, pero como siempre se sacará una silla, la persona que se queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo, inventando una característica nueva, por ejemplo: “traigo una carta para todas las personas que usan zapatos negros”, etc.
- Esta dinámica también puede ser utilizada para ubicar diferentes características como: tipo de trabajo, procedencia, etc.
 - “traigo una carta para las personas que no tienen agua potable en sus casas”
 - “traigo una carta para las personas que son vendedoras ambulantes”
 - “traigo una carta para las personas que son obreros”, etc.



Puntos de análisis y reflexión

- Todas las personas tenemos algo en común y en medio de ello, necesidades en común, cuando analizamos estas necesidades podemos generar demandas y organizarnos para realizar procesos de incidencia política.

Dinámica Rompehielo: “Los tres cuadrados”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Recocer la importancia de contar con una representación en su medio.	Masking tape o marcadores	30 minutos

Procedimiento

1. Se pide al grupo de participantes que se organicen en subgrupos de seis o menos personas.
2. Para cada grupo, se traza un cuadrado en el piso con masking o marcador. El tamaño depende del ambiente (más o menos un metro cuadrado).
3. Se pide a cada participante se pare dentro del cuadrado que corresponde a su grupo.
4. A continuación, se les pide salir del cuadrado, trazar dentro del anterior un cuadrado más pequeño, y luego pararse dentro del más pequeño, esto les resultará un poco complicado, razón por la que quedarán menos integrantes.
5. Finalmente, se les pide diseñar un cuadrado mucho más pequeño, como del tamaño de un pie, en el cual, obviamente, no entrarán cuando se les pida que lo hagan, razón por la que quedará una sola personas
6. Se pedirá a las personas participantes reflexionen sobre la razón por la que un grupo con necesidades similares, debe ir decidiendo porque una persona sea su vocera. Luego se les pregunta:
 - ¿Cómo se han sentido con esta actividad?
 - ¿Cuál ha sido la mayor dificultad que han tenido?
 - ¿Cómo la resolvieron?
 - ¿Creen ustedes que la solución planteada fue la adecuada?
7. Luego, la persona que facilita explica todo lo que significa la incidencia política y para finalizar invita a los diferentes grupos a realizar un plan de incidencia política, bajo la guía:



PLAN DE INCIDENCIA POLÍTICA

Identificación del problema. Para identificar el problema, hacer una lluvia de ideas con los problemas o necesidades con los que se podría incidir políticamente sobre autoridades locales. A continuación, hacer una votación NNA para elegir un problema cuya solución sea viable, realizable y a corto plazo, para enfocarse en él para el trabajo de incidencia política. Además, debe analizarse cómo afecta de manera diferenciada por género y por grupos de edad (trabajo de grupos, no más de 10 personas por grupo)

Ejemplo: No existe un Centro Integral de Atención en Salud para NNA


Recordar: El problema debe redactarse como el objetivo del Plan de Incidencia

Uso de datos de investigación: datos estadísticos que justifican la acción.

Objetivo específico de la incidencia	Identificación de actores clave (mapeo de actores locales que podrían apoyar)	Cómo	Resultado esperado	Cuándo (fecha)	Costo (en Bs.)	Responsable
Creación de un Centro de Atención Integral para NNA	Centros de salud	Generar atención con profesionales con experiencia y que brinden una buena atención a NNA	Escribir aquí qué resultados concretos esperamos de cada uno de los actores clave. Por ejemplo, esperamos que el Centro de Salud se involucre en todas las actividades de salud de NNA.	Definir fecha de cumplimiento para cada una de las acciones a desarrollar con diferentes actores; elaborar un cronograma de trabajo.	Presupuestar los costos de gestión y logística para cada una de las acciones (transporte, impresiones, comunicación, etc.)	Conformar comisiones de trabajo para cada una de estas acciones y nombrar a responsables (nombre y apellido).
	Junta de vecinas y vecinos	Incluir el presupuesto de la construcción en el POA del distrito municipal				
	Directoras y directores de colegios	Promoción y articulación con NNA				
	SEDUCA	Crear ítems para profesores con formación técnica y administrativa				
	Junta escolar	Aprobar y gestionar				

	Gobernación	Aprobar y gestionar				
	SEDES	Crear ítems para el Centro				
	Subalcaldía	Construir y disponer recursos				
	Otros: empresas privadas, ONG	Gestionar apoyo para mantener el Centro				



 Save the Children		N°		
Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES			
	Departamento:			
	Municipio:			
	SCI/socia/aliado:			
	Responsable implementación:			
	Institución/Organización:			
	Grupo/Nivel/Curso:			
	Fecha de evaluación:			
Medición				
Datos de la/el participante				
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad: Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas, lo que será de gran ayuda.



Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	La incidencia política es...	a) Un proceso cuyo objetivo es influir en la formulación e implementación de programas y políticas públicas, a través de estrategias políticas, sociales y culturales ante las autoridades u otras instituciones. b) Un proceso de influencia en asuntos de diferentes niveles del Estado. c) Un proceso para formar parte de un partido político.
2	Los pasos para hacer incidencia política son...	a) Identificar problemas específicos que afectan a la vida de las personas, definiendo objetivos claros para solucionarlos. b) Generar espacios de intercambio y expresión con las personas con poder de decisión. c) Inscribir a la comunidad a un partido político.
3	Hacemos incidencia política, ante...	a) La familia. b) Las amigas y amigos de colegio. c) Autoridades comunales, municipales, departamentales y nacionales.
5	Los medios de comunicación son importantes para hacer incidencia política...	a) Porque son un canal para ejercer presión sobre las autoridades involucradas. b) Porque son un instrumento básico para informar y sensibilizar a la población. c) Porque visibilizan datos y testimonios de toda la gente que precisa un cambio.

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!

MI PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Objetivo de la sesión	Valorar la importancia de la construcción de planes de desarrollo personal en la etapa de la adolescencia, analizando capacidades, potencialidades, consecuencias, ventajas y desventajas de la toma de decisiones y la definición de metas para la vida.
Meta de aprendizaje de la sesión	NNA que aplican un modelo para la toma de decisiones y para identificar metas a corto, mediano y largo plazo, con el fin de elaborar un plan de desarrollo personal.
Contenidos básicos de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué es el plan de desarrollo personal? – ¿Cómo elaborar un plan de desarrollo personal
Sugerencias para la persona que facilita	<p>La persona que facilita realizará las definiciones conceptuales en plenaria con la participación de NNA.</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué metas tengo como persona? – ¿Cómo puedo alcanzar las metas que me propongo? – ¿Puedo tener metas a corto, mediano y largo plazo?

Actividad	Objetivo	Material	Duración	Procedimiento	Punto de análisis y reflexión
¡Nos registramos! *	Contar con los datos de las personas que participan en la sesión	Formulario de registro	10 min	Recomendar el llenado de los formularios con letra clara.	Responsabilidad con la autoidentificación.
¡Planteamos nuestras reglas!	Dar la bienvenida y plantear las reglas de participación a seguir.	Papelógrafo Marcador	10 min	Exponer los objetivos y anotar en el papelógrafo las reglas que se han definido.	Compromiso con los derechos de cada participante.
¡Nos conocemos! *	Crear un ambiente de confianza entre las y los participantes.	Hojas y bolígrafos	15 min	Dinámica de presentación: “Cumpliendo tareas”	Valoración de las redes de relacionamiento social
¡Valoramos nuestros conocimientos previos!	Conocer en qué nivel están las y los participantes al inicio de la sesión respecto a los temas a tratar.	Preguntas e imágenes planteadas en la Guía	10 min	Entregar a cada participante la hoja de preguntas e imágenes para que respondan.	Reconocimiento de la valía de los conocimientos personales.
¡Conocemos un plan de desarrollo personal!	Construir con las NNA un concepto claro y específico sobre qué es un plan de desarrollo personal.	Papelógrafo y marcadores	30 min	Dinámica de “El Sueño”.	Reflexión entre los participantes, sobre los planes a futuro que cada NNA tiene.
¡Elaboramos un plan de desarrollo personal!	Identificar los pasos a seguir para la elaboración de un plan de desarrollo personal.	Papelógrafo y marcadores	30 min	Dinámica de “Construyendo un plan de desarrollo”.	Elaboración de un plan de desarrollo personal.
¡Reflexionamos sobre lo aprendido! (opcional)	Motivar la reflexión del grupo sobre el tema de la sesión.	Pliegos de papel sábana Marcadores gruesos de colores Masking tape	15 min	Dinámica: “Metacognición” Análisis de las formas y ritmos de los aprendizajes ¿Qué aprendimos hoy? (contenidos) ¿Cómo aprendimos? (ejemplos) ¿Para qué nos sirve lo que aprendimos? (aplicabilidad)	Afianzamiento de contenidos, la valoración de las técnicas empleadas y la significatividad de los aprendido en las vidas de cada participante.

¡Reconocemos nuestros conocimientos nuevos!	Conocer el nivel de aprendizaje de los conceptos analizados en la sesión.	Preguntas planteadas en la Guía	10 min	Dinámica: “Nos evaluamos” Fijar y reforzar conceptos y contenidos abordados.	Comparar las respuestas planteadas al inicio y al final posibilitará medir el nivel de aprendizaje durante la sesión
Total de horas		2 horas y 5 min			

* El registro de participantes y la presentación de participantes se realiza solo una vez, al inicio del taller de capacitación; no es necesario hacerla más adelante si ya se la ha hecho previamente.

¿Qué es el plan de desarrollo personal?

El desarrollo personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal, es un proceso de transformación en el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, lo que da como resultado mejores y mayores estándares de calidad de vida.

El desarrollo personal, implica autoconocimiento, autoestima, autodeterminación, autoeficacia, lo que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal.

¿Cómo elaborar un plan de desarrollo personal?

Todas las personas tenemos derecho a tomar decisiones propias. Antes de iniciar su elaboración es preciso tomar en cuenta algunos factores que influyen en este proceso:

- La experiencia propia.
- La experiencia de otras personas.
- Las normas sociales.
- Los valores culturales.
- El nivel educativo.
- El nivel socioeconómico.
- La personalidad.
- La identidad
- Los sueños.
- Los planes de las personas.
- La información disponible

Para desarrollar un Plan de Desarrollo Personal se pueden seguir los siguientes pasos:

1. Preguntarse ¿Quién soy? ¿Cuáles son mis características en este momento? ¿Cuáles son mis potencialidades? ¿Cuáles son mis debilidades? ¿cuáles son mis necesidades? ¿Cuáles son mis proyecciones?
2. Preguntarse ¿Dónde estoy? ¿Dónde he llegado con mis logros? ¿Dónde me encuentro en este momento de mi vida? ¿De quienes dependo? ¿Quiénes me pueden ayudar? ¿A quiénes puedo ayudar?
3. Preguntarse ¿Hacia dónde voy? ¿Hacia dónde quiero llegar? ¿Hacia dónde quiero dirigir mis pasos?
4. Elaborar una lista de metas u objetivos a corto, mediano y largo plazo (partiendo de un mes, llegando a seis meses hasta

“Mi plan de desarrollo personal”



- algunos años). Pensar en próximos proyectos que podrían beneficiarnos de forma personal, así como en oportunidades de investigar de manera independiente, para fortalecer la experiencia personal.
5. Tomar en cuenta las consecuencias, positivas y negativas, de alcanzar o no las metas, y considerar los efectos de estos análisis en futuras metas u objetivos.
 6. Bosquejar los pasos individuales necesarios para alcanzar cada meta. Asignar una fecha límite a cada paso para definir tiempos.
 7. Evaluar si se cuenta con los recursos necesarios para obtener dichas metas. Tomar en cuenta que los recursos varían (por ejemplo, el tiempo para completar una carrera universitaria, dinero para invertir, etc.). Si se necesitan recursos con los que actualmente no se cuenta, elaborar una lista de posibles medios para conseguirlos.
 8. Realizar un análisis FODA: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Tener en cuenta estas características y situaciones ayudará a crear un plan práctico.
 9. Vigilar el progreso de acuerdo a la fecha límite establecida, y ajustarla cuando sea necesario. La flexibilidad es importante; los ajustes aseguran la administración del proceso y la superación de los desafíos.

RECUERDA: La persona que facilita debe tener en cuenta estos puntos clave cada vez que haga una dinámica. Tenerlos en mente servirá para **romper con las normas sociales tóxicas** que paralizan el empoderamiento personal de NNA, y para generar condiciones que posibiliten la **construcción de normas sociales nutricias** que viabilizan el mismo.

- ❖ **Poder y sexualidad:** Romper con la idea de que los hombres tienen el hemisferio izquierdo más desarrollado y que por ello su planificación será más lógica y concreta, mientras que las mujeres tienen el hemisferio derecho más desarrollado y que por ello su planificación será más creativa y afectiva, alentando la idea de que ambas capacidades forman parte del repertorio de respuestas de todas las personas y que son necesarias para la planificación que cualquier persona vaya a desarrollar.
- ❖ **Poder y género:** Romper con la idea de que las mujeres no precisan hacer un plan de desarrollo personal porque se encontrarán con hombres que cubrirán sus necesidades una vez que formen pareja o se casen, alentando la idea de que el plan de desarrollo personal debe responder a un proyecto de vida individual, que potencie las capacidades de cada persona.
- ❖ **Poder y diferencias de edad:** Romper con la idea de que NNA no pueden realizar un plan de desarrollo personal porque no precisan hacerlo mientras dependan de su familia, alentando la idea de que NNA tienen que aprender a plantear metas a corto, a mediano y largo plazo, de manera que vayan ganando autonomía y a futuro independencia.
- ❖ **Poder y cultura:** Romper con la idea de que a las personas de comunidades originarias o que viven alguna discapacidad no tienen la capacidad de analizar su propia situación, plantear metas y proyectar acciones, porque se las supone dependientes del entorno; alentando la idea de que los planes de desarrollo personal no deben uniformar las vivencias de las personas, sino más bien deben generar procesos individuales, personales y únicos.

Dinámica: “Cumpliendo tareas de equidad”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Generar el reconocimiento de que todas las personas podemos cumplir tareas indistintamente de nuestro sexo biológico.	- Tarjetas con números - Tarjetas con tareas afectivas y racionales - Cinta masking	15 minutos

Procedimiento

- Pedir al grupo que formen un círculo.
- Entregar 3 tarjetas a cada participante, una con un número determinado que lo identifica, la otra con tareas afectivas y la otra con tareas racionales. Por ejemplo, pedirle al número 6 que de un abrazo que cobije y guíe en una acción concretas, al número 2 que diga cómo se siente con su nombre y explique la importancia de llevar los apellidos, etc.
- Hacer que todas las personas participen e intercambien información afectiva y racional, creando un ambiente de amistad y confianza, que les permita desarrollar sus potencialidades.

Puntos de análisis y reflexión

- Todas las personas tenemos capacidades afectivas y capacidades racionales, un plan de desarrollo personal precisa de estas dos capacidades, en tanto la primera viabilizará la manifestación de afectos respecto a alguna situación y la segunda concretará la identificación de necesidades y en base a ellas se proyectará y planificará.

Dinámica: “La ruleta de la vida”

Opcional, para todas las edades

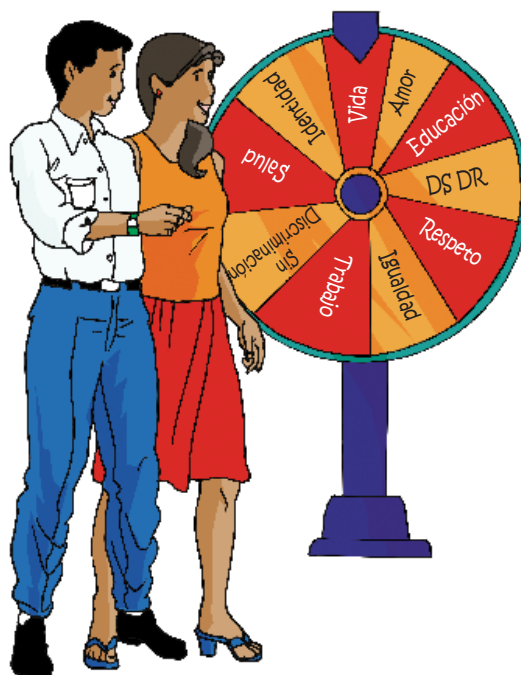
OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Promover que NNA comprendan que la toma de decisiones no debe depender de la suerte o el azar.	<ul style="list-style-type: none">- Una ruleta hecha con cartulina grande- Un clavo pequeño- Pañuelos desechables o papel higiénico- Pañuelo para cubrir los ojos	20 minutos

Procedimiento

- Poner la ruleta en la pared usando el clavo.
- Conformar cinco equipos y pedir que nominen a su representante y le venden los ojos.
- Lanzar un pañuelo mojado hecho bolita hacia la ruleta que está girando.
- Quitar la venda y pedir que lean lo que dice la parte de la ruleta donde cayó la bolita de papel.
- Solicitar que cada persona exprese lo que siente respecto a la situación que el azar le dio.
- Generar una plenaria en torno a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué forma de tomar decisiones es esta?
 - ¿Qué beneficios aporta dejar las decisiones al azar?
 - ¿Es importante analizar, reflexionar y elegir antes de tomar una decisión?

Puntos de análisis y reflexión

- No debemos dejar nuestra vida en manos del azar. El curso positivo o negativo de nuestro destino depende de las decisiones pensadas que tomemos.



Dinámica: “El sueño”

Opcional, para todas las edades ¿Cómo elaborar un plan de desarrollo personal?

Varios factores influyen en este proceso: La influencia de otras personas, la información disponible, la experiencia propia, las normas de género, los valores culturales, el nivel educativo y socioeconómico, la personalidad, identidad, los sueños y planes de las personas.

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Reflexionar e identificar la visión personal de los y las adolescentes y jóvenes.	- Una hoja de papel tamaño oficio de colores por persona - Un marcador por persona - Cinta adhesiva - Tijeras con formas	30 minutos

Procedimiento

- Inicia la actividad preguntando a los y las adolescentes y jóvenes ¿Qué es un sueño? Y luego explica que un sueño es el anhelo que tenemos de lograr algo a futuro.
- La persona que facilita motiva la dinámica con estas palabras: Todas y todos hemos soñado alguna vez con tener o lograr algo que tal vez nos parece inalcanzable o imposible. Hoy vamos a soñar con lo que queremos ser en unos 5 años. ¿Qué les gustaría ser o lograr? Lo que van a hacer a continuación se trata precisamente de esto, de escribir su sueño.
- Cada uno escribe en una hoja de papel lo que le gustaría ser o lograr en unos 5 años.
- En plenaria las y los adolescentes y jóvenes comparten su sueño.
- Al finalizar genere análisis y reflexión en base a los siguientes puntos:

Puntos de análisis y reflexión

- ¿Cómo sintieron al tener que redactar su sueño?
- ¿Fue sencillo visualizar su futuro? ¿Sí o no? ¿Por qué?
- ¿Creen que será fácil o difícil cumplir con sus sueños y metas?
- ¿Qué debemos de hacer para cumplir con los sueños?

PARA NO OLVIDAR

Alienta a las/os adolescentes y jóvenes (Aj) a seguir sus sueños y metas y a esforzarse por alcanzarlos.



Dinámica: “Construyendo mi plan de desarrollo personal”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Reflexionar y construir Mi Plan de Desarrollo Personal	- Cartilla de Plan de Desarrollo Personal - Un bolígrafo	30 minutos

Procedimiento

- Iniciar la actividad entregando la cartilla y explicando cada uno de los puntos que deben llenar cada participante.
- Acompañar la actividad, explicando que cada Plan de desarrollo Personal debe ser formulado según las características de cada persona. Para trabajar con NNA, es importante simplificar su elaboración, ayudándoles a responder las siguientes preguntas:
 1. ¿Quién soy?
 2. ¿Cuáles son mis características en este momento?
 3. ¿Cuáles son mis potencialidades?
 4. ¿Cuáles son mis debilidades?
 5. ¿Cuáles son mis necesidades?
 6. ¿Cuáles son mis proyecciones?
 7. ¿Dónde estoy?
 8. ¿Dónde he llegado con mis logros?
 9. ¿Dónde me encuentro en este momento de mi vida?
 10. ¿De quienes dependo?
 11. ¿Quiénes me pueden ayudar?
 12. ¿A quiénes puedo ayudar?
 13. ¿Hacia dónde voy?
 14. ¿Hacia dónde quiero dirigir mis pasos?
 15. ¿Hacia dónde quiero llegar?
 16. ¿Cuál es la meta más cercana que quiero lograr?
 17. Una vez que la logre ¿Cuál es la siguiente meta?
 18. Y una vez que logre esa meta ¿Cuál es la meta final?
 19. ¿Qué pasará en mi vida cuando logre esas metas?
 20. ¿Qué pasará con las personas que me rodean?
 21. ¿Hasta cuándo quiero lograr la primera meta?
 22. ¿Y la segunda?
 23. ¿Y la tercera?
 24. ¿Cuáles son mis fortalezas y mis debilidades para alcanzar esas metas?

25. ¿Cuáles son las oportunidades que existen a mi alrededor para alcanzar esa meta? ¿cuáles las amenazas que impedirían que la alcance?

- Una vez desarrollado cada punto, solicitar que se dibujen a sí mismas y mismos logran esas metas y que luego compartan con las demás personas su Plan de Desarrollo Personal (el que desarrollaron sin saberlo).
- Finalmente preguntar a cada integrante:
 - ¿Cómo se sintieron, al tener que redactar su visión?
 - ¿Fue sencillo visualizar su futuro? ¿Sí o no? ¿Por qué?
 - ¿Creen que será fácil o difícil cumplir con sus sueños y metas? ¿por qué?
 - ¿Qué debemos de hacer para cumplir con los sueños y para que nos recuerden como lo visualizamos?
 - ¿Qué sintieron al realizar su Plan de Desarrollo Personal?

Puntos de análisis y reflexión

- Muchas veces las personas, especialmente NNA, no se animan a desarrollar su Plan de Desarrollo Personal, pensándolo de manera muy abstracta, hecho que se simplifica cuando se piensa en lo cotidiano, los deseos y las proyecciones.

Dinámica: “Metas y plan de acciones”

Opcional, para todas las edades

OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
Conocer la importancia del plan de acción dentro del planteamiento de metas personales.	<ul style="list-style-type: none">- Tres fichas con una meta escrita en cada una de ellas.- Fichas con la descripción de pasos a seguir para cada meta.	20 minutos

Procedimiento

Se divide al grupo en tres equipos, a cada equipo se le asigna una ficha con una meta planteada y un conjunto de fichas con las acciones a seguir, las mismas deben estar en desorden.

Meta 1: Escoger una carrera técnica en base a ofertas del medio, preferencias y costos

- Identificar las diferentes carreras técnicas que existen en el medio.
- Hacer un listado de carreras técnicas de mi preferencia.
- Evaluar cuál de las carreras seleccionadas tendrá un impacto positivo en mi futuro laboral o profesional.
- Evaluar costos y los recursos que necesito seguir la carrera para tomar la carrera seleccionada.

Meta 2: Obtener un empleo de acuerdo a las habilidades y conocimientos que poseo

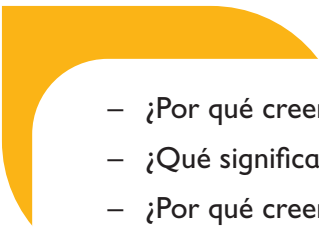
- Realizar un análisis de los conocimientos y habilidades que poseo.
- Buscar empleos que se ajusten a mis características en diferentes medios de comunicación, tales como radio, periódico, internet.
- Preparar una hoja de vida de acuerdo al empleo que quiero desarrollar.
- Prepararme para una entrevista pensando en las posibles preguntas que me planteen y sus respuestas.

Meta 3: Emprender un negocio propio

- Identificar los posibles rubros de la región en los cuales podría implantarse un negocio.
- Realizar un listado de posibles negocios a emprender de acuerdo a las necesidades de la región.
- Escoger un negocio en base a mis posibilidades, intereses y necesidades de la región.
- Elaborar un plan de negocios de acuerdo a la idea de negocio elegida.
- Implementar el negocio elegido.

Se pide a cada grupo que en base a la meta propuesta ordenen las acciones a seguir según corresponda.


Una vez ordenadas las fichas cada grupo deberá pegar en el pizarrón la meta que les fue asignada y las fichas con las acciones a realizar en orden. Se escogerá a un representante del grupo para que socialice el trabajo del grupo, para luego preguntar a todas y a todos:

- 
- ¿Por qué creen que son importantes las metas?
 - ¿Qué significa para ellos el plan de acciones?
 - ¿Por qué creen que es importante tener un plan de acciones?

Puntos de análisis y reflexión

- Tanto las metas como los planes de acción deben ir de la mano puesto que si bien las metas son proyecciones que nos planteamos, el plan de acción nos lleva a concretar estas proyecciones.



 Save the Children		N°			
Evaluación EMPODERAMIENTO PERSONAL	1.- DATOS GENERALES				
	Departamento:				
	Municipio:				
	SCI/socia/aliado:				
	Responsable implementación:				
	Institución/Organización:				
	Grupo/Nivel/Curso:				
	Fecha de evaluación:				
Medición					
Datos de la/el participante					
	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Edad:	Código NNA

Nos gustaría que respondas algunas preguntas, lo que será de gran ayuda.



Instrucciones: Encierra en un círculo la o las respuestas que consideres más adecuadas

Nro.	Preguntas	Opciones de respuestas
1	El Plan de Desarrollo Personal es...	a) Un proceso de transformación en el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes b) Un proceso de planificación que favorece el desarrollo de las personas. c) Un proceso para triunfar a costa de lo que sea.
2	El Plan de Desarrollo Personal debe...	a) Partir de las potencialidades y debilidades que tiene cada persona. b) Responder a las necesidades y proyecciones que tiene cada persona. c) Adaptarse a las necesidades de otras personas, aunque no sea satisfactorio para quien lo desarrolla.
3	Plantear metas a corto, mediano y largo plazo significa...	a) Analizar lo que se puede lograr en poco tiempo, en un tiempo un poco más largo y en un tiempo futuro. b) Lograr lo que uno se propone cuanto antes. c) Planificar soñando sin tomar en cuenta la realidad presente.
5	El Plan de Desarrollo Personal debe contar con...	a) Una visión, que es el sueño a conseguir como meta final. b) Una misión que es la tarea que a corto, mediano y largo plazo que debe tener una persona para alcanzar su visión. c) Una planificación que implique responder a ¿Qué? ¿cuándo? ¿dónde? ¿cómo? ¿Quiénes?, ¿con qué? ¿para qué?.

Gracias por tu ayuda. ¡¡Eres una linda persona y, por supuesto, muy IMPORTANTE!!!





Save the Children

Oficina Central La Paz

Calle Héroes del Acre, Nro. 1725-A,
San Pedro

Casilla del correo 1080

Telef.: (+591 2) 2480444 – 2485444

Fax: 2115856



www.savethechildren.org.bo



bolivia@savethechildren.org



[@SaveChildrenBolivia](https://www.facebook.com/SaveChildrenBolivia)



[@BoliviaSave](https://twitter.com/BoliviaSave)



[Save the Children in Bolivia](https://www.youtube.com/Save the Children in Bolivia)



[Savethechildrenbolivia](https://www.instagram.com/Savethechildrenbolivia)